

MSOMAS Masteroppgave i sosialfag

”Arbeid som hjem”

Av: Veronica Mjåtveit



Universitetet
i Stavanger

DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET
Institutt for sosialfag

Masteroppgave - Sosialfag
Institutt for sosialfag - juni 2016

UNIVERSITETET I STAVANGER

**MASTERSTUDIUM I SOSIALFAG
MASTERGRADSOPPGAVE**

SEMESTER: Vår 2016

(vår/høst – årstall)

FORFATTER/MASTERKANDIDAT: Veronica Mjåtveit

VEILEDER: Arvid Lone

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Norsk tittel: Arbeid som hjem

EMNEORD/STIKKORD: Medleverturnus, Arbeid, kollektiv, trygghet, relasjoner.

ANTALL SIDER: 82

STAVANGER 01.06.2016

Veronica Mjåtveit

DATO/ÅR

Kandidatens navn

FORORD

Denne oppgaven er skrevet som masterstudent ved Universitetet i Stavanger, for semesteret 2015-2016.

Disse to årene har vært svært lærerike, men til tider også krevende. De har gitt glede, inspirasjon og motivasjon til å utvikle meg videre.

Det er mange som fortjener en takk for å ha bidratt på ulike måter i prosessen ved å skrive denne masteroppgaven.

Først vil jeg takke min mann for all den støtten han har gitt meg. Han har vært en trofast og tålmodig støttespiller.

Videre vil jeg takke veilederen min Arvid Lone som trygt har ledet meg gjennom denne perioden.

Den største takken går til de kunnskapsrike menneskene ved Stiftelsen Hiimsmoenkollektivet for muligheten jeg fikk til å bli kjent med kollektivet. Det har vært svært lærerikt å bli kjent med denne helt spesielle måten å arbeide på. Det å ha fått anledning til å se kollektivet fra innsiden, har gitt meg ny faglig innsikt som oppleves svært positiv i mitt videre arbeid som sosialarbeider.

”Kunnskap må forbedres, utfordres, og økes hele tiden, ellers forsvinner den”.- Peter Drucker

Takk alle!

Veronica Mjåtveit, Nærbø

SAMMENDRAG

Tema:

Erfaringer rundt opplevelsen av det å arbeide medleverturnus.

Problemstilling:

Hvordan opplever de ansatte i et kollektiv å jobbe medleverturnus, med utgangspunkt i eget og ungdommenes liv?

Formål med studien:

Formålet med denne studien er å se hvordan de ansatte opplever å bli påvirket av å arbeide medleverturnus. Jeg skal se på deres opplevelse i forhold til eget og ungdommenes liv.

Hovedmål med studien:

Jeg skal undersøke hvordan de ansatte opplever å jobbe medleverturnus. Deres opplevelse er viktig med tanke på at det er de som vet hvordan det er å arbeide slik, og hvorav hensikten i forhold til ungdommenes tjenestetilbud. Det er viktig å se på Stiftelsen Hiimsmoenkollektivet som et behandlingstilbud for å se om turnusen er overførbart til andre institusjoner i barnevernet.

Teori:

Mitt teoretiske grunnlag er basert på teorier om: turnus og arbeid, trygghet og relasjoner, tilknytning i tillegg til forskning om medleverskap.

Metode:

Metode som blir benyttet i denne studien er kvalitativ forskningsmetode i form av intervju.

Empiri:

Det er foretatt intervju av seks ansatte, og prøveintervju av en ansatt.

Resultat:

Resultatet drøftes i lys av teori, problemstilling og egen forskning. Resultatet vil bli sett opp mot erfaringer gjort underveis, og disse vil bearbeides på slutten av oppgaven.

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	3
SAMMENDRAG	4
1.0 INNLEDNING	8
1.1 Hensikt og mål	8
1.2 Presisering og avgrensning problemstilling	9
1.2.1 Problemstilling	9
1.3 Bakgrunn for valg av tema	9
1.4 Avgrensning	10
1.5 Viktige begreper	10
2.0 Studiens forståelsesramme	12
2.1 Kollektivene	12
2.1.1 Historien til kollektivene	12
2.1.2 Hiimsmoenkollektivet	13
2.2 Ulike turnusordninger	13
2.2.1 Tredelt turnus	13
2.2.2 Langturnus	14
2.2.3 Medlevertturnus	14
2.2.4 Lovverk	14
2.3 Behandling og tjenestemottakere	15
2.3.1 Behandlingen ved Hiimsmoen	15
2.3.2 Målgruppen	16
2.4 Teori	17
2.4.1 Arbeid	17
2.4.2 Arbeid som bidrag til sosiale relasjoner	18
2.4.3 Arbeidsbegrepet	18
2.4.4 Skjult arbeid	19
2.4.5 Arbeidstidsreformen	19
2.4.6 Utvida arbeidstids påvirkning av søvn	20
2.4.7 Ungdommer med problemer på ulike arenaer	21
2.4.8 Relasjonell tenkning og den signifikante andre	22
2.4.9 Faktorer i positiv behandling	24
2.5 Tidligere forskning	25
3.0 metodedel	27
3.1 Bakgrunn for valg av metode	27
3.2 Innsamling av data	28
3.2.1 Intervju som metode for innsamling av data	29
3.2.2 Utvalg	30
3.2.3 Tilgang til feltet og meldeplikt	30
3.2.4 Rekruttering av informanter	31
3.2.5 Gjennomføring av prøveintervju og intervju	31
3.2.6 Forskerrollen	32
3.3 Analyse	32

3.3.1	Transkribering.....	33
3.3.2	Analyseprosess.....	33
3.3.3	Fra datamateriale til kategorier.....	33
3.4	Etiske overveielser.....	34
3.5	Studiens troverdighet i form av validitet og reliabilitet.....	35
4.0	Presentasjon av funn.....	37
4.1	Kategori 1: Oppfatning av arbeidsplassen.....	37
4.1.1	Negative faktorer.....	37
4.1.2	Positive faktorer.....	38
4.1.3	Oppsummering.....	39
4.2	Kategori 2: Påvirkningsgrad av ansatte.....	39
4.2.1	Ungdommenes påvirkning.....	39
4.2.2	Arbeid og fritid.....	40
4.2.3	Påvirkning av søvnen.....	41
4.2.4	Oppsummering.....	41
4.3	Kategori 3: Motivasjon og livskvalitet.....	42
4.3.1	Livskvalitet og eget liv.....	42
4.3.2	Motivasjonsfaktorer.....	42
4.3.3	Oppsummering.....	43
4.4	Kategori 4: Egne muligheter.....	43
4.4.1	Egne aktiviteter.....	43
4.4.2	Sykdom.....	44
4.4.3	Oppsummering.....	44
4.5	Kategori 5: Medleverturnus for ungdommene.....	45
4.5.1	Faglig element.....	45
4.5.2	Sterkere relasjon av å jobbe medleverturnus.....	46
4.5.3	Skillet mellom vaktene.....	47
4.5.4	Oppsummering.....	47
4.6	Kategori 6: Turnus og arbeid.....	48
4.6.1	Hvorfor medleverturnus?.....	48
4.6.2	Hva er arbeid?.....	49
4.6.3	Oppsummering.....	49
4.7	Kategori 7: Belastninger.....	50
4.7.1	Psykisk belastende.....	50
4.7.2	Utfordrende ungdommer.....	50
4.7.3	Oppsummering.....	51
4.8	Oppsummering av kategoriene.....	51
5.0	Drøfting.....	53
5.1	Oppfatning av arbeidsplassen.....	53
5.1.1	Negative faktorer.....	53
5.1.2	Positive faktorer.....	54
5.1.3	Utfordringer i jobben.....	55
5.1.4	Sosiale relasjoner i arbeidet.....	55
5.2	Påvirkningsgrad ansatte.....	56
5.2.1	Påvirkning av søvn.....	56
5.2.2	Helse.....	57

5.2.3 Sykdom på Hiimsmoen	58
5.2.4 Lovverk	59
5.3 Motivasjon og livskvalitet.....	60
5.3.1 Ulike perspektiver.....	60
5.4 Egne muligheter	61
5.4.1 Fysisk aktivitet.....	61
5.4.2 Familieliv.....	62
5.4.3 De ansattes perspektiv i henhold til medleverskapet	62
5.4.4 Arv og miljø.....	63
5.5 Medleverskapet for ungdommen	63
5.5.1 Relasjonell tenkning og den signifikante andre	64
5.5.2 Faktorer i positiv behandling.....	65
5.5.3 FO.....	66
5.5.4 Arbeidet på Hiimsmoen	67
5.5.5 Relasjonsbygging i medleverturnusen.....	67
5.5.6 Faglig ståsted.....	68
5.5.7 Faglig arbeid	68
5.5.8 Brukermedvirkning.....	69
5.5.9 Ungdommenes perspektiv.....	69
5.6 Forutsetninger i medleverturnusen	70
5.6.1 Trygghet og forutsigbarhet	70
5.6.2 Institusjonslivet.....	72
5.6.3 Gode relasjoner	73
5.6.4 Tilstedeværelse	74
5.6.5 Ulike settinger	74
5.6.6 Ulike arenaer	75
5.7 Turnus og arbeid	76
5.7.1 Arbeid	76
5.7.2 Arbeid som bidrag til sosiale relasjoner.....	77
5.7.3 Skjult arbeid.....	78
5.7.4 Hensiktsmessig med langvakter	78
5.7.5 Ulike oppfattelser	79
5.7.6 Arbeid og retningslinjer.....	80
5.7.7 Fundament i arbeidet	80
5.7.8 Verdifullt arbeid.....	81
5.7.9 Utførelse av arbeid.....	81
5.8 Belastninger	82
5.8.1 Sosialt arbeid.....	82
5.8.2 Fordeler og ulemper.....	82
5.8.3 Retningslinjer	84
6.0 Oppsummering/Avslutning.....	85
7.0 Praktiske implikasjoner	88
8.0 Referanser bøker	90
8.1 Referanser nettsider	92

1.0 INNLEDNING

Dette er en masteroppgave skrevet ved Universitetet i Stavanger. Studien setter søkelys på de ansatte som arbeider medleverturnus ved Stiftelsen Hiimsmoenkollektivet (heretter kalt Hiimsmoen). Dette er et kollektiv hvor de ansatte bor og arbeider sammen med ungdom som har rusproblemer. Min forskning fokuserer på hvordan livene deres påvirkes av å arbeide medleverturnus, og informantenes erfaringer med dette. Det settes også fokus på hvordan informantene opplever turnusen, med tanke på ungdommene som er innlagt på kollektivet. Det er de ansatte som deler tyngden av hverdagen sammen med ungdommene.

Det er ikke mange som jobber medleverturnus i Norge, desto viktigere er det å fokusere på om dette er et formålstjenlig tjenestetilbud for ungdommene.

FO og den generelle befolkningen er i mange tilfeller skeptiske til hvordan medleverturnusen fungerer. Hva er hensikten? Hvordan påvirkes de som arbeider slik? Hvordan påvirkes ungdommene? På bakgrunn av dette ser jeg nødvendigheten av å rette søkelyset på denne arbeidsmåten. Negativiteten rundt turnusen påvirkes av hvordan andre opplever den. Mine tanker er at økt kunnskap bidrar til mindre negativitet på dette området.

Oppgavens første del er studiens forståelsesramme. Her vil jeg komme inn på teori om ulike turnusordninger, behandlingsmetode og hvem som mottar tjenester på Hiimsmoen. Videre under teoridelen ser jeg nærmere på generell teori, herunder begrepet arbeid og ulike rammeverk om trygghet og forutsigbarhet. I metodedelen vil teori ligge til grunn, samt hvordan jeg har utført min forskning. Etter metodedelen kommer funndelen, her tar jeg for meg funnene fra de kvalitative forskningsintervjuene. Resultatet av funnene benyttes i den videre drøftingen. Avslutningsvis vil oppgaven kunne ut i en oppsummering, og en del med praktiske implikasjoner hvor jeg snur meg til fagfeltet.

1.1 HENSIKT OG MÅL

Hensikten med min studie er å se på kvaliteten i tilbudet til ungdommene gjennom de ansattes perspektiv, og de ansattes opplevelse rundt denne type turnus. Jeg ønsker å få

en dypere forståelse av personalets tanker og erfaringer med måten de arbeider på, og om dette eventuelt er en turnus som kunne vært flittigere brukt andre steder enn Hiimsmoen.

Da de voksne på Hiimsmoen bor med ungdommene er det prekært at tjenestetilbudet som mottas utføres hensiktsmessig. For at et tjenestetilbud som dette skal kunne godkjennes, må det være et godt tilbud til ungdommene som er innlagt her.

Jeg håper at studien vil synliggjør hva som er bra og hva som kan forbedres for at de som bor her skal få et godt liv.

1.2 PRESISERING OG AVGRENSNING PROBLEMSTILLING

Innholdet i min problemstilling er todelt i den forstand at jeg tar utgangspunkt i de voksnes opplevelse i forhold til deres og ungdommens liv. Det er de voksne som konstant bor her som former stedet. Det er på bakgrunn av dette jeg har valgt å intervju de ansatte. Jeg tenker at miljøet og nærværet de formidler er med på å forme og hjelpe ungdommene ut av deres problemstillinger. Ut fra dette kom jeg frem til en problemstilling.

1.2.1 PROBLEMSTILLING

Hvordan opplever de ansatte i et kollektiv å jobbe medlevertturnus, med utgangspunkt i eget og ungdommenes liv?

1.3 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA

Min interesse for dette temaet startet på forskningstorget. Forskningstorget er en fagdag ved UIS hvor det kommer mennesker og presenterer ulike prosjekter de ønsker å ha masterstudenter med på. Det at medlevertturnus var noe jeg ikke hadde hørt om før, fenget meg. Tanken på å se kollektivet fra innsiden, gjorde meg nysgjerrig. Det å få muligheten til å oppleve et tjenestetilbud som var helt nytt for meg og i tillegg veldig aktuelt, var avgjørende for valget mitt.

Ungdom og rusproblematikk er noe jeg også ønsket å lære mer om. Det og få forståelsen for hvordan ungdommer som ofte kommer fra et hjem uten et ordentlig

voksenforhold interesserer meg. Jeg synes det var interessant å se på hva som utgjør behandlingen for disse ungdommene.

1.4 AVGRENSNING

Jeg ser i henhold til oppgavens omfang og naturlige begrensninger at det er nødvendig å si noe om hvordan jeg vil avgrense oppgaven. Oppgaven blir begrenset siden jeg kun skal intervju ansatte ved et kollektiv. Det var vanligere før å jobbe med levertur, men mange av kollektivene som ble bygget opp i denne ånden er nå nedlagt. Jeg ser at jeg kunne fokusert på andre ting, men grunnet oppgavens ramme valgte jeg å holde meg til å kun intervju ansatte ved Stiftelsen Hiismoenkollektivet.

1.5 VIKTIGE BEGREPER

Det er noen begreper det er viktig å få frem tidlig for at leseren skal ha et klart inntrykk av hvor hoved omfanget ligger. Begrep som empati er et eksempel på det. Empati velger jeg å definere da det er nødvendig at de ansatte ved Hiismoen besitter dette personlighetstrekket. Det er nødvendig for at ungdommene skal få et hensiktsmessig og helhetlig tjenestetilbud. Jeg skal også definere begrepene kvalitet og profesjonalitet.

Empati:

Empati kan sees på som en måte å skape forståelse for andre menneskers følelser. I ulike settinger på kollektivet kan en bruke empati for å forstå hvorfor ungdommene gjør som de gjør. Vi trenger empati for å kunne forstå, akseptere og bekrefte hverandre. Det er essensielt for de ansatte å inneha empati for å klare å se ungdommene ut fra egne følelser og behov med tanke på ungdommens bakgrunn. Det at de har en dypere forståelse for deres bakgrunn tenker jeg bidrar til at de ansatte klarer å forstå ungdommenes følelser i behandlingen. Empati kan også sies å være en forutsetning for muligheten til å oppnå dype relasjoner (Bergnehr, Bergnehr, og Kristiansen, 1984).

Kvalitet:

En virksomhet fungerer systematisk når det samsvarer mellom krav og spesifikasjoner. Grunnlaget i god behandling er når tjenestetilbudet har et kvalifisert personell, da vil det være kvalitet i tjenestetilbudet. For at kvaliteten i tjenestene skal være god nok må tilbudet utvikles i henhold til hver enkelt tjenestemottaker. Da hver enkelt menneske er ulikt, vil det som er et bra tilbud for en, kanskje ikke være det for en annen. Det er derfor det må tilpasses den enkelte (Linde og Nordlund, 2010).

Profesjonalitet:

I staten og kommunen kan en sikre profesjonalitet ved at en har autorisasjon. Det er staten som bestemmer rammeplaner og fagplaner, som er med på å sikre at tjenestemottakerne får profesjonelle tjenester. Under utdanningen lærer en kritisk refleksjon, dette kjennetegner også profesjonalitet. Selve profesjonsbetegnelsen kan en også knytte opp mot en yrkesgruppe og dens etiske retningslinjer. Det forventes at yrkesutøveren praktiserer innenfor disse etiske retningslinjene. Når dette blir gjort sikrer en seg kvaliteten ved tjenestetilbudet (Linde og Nordlund, 2010).

2.0 STUDIENS FORSTÅELSESRAMME

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for noen grunnleggende forståelser rundt mitt tema. Først vil jeg skrive generelt om hva et kollektiv er. Deretter skal jeg ta sikte på å fortelle kort om Hiimsmoen, og hvordan medlevertturnusen praktiseres her. Videre vil jeg skrive litt om behandlingen, og om hvem som er innlagt her. Det vil også fremlegges litt om andre turnusordninger og lovverket som ligger til grunn for medlevertturnusen. Til slutt vil jeg ta sikte på generell teori om arbeid.

Dette har jeg valgt grunnet ulike oppfattelser rundt medlevertturnusen. Forbundene mener at de ansatte som arbeider slike turnuser bruker for mye tid på arbeid. Hvordan vi arbeider, og hva som er definert som arbeid har vært i drastisk endring de siste tiårene. Det som gjør arbeid sosialfaglig er at det definerer hvem vi er.

Det er på bakgrunn av dette jeg har valgt å se på arbeidsdefinisjonen. Jeg ønsker å få en helhetlig forståelse rundt hva ungdommene som er innlagte her trenger. Jeg har i tillegg valgt å fokusere på blant annet trygghet, forutsigbarhet og relasjoner.

2.1 KOLLEKTIVENE

Nedenfor vil jeg komme inn på litt generell historie om kollektivene, i tillegg til en sammenfatning av Hiimsmoenkollektivet.

2.1.1 HISTORIEN TIL KOLLEKTIVENE

De første behandlingskollektivene i Norge oppstod på 70-tallet. Solliakollektivet var det første som ble opprettet. Opprettelsen av Solliakollektivet førte videre til at 13 behandlingskollektiver fikk driftsstøtte fra arbeidsdirektoratet ved starten av 80-tallet. Behandlingskollektivene har vært gjennom en drastisk endring siden 80-tallet. Per i dag er det Hiimsmoenkollektivet og Sollia-kollektivet som fortsatt driver med denne typen behandling i Norge (Ravndal, 2007).

Poenget med kollektivene bunnet i nye politiske og radikale ideer om hvordan en kunne møte ungdommer med rusproblemer. Fellestrekkene til kollektivene skulle være at de skulle strebe etter trygge levesteder. Det ble poengtert at ungdommene i levestedskap

med de voksne kunne bli påvirket til positiv vekst og utvikling (Ravndal, 2007). Kollektivene skulle forankres sosial pedagogisk og ikke være individrettet, medisinsk eller psykiatrisk som det var tidligere. Dette skulle være en ny måte å utføre behandling på. Det gikk derfor mange år før definisjonen behandling ble brukt (Andresen, 2010, s. 33). Et hovedpoeng i kollektivene, og med denne turnusen, var at det skulle være kontinuitet i behandlingen (Ravndal, 2007).

2.1.2 HIIMSMOENKOLLEKTIVET

Stiftelsen Hiimsmoenkollektivet er et heldøgnsbasert behandlingstiltak organisert som et kollektiv med levetilleskap. Levetilleskap betyr at kollektivet er de ansattes primære hjem. Mye av arbeidet som gjøres er arbeid som enhver voksen gjør i sitt hjem, mens en samtidig utfører arbeid som er behandlingstilbudet til ungdommer med rusproblematikk. I kollektivet møter ungdommene voksne som er motiverte til å få en god hverdag på samme arena som dem. I Stiftelsen Hiimsmoenkollektivet betyr det like mye for de voksne at hverdagen fungerer, da det også er deres hjem. Det blir ikke de voksne som er på besøk, slik som det er i andre behandlingstilbud hvor en arbeider vanlig turnus. Medlevertturnusen som praktiseres her er en turnus med seks uker på og to uker av. Når en bor så tett og over så lang tid vil en skape engasjement og forpliktelser i henhold til resultat, men også være nær hverandre slik som i en familie (Brandal, 2004).

2.2 ULIKE TURNUSORDNINGER

Det finnes flere ulike turnusordninger. Jeg vil belyse noen av hovedtrekkene ved disse, og ta sikte på generell teori rundt medlevertturnusen.

2.2.1 TREDELT TURNUS

I en ordinær tredelt turnus kan en starte på arbeid 07.00-15.00, 15.00-23.00 eller 22.00-07.30. Når en person arbeider tredelt turnus betyr det at han regelmessig regulerer mellom tre skiftlag, som ofte går over en periode på tre uker. Hver enkelt arbeidstaker arbeider like mange skift på formiddag, ettermiddag og natt. Ved behandlingsinstitusjoner som har døgntjenester er dette den vanligste turnusordningen i

Norge. Arbeider en tredelt turnus har man tariffestet arbeidstid på 35,5 time per uke. Arbeider en ansatt mer vil dette medføre overtidsbetaling eller avspasering (nho.no).

2.2.2 LANGTURNUS

Den vanligste arbeidstiden i private institusjoner er langturnus. Ofte praktiseres en turnus som er 3-7-4-7. Det betyr at de har tre dager på arbeid og sju dager fri, fire dager arbeid og sju dager fri. For at timene ikke skal overskride et timeantall som er lovlig benytter de seg av gjennomsnittsberegning som går over flere uker. Det betyr at de intensive dagene på arbeid, blir avløst av en god friperiode (arbeidslivet.no).

2.2.3 MEDLEVERTURNUS

Medleverordninger/turnus innebærer at de voksne (ansatte) bor med ungdommene i institusjonene. I en medleverturnus er de ansatte på jobb døgnet rundt. Vakten de har består av aktivt arbeid og hvilende vakt. I denne turnusen kan en ta noen timer fri, men dette forutsetter at den ansatte kan møte opp raskt om det skulle være behov for det. Denne turnusen blir mest brukt på bo institusjoner for psykiatri og rusomsorg. Turnusen er regulert i en egen forskrift (arbeidslivet.no)

2.2.4 LOVVERK

Medleverskap har møtt på problemer og uenigheter blant noen. Det er store uenigheter blant forbundene om turnusen. Fellesorganisasjonen (heretter kalt FO) (fo.no) mener at mennesker som arbeider medleverturnus arbeider dobbelt opp, men med samme lønn. De er ikke imot det, men ser på medleverforskriften som unødvendig. Den midlertidige forskriften ble opprettet i 2005. Denne har vært kontroversiell da det er uenigheter rundt hvilke turnusordninger som skal gå inn under denne, men tanken bak var å sikre de ansatte i et medleverskap (ibid). Kontroversene rundt forskriften er store. Det kan blant annet være utfordrende å telle timer, da det er vanskelig å vite hva som er arbeidstid, fritid, hvile, passiv tid osv.

Faktorer som dette gjør medleverforskriften særegen, siden den ser på de ansattes rettigheter i henhold til arbeid. Hvordan turnusen reguleres er ikke sammenliknbart med hvordan arbeidstid vanligvis reguleres i det Norske lovverket (lovdata.no).

Ulike forbund mener at medlevertturnusen ikke burde ha egen forskrift. De mener at turnusen burde ha egen hjemmel i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), men på tross av diskusjoner rundt turnusen så er medlever forskriften blitt opprettholdt (arbeidsliv.no).

I henhold til Olberg og Pettersen (2015) sine tanker rundt medlevertturnusen så kommenterer de at arbeidstiden er uvanlig lang, men at det er fortsatt viktig å se på hva denne turnusen gjør i forhold til ungdommene. Forskriften gir rom for å kunne arbeide mer en 60 timer per uke mens en i utgangspunktet har et makstall på 54 timer i arbeidsmiljøloven. Når timeantallet blir så høyt gir det rom for tilstedeværelse og fleksibilitet for ungdommene i mye større grad (ibid).

2.3 BEHANDLING OG TJENESTEMOTTAKERE

For å kunne få en helhetlig forståelse av hvordan Hiimsmoenkollektivet er driftet tenker jeg det er nødvendig å legge frem hva som utgjør behandlingen her, og hvem som mottar behandling.

2.3.1 BEHANDLINGEN VED HIIMSMOEN

Det er levetellesskapet som danner grunnlaget for arbeidet med ungdommene. Ungdommene kommer til Hiimsmoen på tvang, og derfor vil det være tydelige rammer rundt dem. I følge Brandal (2004) er tydelige rammer og kontinuitet i tjenestetilbudet nødvendig for denne typen ungdom, da de ofte kan komme fra forhold med ellers lite struktur. Etterhvert som tiden går i behandlingsforløpet er det ønskelig at ungdommene skal få gradvis større ansvar over eget liv, som en følge av at de utvikler seg. Dette fordi etter endt tjenestetilbud skal de tilbake til sitt liv. Da er det viktig at de gradvis har fått mer ansvar over eget liv, for å klare å fungere optimalt når de er tilbake til sin ordinære hverdag (ibid).

I behandlingen på Hiimsmoen betrakter kollektivet det hensiktsmessig at de ansatte kommer fra ulik bakgrunn. Dette skaper variasjonsbredde av ulike rollemodeller. Det at de voksne har ulike kunnskaper, ferdigheter, personlig kultur og personlige egenskaper erkjennes som en viktig faktor i utførelsen av behandlingen (hiimsmoen.no).

I behandlingen ved kollektivet har de en pedagogisk plattform som danner grunnlaget for tenkningen til de ansatte angående behandling av ungdommene. Hiimsmoen ønsker også at ungdommene skal være deltagende i tjenestetilbudet. Når ungdommene involveres, og har innflytelse i behandlingen bidrar dette til at ungdommene føler mestring og selvbestemmelse i eget liv (Brandal, 2004).

2.3.2 MÅLGRUPPEN

Målgruppen på kollektivet er ungdom mellom 14-20 år, med tilknyttede problemer innen rusproblematikk. Ungdommene har ulike forutsetninger og ulik grad av motivasjon, derfor er en viktig faktor i arbeidet å motivere ungdommene til endring (hiimsmoen.no).

Eide og Eide (2008) legger vekt på tilknytningsproblematikk. De ser at ungdommer som er innlagte på institusjoner i mange tilfeller kan ha ulik grad av problemer knyttet tilknytning og tillit. Derfor er det viktig å tenke på hvordan man opptrer ovenfor hverandre. Hvordan vi står i forhold til hverandre og hvordan vi forholder oss til hverandre er nært knyttet tilknytning. Hver enkelt utvikler hvordan vi klarer tilknytte oss andre i ung alder (ibid).

Omsorgen vi får som spedbarn er avgjørende for hvordan vi utvikler oss i samspill med medmennesker senere i livet. Denne tenkningen er viktig å ha i fokus når en ser på klientens evne til tilknytning. Evnen den enkelte har til tilknytning varierer. Som sosialarbeider møter man ungdommer med ulike former tilknytningsatferd. Det er viktig å være oppmerksom på den enkelte sin tilknytningsatferd, dette er essensielt i behandlingen (ibid).

Mangel på tilknytning kan ha satt dype spor, og når en har opplevd dette må man formidle trygghet, bekreftelse og støtte til ungdommene. Ungdommer med slike utfordringer kan ha en fortid med mangel på forståelse, grunnleggende bekreftelse og stabilitet. Når ungdommene mangler essensielle verdier som stabilitet og grunnleggende bekreftelse, har de stort behov for trygghet, støtte og bekreftelse i eget liv (ibid).

2.4 TEORI

Teorien nedenfor bygger opp om min oppgaven, denne er nødvendig for å se min forskning og problemstilling i en helhet.

2.4.1 ARBEID

Hva er arbeid? Er arbeid noe som gir lønn, eller er arbeid noe som får dagene til å gå? Det er vanskelig å definere, da dette er noe som har forandret seg fortløpende de siste tiårene. Vil en kvinne som går hjemme og steller huset anses som å være i arbeid? Dette er per i dag definert som arbeid, men det er ikke der inntektene kommer fra. Wadel (1984) definerer ordentlig arbeid som noe vi tjener penger til livets opphold på. I vår tid er arbeid det vi forbinder med noe som gir verdi (ibid).

Wadel (1984) definerer arbeid som noe i konstant endring. Han beskriver at nye aktiviteter blir lagt inn under det som defineres som arbeid. For eksempel hvis man tar videreutdanning som har relevans for eget arbeid, da regnes dette som arbeid. Arbeid kjennetegnes som noe uavhengig av sosiale og økonomiske kontekster. Det er viktig at tidene forandrer seg for at ethvert individ skal føle de gjør noe meningsfullt i samfunnet. Arbeid er noe som gir mennesker mening, det å føle at de bidrar med noe. En ønsker at andre skal vite at man jobber, derfor er uvitenhet på dette området noe man ikke ønsker at mennesker skal ha (ibid).

Aubert (1985) har forsket på uvitenhet, og hvordan uvitenhet rundt arbeidsdefinisjonen bidrar til opprettholdelse av smidige sosiale relasjoner, ved hindring av sjalusi og indre splittelse. Wadel (1984) skriver at om en skal bli kvitt uvitenheten i samfunnet, må det gjøres endringer i samfunnets økonomiske, kulturelle og sosiale organisering. Dette for å endre oppfatningen av hva som er arbeid, slik at en kan definere flere aktiviteter som arbeid. I henhold til Nybø (1985) er arbeid noe av en rent kvantitativ størrelse, man har et visst antall timeverk til en timesats. Olberg (2011) har i nyere tid sett klare skillelinjer fra det som ble definert som arbeid før og nå, men fortsatt er det mye som kan generaliseres. Nå ser man endringer i organiseringen i arbeidslivet. Arbeidstakerne har fått større valgfrihet, noe som har vokst frem som et nytt behov den enkelte har (ibid).

2.4.2 ARBEID SOM BIDRAG TIL SOSIALE RELASJONER

I dag er arbeid en vesentlig del av identiteten vår. En ønsker å bli verdsatt, samt å bruke vår evne og kunnskap til tenkning, og utfoldelse av selvet. En ønsker å kjenne på sosial tilhørighet til andre (sintef.no).

Wadel (1984) konstaterer at om en skal kjenne sosial tilhørighet er de sosiale relasjonene våre til ektefelle, venner og arbeidskamerater selve essensen i utførelsen av aktivitetene som er selve arbeidet. Det er ikke uvanlig at en må stoppe opp å reparere de sosiale relasjonene før man kan sette i gang med selve arbeidet. Arbeid med sosiale relasjoner er fortsatt ikke selve arbeidet for oss, men for at en skal kunne utføre arbeid er det nødvendig for at arbeidet skal gå sin gang. Arbeidsforholdet må fungere optimalt for at settingen på arbeidsplassen skal fungere. All forskning viser at om de ansatte drar i samme retning vil dette ikke bare være positivt for arbeidsplassen, men ha en tydelig fordel når en skal behandle ungdom i et ruskollektiv (ibid).

2.4.3 ARBEIDSBEGREPET

I henhold til Wadel og Wadel (2007) så har arbeidsbegrepet en kort historie. Begrepet fremstod for rundt 200 år siden som en gjenspeiling av den industrielle revolusjon. Antropologen Eric Schwimmer fastslo i 1980 at det fantes gode grunner for å tenke at begrepet var en etterfølger av den industrielle revolusjonen. Arbeid er basert på en antagelse av at alle økonomiske aktiviteter er nyttige. Dette synspunktet er sammenliknbart med et mål som overskrider mangfoldighet. Arbeid var fra og med den industrielle revolusjonen stadig mer identifisert som lønnsarbeid, og dette ble etterhvert prototypen for all type arbeid. I vår kultur regnes lønnet arbeid som arbeid (ibid).

I dag er definisjonen på skikkelig arbeid, arbeid som gir lønn. Dette er noe spesielt siden det er mange i den totale befolkningen som ikke har lønnet arbeid (Statistisk sentral byrå, 2015). Wadel og Wadel (2007) mener at selve arbeidsbegrepet burde vært alt det som utgjør den enkeltes levebrød. Selv om mange mener begrepet burde romme mer, så er selve innholdet i arbeid mer enn bare noe som gir lønn (ibid).

2.4.4 SKJULT ARBEID

Wadel og Wadel (2007) anskueliggjør at i vår kultur er produksjon av materielle produkter noe som krever arbeid. Man har fortsatt større problemer med å se innsatsen bak menneskelige forhold som arbeid. Aktiviteter som er fundamentale for etablering og vedlikehold av sosiale relasjoner, kulturelle verdier og sosiale intuisjoner blir ikke umiddelbart klassifisert som arbeid. Dette er fortsatt aktiviteter som krever handling. Viktige aktiviteter som de ovennevnte blir i mange tilfeller ignorert. Det er i denne forbindelse at noen samfunnsforskere kom opp med begrepet skjult arbeid.

Arbeidsbegrepet som det er nå begrenser synliggjøring av flere anvendelige aktiviteter man behøver i samfunnet. Derfor er det viktig å utvide arbeidsbegrepet slik en kjenner det i dag. En utvidelse av arbeidsbegrepet er nødvendig for å fange inn større deler av verdiskapningen som foregår i samfunnet (ibid).

Aktiviteter som er skjulte er ofte innebygget i selve arbeidet, om det er lønnet eller ikke. Derfor kan det være utfordrende å skille mellom hva som er skjult og ikke skjult. De viktigste grunnene til at arbeidet er skjult er at aktivitetene er innebygd i selve arbeidet. Uformelt politisk arbeid kan betegnes som skjult, men det kan også en samtale på arbeidsplassen. Disse aktivitetene erkjennes ikke som arbeid, men er viktige for at arbeidet skal fungere. Dette kan betegnes som relasjonsarbeid. Etableringen av selve relasjonen er ofte en avgjørende del for at produksjonen av varer og tjenester skal finne sted. All innsats vi legger i å etablere og vedlikeholde relasjonene blir ofte skjult for oss, men fortsatt er det like viktig, om ikke viktigere (ibid).

2.4.5 ARBEIDSTIDSREFORMEN

Myrvang (2015) har forsket på arbeidstidsreformen. Hun skriver det er hundre år siden den normale arbeidsdagen ble lovfestet. Den gangen var ikke dette en åttetimersdag, men loven fra 1915 gjaldt ti timersdagen. Fagbevegelsen arbeidet hardt for å innføre åttetimersdagen, noe som ble vedtatt for alle arbeidere i 1919. Redusert arbeidstid skulle være et frigjøringsprosjekt som alle skulle dra nytte av.

I 1833 gikk en engelsk sosialreformator ut med at en kortere arbeidsdag var i alles interesse. Han mente at vi kom til å bli sunnere, mer intelligente, mer velstående og mer tilfredse av en kortere arbeidsdag. Det var ønskelig i reformen at arbeideren skulle få mer tid sammen med familien. Mannen skulle utvikle seg som familiefar og ha mulighet

til å delta i barneoppdragelsen. Arbeiderne på fabrikkene ble sett på som en produksjonskraft, men mennesket er ikke en maskin. Mennesket må ikke slites ut mer enn at det kan hente seg inn igjen mellom hver gang en skal på arbeid. For å fungere optimalt trengte arbeiderne hvile (ibid).

2.4.6 UTVIDA ARBEIDSTIDS PÅVIRKNING AV SØVN

Åkerstedt (2002) har forsket på søvn. Hans forskning beskriver de vanligste årsakene for ødelagt søvn og våkenmønster er unormale arbeidstider. Framfor alt arbeidstider som påvirker natt eller tidlige morgener. Skiftarbeid brukes som fellesbetegnelse på slike arbeidstider. De som arbeider skift og/eller kan bli vekket i løpet av natten, har en risiko å bli eksponert for stress og et ødelagt søvnmønster.

Det finnes metoder å forbedre et dårlig søvnmønster på. Fysisk aktivitet og sunt kosthold bidrar til forbedret søvn. Mennesker er ulike, og reagerer ulikt på å arbeide skift. Det er viktig å lytte til kroppen i forbindelse med slike arbeidstider, og persipere hva som fungerer (ibid).

Det er stor enighet angående viktigheten av søvn. Scwartz (1970) skriver at søvnen er viktig. Søvn er et viktig aspekt av livet som er både sosialt og biologisk nødvendig. Derfor må ulike organisasjoner beskytte dette behovet. Et viktig spørsmål blir da: Hvordan sikrer organisasjonene søvnen til de ansatte? Det kan være utfordrende da søvnen er sårbar og påvirkningsbar av ulik ekstern stimuli (ibid).

Lie et al. (2014) har forsket på flere faktorer som påvirkes med dårlig søvnmønster. Noen av disse er: Egen livskvalitet, høyere ulykkesrisiko grunnet fatigue, økt dødelighet, høyere sykefravær, samt en bruker betydelig mer penger på medisinske behandlinger.

Lie et al. (2014) mener også at de som arbeider mer enn 54 timer per uke har større risiko for innsovningsvansker og mindre mulighet for tilstrekkelig søvn. Dette var motstridende fra Lie et al. (2008) sin tidligere forskning som viser at lange arbeidsøkter ikke er entydige i forhold til søvn. I forbindelse med lange nattskift er det avgjørende med lange pauser, hvor en kan hvile noen timer før neste skift (ibid).

2.4.7 UNGDOMMER MED PROBLEMER PÅ ULIKE ARENAER

Wadel (1986) har forsket på sentrale aspekter ved barn og unges oppvekstvilkår. I moderne tid er de fra ung alder aktører på fem ulike arenaer. Disse fem arenaene er: hjem, venner, skole, frivillige organisasjoner og arbeidsliv. Barnet deltar ved tre av disse arenaene fra før skolealder: hjem, venner og skole (barnehage). Fra skolealder vil et barn i mange tilfeller delta ved alle fem arenaene (ibid).

Backe-Hansen, Bakketeig, Gautun, og Backer Grønningsæter (2011) sin forskning samsvarer med Wadel (1986) sine teorier rundt dette emnet. Han mener at det kan være utfordrende for barnet å forholde seg til mange ulike arenaer. Alle de ulike arenaene har ulike retningslinjer barnet må forholde seg til. Retningslinjene kan være anstrengende å følge for noen, og kan føre til at de faller utenfor samfunnets normer. Samfunnets normer er det vi må forholde oss til på alle arenaer (ibid).

Fritid som arena regnes som en av tre sentrale arenaer for barn og unge, utenom skole og familie. I fritiden kan barnet utfolde seg og utvikle vennskap. Her lærer de sosiale ferdigheter, deltakelse og medvirkning i egen hverdag. Det er i egen fritid de bygger opp sosial kapital (ibid).

Wadel (1986) fremstiller at det som skjer på de fem arenaene endrer seg over tid. Det er viktig at en bemerker hvor skillelinjene går, og hva som gjør at noen mister tilknytningen til en arena. Et viktig eksempel er barn som utvikler sterke rusmiddelproblemer, og i den grad mister tilknytningen til alle arenaer utenom vennegjengen. Mister barnet forbindelsen til alle arenaer utenom en, er det viktig å overveie hva vi som voksne kan gjøre for å bringe barnet tilbake til arenaen det har mistet tilknytningen til (ibid).

Videre beretter Eide og Eide (2008) at det er ingen som frivillig ønsker å være i en situasjon hvor han mister båndet til alle arenaene han har vokst opp i. En ungdom tilknyttet sosial og helsetjenester er kommet i en situasjon som ikke er selvvalgt eller som det ønsker å være i. I denne settingen er ungdommen utsatt. Ungdommen kan lett bli sårbar, usikker, svak, forvirret og hjelpeløs på denne arenaen.

Mange kan føle skam ved at de trenger denne hjelpen. Hjelp til å komme seg ut av det dårlige miljøet de har havnet i. Da er det lett for denne personen å føle seg til bry. Det er viktig at man i møte med ungdommen møter han med respekt, høflighet samt en

hjelpende holdning for at han ikke skal føle seg til bry. Det er nødvendig på denne arenaen at klienten føler at han blir sett og lyttet til. Dette for at han skal føle seg ivare tatt på den nye arenaen han har kommet til (ibid).

Wadel (1986) trekker frem at om en hjelpetrengende i kontakt med denne arenaen takler dette, da er det hensiktsmessig at individet skal være i kontakt med alle arenaene.

Hensikten med dette er at klienten skal kunne ha en følelse av å lykkes på noen arenaer, selv om han mislyktes på andre. Et barn trenger også steder der han kan diskutere, og få hjelp til å komme over hvorfor han ikke lykkes i alt han gjør (ibid).

Backe-Hansen et al. (2011) belyser en setting som er viktig i barns møte med institusjonslivet. Det er mange settinger som kan være problematisk for ungdommer i et slik møte, hvor de opplever å ikke være tilstrekkelig. Ungdommene kommer i mange tilfeller fra et hjem hvor klare rammer og regler ikke eksisterer. Det å være i en formell måltidssetting kan være nytt for noen. Måltidet er en god arena for å bidra til utviklingen av ungdommenes sosiale ferdigheter (ibid).

Måltidet er en sosialt preget setting som trenger reguleres mer enn andre. Fra et voksenperspektiv skal måltidet være ordnet på en spesiell måte. Det er en strukturert situasjon, og kan brukes som et element i behandlingen av ungdommene. En kan jobbe med kjernen i det som er barnets problem, som for eksempel uro og manglende sosiale ferdigheter. Måltidet som arena kan ha stor betydning i oppbyggingen av gode sosiale relasjoner mellom barnet og den voksne (ibid).

Grunnen til dette er at måltidet har klare paralleller til relasjonen som er i en vanlig familie. En kan innlære normer i form av bordskikk, samt en lærer hvordan en skal samtale i en sosial samværsform. Det er nødvendig for barnet å kunne spise ordentlig sammen med andre, både på institusjonen og når han kommer tilbake til sitt ordinære miljø (ibid).

2.4.8 RELASJONELL TENKNING OG DEN SIGNIFIKANTE ANDRE

Wadel (2008) definerer relasjonell tenkning som noe vi gjør når mellommenneskelige relasjoner er fokuset for vår oppmerksomhet. Det innebærer at individuelle personer står i en relasjon til hverandre. Den konkrete relasjonelle erfaringen er en samhandlingsform vi bruker i stort sett alt vi gjør, om det er med familie, venner eller jobb. Nært knyttet til

relasjonell tenkning finner vi relasjonell erfaring. Denne erfaringen kan også kalles taus kunnskap. Dette er noe man ikke kan sette ord på. Derfor blir ikke denne typen erfaring tydeliggjort verken for oss eller dem man samhandler med (ibid).

Innenfor samhandling finner vi ut hvem vi vil være ovenfor hverandre. For å kunne opptre adekvat i samhandlingen med ungdom er det nødvendig at man prøver å forstå den andres rolle. Da lærer man hvordan opptre med hverandre for å forstå hvordan en kan vise empati, samt forstå egen status og rolle. Empati er ikke et relasjonelt begrep, men det er viktig fordi det setter fokuset mot egen innlevelse i den andres rolle (ibid).

Eide og Eide (2008) definerer empati og muligheten til å forstå andre som grunnleggende egenskaper i relasjonsbyggingen med klienten. Dersom klienten opplever at du bryr deg, blir du for han en betydningsfull person. I denne relasjonen er tillit noe som må ligge til grunn. Det er viktig at ungdommen vet at noen stiller opp når de trenger det. For den ansatte er det viktig å styrke tilliten med klienten. En person som har vært gjennom tøffe perioder i livet trenger en person som kan vise vei fremover. En ansatt bør være en person som innehar optimisme, da det er mange av dem de møter som ikke besitter dette selv. Det er viktig at en er tilstede, lytter, gir omsorg og sørger for at klienten får hjelpen han trenger. Når dette blir gjort vil klienten kunne låne den ansattes tillit og styrke, i den grad at han vil få styrket eget håp (ibid).

Tjersland, Engen og Jansen (2013) skriver at når man har styrket håpet i livet, da er du agent i eget liv. Det er viktig at vi lar klienten delta, og at det er han som skal lede egen endringsprosess (ibid). Tidligere forskning av Bjørnøy et al. (2011) viser tydelig at det å gi barn og unge innflytelse av hjelpen de trenger og egne fremtidsvalg, bedrer mulighetene for utvikling, og høyere selvfølelse. Dersom en systematisk involverer ungdommene og deres erfaringer, forslag og endringer, da kan tiltakene til barnevernet bli nyttige og mer treffsikre (ibid).

Backe-Hansen et al. (2011) beskriver at klienten bør ha en voksen tilstede. Dette har stor betydning for tilpasningen i miljøet på institusjonen. Satt på spissen er en plassering på institusjon posisjonert som en tredje plass etter eventuelt tiltak i hjemmet og fosterhjem. Det kan fortsatt variere fra ungdom til ungdom, i henhold til hva den enkelte trenger. Hvor en klient blir plassert er individuelt. Forskjellen fra hva den enkelte

behøver er liten, men nødvendig for dem det gjelder. Et tiltak om eventuell plassering må legges til rette ut fra behovene klienten har (ibid).

Helgeland (2009) mener at når en ser på hva barnet trenger må det også tas hensyn til hva det gjør å bli bortplassert på en institusjon, for så å komme tilbake til sitt vanlige miljø. Det kan være utfordrende for klienten å komme tilbake til et alminnelig ungdomsliv. Den ansatte er her en viktig person i resosialiseringen av ungdommen som har falt bort. Den signifikante andre blir da den ansatte som døråpner for ungdommene når de skal inn i de vanlige miljøene. Forskning beskriver at ungdommene har en positiv læringsprosess når personalet jobber med leverturnus (ibid).

2.4.9 FAKTORER I POSITIV BEHANDLING

Tjersland et al. (2013) legger vekt på kommunikasjon som et viktig begrep innen behandling. Hvordan vi kommuniserer og viser tilstedeværelse har stor betydning for kontakten og samarbeidet mellom behandler og tjenestemottaker. Det er avgjørende for behandlingen at ungdommene er interesserte i det de ansatte gjør, noe som har stor betydning for effekten av behandlingen. Valgene må de gjøre selv, det nytter ikke å påvirke om personen ikke ønsker endring. For å få klienten til å ønske bedring og tilstedeværelse er respekten for hverandre nødvendig i behandlingen. Hovedmålet er at ungdommen skal bli bedre på det han mestrer, fokuset skal ikke være på det han ikke kan. Da det er lettere å vokse i fremgang om man kjenner tilfredshet, enn om man kun opplever motgang. Dette gjennomføres enklere om klienten har tillit til deg (ibid).

Tillitt nevnes av Tjersland et al. (2013) som en av de sentrale sidene ved et relasjonsarbeid. Det er nødvendig at man innfrir alle løftene som gis. Ungdommen bør stole på deg, og da må rutinene og forutsigbarheten i tilbudet gjennomføres. Opprettholdelse av rutinene skaper forutsigbarhet og trygghet. Trygghet vil styrke relasjonen til ungdommen hver gang han ser at løfter og planer innfris (ibid).

Videre skriver Backe-Hansen et al. (2011) at det å ha en relasjon hvor ungdommene er trygge og stoler på deg er nødvendig i settingen på barnevernsinstitusjonen. I en institusjon er det flere uformelle koder enn i en familie, en skal forholde seg til flere ulike mennesker. Det er nødvendig å kunne forholde seg til nye mennesker for å klare

omveltningen til institusjonslivet. Ungdommene skal dele oppmerksomheten med stadig nye mennesker (ibid).

Helgeland (2009) beskriver at på tross av at ungdommene møter mange nye mennesker, så handler det om at den ansatte ikke skal gi opp ungdommene over tid. Skal personalet kunne hjelpe ungdommene med å utvide egne erfaringer, da må de leve et vanlig liv med dem. Det innebærer å legge til rette for samtaler og aktiviteter som kan hjelpe ungdommene med å få til ting de synes er utfordrende (ibid).

2.5 TIDLIGERE FORSKNING

Moland og Bråthen (2012) har gjennomført en forskning for Fafo. Forskningen bygger på ulike turnusordninger i Bergen kommune. De har snakket med ansatte som arbeider ulike turnusordninger, og sett på hvordan dette påvirker helse, trivsel og arbeidsmiljø. De belyser noe om at bruken av langturnuser kan vise seg å være et hensiktsmessig og effektivt tiltak for å nå mål om større stillinger. Det bedrer kompetansen til de ansatte. Grunnen til at langturnuser er ønsket, er at en ser det som et bedre tilbud til tjenestemottakerne, samt en får utnyttet arbeidskraften bedre. Det viser seg også at de som arbeider langturnuser er mindre slitne enn de som jobber ordinære turnusordninger. I tillegg til økt brukermedvirkning skaper langturnuser trygghet i forhold til stabile ansatte og forutsigbarhet, siden det ikke er vaktskift eller stadig nye mennesker å forholde seg til (ibid).

Nicolaisen (2012) beskriver de turnusordningene som kalles nordsjøturnus og innarbeidingsordninger. Disse blir stadig mer utbredt i norsk arbeidsliv. I deler av helsevesenet ser vi at ordningene defineres som mer brukervennlig. Dette vil si at de er bedre egnet til å redusere sykefravær, og erstatter uønsket deltid. Hensynet til de ansattes familier er lite tatt i betraktning i denne forskningen, og medfører økt behov for videre forskning (ibid).

Olberg (2010) har utført en studie på vegne av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) som beskriver påvirkningsgraden langvakter har, i forhold til ulike helsefaktorer. Studien tar for seg forhold som søvnmangel og søvnkvalitet for de som jobber lange arbeidsøkter. Forskningen viser flere forhold til innarbeidingsordninger, men viser lite

dokumenterte resultater av helseeffekter. Funn som går igjen i forskningen er økt ulykkesrisiko, psykiske problemer, hjerte og karsykdommer, søvnforstyrrelser, nedsatt funksjons og yteevne (ibid).

Pettersen og Olberg (2006) har forsket på arbeidstid og helse. De ser klare faktorer på om de ansattes opplevelse av utmattelse hang sammen med arbeidstidsordninger. Fra et helsemessig perspektiv vises klare indikatorer på at lange arbeidsøkter øker risikoen for hjerte og karsykdommer, i tillegg til andre negative psykiske lidelser. Skillelinjen mellom arbeid og fritid er også i fokus, da det kan være vanskelig å definere hva som er arbeid, siden man jobber og bor på samme sted. Deres funn er at det kan være psykisk belastende å jobbe med ungdommer som krever så mye av en i form av verbale trusler og utageringer. Unger som ikke har et ordentlig voksenforhold kan ha en tendens til å slite de ansatte ut. Det som er viktig for hvordan de ansatte takler å jobbe langvakter, er en sterk personalgruppe som er trygge på hverandre i et godt arbeidsmiljø (ibid).

Gautun, Gjerustad og Sasaoka (2006) sin forskning viser at ungdommer tilknyttet barneverninstitusjoner ønsker voksne mer tilstede i behandlingstilbudet. Det er tydelig at ungdommene som bor med de ansatte føler seg tryggere. Fra ungdommenes perspektiv ser man at medleverturnusen skaper rom for samtaler, og økt grad av tillit til de ansatte (ibid). På tross av negative uttalelser fra forbundene viser forskningsrapporter at ungdommene på disse institusjonen opplever at medleverturnusen skaper gode muligheter i deres tjenestetilbud. Medleverturnusen er positiv i forhold til kontinuitet av personale, trygge og forutsigbare rammer rundt ungdommenes omgivelser. Det at tjenestemottakerne er positive til arbeidstiden er den viktigste nøkkelen i ethvert tjenestetilbud (fafo.no).

3.0 METODEDEDEL

Hensikten med min studie er å få en utvidet forståelse av hvordan de ansatte blir påvirket av å jobbe medlevertturnus, og hvordan de mener det påvirker ungdommene. Ut fra dette valgte jeg en kvalitativ tilnærming. Wadel, Wadel og Fuglestad (2014) beskriver en kvalitativ metode da forskningen endres underveis. I kvalitativ forskning er man villig til å endre på teori, hypotese, metode og relevant data i løpet av perioden man studerer i (ibid).

I kapitlet som følger vil jeg presentere valgene jeg har gjort. Fra første prøveintervju til møte med informantene, og frem til en ferdigstilling av analysen med mine funn. Det vil komme et teoretisk innblikk i hva kvalitativ metode er i form av mine innsamlingsstrategier samt forskningsintervjuene jeg gjorde.

Videre skal jeg presentere mitt utvalg. Hvordan intervjuguiden utviklet seg, samt hvordan jeg gikk frem for å hente data. Avslutningsvis i kapitlet vil jeg belyse arbeidet i forhold til transkribering og analyseprosessen.

3.1 BAKGRUNN FOR VALG AV METODE

Hensikten med min studie er å få en klarere forståelse av opplevelsen til de ansatte på Hiimsmoen, rundt det å jobbe medlevertturnus. Jeg skal se dette i henhold til de ansattes opplevelse i eget og ungdommenes liv. For å få et tydelig innblikk i deres opplevelse var det naturlig å velge en kvalitativ metode. Malterud (2011) beskriver intervju som en metode best egnet når forskeren ønsker kunnskap om menneskelige fenomener, i form av erfaringer, tanker, holdninger og opplevelser.

Intervju som kvalitativ metode bygger på filosofiske teorier omkring menneskelige erfaringer, og fortolkninger av menneskers meninger. Dette blir beskrevet som hermeneutikk og fenomenologi. Fra Kvale og Brinkmann (2012) fremkommer det at intervjuet er en forskningsmetode som har eksistert i et århundre, men det er i de siste tiårene det har blitt et metodologisk diskusjonstema. Videre beskriver Malterud (2011) for at vi skal klare å sette den nye kunnskapen i en større sammenheng er det viktig å kjenne til ulike filosofiske teorier, men det trengs ikke dyp kunnskap om den enkelte teori (ibid).

Kvale og Brinkmann (2012) forteller at hermeneutikk omhandler læren om fortolkning av tekster. Fra dette perspektivet er det sentrale fortolkningen av meningene som søkes. Videre settes oppmerksomheten mot spørsmålene som stilles, og som skal bli til tekst. Begrepene tekst og samtale står sentralt innenfor hermeneutikken. Det vektlegges tolkerens forhåndskunnskaper om tekstens handling. Det finnes ikke en sannhet, men ulike fenomener i en forskning som kan tolkes på forskjellige måter.

Sett fra forskerperspektiv ser man at det utvikles kunnskap når en arbeider med teksten og materialet. Forståelsen den enkelte forsker har påvirker helheten i forskningen. En får hele tiden ny og dypere kunnskap, og denne kunnskapen er konstant. Fenomenologi henger tett sammen med hermeneutikk. Dette er et filosofisk perspektiv basert på beskrivende uttalelser og analyser om opplevelsen fra informantens ståsted. Man skal prøve å se bort fra informantens forhåndskunnskaper, der en søker de fenomenene som er beskrevet i form av deres betydning (ibid).

I studien så jeg betydningens viktighet av hva dette har å si for min forskning i form av at jeg intervjuer de ansatte i forhold til deres opplevelse av arbeidstiden, med tanke på eget og ungdommenes liv. Fenomenologi med tanke på at jeg ønsker de ansattes opplevelse og hermeneutikk for å få en helhetlig forståelse av de ansattes meninger. Gjennomgående i oppgaven vil jeg ha dette i tankene.

3.2 INNSAMLING AV DATA

Wadel et al. (2014) beskriver at i en type kvalitativ forskning vil forskeren være sensitiv for ulikheter blant informantene. Avvikelser kan forekomme fordi hver informant har ulikt repertoar i forhold til det som studeres. Informantene har forskjellige personlige ferdigheter som kan gjøre dem til gode eller dårlige informanter. En kvalitativ forsker ønsker å utnytte disse ulikhetene (ibid). Denne type forskningsintervju tenker jeg kan defineres som et feltarbeid.

Wadel (2008) definerer et feltarbeid som en aktivitet hvor en oppholder seg blant andre. Her vil fagpersonen prøve å forstå menneskene i deres naturlige omgivelser. I omgivelsene prøver man å observere samhandlingen som utspiller seg, samtidig som man prøver å delta. Det kreves nærhet og distanse for deltagelse. Feltarbeideren må

opptre likeverdig for at han skal kunne delta aktivt i arbeidet som utføres. Det er viktig at man er bevisst de ulike rollene han har ovenfor andre, i tillegg til andres roller (ibid).

3.2.1 INTERVJU SOM METODE FOR INNSAMLING AV DATA

Metoden som er valgt for innsamling er et kvalitativt intervju. Wadel et al. (2014) beskriver at de fleste bruker denne metoden til daglig, ved at man deltar, observerer og spør for å tilegne seg ny kunnskap. Et ustrukturert intervju er i en form hvor svarene bestemmer spørsmålene, derfor kan spørsmålene gjerne endres underveis (ibid). Johannesen, Tufte og Christoffersen (2010) skriver at intervju er den mest brukte metoden til innhenting av kvalitative data. Metoden er fleksibel, og brukes nesten overalt. Et intervju gir muligheter i form av detaljerte beskrivelser om et emne med struktur og formål. Formålet er at man skal forstå eller beskrive noe. I intervjuet har forskeren et ønske om at informanten skal uttrykke seg. Følgende punkter er hensiktsmessige i forhold til svarene man får:

- I form av at en kan avdekke ting underveis, kompleksitet og nyanser.
- Ønske om å få frem svar på problemstillinger.
- Mer informasjon enn ved bruk av spørreskjema.
- Oppmuntrer til fri assosiasjon, i form av at informanten kan snakke rundt emnet (ibid).

På bakgrunn av dette valgte jeg intervjuformen strukturert intervju, da jeg brukte mye tid på intervjuguiden på forhånd. I de første intervjuene merket jeg at ved å følge et strukturert oppsett fikk jeg de uttalelsene som var ønsket.

Johannesen et al. (2010) beskriver et strukturert intervju som et intervju med fastlagt tema og klare spørsmål. Spørsmål og rekkefølgen av disse er klarlagt på forhånd. Denne typen intervju kan sammenliknes med intervjuer basert på spørreskjemaer, men hovedforskjellen er at det er svaralternativer. Det er informantens egne ord forskeren ønsker svar på. Bemerkningene informanten gir viser hvordan han har forstått spørsmålene.

På forhånd av intervjuet er det viktig at forskeren klargjør hva prosjektet omhandler. Det en bør ha med seg er:

- Introdusere seg selv.
- Beskrive prosjektet, og hva spørsmålene omhandler.
- Betydningen av at informanten deltar.
- Prosess rundt datamaterialet.
- Anonymitet.
- Informantens rett til å avbryte.
- Varighet.

Disse punktene er logiske faktorer det er viktig å presentere. Forskeren ønsker at informanten skal være komfortabel under intervjuet. Informanten skal vite at forskeren er avhengig av en god relasjon for at intervjuet skal bli tilfredsstillende for forskningen (ibid).

3.2.2 UTVALG

Wadel et al. (2014) angir at hver informant besitter ulik kunnskap. Den enkelte informant vil ha varierende innsikt i det intervjueren er på jakt etter (ibid). Utvalget i studien er ansatte ved Hiimsmoenkollektivet for ungdom med rusproblematikk. Dette representerte mitt strategiske utvalg. Jeg intervjuet ansatte som hadde jobbet på kollektivet flere år. Utvalget mitt bestod av seks informanter. Samtlige informanter hadde jobbet ved begge avdelingene, og hadde høyskoleutdanning. Fire kvinnelige miljøterapeuter, en mann med bachelorgrad i økonomi, og en kvinnelig førskolelærer med mastergrad i spesial pedagogikk, og videreutdanning i flerkulturell kommunikasjon. Informantenes gjennomsnittlige arbeidserfaring var 12,5 år.

3.2.3 TILGANG TIL FELTET OG MELDEPLIKT

Da jeg hadde bestemt meg for å skrive masteroppgave tilknyttet Hiimsmoen tok jeg kontakt med lederen. Vi snakket om ulike tema jeg kunne forske på.

Etter valgt tema måtte jeg undersøke om oppgaven var meldepliktig til Norsk senter for forskningsdata (NSD). I forhold til testen jeg tok på NSD sine nettsider var den ikke meldepliktig, noe som harmonerte med veileder og personvernombudet.

Masteroppgaven er ikke meldepliktig når studien ikke inneholder identifiserbare personopplysninger.

3.2.4 REKRUTTERING AV INFORMANTER

Jeg ble satt i kontakt med informantene ved hjelp av lederen på kollektivet. I forbindelse med rekrutteringen fortalte lederen kort til informantene hva studien omhandlet, og spurte om de var interessert i å delta. Da det var kartlagt hvem som skulle delta fikk jeg deres kontaktdetaljer. Samtlige hadde en positiv opplevelse av jobben sin, og ønsket å videreformidle dette.

3.2.5 GJENNOMFØRING AV PRØVEINTERVJU OG INTERVJU

Samtale er et viktig redskap i intervju settingen. Det er viktig for intervjuene at forskeren er forberedt å samtale med mennesker i ulike livssituasjoner. Fra Dalland (2010) fremkommer nødvendigheten av å ta i bruk menneskelige, og faglige ressurser i intervju prosessen. Det er nødvendig å forholde seg til forskjellige innspill som informanten kommer med. På forhånd kan det være hensiktsmessig med et prøveintervju for å kontrollere intervjuguiden, og selv opparbeide erfaringer (ibid). Thagaard (2013) beskriver hensikten med prøveintervju som en mulighet til å se om intervjuguiden er dekkende. Prøveintervju er god hjelp til råd for utformingen av endelig intervjuguide (ibid).

Prøveintervju opplevde jeg som nyttig før hoved intervjuene. Jeg fikk et innblikk i hvordan intervju prosessen fungerer, og muligheten til å forbedre intervjuguiden. Prøveintervjuet ble gjennomført med lederen av kollektivet. På bakgrunn av dette ble noen spørsmål og strukturen endret.

I intervju prosessen var det variasjon rundt varigheten, men i utgangspunktet satte jeg av 60 minutter. Intervjuene ble gjennomført der den enkelte ønsket. Alle intervjuene ble avholdt i Hiimsmoen sine lokaler. Da jeg ønsket at intervjuet skulle bli mest mulig naturlig. Da lederen hadde beskrevet mye på forhånd var det kun behov for en kort introduksjon av meg og studien.

Jeg la vekt på at det var deres opplevelse jeg ville få frem, og at alle opplever turnusen ulikt, men at det fantes ingen gale uttalelser.

Fra hvert intervju tok jeg med meg nye erfaringer. Det var viktig for meg at den enkelte fikk bruke tiden de trengte til å besvare spørsmålene. Avslutningsvis spurte jeg om de ønsket å tilføye noe.

3.2.6 FORSKERROLLEN

Det som har definert min rolle er de ulike jobbene jeg har hatt. Jeg vet klart hva jeg trives med, og hva som er arbeid for meg. Jeg gikk på Forskningstorget, da jeg var usikker hva jeg ville forske på. Universitetet i Stavanger inviterer masterstudentene til Forskningstorget for å introdusere ulike prosjekter en kan skrive om. Det var her jeg fikk presentert Stiftelsen Hiimsmoenkollektivet. Jeg ønsket å få mer kunnskap om denne måten å jobbe på, dette virket som et fordelaktig og annerledes tjenestetilbud. Dette engasjerte meg, da jeg som fagpersonell liker å tilegne meg ny kunnskap.

Forforståelsen består av mine arbeidserfaringer og livserfaringer, forskning og materialet som danner studiens forståelsesramme. Nilssen (2012) beskriver forforståelse som positivt, så lenge det tydeliggjøres, og at forskeren forstår betydningen av den (ibid).

Jeg begynte å arbeide i helsevesenet under vernepleierutdannelsen min, og har fortsatt med dette i løpet av masterstudiet. I løpet av disse fem årene har jeg jobbet i ungdom og voksen psykiatri, omsorgsbolig, sykehjem og miljøtjeneste.

Tidligere forskning er en stor del av mitt bakteppe i forhold til min forforståelse. Jeg har utført ulike litteratursøk på Google med søkeord som: arbeidstid, ”hva er arbeid”, helse og langturnus, medlever og privatliv. Det kom ulike resultater i form av tidligere forskning. I forhold til det jeg ønsket å finne ut var det lite tidligere forskning. Jeg tenker at det er viktig å se grunnen til at noen velger å jobbe annerledes, da det er stort fokus på ulike turnusordninger.

3.3 ANALYSE

Mills (2002) mener all analyse er avhengig av godt formulerte og effektive spørsmål. Det varierer hvordan en analyserer da den analytiske delen varierer fra hver forskning. Analysen er hjelp til å tolke dataen, og man bruker individuelle redskaper på bakgrunn ferdighetene en har.

3.3.1 TRANSKRIBERING

I fremstillingen av intervjuene tok jeg notater og lydopptak. Etter hvert intervju transkriberte jeg dette til tekst. Nilssen (2012) belyser viktigheten av å transkribere fortløpende. Transkriberingen er viktig i analyseprosessen, da en lettere ser likheten mellom svarene (ibid). Jeg observerte at ord som eierskap, felleskap og fleksibilitet gikk igjen.

Jeg transkriberte alle intervjuene samme dag, og merket fort hensikten da jeg hadde tydelig i minne hva informanten hadde sagt. Etter endt transkripsjon ble det totalt 41 sider med informasjon.

3.3.2 ANALYSEPROSESS

Nilssen (2012) definerer analyseprosessen som verktøy for å identifisere funnene fra intervjuene (ibid). Analyseprosessen tenker en gjennom i løpet av hele prosessen når man skriver masteroppgave, alt fra utvelgelse av teori, og utførelsen av intervjuguiden. Grunnlaget i analyseprosessen startet med valg av tema, samt tidligere forskning. Det grunnleggende i analysen min var egen empiri og tidligere forskning. Funn fra intervjuene var styrende rundt hva jeg opplevde som essensen i analysen.

3.3.3 FRA DATAMATERIALE TIL KATEGORIER

Den transkriberte informasjonen er datamaterialet. Meningen bak hver dialog var grunnlaget for kategoriene. Etter endt transkripsjon printet jeg informasjonen ut og leste deretter gjennom, for å notere min tolkning. Jeg gjentok samme prosedyre med hvert intervju, for et tydelig innblikk i hva den enkelte hadde sagt. Mange av spørsmålene kunne sammenliknes, men ulike kategorier måtte til for å få frem meningsinnholdet i hvert intervju. I denne prosessen var det viktig å være oppmerksom slik at kategoriene ikke ble laget i forbindelse med hvert spørsmål. Det var klar flyt i intervjuene selv om intervjuene var strukturerte, noe som kan minne om en samtale. Dette var ønskelig, da det var den enkeltes stemme jeg ville få frem. Jeg ville at empirien skulle være styrende, men ser at min teori har lagt føringer og hatt innvirkning på spørsmålene.

Da jeg satt med de transkriberte resultatene leste jeg gjennom for å finne sammenheng i spørsmålene. Kategoriene tar for seg sammenhengen i resultatene fra datamaterialet. Jeg

har prøvd å tydeliggjøre mine funn ved bruk av ulike kategorier. Dette resulterte i syv hovedkategorier: Oppfatning av arbeidsplassen, påvirkningsgrad ansatte, motivasjon og livskvalitet, egne muligheter, medlevertturnus for ungdommene, turnus og arbeid, og belastninger.

Underkategorier er også valgt for å vise tydelig mine resultater. Jeg synes at det ble utelatt for mye nødvendig informasjon ved å kun ha hovedkategorier. Underkategoriene var mer dekkende for å belyse min problemstilling. Underkategoriene er presentert i tabellen under.

Tabell: Kategorier over funnene.

Oppfatning av arbeidsplassen	Påvirkningsgrad av ansatte	Motivasjon og livskvalitet	Egne muligheter	Medlevertturnus for ungdommene	Turnus og arbeid	Belastninger
Negative faktorer	Ungdommenes påvirkning	Livskvalitet og eget liv	Egne aktiviteter	Faglig element	Hvorfor medlevertturnus?	Psykisk belastende
Positive faktorer	Arbeid og fritid	Motivasjonsfaktorer	Sykdom	Sterkere relasjoner av å jobbe medlevertturnus	Hva er arbeid?	Utfordrende ungdommer
	Påvirkning av søvnen			Skillet mellom vaktene		

3.4 ETISKE OVERVEIELSER

Kvale og Brinkmann (2012) beskriver at en i forskningsbaserte studier må tenke over etiske overveielser. Førstegangs kontakt med informant var på tekstmelding, og muntlig ved ankomst av hvert intervju, slik har jeg ivaretatt dette kravet. Det var viktig at informantene skulle vite hensikten og metoden som skulle brukes. Informantene ble spurt om det var greit å bli tatt opp på bånd, i tillegg til at jeg skrev notater. Det er viktig at informanten får tilstrekkelig informasjon om formålet med studien, for å forhindre misledning. Jeg ønsket at alle informantene skulle føle seg ivaretatt, da det er deres tanker og erfaringer jeg ønsket. Dette gjaldt i intervjuet, og ivaretagelsen av opplysningene som er grunnlaget for konfidensialitet i studien. Konfidensialiteten i studien oppfylles ved at all informasjon slettes ved studiens slutt, og personopplysninger er utelatt.

Det er viktig å være kritisk til emnet en forsker på. Dette har til tider vært krevende, og utfordrende da informasjonen som fremkom var utelukkende positivt. Det kunne

kanskje kommet mer kritiske synspunkter dersom jeg hadde intervjuet voksne som jobbet her før, men de som jobbet her nå sa mye positivt om turnusen. Derfor var det utfordrende å stille seg kritisk til egen forskning.

3.5 STUDIENS TROVERDIGHET I FORM AV VALIDITET OG RELIABILITET

Jacobsen (2013) beskriver at det er viktig når vi forsker å tenke på studiens validitet/gyldighet, samt forskningens pålitelighet/reliabilitet. Først må en tenke om undersøkelsesdesignet er godt nok egnet til å belyse problemstillingen, og hvordan dette kan påvirke resultatene. Valg av undersøkelsesdesign har store konsekvenser for validiteten, og reliabiliteten i forskningen. Det er et grunnleggende krav at dataene er valide. Spørsmålene som stilles må sees opp mot problemstillingen (ibid).

Rekkefølgen på spørsmålene har effekt ved at den holder fokuset på målet i undersøkelsen. Dalland (2013) skriver videre at det er nødvendig i forskningen at vi ser på faktorene i intervjuet som fører til at studien mister pålitelighet. En forskning kan bli mindre reliabel om intervjupersonen misforstår spørsmålet, feil transkribering, eller noterer unøyaktig. Meningsinnholdet endres og fører til redusert reliabilitet i undersøkelsen. Har man et godt forarbeid og er oppmerksom kan flere av de vanlige feilene reduseres. Dataene i forskningen er reliable siden en har intervjuguide som grunnlaget i forskningen, men det er fortsatt nødvendig å tenke at opplysningene samles inn riktig (ibid).

Min opplevelse av intervjuene var at det strukturerte intervjuet bidro til relevante data i henhold til problemstillingen. Jeg tenker at validiteten ble styrket da jeg leste gjennom informasjonen og hørte på lydopptakene etter intervjuene var transkriberte. Dette gjorde jeg for å sikre at all informasjon var tatt med. Jeg tenker også at validiteten ble styrket siden jeg har brukt nyere forskning knyttet opp mot problemstillingen.

På en annen side ser jeg at på tross av min opplevelse av at forskningen er valid, kan jeg nok fortsatt stille meg kritisk. Kritisk med tanke på antall informanter, og om det er nok for en helhetlig forståelse. Det ville muligens blitt mer bredde og variasjon med flere informanter, men svarene jeg fikk samsvarte. Jeg opplevde at informasjonen var utfyllende. I etterkant ser jeg at spørsmålene kunne vært stilt annerledes, men som

førstegangsforsker er jeg fornøyd. Dersom jeg skulle intervjuet igjen hadde jeg lagt noe mer føringer med tanke på grupperingen av spørsmålene, med flere kategorier og mer spørsmål under hver kategori. Jeg ser fortsatt at dette i tillegg til antall informanter kan gi en viss svakhet i henhold til validiteten i min forskning.

4.0 PRESENTASJON AV FUNN

I kapitlene nedenfor vil jeg være bevisst bruken av ordene barn og ungdom istedenfor klient/bruker. Jeg vil ikke bruke disse begrepene siden barnevernpanelet ønsker at ordene blir fjernet. Barnevernet mener at det ikke er bra å beskrive et menneske ved bruk av disse ordene. Da de tenker det signaliserer systemet som det sentrale, og at det er menneskene som kommer hit. Det er ikke ønskelig at de skal føle seg som en brikke i systemet. Bjørnøy et al. (2011) beskriver at barn, unge og foreldre bør brukes, da det er de som er barnevernets oppdragsgivere. I kapitlet vil jeg presentere funnene jeg gjorde i intervjuene, ved bruk av sitater. Resultatene presenteres ut fra kategoriene i tabellen ovenfor.

4.1 KATEGORI 1: OPPFATNING AV ARBEIDSPLASSEN

I denne kategorien vil det fremlegges informantenes opplevelse av negative faktorer i medlevertturnusen, og hvordan arbeidet påvirker dem. Kategorien deles inn i to deler. Negative og positive faktorer. Faktorene som arriverer er basert på essensen i tilbakemeldingene.

4.1.1 NEGATIVE FAKTORER

De negative faktorene var for det meste like i forhold til hver informant. Det var tydelig at de negative faktorene var ikke eksisterende for de informantene som hadde jobbet på Hiimsmoen i minst 10 år. Det ble tatt opp svært få negative sider, da de beskrev at det måtte være slik siden dette er livet deres.

En informant sa det slik: *”Tanken er at det skal bli ditt liv, og klarer enn det, da lever en livet der uten ulemper som alle steder.”*

Det var stor enighet rundt dette. De fleste tenker ikke på det å jobbe å bo samme sted som en ulempe, men heller motsatt. Videre ble det berettet at det kunne være negativt siden en kunne gå glipp av ting på utsiden.

Det var flere som uttalte at en kunne gå glipp av ting på utsiden, men dette var ikke av betydning. Informanten beskrev: *”Går glipp av noen ting på utsiden. Men det ville en jo også gjort andre steder.”*

En annen informant beskrev at de har en annen livstil enn andre, men dette trenger ikke være negativt. Det ble hevdet: *”For de voksne så er det uvanlig og annerledes livsstil i forhold til folk flest sin livsstil. Ikke plent negativt, blir annerledes siden det er annerledes. Er krevende, å gjøre det. Krevende ovenfor omgivelsene å være en som gjør det. Omgivelsene kan oppfatte, at det kan være begrenset med besøk.”*

Videre var det en som beskrev at det positive overstyrer det negative: *”Det positive oppveier det negative! Hadde sluttet hvis det var mer negativt. Spenningen og muligheten til eierfølelsen du har til å skape et behandlingssystem du tror på, veier opp det negative”.*

4.1.2 POSITIVE FAKTORER

Arbeidsmiljøet kom frem som en viktig faktor for at de skal ha det greit på Hiimsmoen. Dette var samtlige informanter enige i. Alle mente at arbeidsmiljøet var utslagsgivende. Da arbeidsmiljøet kan forverre en dag på jobb, og oppleves som spesielt viktig siden de bor og jobber samme sted.

Det at arbeidsmiljøet var positivt kom tydelig frem hos denne informanten.

Bemerkningen var: *”Det er viktig. Men det legges også stor vekt på at de voksne skal ha det greit sammen. Man er som i en vanlig familie. Krangler innimellom, men er flinke å ordne opp etterpå, men det må vi jo når vi bor så tett. Viktig når en bor så tett at arbeidsmiljøet er bra. Både ungdommene og de voksne blir påvirket om arbeidsmiljøet er dårlig.”*

Dette er *”alfa omega”* var ord som ble bruk. Dårlig miljø smitter over på alle. Det ville gjort Hiimsmoen til en dårlig plass. Spesielt når en bor og jobber der, men i henhold til informantene var det tydelig at det fungerte. Det var ingen som hadde noe negativt å si her. En informant adresserte: *”Arbeidsmiljøet er kjempe viktig, ikke nødvendigvis at det er knirkefritt, men det skal være høyt under taket og at vi tørr å ta ting opp med hverandre. Ha det gøy sammen, og snakke åpent. Og at en er trygg på at hvis folk reagerer på noe så blir det tatt opp på en okay måte.”*

4.1.3 OPPSUMMERING

I sum har jeg spurt de ansatte om spørsmål angående negative og positive faktorer. Inntrykkene angående de negative faktorene var at de positive faktorene veiet opp for de negative. De ansattes opplevelse var at de levde her, som de hadde gjort andre steder. Min oppfattelse av de ansattes opplevelse rundt positive faktorer var at godt arbeidsmiljø er avgjørende siden de bor her over lang tid, og dette må fungere for at hver enkelt skal ha det greit på jobb. Inntrykket jeg satt igjen med var at informantene var fornøyde med denne måten å leve på, med tanke på hensikten for ungdommene, og for sin egen del.

4.2 KATEGORI 2: PÅVIRKNINGSGRAD AV ANSATTE

I denne kategorien vil det komme frem hvordan de ansatte påvirkes av å jobbe medlevertturnus. Påvirkningsgraden sees i forhold til ungdommene, fritid og helse. Kategoriene vurderes i sammenheng med intervjuguiden, og de viktigste hovedelementene fra resultatene.

4.2.1 UNGDOMMENES PÅVIRKNING

Informantene var veldig innforstått med at ungdommene påvirket dem, og at opplevelsen rundt dette burde en tenke på siden de er her over så lang tid. Alle ble påvirket av ungdommene i ulik grad. Noen ble mer påvirket av deres mønster i forhold til oppvekst, mens andre ble mer påvirket av å bo med ungdommer med ulike problemstillinger. En av informantene var veldig entusiastisk på dette området, og viste tydelig viktigheten av at en lever som en familie. Av en informant ble det beskrevet slik: *”Blir veldig påvirket hele tiden. Blir som å leve sammen med noen med mange ulike problemstillinger og med så ulik bakgrunn. Det utfordrer en til å løse ting selv. Livsmessig, følelsemessig, tankemessig og vanemessig.”*

Det at de lever som i en familie har blitt nevnt gjentatte ganger. Ungdommene har voksne tilstede hele døgnet, tilstedeværelsen til de voksne er der samme hva de finner på. Dette oppleves som grunnleggende, for å kunne bygge en trygg og god relasjon. *En annen informant sa det slik: ”Man blir påvirket som i en familie, det er mer likt en familie enn en institusjon, men man har såklart strengere rammer og regler.”*

På kollektivet informerte de at ungdommene blir trygge og godt kjent, men dette gjelder også de voksne. Dette oppleves som sentralt i henhold til påvirkningsgraden ungdommene har på de voksne. To andre beskrev påvirkningsgraden slik: *"Har blitt veldig påvirket, de har blitt mine lærere. Hvordan bo, jobbe og lede et kollektiv."*

"Blir nok mer påvirket enn man egentlig tenker."

4.2.2 ARBEID OG FRITID

Informasjon som fremkom var at de fleste reiser til et annet hjem når de går på fri. Mange bruker fritiden på å reise, besøke familie og aktiviteter som ikke lar seg gjøre når de er i jobbperioden. En informant medelte: *"Ja, det kan det være. Har stort sett noe kontakt selv om jeg er på fri. Kan fort tenke jobb når du er på fri, det blir jo en del av livet. Blir som en familie nummer to."*

De fleste informantene mente at det kunne være krevende å legge fra seg jobben når de hadde fri. Dette var nok mest fordi jobb, fri og hjem flyter sammen. En informant la det frem slik: *"Ja og nei, er nok en erfaringssak siden det er livsstiljobbing. Gjør ikke meg så mye å ha jobbtanker når en har fri, og noen fri tanker på jobb. Flyter i hverandre, er du ekstra opptatt av en ungdom så kan det være vanskelig å legge fra seg."*

Informantene med lengst ansiennitet hadde lettest for å legge fra seg jobben når de hadde fri, men var enige om at det gjorde ikke noe å tenke jobb i fritiden. Informanten beskrev dette slik: *"Har en viss oversikt over hva som skjer. Det som er spesielt er at siden dette er mitt hjem, med min jobb på, eller min jobb med mitt hjem på. Tenker at en nødvendigvis ikke er ferdig med jobben når en går på fri. Det er jo ikke det eneste livet, men Hiimsmoen er i mitt liv. Må jo ikke skille alt, man tenker jo ikke alltid jobb når en er på jobb."*

Engasjementet og følelsene de ansatte har til stedet er flott, men naturlig da det er hjemmet deres. Informantene brenner for det de gjør, og da betyr det ikke noe om de tenker jobb og har kontakt med jobb når de har fri. Hiimsmoen blir livet, jobben og hjemmet deres.

4.2.3 PÅVIRKNING AV SØVNEN

Samtlige informanter var enige om at søvnen ikke ble påvirket negativt av å jobbe medleverturnus. Ble de holdt våken en natt, tok de timene igjen neste dag. Mye av forskningen som omhandler medleverturnus har fokus på søvn. Det at tapt søvn må tas igjen er lovverket og forbundene opptatt av. På Regjeringen sine sider står det skrevet at blir søvnen avbrutt så skal det kompenseres med like mange timer søvn som er tapt (lovdata.no). Dette var noe de voksne på Hiimsmoen var flinke til, og hadde klare rammer rundt. En beskrev at han aldri hadde blitt påvirket: *”Min søvn har aldri blitt påvirket.”*

Noen sa at de alltid hadde sovet dårlig, men tenkte ikke at det hadde med medleverturnusen å gjøre. En informant fremla det slik: *”Har nok hatt dårlig søvnmønster lenge før Hiimsmoen, vet ikke hvor mye min søvn blir påvirket. Jeg blir lite preget siden jeg trenger lite søvn.”*

En sa at friperiodene muligens er det største skillet, men mente at det blir jo som når andre er på ferie: *”En kan ha en tendens til å sitte lenge oppe, men kan tenke å huske at dette er likt uansett. Må ta ansvar for dette selv som andre steder.”*

4.2.4 OPPSUMMERING

I denne kategorien har fokuset vært i hvilken grad de ansatte tror de påvirkes av å jobbe i et kollektiv. Det er stor enighet her, men noen har lettere for å reservere seg enn andre, og opplever at dette kommer med tiden. Det er ikke et problem for de ansatte å tenke på jobb i fritiden. Det er åpent for at de skal kunne være seg og sitt liv, selv om de bor sammen. Påvirkningsgraden i henhold til søvn og fritid var tydelig noe de påstod var likt overalt. De mente at en i perioder kan sove dårligere uansett hvor en jobber. Fritiden deres styrer de selv, men at det må passe med ungdommene var problemfritt. Stort sett kunne de voksne administrere egen hverdag med innholdet de ønsket, både med og uten ungdommer.

4.3 KATEGORI 3: MOTIVASJON OG LIVSKVALITET

I denne kategorien fremkommer det hva som motiverer og hva medlevertturnusen gjør med de ansattes liv. Spørsmålene i denne kategorien var noe informantene ikke hadde tenkt over, men ga fortsatt klare svar. Mulighetene medlevertturnusen skaper er viktig å ha i fokus da det påvirker informantene. Det oppleves viktig å kunne gjøre det man vil utenom Hiimsmoen.

4.3.1 LIVSKVALITET OG EGET LIV

Her er det viktig å få frem at dette livet er informantenes ønske. Da vil turnusen skape livskvalitet, og gode kvaliteter i livet, i form av at jobben er selvvalgt. Denne informanten sin opplevelse rundt fleksibilitet var: *”Opplever at det gir muligheter fordi det er stor fleksibilitet, og en har mer fri en bare lørdag og søndag.”*

Trivsel er viktig på Hiimsmoen, og det var på plass hos alle informantene. Det at de ikke hadde jobbet sånn om de ikke trivdes, var nøkkelen her. For en informant var det tydelig at dette var det livet han ønsket. Han beskrev det slik:

”Jeg gjør dette fordi det er det jeg ønsker i mitt liv, hadde ikke gjort det hvis ikke. Hadde ikke hatt en så livsstil preget jobb om det ikke hadde gitt meg livskvalitet, eller om det ikke var dette jeg ønsket i mitt liv. Tar mitt privatliv inn i jobben og har det i tillegg.”

4.3.2 MOTIVASJONSFAKTORER

Hva som motiverte den enkelte var tydelig. Ungdommene som kommer hit, og de får et godt rusfritt liv motiverte samtlige. Det ble beskrevet slik: *”Motiverende å se at noen virkelig vokser opp. Det at en ungdom går fra å ha mangel på struktur og ansvarsfølelse, til å bli voksne og ansvarsfulle.”*

For noen informanter var det motiverende å jobbe et sted hvor du utgjør en stor forskjell. Det motiverte at ungdommene ble rusfrie. Det ble lagt frem slik av denne informanten: *”Det at noen får tillit til deg, se at det du gjør en forskjell, mest motiverende nok når du får tilbakemelding fra utflyttede ungdommer at de har fikset livet sitt.”*

Det var tydelig at det var enkelt å gi av seg selv. En informant beskrev: *”Enkelt å dedikere seg til, stor grad av eierfølelse til det og stor grad av selvbestemmelse.”*

En informant var tydelig på at felleskapet og samhørigheten mellom alle som bor her var motiverende. Han sa: *”Felleskapet gir gode forutsetninger for folk å finne seg og sin vei, mest motiverende å se de som gjør det, selv om de ikke alltid lever helt rusfritt så har de funnet sin styrke.”*

4.3.3 OPPSUMMERING

I denne kategorien kommer erfaringene og opplevelsen rundt medlevertturnusen frem på et følelsesmessig plan. Det er ikke overraskende at det motiverer de ansatte å se at ungdommene som kommer hit legger om livet sitt. De voksne som jobber her oppleves ut fra intervjuene som i en særstilling, da de og ungdommene stadig utvikles.

Rollene de har er som i en familie, da de drar i samme retning. Dette er tydelig når du snakker med informantene, de har alle et felles mål om ungdommenes rusfrie fremtid. Felleskapet bidrar til høy grad av positivitet, da de ikke opplever turnusen som en hindring, men en mulighet.

4.4 KATEGORI 4: EGNE MULIGHETER

I denne kategorien vil det fokuseres på hvordan de ansatte forholder seg til sykdom, og egne hobbyer i jobb perioden. Godene de ansatte har på Hiimsmoen er basert på klarlagte retningslinjer, og derfor var det enkelt for informantene å besvare underliggende spørsmålene i denne kategorien.

4.4.1 EGNE AKTIVITETER

I ethvert hjem er det optimalt at de voksne har mulighet til å fokusere på egne ønsker og behov. Det var varierende hvor mye tid den enkelte brukte på egne hobbyer. Det var stor fleksibilitet rundt egne hobbyer, men det er som en i familien at om det skjer noe med barna så er det første prioritet.

Det ble fortalt at det var vanlig å ha egne hobbyer. Informanten la det frem slik: *”Det er helt normalt, en gjør en vurdering på hva en vil prioritere, og det er veldig greit. Noen ganger med og andre ganger uten ungdommer.”*

På Hiimsmoen er poenget at de ansatte skal leve sitt liv, og da må en leve som det skulle vært hjemmet ditt. Det skulle være som et hjem i forhold til egne aktiviteter og egne ønsker. Denne informanten repliserte: *”Det er som i en vanlig familie/fosterhjem. Det er lov å planlegge, men behovene hjemme går foran, hvis det er nødrett.”*

De fleste følte at dette livet ga de samme mulighetene som en ellers ville hatt. Det ble lagt tydelig vekt på den enkeltes ønsker og behov. En informant beskrev jobben som: *”Målet er at det skal være et liv mer enn en jobb.”*

4.4.2 SYKDOM

Hvis de ansatte var syke var reglene like her som andre arbeidssteder. Ble noen syke skrev de egenmelding, og kunne være på rommet ved behov. Det var viktig at den enkelte gjorde det som var riktig for en selv. En informant la dette frem: *”Det kommer an på, det er åpent for å gjøre det som er best for en selv. Men når vi bor her, er vi syk her.”*

Opplevelsen var at de var syke her slik som andre er syke i sitt hjem. Forskjellen er at om de er syke mer en dag, så må de levere egenmelding. En informant fortalte at om en er syk: *”Leverer egenmelding og holder seg i seng.”*

Forståelsen rundt dette var lik blant alle informantene. Derfor er det ingen hensikt å ta med flere en to sitater, siden det var klare retningslinjer på dette området.

4.4.3 OPPSUMMERING

I denne kategorien kom det frem at en person har behov for å gjøre egne ting, og graden av fleksibilitet rundt dette. Flexibiliteten oppleves stor på Hiimsmoen. Dersom det ikke skjer noe på hjemmefronten, så kan de ansatte gjøre det de ønsker med eller uten ungdommer. Ungdommene ønsket ofte å være med når de voksne skulle noe. Det oppleves bra for ungdommene å komme seg ut, og oppleve vanlige aktiviteter med personer utenfor rusmiljøet. I kategorien ble det også tydeliggjort hvordan det fungerte

om noen ble syke. Sykdom over flere dager fungerte som ellers i arbeidslivet, ved levering av egenmelding, og hvile til en ble frisk.

4.5 KATEGORI 5: MEDLEVERTURNUS FOR UNGDOMMENE

De voksne kan jobbe medlever på grunnlag av ungdommene som kommer hit. Med tanke på dette er det viktig å se på grunnen til at turnusen opprettholdes, og hva som gjør den bra for ungdommene. Underkategoriene nedenfor poengterer de ansattes opplevelse av hensikten med turnusen for ungdommene.

4.5.1 FAGLIG ELEMENT

Spørsmålet om tilbudet er fagligforsvarlig er viktig, og siden selve medlevertturnusen ikke er utbredt er dette et viktig fokus. Alle informantene var enige om at det var ikke tvil om at det var faglig å jobbe medlevertturnus. Det ble fortalt slik: *”Definitivt, det faglige blir på ethvert tidspunkt. En lever i resultatene av fagligheten. Tror det blir en økt ansvarlighet, økt faglig kvalitet siden det handler om mennesker, og fordi når en lever sammen tvinges man på et tidspunkt til å bruke mer og gi mer av seg selv. Det er de små skrittene man går over lang tid, det er skrittene vi går sammen time for time og dag for dag, sammen med mennesker, det er da de store endringene skjer.”*

Dette sitatet inneholder atskillige viktige faktorer. Flere snakket også om hjerneforskning utført i senere tid, og som viser mye av elementene som er i medlevertturnusen. Forskningen er tydelig på at faktorer som trygghet, og gode relasjoner er essensielle faktorer i behandlingen av denne typen ungdom. En informant beskrev: *”All forskning tilsier for denne typen ungdom finner du forutsetninger for i et medleverskap. Trygghet og relasjoner er jo også forutsetninger for at hjernen kan danne andre spor enn den har fått.”*

Informantene mente også at de faglige byggeklossene i medlevertturnusen er det som er med på å danne trygghet og relasjoner til ungdommene. En informant beskrev dette slik: *”Utviklingen innen hjerneforskning viser i stor grad det medleverskapet er bygget opp rundt: relasjoner, omsorg og trygge rammer. Dette er noe av det viktigste for at folk skal kunne bli friske. En metode er vell ikke det som betyr mest, men relasjoner betyr*

veldig mye. Vi har alltid tenkt at medleverskapet er faglig forsvarlig, men forskning viser også at det funker.”

4.5.2 STERKERE RELASJON AV Å JOBBE MEDLEVERTURNUS

Informantene hadde flere argumenter på hvorfor relasjonen styrkes av å jobbe medleverturnus. De fleste uttalelser var begrunnet med *”ja definitivt”*. Informantene hadde jobbet medleverturnus lenge, og var klare på hvorfor de synes det var formålstjenlig. Historier om ungdommenes oppvekstvillkår begrunnet dette, da det er helt nødvendig med trygge voksne for en positiv endringsprosess. Informantene så hensikten med turnusen ut fra ungdommenes liv. De mente at fantes ikke tvil om at dette er et godt tjenestetilbud.

Informantene beskrev at det tar tid å bygge relasjoner, men det har de masse av på kollektivet. Dette fremlegges slik: *”Tror det er sunt. At man får så mye tid til relasjonene at de kan virkelighets orienteres, de blir mer reelle. Vi får tid og tilstedeværelse til å akseptere så mange ulike sider ved hverandre, og igjen kjenne på tryggheten av det. Om en ungdom ønsker å avvise den voksne, så er en så mye sammen at det blir veldig vanskelig å fortsette å avvise over veldig lang tid.”*

Flere av informantene fortalte at det var viktig for ungdommene å oppleve voksne i ordinære og trygge omgivelser, samt at de erfarer at de voksne er vanlige og ikke perfekte mennesker.

En informant hadde denne tilbakemeldingen: *”Helt klart at ungdommene får se at vi har feil og mangler, tenker at dette er en viktig del av å bli trygg. De ser vi ordner opp, vi har gode og dårlige dager. Og her er det rom for de tingene. Dette gjør noe med tryggheten, i tillegg til kontinuitet uke etter uke”*.

Det er klart at en ser hensikten av at de voksne er mye tilstede. I den grad at ungdommene her ofte er vandt med at mennesker forsvinner, mens her er de voksne en konstant faktor. En informant beskrev at det var ikke tvil om at det var bra at de voksne alltid er tilstedeværende: *”Ja, det er jeg ikke i tvil om. JAAA! Gjennom å bo sammen blir du likestilt på en annen måte enn om du jobber skift i en turnus.”*

De voksne her er ikke kun profesjonelle yrkesutøver, men hverdagsmennesker som ungdommene får sett fra alle de ulike sidene de innehar. Erfaringen denne informanten

hadde med dette: *"De lever med, må være så mye ditt liv at du tar kampen."* Dette ses av de fleste som nøkkelen for å kunne bygge relasjonen som trengs for å lykkes i å bli rusfri.

Hiimsmoen er kort fortalt, et hjem. En informant beskrev hensikten med tilstedeværelsen som: *"Klart at ungdommene slipper å forholde seg til så mye ulike folk, når vi alltid er der så blir de tvunget inn i relasjon om de vil eller ikke. Dette skjer jo når vi lever så tett og er der så lenge om gangen."*

4.5.3 SKILLET MELLOM VAKTENE

Informantene fortalte at det egentlig ikke var noe skille på vaktene. I prinsippet varte vekten til 15.00, og tiden etter valgte de voksne å dele fritiden med ungdommene. Det betydde ikke noe for informantene at skillet mellom fritid og jobb ikke var stort.

Informanten la frem: *"Det er jo som foreldre, de løper jo også etter barna sine eter jobb, blir litt på samme måte."*

Det var ikke av betydning at vekten var lik dag og aften, da mange tenkte at det kunne vært utfordrende for ungdommene å skille siden de voksne er en konstant faktor. De voksne er i en type forelderrolle som alltid er tilstede. Informantene beskrev kveldene som tiden på døgnet hvor de brukte mest tid på ungdommene, da det er skole for ungdommene på dagtid. Kveldene ble derfor ofte brukt i felleskap. Det ble beskrevet slik: *"De kjenner ikke noen forskjell, det tror jeg ikke. Er vi her så er vi her."*

Noen av informantene fortalte at om ungdommene tok kontakt i friperioden, så betydde det ikke noe. Dette viser at relasjonene er sterke siden ungdommene er så trygge på de voksne at de tar kontakt med dem når de har fri.

4.5.4 OPPSUMMERING

I denne kategorien fremkommer det de voksnes opplevelse av hvorfor medleverturnusen er hensiktsmessig for ungdommene. De ansatte erfarer effekten av turnusen, og opplever at det fungerer at de bor her sammen over tid. Det er tydelig at medleverturnusen skaper et godt miljø for begge parter. Opplevelsene i denne kategorien poengterer dette, ved at samtlige ansatte er positive til ungdommenes

tilstedeværelse. Dette gjør Hiismoen til et optimalt tjenestetilbud for denne type ungdom.

4.6 KATEGORI 6: TURNUS OG ARBEID

I denne kategorien er fokuset hva som gjør at de ansatte ønsker å jobbe medlevertturnus. Turnusen er uvanlig, og derfor var det ønskelig å vite drivkraften bak denne måten å jobbe på. Den lange ansienniteten på kollektivet er også veldig interessant. Det vil også tydeliggjøres den enkeltes opplevelse av arbeid.

4.6.1 HVORFOR MEDLEVERTURNUS?

Informantene fortalte historier om medlevertturnusen, i forhold til livene deres. De informerte om at det tidligere ikke var vanlig med et sted å bo utenom Hiismoen. De voksne var verden rundt i friperioden, mens i dag var det vanligere med eget sted å bo. Det var lik oppfattelse av hvorfor den enkelte ønsket å jobbe slik. Faktorer som at det er mer et hjem enn en jobb, og fleksibiliteten og felleskapet var en drafaktor for de fleste. Det var tydelig at ingen hadde jobbet medlevertturnus om de ikke ønsket det. Dette ble fortalt slik: *”Jeg tror du får en svært høy grad av meningsfullhet, at det føles som en integrert del av livet. Det blir en personlig relasjon på en helt annen måte enn den profesjonelle relasjonen som er vanskelig å komme utenom i en vanlig jobb.”*

De fleste oppfattet medlevertturnusen som noe mer enn jobb. Denne følelsen mente de var nødvendig for at det skulle fungere å jobbe slik. Informanten beskrev: *”Det er givende, meningsfullt og gir stor grad av eierfølelse.”*

De fleste informantene jeg snakket med hadde ikke barn, men informantene fortalte at det har vært vanlig at de ansatte har det.

En voksen sa at når barnet hennes ble eldre skjedde det noe i forhold til henne og ungdommene. *”Det kunne bli en slags lojalitetskonflikt mellom ansattes barn og de innlagte, det er jo en spesiell boform. Og at det i den grad kan bli vanskelig for et barn å oppleve så mye impulser, det var tøft når det er så stort, at det er så mye inntrykk en blir påvirket av hver dag, grunnet alle folkene.”*

Denne voksne hadde sluttet å jobbe medleverturnus når barnet hadde blitt eldre. Tanker som ellers arriverte var den lange ansienniteten her som er 8.5 år. Dette er veldig mye sett i henhold til samfunnet ellers, noe som forteller mye om graden av trivsel blant de ansatte. Det var klare meninger rundt turnusen. Denne informanten fortalte: *”Når du er deg selv er det fantastisk å gjøre alt du ønsker. En variert jobb, alltid rundt mennesker og friperiodene er det som gjør at du blir heftet på dette livet.”*

4.6.2 HVA ER ARBEID?

Synet på arbeid var varierende ut fra hver informant. Det var tydelig hva de oppfattet som arbeid og ikke, men Hiimsmoen gav for mange ikke den typiske jobbfølelsen. En informant beskrev arbeid slik: *”Arbeid er kontor ting, her føler jeg sjelden jeg er på jobb.”*

Flere av informantene snakket om inntekt, og mente at jobb er noe som skaper verdi. En annen sa: *”Arbeid er noe som man gjør og får en lønn for. Og på den andre siden noen en forventer et utfall av. Har alltid hatt et ønske om at når jeg går på jobb at jeg ikke trenger å tenke at det er jobb, men en naturlig del av livet.”*

Noen snakket om lønn, mens andre informanter knapt la merke til lønnsøkning. Denne informanten fremla det slik: *”For de fleste som har vært lenge så blir det mer en livsstil enn en jobb, selv om det er deler jobb.”*

Det var viktig for noen informanter at de ikke opplevde Hiimsmoen som jobb, da de tenkte at livet her fort kan bli slitsomt om en tenker slik i en så lang periode.

Informanten: *”Prøver å leve dette livet så godt jeg kan, at ting ikke er jobb siden jeg bor her.”*

4.6.3 OPPSUMMERING

I denne kategorien kom det frem hva som drar den enkelte mot å jobbe medleverturnus og generelt hva som er arbeid. Det var tydelig at jobb for de fleste var noe annet enn det de gjør på Hiimsmoen, men de var samstemte om at jobb gir penger. Medleverturnusen ble fremstilt som en unik mulighet for de som ønsker å leve i et felleskap med uendelige muligheter.

4.7 KATEGORI 7: BELASTNINGER

Det er lite forskning på medlevertturnusen, og den som er utført viser ofte ulike belastninger knyttet opp mot den. Dette vil stå i fokus i denne kategorien.

4.7.1 PSYKISK BELASTENDE

Det var ulik oppfattelse blant informantene rundt belastninger. Det er ulike opplevelser rundt utfordringene knyttet til turnusen. Det som er vanskelig for noen, er ikke for andre. De ulike forholdene som påvirket de ansatte på dette området var motstridende fra tidligere forskning, som er beskrivende rundt graden av utageringer. Informantene mente at tryggheten levet felleskapet skaper gjorde at det var lite utfordrende atferd på Hiimsmoen. Informanten beskrev dette slik: *"Det er lite, så å si ingenting vold eller trusler. Over alle disse årene har jeg kanskje følt ubehag i maks en time."*

Grunnen til at det var lite vold og trusler mente en informant hadde å gjøre med graden av forutsigbarhet i kollektivet. En konstaterte: *"Tror at når vi bor så tett, dannes relasjoner hele tiden slik at det mer blir et hjem. Noe som jeg igjen tror demper truslene fra ungdommene."*

De fleste mente at det var ikke vold og trusler som gjorde at de ble slitne, men selv med lite utageringer ble de påvirket av å bo som de gjør. Videre fortalte en annen informant: *"Klart det kan være krevende å bo med noen som har så mye bagasje..."*

En informant sa noe om viktigheten av å passe på seg selv når det var ekstra tunge dager. Det ble fremlagt slik: *"Både ja og nei, det er belastende, men det handler om hvordan du tar ansvar for det som er belastende, men er det ting som vi gjør i denne familien så snakker og samtaler vi sammen når det er tunge ting."*

4.7.2 UTFORDRENDE UNGDOMMER

I denne kategorien varierte svarene. Det ble belyst viktigheten rundt god kommunikasjon. Det var tydelig at kommunikasjon var nøkkelen for hvordan de voksne håndterte ungdommene. Samtlige var enige om at kontakten til hver ungdom varierte. Dette ble fremstilt: *"Dette er jeg helt sikker på er individuelt, for meg er det et spørsmål om hvordan personligheter fungerer sammen."*

Ungdommer som kommer fra en anstrengende familiesituasjon ønsker hjelp i ulik grad, da noen kan bruke lang tid på å slippe nye mennesker inn. Selv om ungdommen har vanskeligheter med å danne nye relasjoner, så gjør han ikke noe galt. Han viser bare ikke at han ønsker å være i en relasjon. For mange kunne dette være utfordrende og belastende å jobbe med ungdommer som motsa seg behandling. Informanten: *”...Mest krevende med de ungdommene som ikke vil være i en relasjon, de som er avvisende og ikke vil slippe folk inn.”*

Utenom det som nevnes pratet informantene om at de i noen tilfeller ønsket å gjøre mer. Det er vanskelig å forstå hvordan en kunne gitt mer enn det de gjør her, men fortsatt var dette tanker som viste seg. Informanten beskrev: *”Krevende å bo med folk jeg skjønner skulle fått mye mer hjelp enn vi klarer å gi.”*

Det er tydelig at når de jobber og bor på Hiimsmoen så ønsker de å gjøre det de kan. Her kommer det ungdommer som ikke ønsker hjelp. Det kan være utfordrende for den voksne å slippe taket, og si at dette er nok, en kan ikke tilby mer. Det er tydelig at alle gjør sitt beste til enhver tid, men en er avhengig av at ungdommene ønsker å være i relasjon. Det er viktig at de ønsker å motta hjelpen som gis for at de skal klare komme seg ut av den negative spiralen.

4.7.3 OPPSUMMERING

I denne kategorien kom det frem ulike utfordringer som kan forekomme i kollektivet. Det viser seg å være utfordrende å bo så tett med ungdommer med ulik bakgrunn. Hva den enkelte opplevde som utfordrende varierte, men de var enige om at det kunne være utfordrende å bo med denne typen ungdom over tid. Det viktigste de gjorde for å ha det greit på jobb var at de voksne har et godt samarbeid, og snakker om det som er innviklet.

4.8 OPPSUMMERING AV KATEGORIENE

Det som skilte seg ut gjennom mine funn var at informantene ikke opplever medlevertturnusen som negativ. Det var helt essensielt at de ikke tenker at de stadig er på jobb siden de er her så lenge. Medlevertturnusen påvirker de ansatte ulikt, men da ungdommene gir mye tilbake er det greit å bli påvirket.

Det fremkom også ulike faktorer som forbundene er opptatt av, med tanke på søvn og helse. Informantene beskrev at de ikke ble påvirket mer enn hva de ellers hadde gjort. Essensen er at informantene ønsker dette livet, i tillegg til at de opplever hvor hensiktsmessig dette er for ungdommene.

5.0 DRØFTING

Diskusjonen vil gå ut fra min problemstilling som er: *Hvordan opplever de ansatte i et kollektiv å jobbe medlevertturnus, med utgangspunkt i eget og ungdommenes liv?*

Problemstilling tolkes og drøftes ut fra egen empiri, tidligere forskning, samt teorien som er brukt for å forstå oppgavens omfang.

Fokuset i denne delen er med bakgrunn i de ansattes uttalelser. Deres standpunkter tydeliggjøres i forhold til deres opplevelse av medlevertturnusen.

Jeg vil først ta for meg de ansattes oppfatning av arbeidsplassen. Jeg opplever deres oppfatning som essensen for at medlevertturnusen skal fungere optimalt for ungdommene. De negative faktorene vektlegges mye i tidligere forskning av medlevertturnusen, og derfor opplever jeg det viktig å vise til de ansattes tanker rundt dette.

Valgt struktur på drøftingen er lik som funn kapittelet, og jeg vil da ta for meg tilnærming for tilnærming på lik linje som jeg har gjort i denne delen. Forskjellen er at det vil fremkomme noe flere underoverskrifter enn det er i funn delen.

5.1 OPPFATNING AV ARBEIDSPLASSEN

Nedenfor vil det bli drøftet de ansattes erfaringer med medlevertturnusen. Dette drøftes i form av negative og positive faktorer. De ulike faktorene går litt i hverandre, da jeg opplever at de ulike faktorene i tidligere forskning kan være motstridende i henhold til mine informanter.

5.1.1 NEGATIVE FAKTORER

Et eksempel på en negativ faktor i medlevertturnusen kan være at de ansatte går glipp av aktiviteter på utsiden. Familieliv og helse har i mindre grad blitt tatt opp av informantene som noe negativt med medlevertturnusen. Dette samsvarer også med det Fo (fo.no) påpeker (se kapittel 2.2.4). Nicolaisen (2012) beskriver hvor lite familiene til de som jobber medlevertturnus er tatt i betraktning. Det er ulike meninger rundt hva som er riktig, men negative faktorer vil ha ulik påvirkning på mange.

Det stilles inkonsekvente spørsmål omkring de negative faktorene. Et spørsmål er om det kan oppfattes negativt med egen forskrift (lovdata.no). Mine tanker er at hensikten med forskriften er at det bør være visse reguleringer omkring denne turnusen. Det er flerfoldige meninger, og når det er regulert så kan ingen si noe om turnusen. Det er enklere for alle parter å forholde seg til noe som er nedfelt i loven.

De ansatte fortalte meg at de ikke opplevde turnusen som en ulempe. Samtlige på Hiimsmoen har valgt arbeidstiden, og de ønsket at medlevertturnusen skulle opprettholdes. De ønsket dette med tanke på mulighetene turnusen ga i deres og ungdommenes liv. Anledningen det skaper i forhold til ungdommene er utelukkende positiv. Dette samsvarer også med hva Olberg og Pettersen (2015) belyser om medleverskapet omkring hensikten med dette i ungdommenes liv. Dette vurderes som en viktig faktor som oppveier de manglende negative faktorene jeg ble informert om.

Moland og Bråthen (2012) sin forskning harmonerer også med hva Olberg og Pettersen (2015) mener at turnusen inneholder, i form av økt forutsigbarhet, trygghet og stabilitet for ungdommene. Et annet positivt aspekt er at de voksne blir mindre slitne enn i andre turnuser. Informantene fortalte at de følte at de var færre timer på jobb nå, enn når de jobbet vanlig turnus. Dette virket rart da de jobber betydelig mer enn vanlig, men jeg tenker at opplevelsen den enkelte har i forhold til negative faktorer er små grunnet at de kan være seg selv og ha egne ønsker når de jobber her. Jeg tenker også at eventuelle negative faktorer oppveies av de positive faktorene som skapes i ungdommenes liv.

5.1.2 POSITIVE FAKTORER

Da jeg spurte informantene om betydningen av godt arbeidsmiljø var alle enstemmige om at det var helt essensielt for at de skulle ha det greit på jobb. Det ble også nevnt hvor viktig det var å ta hånd om utfordringer som dukket opp. Jeg persiperer at dette er viktigere på Hiimsmoen enn andre steder, da de bor her er det nødvendig å ta opp krevende forhold for å opprettholde et bekvemt arbeidsmiljø. Dette samsvarer med Wadel (1984) sin oppfatning av arbeid. Vi må bruke tid på å reparere det som er anstrengende, for at arbeidet skal bli utført forsvarlig for ungdommene.

Negativitet vil ikke bare påvirke de voksne, men også ungdommene som mottar behandling på Hiimsmoen. Jeg tenker at negativitet blant de ansatte har en smitteeffekt,

og vil forverre ungdommens behandlingstilbud. De voksne er avhengige av et godt arbeidsmiljø når de bor så tett over lang tid.

5.1.3 UTFORDRINGER I JOBBEN

Dersom det forekommer verbale trusler, og utageringer kan en bli sliten av å være i denne settingen for lenge. Informantene påstod at det var lite av denne typen utfordringer på Hiimsmoen. De ansatte opplevde ungdommene som trygge, og med manglende frykt for de voksne. Jeg oppfattet det som at forutsigbarheten skapte trygge og fryktløse rammer, og erfaring tilsier at dette ikke skaper utfordrende atferd. Ungdommene har mulighet for å danne trygge og gode voksenforhold, noe som det er behov for i prosessen for å bli rusfri.

Mange av ungdommene på Hiimsmoen har ikke hatt ordentlige voksenforhold hjemme, og da kan de ha en tendens til å ”spise deg opp”. Jeg mener da at de voksne kan ha vanskelig for å få fred. Personalgruppen bør henholdsvis være sterk, og skape rammer som trygghet og godt miljø. Jeg ser disse faktorene som essensen for å klare håndtere et slikt arbeid.

Arbeidsmiljøet oppleves også som en forutsetning for å gjøre en god jobb. Pettersen og Olberg (2006) beskriver nødvendigheten ved at personalgruppen er kontinuerlig tilstede. Kontinuitet vil styrke ungdommenes forhold til de voksne, da de ser at de alltid er tilstedeværende. Spørsmål jeg stiller meg etter endt forskning er:

Er medlevertturnus er det eneste alternativet til å gi gode, trygge og forutsigbare tjenester til denne typen ungdom?

Dette spørsmålet er krevende å besvare, men min tanke er at dette må sees i henhold til den enkelte ungdommen sine utfordringer. En ungdom vil plasseres der hvor det tenkes det er hensiktsmessig for han. Ut fra dette oppleves det klart at Hiimsmoen danner grunnlaget for et svært nyttig behandlingstilbud for ungdommene.

5.1.4 SOSIALE RELASJONER I ARBEIDET

Det å reparere de sosiale relasjonene før arbeidet begynner er optimalt for selve arbeidet. Dette kan betraktes som en del av arbeidet, da det er viktig for at arbeidet skal

fungere. Jeg tenker at nøkkelen i et godt arbeidsmiljø er at man er i en positiv relasjon med kollegaene en har. Den positive relasjonen bør opprettholdes på tross av diskusjoner og uenigheter. Vi må samhandle for å kunne løse konflikter. Wadel (1984) nevner at når vi samhandler for å løse konflikter på arbeidsplassen, da kan det sies at arbeid blir utført.

Sett fra et forskerperspektiv er det en del av arbeidet å ta tak i konflikter som oppstår. På Hiimsmoen oppleves det som svært betydningsfullt å ordne opp i disse siden de ikke går hjem etter endt arbeidsdag. Kollektivet er hjemmet deres, og da er det nødvendig at man har det greit sammen. Det er nødvendig å kunne generalisere at de ansatte har det greit sammen i enhver setting. Deres opplevelse av dette er essensiell for at de skal ha en positiv følelse av Hiimsmoen som hjem.

5.2 PÅVIRKNINGSGRAD ANSATTE

Jeg opplevde at det å bo og jobbe samme sted påvirket de ansatte i ulik grad. Hovedpunktene under dette avsnittet er påvirkningsgraden i forhold til helse, sykdom, og søvn. Disse faktorene oppleves som vesentlig å ha i fokus, da det er nødvendig når en jobber slik. Det vil også komme frem tanker som forbundene har, samt litt generelt om kollektivene.

5.2.1 PÅVIRKNING AV SØVN

Søvn er viktig med tanke på helsemessige faktorer. Uten søvn ville en ikke klart å utføre jobben som skal gjøres fagligforsvarlig. Ut fra egne erfaringer vet jeg at man trenger nok søvn og hvile mellom øktene, for å holde fokuset oppe på oppgaven en skal utføre. Det er viktig å passe på at en ikke går på autopilot når en skal utføre behandling til denne typen ungdom. Det er da ikke bare viktig grunnet helsemessige faktorer, men spesielt viktig da det påvirker andre menneskers sine liv mer direkte enn i andre yrker.

Forskningen til Åkerstedt (2002) beskriver at uvanlige arbeidstider er en av de store grunnene for ødelagt søvnmønster. Min oppfattelse fraviker fra dette, da informantene sa at deres søvn ikke ble påvirket av å jobbe spesielle arbeidstider.

Forbundene er opptatt av søvn. De mener at ansatte må få søvnen de trenger. Det hender i et medleverskap at de voksne blir forstyrret når de skal sove, da er det viktig at de får ta igjen de tapte timene med søvn neste dag. Det er fortsatt vanskelig å sikre at de ansatte får søvnen de trenger, men jeg tenker da at det er viktig at noen ønsker å beskytte dette biologiske behovet. Det er nedfelt i lovverket at de skal ta timene med tapt søvn igjen, og dette er også forbundene sin preferanse. Forskriften beskriver at du skal ha et visst antall timer søvn i løpet av natten, eller påfølgende dag (lovdata.no).

Grunnen til at forskriften og forbundene har dette i fokus tenker jeg er siden vaktskiftet varer i seks uker. Det at man også kan bli våknet på natten kan føre til stress, og ødelagt søvn. Dette samsvarer med Åkerstedt (2002) sin forskning. Det er klare indikatorer på at påvirkningsgraden av å bli våknet varierer ut fra den enkelte.

Dette samstemmer med Schwartz (1970) forskning som beskriver søvn som et nødvendig ånde. Søvn er viktig i forhold til gode arbeidsvilkår, og en person sin livskvalitet.

Jeg tenker ut fra egen erfaring at man har perioder i livet hvor søvnen er dårlig, men om dette er noe du er vandt til, så vil det påvirke deg i mindre grad. Hviletid og roen de har på kollektivet tenker jeg har en sammenheng med hvorfor samtlige informanter sover godt. Tidligere forskning viser fortsatt at lange arbeidsøkter ikke er ensbetydende i forhold til påvirkning av søvnen. Dette samsvarer også med Lie et al. (2008) sin forskning.

Det er mange faktorer som spiller inn på søvnmønsteret, Lie et al. (2014) har forsket på noen av disse. De kommer med eksempler som dårligere livskvalitet, høyere ulykkesrisiko grunnet fatigue, økt dødelighet, høyere sykefravær er faktorer som er i fokus. Forskningen til Lie et al. (2008) er til dels motstridende fra den nyere forskningen, da det viser at lange arbeidsøkter ikke er entydige i forhold til dårlig søvn.

5.2.2 HELSE

Informantene påstod at medleverturnusen ikke påvirket helsen deres negativt. FO (fo.no) er likevel skeptisk til turnusen. Nicolaisen (2012) sin forskning harmonerer med min, med tanke på at forskningen viser at denne turnusen i noen tilfeller har redusert sykefravær. Mine funn viser at sykdom og medleverturnus ikke har en direkte sammenheng.

Det negative fokuset som turnusen får i forhold til at den påvirker helsen negativt, tenker jeg er begrunnet i uvitenheten knyttet til denne måten å jobbe på. Dette er motstridende fra min forskning, da informantene fortalte at de ikke var mer syke nå enn i tidligere jobber. Mine tanker er at et par sykedager er innenfor det som er normalen, og forekommer i enhver jobb. Pettersen og Olberg (2006) sin forskning samsvarer med min forskning. Med tanke på at ansatte opplever at de har god helse, men at de til en viss grad opplevde å være mer slitne i denne turnusen.

Fra et helsemessig perspektiv er det indikatorer som viser at lange arbeidsøkter øker risikoen for hjerte og karsykdommer, noe som bekreftes av Lie et al. (2014) sin forskning.

Før intervjuene tenkte jeg at utfordrende atferd kunne påvirke helsen negativt. Informantene bekreftet at det ikke gjorde det med dem, da det var svært lite utfordrende atferd på Hiimsmoen. De mente at medlevertturnusen var med på å trygge ungdommene, og dermed minket negative faktorer på dette området. De blir mindre psykisk slitne siden de har få tilfeller av ungdommer med utfordrende atferd.

På tross av hva Olberg (2006) skriver om de negative psykiske faktorene som stammer fra turnusen, så er min forskning motstridende. Han påpeker at dilemma rundt slitenhet hadde vært krevende om utfordrende atferd hadde vært et problem. Det er ulik forskning på om langturnuser påvirker helseforhold negativt. Min forskning viser at turnusen ikke skaper negative faktorer på helsen. Jeg ser at Olberg (2010) sin studie ikke harmonerer med mine resultater, da studien beskriver dokumenterte resultater i henhold til søvnmangel, og dårlig søvnkvalitet når en jobber lange arbeidsøkter. Det er uvisst om resultatene hadde vært annerledes med flere informanter. Dette grunnet at spørsmålet var direkte knyttet opp mot informantens søvn, og ikke informantens generelle oppfatning av søvnen.

5.2.3 SYKDOM PÅ HIIMSMOEN

Lie et al. (2014) sin forskning ga meg en forforståelse på forhånd av intervjuene rettet mot sykdomsbilde. Forskning tilsier at en blir mer syk av å jobbe lengre perioder. Resultatene var at alle utenom en informant nesten aldri hadde vært syk på Hiimsmoen. Dette undret meg litt, men terskelen for å være syk, var som i eget hjem. Det var greit

om de trengte en dag i sengen, men utover dette ble det skrevet egenmelding. Det var viktig for kollektivet at alle fikk gjøre det de var komfortable med.

Det er lite dokumenterte forhold angående negative helsefaktorer, men en kan være mer utsatt for å få psykiske problemer, hjerte og karsykdommer. Det er viktig at den enkelte kjenner sin kropp og sine behov, og klarer å ta de hensynene som trengs når en jobber medlevertturnus. Pettersen og Olberg (2006) skriver om helse, men i motsetning til Olberg (2010) skriver de om ansattes opplevelse av utmattelse og helse. De skriver om påvirkningen av disse faktorene med tanke på arbeidstiden. Det er viktig at de voksne ikke blir mer syke av å være på jobb, da deres opplevelse av egen helse er viktig for hvordan jobben utføres.

Jeg tenker at skillelinjen mellom jobb og fritid kan være diffus, da de bor og jobber samme sted. Informantene sa at å bo på jobb ikke hadde noen betydning med tanke på helsen deres. Informantene fikk ha egne hobbyer, besøk og ellers det de ønsket.

Det at de kan gjøre hva de vil, bidrar til økt trivsel. Dette kan også tyde på at fokuset på sykdom og helse minkes, og derfor ikke oppleves som et problem.

5.2.4 LOVVERK

Lovverket ligger til grunn for alt arbeid som utføres i Norge. Det er medleverforskriften som danner grunnlaget for at de har mulighet å ha så høyt timeantall. I forskriften er det nedfelt hvordan en skal forholde seg til faktorer som arbeidstid, fritid, og hvile (lovdata.no).

Det ble ikke fortalt om medleverforskriften av informantene på intervjuene. Det ble fortalt at forbundene følte at forskriften ble misbrukt, da det var flere turnuser som brukte forskriften som ikke jobbet medlevertturnus. Medleverforskriften sin hensikt er for mennesker som bor og jobber i et behandlingstilbud. Det har vært mye diskusjon om forskriften fra 2005 burde vært fjernet. I Arbeidslivtidsskriftet (arbeidsliv.no) mener de at forskriften burde blitt fjernet til fordel for egen hjemmel i arbeidsmiljøloven.

Informantene så ikke hensikten med at forskriften skulle fjernes, men muligens burde det vært strengere krav til bruken av den. Jeg tenker at det ikke hadde vært nødvendig å fjerne denne om det hadde vært tydeligere hvilke turnuser som går inn under den.

5.3 MOTIVASJON OG LIVSKVALITET

I dette kapitlet vil det komme frem mitt og de ansattes perspektiv knyttet til deres livskvalitet. Livskvalitet blir påvirket av hvordan de ansatte har det, og opplever hverdagen.

5.3.1 ULIKE PERSPEKTIVER

Hiimsmoen er bygget opp slik at de hjelper ungdommer å bli rusfrie. Informantene sa at de fokuserte på at ungdommene kunne ta del i behandlingen. På Hiimsmoen inviteres ungdommene til å dele livet i de voksnes hjem. Ungdommene har en nøkkelrolle, uten dem hadde ikke dette vært et behandlingstilbud. Hovedmålet er at det skal være alles hjem.

Jeg tenker at hjem følelsen de har bidrar til at de trives, og dette oppleves også som grunnen til den lange ansienniteten til de ansatte. Tidligere nevnte jeg at forbundene oppfatter det som et problem å rekruttere ansatte. Ut fra intervjuene så er rekruttering av nye ansatte til kollektivet ikke et problem, da det alltid er mange søkere på utlyste stillinger. Gjennomsnittlig ansiennitet på 8,5 år viser også at når de begynner å jobbe her så blir de værende. I dagens samfunn bytter en ofte arbeidsted. Den lange fartstiden de ansatte har sier mye om trivselen rundt denne levemåten. Jeg velger å kalle det en levemåte, da det var slik jeg opplevde at det var å arbeide medleverturnus på Hiimsmoen.

Jeg tenker at noen mennesker ser fordelene av å være i arbeid, som ikke oppleves som det. Det er et økende antall i befolkningen som ikke ønsker den typiske A4 livsstilen. I en medleverturnus har man flere muligheter, og mer "fri" enn de som arbeider hver dag fra 07.00-15.00 (nho.no).

Jeg opplever at tryggheten og forutsigbarheten ungdommen får i medleverskapet, er noe en burde ta hensyn til ved valg av turnuser. Det at det gjør så mye i henhold til ungdommens liv taler for medleverturnusen, og er fordelaktig over andre turnuser med flere ansatte. Jeg tenker at dess færre ansatte det er i behandlingstilbudet, dess lettere er det for ungdommen å åpne seg for de som er der. Jeg tenker at det er lettere å forholde seg til færre, enn flere i en institusjonell setting. Min forståelse er at tillitt bygges gjennom forutsigbarhet og trygghet. Disse faktorene får ungdommen nok av på

Hiimsmoen, når de ikke må forholde seg til stadig nye mennesker. Forskning viser at dette er grunnen til at langturnuser er ønsket, da det gir et bedre tilbud til tjenestemottakeren.

Fra et forskerperspektiv ser jeg at det positive må veie opp for det negative. Dette er essensielt for at en skal klare å arbeide medlevertturnus. Det at hovedtyngden er positiv er essensielt for ungdommene og de voksnes livskvalitet.

Bakgrunnen for intervjuene mine var å forstå de ansattes tanker bak medlevertturnusen. Dette har jeg fått en klar forståelse for, både med tanke på ungdommene og de voksnes liv. Informantene ga klare indikasjoner på opplevelsen av medlevertturnusen, noe som var helt essensielt i forskningen min. Det var fortsatt ulik opplevelse av selve arbeidet, noe som er naturlig da alle er ulike og har ulik forståelse rundt hva som er arbeid. Jeg ser at noen av dem som arbeider her ikke har arbeidet mange steder, er noe som kan påvirke oppfattelsen av turnusen. Informantene har mindre å sammenlikne med, siden de kunne hatt et annet arbeid de hadde likt bedre. Det viser fortsatt at de som arbeider her, ikke ønsker noe annet. Dette forteller meg at de har slått seg til ro med dette livet.

5.4 EGNE MULIGHETER

Det er ulike måter å oppleve medlevertturnusen på. Det vil drøftes ulike muligheter de ansatte har i forhold til faktorer som fysisk aktivitet og familieliv.

5.4.1 FYSISK AKTIVITET

Jeg tenker at sykefraværet minker, da det er stor grad av fleksibilitet rundt egne hobbyer. Det ene Hiimsmoenkollektivet ligger et sted hvor det er attraktivt å komme seg ut å være fysisk aktiv siden det er mye friluftsliv. Jeg tenker at dersom de voksne er flinke til å være i aktivitet, så vil det bidra til at sykdom blir et mindre problem. Dersom de ansatte klarer å være aktive, vil dette bidra positivt i henhold til søvn og sykdom. Fysisk aktivitet i forhold til bedring av søvn henger sammen, men det kan også forankres i forskning at det har en sammenheng. Dette bekreftes av Åkerstedt (2002) sin forskning. Det å være sunn og fysisk aktiv bidrar til et bedre søvnmønster. Informantene

kan lett komme seg ut i naturen og være aktive. Dette tenker jeg er noe av grunnen til at de sover godt.

5.4.2 FAMILIELIV

Det kan se ut som de ansattes familieliv blir tatt lite i betraktning når en arbeider medleverturnus. Min forskning viser at de som hadde barn, følte ikke at familien ble påvirket av turnusen. Informantene følte at Hiimsmoen tilrettela for at de kunne være med familien sin, og siden de fikk det så ble det ikke opplevd som et problem. Jeg tenker at den enkelte må finne det som fungerer, og dette er det ikke fasitsvar på. Det var tydelig at slik turnusen var lagt opp med tanke på muligheten for å være fysisk aktiv og eget familieliv, var det enkelt å være positiv til denne livsstilen.

5.4.3 DE ANSATTES PERSPEKTIV I HENHOLD TIL MEDLEVERSKAPET

Noen av informantene snakket om andre turnusordninger, og flere sa at de ikke hadde trivdes med det tidligere i karrieren. Informantene mente at de umulig kunne hjulpet denne ungdommen med vanlig turnus. Vanlig turnus er det NHO (nho.no) beskriver som den mest brukte ved behandlingstilstander i Norge, da arbeider de dag/aften 07.00-15.00 eller 14.30-22.00. Informantene tenkte at behandlingen ikke kunne være formålstjenlig om de hadde jobbet vanlig turnus.

Om det er faglige begrunnelser for dette kommer ikke tydelig frem, men forskningen min samsvarer med Eide og Eide (2008). De mener at empati, trygghet og forutsigbarhet er viktige verdier i behandlingen til denne typen ungdom. Ravndal (2007) er enig i informantenes tanker omkring at kollektivene skal være trygge levesteder. Levefelleskapet bidrar til positiv utvikling, og i forhold til vekst informerte de meg om at det er et stort pluss med medlevertturnusen. Kontinuitet i behandlingen er et hovedpoeng fra mitt og informantenes ståsted.

Min opplevelse er at relasjonen blir lettere bygget når tjenestemottakere og ansatte bor samme sted. For å bygge en relasjon handler det om at de voksne ikke gir opp ungdommene. Skal de voksne klare hjelpe ungdommene med å utvide egne erfaringer må de leve et vanlig liv sammen. Helgeland (2009) angir at dette innebærer å legge til rette for samtaler og aktiviteter. Disse kan hjelpe ungdommene med å få til ting som

ikke omhandler rus. Informantene fortalte også at de selv alltid er tilstede. Tilstedeværelse bidrar til at ungdommene ikke har motstandskraft til å gi opp behandlingen. Medleverturnusen opplevdes som en fundamental faktor til motivasjon og livskvalitet, da de ser at ungdommene får livet sitt på rett kjør.

5.4.4 ARV OG MILJØ

Fra mitt faglige ståsted tenker jeg at biologiske og genetiske faktorer spiller inn på hvorfor ungdommene får rusproblemer. Dette er tanker jeg har grunnet informasjonen jeg fikk, det at mange av ungdommene her er vokst opp i et hjem med rusproblematikk. Den biologiske faktoren er nok fortsatt ikke den største eller eneste grunnen til rusproblemene til ungdommene.

På bakgrunn av dette ser jeg tydelig at barn som har vokst opp med rus lettere havner i dette miljøet selv. Dette har muligens noe med at det livet er normalt for dem. Jeg ser at arbeidet på Hiimsmoen bør utføres fagligforsvarlig, fordi ungdommene kanskje fortære ser hva som er vanlig. Jeg tenker at et vanlig liv er et rusfritt liv.

5.5 MEDLEVERSKAPET FOR UNGDOMMEN

Gautun et al. (2006) sin forskning viser at ungdommer tilknyttet barneverninstitusjoner ønsker voksne mer tilstede i behandlingstilbudet. Det er tydelig at ungdommer som bor med voksne tjenesteutøverne ofte føler seg tryggere. Fra ungdommenes perspektiv ser man at medlevertturnusen gir større rom for samtaler, samt økt grad av tillit til de ansatte (ibid).

På tross av negative spekulative uttalelser fra forbundene rundt denne turnusen, viser forskningsrapporter at ungdommene opplever medlevertturnusen hensiktsmessig. Forskningsrapporter fra Fafo (fafo.no) påpeker at medlevertturnusen er positiv i forhold til kontinuitet av personale, trygge og forutsigbare rammer rundt ungdommenes omgivelser. Tatt i betraktning så er dette den viktigste nøkkelen i ethvert tjenestetilbud, at tjenestemottakerne er positive til arbeidstiden.

5.5.1 RELASJONELL TENKNING OG DEN SIGNIFIKANTE ANDRE

Min oppfatning av Hiimsmoen er at det her er mange betydningsfulle personer. Dette er personer som bryr seg, gir av seg selv, og ønsker at ungdommene skal bli rusfrie. Jeg ble fortalt at mange ble rusfrie etter endt behandling. Det er helt tydelig at ungdommene er avhengige av voksne som er tilstedeværende, og viser interesse i livene deres. De voksne på Hiimsmoen tar med seg ungdommene på aktiviteter, de viser at de har oppmerksomheten rettet mot dem uansett om ungdommene er interesserte eller ikke. Jeg ble fortalt at mange av ungdommene ikke opplever denne typen oppmerksomhet ellers. Jeg tenker derfor at samhandlingen og relasjonene som skapes, er nødvendig for ungdommene. Mennesker skaper bånd til andre, og andre får vår oppmerksomhet. Dette defineres av Wadel (2008) som relasjonell tenkning. Det er noe vi gjør når mellommenneskelige relasjoner er fokuset for vår oppmerksomhet.

De voksne har ungdommene i fokus for behandlingen, og bruker livet sitt til å gi ungdommen mulighet å bli rusfri. Jeg ble fortalt at en informant hadde vært med en ungdom om natten fordi han var redd. Dette forteller meg at empati er en egenskap som står sterkt her. Empati er av Bergnehr, Bergnehr, og Kristiansen (1984) definert som noe ethvert menneske trenger for å klare bry seg om andre. Dette ser jeg i sammenheng med hvordan Eide og Eide (2008) definerer empati og muligheten til å kunne sette seg inn i andres sko. Dette er viktige egenskaper i relasjonsbyggingen med en klient. Ser klienten at du bryr deg, da er du blitt en betydningsfull person.

En betydningsfull person er en som ungdommene har behov for. Jeg tenker at når ungdommene beskuer personer som viser empati, da vil de etter hvert bry seg mer. Min forståelse er at flere av ungdommene ikke har voksne som viser interesse for om de ruser seg eller ikke. Da de kommer til Hiimsmoen vil de merke at det de gjør også betyr noe for de voksne, som velger å dele livet sammen med dem. Dette for at ungdommen skal få bedre muligheter til å bli rusfri. For å klare nå dette målet er det nødvendig at ungdommen selv ønsker å bli rusfri. Dette harmonerer med hva Tjersland et al. (2013) skriver angående egen interesse i sitt liv. Har man styrket interesse og håp i livet sitt, da er man agent i eget liv. Det er viktig at vi lar klienten delta, og at det er han som skal lede egen endringsprosess (ibid). Dette kan også ses i sammenheng med forskning av Bjørnøy et al. (2011). Det er tydelig at når en gir barn og unge innflytelse over egen

behandling, samt egne fremtidsvalg, vil dette bedre mulighetene for utvikling og høyere selvfølelse (ibid).

På lik linje som det er viktig at ungdommene er interesserte i endring, er det viktig med tilstedeværende voksne. Det hjelper ungdommenes bedring å ha en voksen som bryr seg på det nye stedet. Min forskning tyder på at dette er helt essensielt, men det harmonerer også med hvordan Backe-Hansen et al. (2011) belyser det. Det at den enkelte har en voksen tilstede har stor betydning for tilpasningen i miljøet på institusjonen (ibid).

Jeg ble fortalt at mange av ungdommene kunne ha vansker med å tilpasse seg i starten av behandlingen. Noen viste liten interesse i begynnelsen siden de kommer hit på tvang, de ønsket ofte ikke å være her. Derfor er det essensielle at de voksne er her over tid, og ikke gir opp. Dette vil ungdommene plukke opp, og da vil de slippe de voksne inn, for videre å bli mer interessert i behandlingen.

Helgeland (2009) mener at når en ser barnets behov, da må man se hva det gjør å bli bortplassert på en institusjon. Det kan være utfordrende å komme til et nytt sted med nye mennesker, og et sted hvor alt er fremmed (ibid). Dette er noe en må være klar over på Hiimsmoen, men slik jeg ble fortalt så er interessen til de voksne stor. De voksne er såpass mye tilstede, som gir de en innsikt i hvordan ungdommene er. Dette er noe som hjelper de voksne med å forstå ungdommene best mulig. Forståelse er noe de ansatte trenger for å kunne gi den enkelte ungdom det han trenger i behandlingen, denne forståelsen bidrar til at den voksne blir en betydningsfull person. Denne personen er en helt optimal person for å kunne oppnå god effekt av behandlingen.

5.5.2 FAKTORER I POSITIV BEHANDLING

Det er mange positive faktorer i behandlingen på Hiimsmoen, faktorer som forutsigbarhet og trygghet. For å klare videreformidle dette er det viktig at de voksne viser interesse og tilstedeværelse. Ungdommene vil starte og kommunisere når de opplever at de voksne er tilstede, og er interesserte over tid. Kommunikasjon er en betydelig faktor i behandlingen. I kommunikasjon vil den voksne etterhvert oppfatte kjernen i problemet til den enkelte ungdom. Jeg tenker at det er nødvendig for ungdommene å samhandle med de ansatte. Måten de gjør det på vil vise at de er interessert i hjelp.

Noen kommunisere med kroppsspråk og andre verbalt hva de ønsker. Tjersland et al. (2013) vektlegger kommunikasjon som en vesentlig faktor i behandlingen. Hvordan en kommuniserer og viser tilstedeværelse, har stor betydning for kontakten og samarbeidet med ungdommen. Det er også viktig for kontakten med ungdommen at han stoler på deg. For å opprettholde tillit må rutinene og forutsigbarheten i tilbudet synliggjøres.

Tilstedeværelse viser seg å være optimalt på Hiimsmoen. Medleverskapet bidrar til at ungdommene alltid har voksne rundt seg. Ved tilstedeværelse opplever ungdommene at de voksne bryr seg. Jeg ble fortalt at ungdommene ikke får mulighet til å motsi seg behandling, da de voksne alltid er tilstede. De voksne gir ikke opp før de har bygget en relasjon, noe som her er optimalt i behandlingen. Dette harmonerer med hva Helgeland (2009) skriver. Det handler om å ikke gi opp ungdommen over tid. Ungdommene blir hjulpet til å utvide egne erfaringer når de lever et vanlig liv sammen med de voksne.

Jeg tenker at styrken ligger i familiefølelsen som skapes. Ungdommer som tar kontakt i friperioden tydeliggjør dette. På Hiimsmoen klarer de skape et spesielt bånd, siden ungdommene kan ha kontakt når den voksne er på fri. Kontakten de voksne og ungdommene har i friperioden viser at de er en type storfamilie. I overenstemmelse med dette oppleves det at de voksne har blitt en betydningsfull person, og har all mulighet for å hjelpe ungdommen i behandlingen.

5.5.3 FO

Medleverturnusen gir assosiasjoner i forhold til andres opplevelser av hvordan man bør arbeide. Det er også store variasjoner rundt FO sine tanker, og opplevelsen til de som arbeider slik. Rapporter viser at ungdommene i kollektivene erfarer turnusen som positiv. Deres syn må tas betraktning, da det er de som mottar behandling. De ansatte er også fundamentale siden det er de som utfører behandlingen, og en må se på deres opplevelse av turnusen (fao.no).

FO og andre forbund er kritiske selv om ungdommene får mye forutsigbarhet av turnusen. Sett fra en annen side belyser Moland og Bråthen (2012) sin forskning at en får brukt kompetansen til de ansatte bedre ved å arbeide lengre perioder (ibid). Utdannelse er en faktor i ulike behandlingsinstitusjoner. På Hiimsmoen er alle

likeverdige uavhengig faglig bakgrunn. Jeg tenker at alle har noe å lære av hverandre. Ungdommen opplever at alle er likestilt skaper et uvurderlig felleskap på Hiimsmoen.

Ungdommene ser at det spiller ingen rolle om han ikke kan alt andre kan. Den enkelte må spille på det han behersker, og se at man lærer av hverandre. Oppbyggingen av likeverdighet er en faktor jeg tenker forbundene burde sett på når de er kritiske til Hiimsmoen som tjenestetilbud.

5.5.4 ARBEIDET PÅ HIIMSMOEN

Arbeidet på Hiimsmoen er faglig begrunnet, og støttes opp av en pedagogisk plattform. Plattformen skaper en felles forståelse for hvordan en skal arbeide her. Dette kan sees opp mot hvordan Andresen (2010) beskriver behandlingen. Den er forankret sosial pedagogisk, og ikke individrettet, medisinsk eller psykiatrisk som det var tidligere. Dette skulle være en ny måte å utføre behandling på. Det at Hiimsmoen er et hjem samsvarer med hva Andresen (2010) skriver, siden det ikke er drevet som et ordinært behandlingstilbud. De ansatte opplever at de gir mer av seg selv, enn i andre behandlingstilbud på grunn av tiden de bruker på kollektivet.

Felles retningslinjer er bra for utførelsen av arbeidet i ethvert behandlingstilbud. Dette er viktig siden arbeidet er med tanke på ungdommenes bedring (Brandal, 2004). Informantene beskrev at arbeidet med ungdommene ville vært annerledes om de hadde hatt vanlig turnus. Dette var meninger som bunnet i de tette relasjonene de skapte når de bor sammen, med alt som følger med.

5.5.5 RELASJONSBYGGING I MEDLEVERTURNUSEN

Kollektivene tror at en må ha en relasjon for at ungdommen skal klare endres. Min faglige vurdering og tidligere forskning beskriver noe om at den ansatte må gjøre det han kan for å hjelpe ungdommen å bli rusfri. Resultatene viser at om de voksne gjør hva de kan, så har dette god innvirkning på ungdommenes behandling.

Medleverturnusen er uvanlig, og akkurat denne typen med seks uker på og to fri har de kun på Hiimsmoen. Tidligere var det mer vanlig å jobbe medleverturnus, og man kan spørre seg selv om hvorfor dette praktiseres mindre nå enn før. Det har vært mye frem og tilbake i forhold til hensikten med turnusen, og hva det gjør med de som arbeider

slik. Pettersen og Olberg (2006) skriver at forbundene tidvis har kjempet mot turnusen, de tenker at det er for belastende å leve på arbeid.

Olberg (2010) beskriver at medleverordninger innenfor barnevernet er eksempler på arbeidstidsordninger med utvidet arbeidstid. Jeg oppfattet at de ansatte ikke opplever arbeidstiden som en ulempe, men heller en fordel. Samtlige forstod at det virket mye å være på arbeid seks uker, men de opplevde dette som et pluss. De kunne gjøre egne ting, og leve som de ellers ville gjort. Fortsatt er den faste arbeidstiden fra 07.00-15.00, og ikke lenger enn andres. Forskjellen er at de velger å dele livet med ungdommene utover arbeidstiden, slik som i et vanlig hjem med foreldre og barn.

5.5.6 FAGLIG STÅSTED

Mitt faglige ståsted i forhold til trygghet og tillit er at verdiene er i en nøkkelposisjon i behandlingen. Ungdommene her har vært gjennom mye i forhold til rusproblematikk, lite tilstedeværende, og kriminalitet. Hensikten med Hiimsmoen er at ungdommene kommer til et hjem hvor det alltid er voksne. De slipper overlapping og ulike voksne å forholde seg til hver dag. Det er ingen tvil om fordelene med denne måten å arbeide på for ungdommene.

Ungdommene på Hiimsmoen trenger trygghet og forutsigbarhet. Disse er byggesteinene i medleverskapet. Trygghet og forutsigbarhet oppleves som nøkkelen ved at det skapes nye relasjoner. Teori og forskning viser at ungdommens bedring forutsettes med gode og trygge relasjoner. Det er ungdommen selv som må ønske bedring. Det er viktig at ungdommen har tillitt til den voksne, siden det er han som skal hjelpe ungdommen å bli rusfri.

5.5.7 FAGLIG ARBEID

Faglig arbeid er grunnlaget i medleverturnusen. Hiimsmoenkollektivet er bygget opp rundt tanken om at det skal være et sosial pedagogisk tiltak (Ravndal, 2007). På Hiimsmoen betyr det like mye for de voksne som for ungdommen at hverdagen fungerer, siden de ikke er på "besøk" som i andre behandlingstilbud. Tanken er at når en bor så tett vil det skape engasjement og forpliktelser, i forhold til resultat og hverandre slik som i en familie.

Samtlige av informantene mente at medlevertturnusen kunne beskrives som faglig. Det faglige grunnlaget i arbeidet med ungdommene gjør det til et innholdsrikt behandlingstilbud. En av informantene sa at alt av tjenester ungdommene mottar er erfaringsbaserte eller kunnskapsbaserte, alt fra saksbehandling og måten de opptrer på er gjort med en hensikt. Jeg ser dette i sammenheng med Linde og Nordlund (2010) som beskriver at kvaliteten i tjenestene er gunstige når tilbudet utvikles i henhold til hver enkelt tjenestemottaker.

5.5.8 BRUKERMEDVIRKNING

Tjersland et al. (2013) beskriver viktigheten av brukermedvirkning i tjenestetilbudet. Brukermedvirkning er viktig når en arbeider med ungdom som har rusproblemer. Min forskning viser at brukermedvirkningen økes med denne turnusen. Turnusen skaper økt grad av trygghet i forhold til stabile ansatte, og forutsigbarhet siden de konsekvent møter de samme voksne uke etter uke.

Mitt perspektiv tilsier at om man involverer ungdommene, viderefører man respekt og brukermedvirkning. Det er deres liv, og derfor er det viktig at en retter oppmerksomheten mot det den enkelte kan. Den ansatte kan lettere bidra til at ungdommene skal være stolte av seg selv om han stoler på deg. I følge Tjersland et al. (2013) er tillitt en viktig faktor i relasjonsbyggingen. Relasjonsbygging er viktig for at den ansatte skal kunne få ungdommen til å delta i behandlingen. Deltar ungdommen, og tar egne valg blir brukermedvirkning utøvd.

5.5.9 UNGDOMMENES PERSPEKTIV

Backe-Hansen et al. (2011) påpeker viktigheten av at ungdommene har innflytelse og involveres i tjenestetilbudet. Med tanke på ungdommene er det nødvendig at tjenestetilbudet utføres fagligforsvarlig, det er ungdommene som er grunnen for at de voksne kan bo her. Backe-Hansen et al. (2011) beskriver at arbeidet utføres forsvarlig siden de voksne har det greit helsemessig og følelsesmessig (ibid). I forhold til dette var det tydelig at de ansatte trivdes. De ansattes trivsel påvirket ungdommene. Dette ser jeg i sammenheng med hvordan Olberg og Pettersen (2015) beskriver hensikten med turnusen fra ungdommenes perspektiv.

Fra ungdommenes perspektiv er faktorer som trygghet og relasjonsbygging sentralt i behandlingen. Det kan vurderes om dette kan etableres i god nok grad i andre turnusordninger. Min og tidligere forskning viser at mange av forbundene er kritiske til medleverskapet, men turnusen oppleves som en klar fordel for ungdommene. Gautun et al. (2006) sin forskning viser at de fleste ungdommene på en barneverninstitusjon ønsker mer nærvær av voksne. Det hjelper på tryggheten at ungdommene alltid har noen de kan snakke med, og som lytter.

Jeg la fort merke til tryggheten den enkelte voksne uttrykket, siden de virkelig ønsker dette livet. Trygghet er en egenskap de ansatte må ha for at ungdommen skal føle seg trygg. De voksne var klare på fordelene med turnusen for ungdommene, og dette gjenspeilet seg i behandlingen. For å få dette klart frem har jeg valgt å ta med et av sitatene fra metodedelene. Slik min opplevelse er beskriver dette kjernen i medlevertturnusen.

Informanten beskrev medlevertturnusen for ungdommene slik: "Tror det er sunt. At man får så mye tid til relasjonene at de kan virkelighets orienteres, de blir mer reelle. Vi får tid og tilstedeværelse til å akseptere så mange ulike sider ved hverandre, og igjen kjenne på tryggheten av det. Om en ungdom ønsker å avvise den voksne, så er en så mye sammen at det blir veldig vanskelig å fortsette å avvise over veldig lang tid.

5.6 FORUTSETNINGER I MEDLEVERTURNUSEN

I dette del kapittelet vil det bli drøftet hva som gjør medlevertturnusen til et bra alternativ som tjenestetilbud. Faktorer som trygghet og forutsigbarhet vektlegges for å bygge relasjoner i institusjonslivet.

5.6.1 TRYGGHET OG FORUTSIGBARHET

Forutsigbarheten det gir ungdommene når de slipper vaktskift, og fleksibiliteten gjør Hiimsmoen til et tiltaksapparat som klarer håndtere utfordrende situasjoner. Dette skaper trygghet og forutsigbarhet i stor grad. Ungdommene vet alltid hvem som er på arbeid, og hvem de har å forholde seg til. Jeg tenker at dette vil dempe frustrasjonen deres, og bidra til mindre utfordrende atferd.

Det er klart at en relasjon ikke blir den samme når den du snakker med må gå hjem midt i en utfordrende situasjon. Det er trygt og forutsigbart å alltid ha voksne tilstede, uansett hvor sint ungdommen er. De opplever at det ikke nytter å skyve de voksne bort, siden de er her over så lang tid. Dette er essensielt for å kunne bygge en relasjon. Resultatene er gode, og viser at de klarer å skape trygghet og forutsigbarhet. Det er tydelig at de voksne bidrar til ungdommens liv i så stor grad at de ofte blir rusfrie.

Tryggheten og forutsigbarheten som formidles er en av fordelene ved å arbeide med leverturnus. Fortsatt har hver turnus noe en må se på med et kritisk blikk. I forhold til medlevertturnusen angir Pettersen og Olberg (2006) noe om den negative siden ved denne måten å arbeide på. De mener at det kan være psykisk belastende å leve med ungdommer som krever mye av deg til enhver tid, i form av verbale trusler og utageringer.

Ungdommene som kommer hit er i en svært sårbar posisjon, siden de er tvangsinnlagt. Alt er nytt, og det kan da være utfordrende å vite hvordan en skal oppføre seg i ulike situasjoner. Det er ønskelig at ungdommene etterhvert skal føle tilknytning til de voksne og Hiimsmoen. Dette kan være vanskelig da den enkelte har ulik forståelse, og ulik evne til hvordan de klarer å tilknytte seg andre. Tjersland et al. (2013) belyser at omsorgen en får som spedbarn er avgjørende for hvordan en håndterer tilknytning senere i livet.

Rutinene og forutsigbarheten er viktige i institusjonslivet. Dette er nytt for de fleste som kommer hit. Backe-Hansen et al. (2011) beskriver at tryggheten og tilliten en bygger opp gjennom samhandlingen på institusjonen er en viktig faktor i behandlingen. Det å måtte forholde seg til nye mennesker, nytt sted og nye rutiner krever mye. For mange kan det være utfordrende å venne seg til institusjonslivet.

Jeg tenker at mange av ungdommene ikke forstår hvordan Hiimsmoenlivet påvirker dem. Dette er forståelig da jeg selv ikke klarte forestille meg hvordan det var her. Inntrykket jeg fikk var annerledes enn det bildet jeg gikk inn med. Hiimsmoen ser ikke ut som en institusjon. Med dette mener jeg at man kan komme hit og legge seg på sofaen, slappe av, og ta seg noe mat som i ethvert hjem. Jeg ser fordelene med dette i en behandlingssammenheng. Jeg tenker at det er lettere å komme inn i en slik setting, men

også å komme tilbake til eget liv etter endt behandling. De kan generalisere det de har lært her siden det er som et hjem, og ikke som en institusjon.

Felleskapet og tilhørigheten de føler er noe som vil knytte ungdommen til Hiimsmoen lenge etter endt behandling. Dette ble bekreftet av informantene i form av at de har en høstfest hvor tidligere ungdom kommer. Det at de kommer hit viser at de ønsker kontakt etter oppholdet på Hiimsmoen. Flere av ungdommene hadde også sporadisk kontakt med de voksne lenge etter behandlingen. Personlig tenker jeg at et slik forhold i en behandlingssetting bidrar til en følelse av tilhørighet. Ungdommer som kjenner på tilhørighet vil gjøre mye for å ikke å skuffe den voksne.

5.6.2 INSTITUSJONSLIVET

Hver institusjon iakttas ut fra behandlingstilbudet som tilbys ungdommen. En ungdom i kontakt med barnevernet vil bli plassert hvor det oppleves hensiktsmessig. Jeg tenker at ungdommene som plasseres på Hiimsmoen kommer hit med tanke på deres behov. Etaten som sender dem hit gjør det med tanke på at ungdommen kan få et rusfritt liv. Dette bekreftes av mine funn, ved at behandlingen fungerer når ungdommen har mulighet til å bli rusfri. Tanken om et rusfritt liv for ungdommene kan være fjern, men forskningen til Pettersen og Olberg (2006) viser at forutsetningene for at ungdommene skal bli rusfrie er primært tilstede i et medleverskap.

For å kunne venne seg til institusjonslivet spiller de voksne en nøkkelrolle. En voksen i institusjonen må tenke på hva ungdommen trenger, og hva det gjør med dem å bli tvangsinnlagt. For mange kan det være krevende å komme tilbake til et vanlig ungdomsliv. Med tanke på ungdommene på Hiimsmoen er det en fordel at det gamle miljøet blir satt på sidelinjen. Målet er at ungdommene skal komme seg bort fra rusmiljøet. Ved gjenkomst til det vanlige livet så er den voksne viktig. Han kan bidra til å danne nytt nettverk, og gi ungdommene en ny sjanse blant jevnaldrende. Her harmonerer min forskning med Helgeland (2009). Han beskriver at en kan kalle den voksne på Hiimsmoen for den signifikante andre, den voksne må være en døråpner for ungdommene når de skal inn i nye miljøer. Det er hensiktsmessig med medleverturnus for at ungdommen skal ha en positiv læringsprosess (ibid).

Det kan være utfordrende å komme til et nytt sted når en har rusproblemer. Det er gjerne ikke selvvalgt eller ønskelig å være her. På tross av at de er her på tvang tenker jeg at ungdommene etterhvert vil slippe de voksne inn. Her vil de treffe de samme voksne sporadisk enn hva en gjør i andre behandlingstilbud, og derfor vil det være vanskelig å motsette seg behandling. Etterhvert vil ungdommene ønske behandling, og Hiimsmoenlivet har oppnådd den tenkte hensikten, målet om et rusfritt liv. Eide og Eide (2008) beskriver at ungdommen føler seg ivaretatt når han blir sett og lyttet til (ibid).

Informantene mine fortalte at noen ungdommer bruker lang tid på å slippe de voksne inn. De blir tvunget til å bo et nytt sted med nye mennesker, og nye regler. Dette kan være utfordrende, men også effektivt. Mulighetene som dukker opp over tid vil ungdommene gripe etterhvert, siden de voksne er tilstede og konstant tilbyr ungdommene et nytt liv.

5.6.3 GODE RELASJONER

En må ha relasjonen mellom mennesker i fokus for å kunne bygge trygge og forutsigbare rammer. Hvordan en bygger relasjoner er noe de fleste har erfaringer med. Det er slik en samhandler med familie, venner og kolleger på jobb. Samhandlingen sier hvem man ønsker å være, og handlingene viser hvem vi er. Som fagpersonell er det viktig at en forsøker å se tjenestetilbudet fra ungdommenes side. Dette er helt nødvendig for at ungdommen skal se at vi bryr oss, og at vi er empatiske ovenfor hans situasjon. Wadel (2008) beskriver ferdigheter som empati, medmenneskelighet og forståelse som nødvendige for å kunne bygge videre på tryggheten og forutsigbarheten. Det er tryggheten og forutsigbarhet man ønsker ungdommen skal føle når han er i en sårbar situasjon som det er å være tvangsinnlagt (ibid). I sammenheng med Eide og Eide (2008) beskrives det at fagpersonen bør ha disse faktorene i fokus når en skal etablere en relasjon. Jeg mener at når de voksne viser at de bryr seg, og ønsker å lytte, da er behandlingen stimulerende for ungdommen.

Ungdommer som blir innlagt på Hiimsmoen kommer tidvis fra vanskelige familieforhold. Noe som kan ha ført til at den enkelte ungdom har utviklet ulike typer tilknytningsforstyrrelser. Denne adferden bør man forstå for å kunne utføre behandling. Eide og Eide (2008) beskriver viktigheten av å kommunisere med trygghet.

Min oppfatning harmonerer med Eide og Eide (2008) når jeg ser hvordan de jobber på Hiimsmoen. Ungdommene vil oppleve trygghet siden de bor med de voksne over tid. Forutsigbarhet ved at det er de samme voksne uke etter uke. Videre beskriver Eide og Eide (2008) at den negative tilknytningen de har opplevd tidlig i livet kan ha satt dype spor. Det er derfor helt nødvendig at de mottar disse verdiene når de kommer til et nytt sted hvor de skal bygge nye relasjoner. Forskningen min viser at tilstedeværelsen de utøver på Hiimsmoen bidrar til en positiv faktor for ungdommenes tilknytningsadferd.

5.6.4 TILSTEDEVÆRELSE

Når en ungdom har bygget opp tillit til den voksne vil han føle seg trygg og den voksne er da blitt en betydningsfull person. De vet at det er noen som er tilstede når de trenger det, tilliten vil da styrkes. Ungdommene på Hiimsmoen er i en utfordrende periode, og da trengs en person som kan vise vei fremover. Det trengs at de voksne er en person som innehar optimisme siden mange av ungdommene ikke besitter dette selv. Eide og Eide (2008) sine teorier rundt dette harmonerer med min forskning. Viktigheten av at de voksne formidler tilstedeværelse, trygghet, optimisme og tillit er nødvendig, for å bygge videre ungdommens liv ved ønske om forandring (ibid).

Min opplevelse tilsier at arbeidet her skaper forutsetninger for bedring. Jeg traff ungdom som viste tydelige forandringer. Ungdom som var stolte av Hiimsmoen og ønsket å vise det frem. De bor her over lang tid, og med de samme menneskene skapes muligheter. Muligheter i form av egen utvikling. Ungdommen får en ny evne til tillit siden de voksne på Hiimsmoen uttrykker tilstedeværelse hele døgnet.

5.6.5 ULIKE SETTINGER

Det er mye som er med på å gi ungdommene nye sjanser til å bygge opp livet sitt. På Hiimsmoen er det ulike plattformer som er nødvendige for å kunne bygge opp ungdommenes sosiale ferdigheter, både institusjonelt og i hjemmet. Måltidet er en viktig plattform for dette.

Måltidet som plattform ser en at kan prege det sosiale livet til ungdommene. Når en spiser sammen kan det være nødvendig å regulere mer enn i andre settinger. Sett fra et voksen perspektiv skal måltidet være ordnet på en spesiell måte. Backe-Hansen et al.

(2011) beskriver måltidet som en strukturert setting, og kan brukes som et element i behandlingen av ungdommene. En kan arbeide med kjernen i det som er ungdommen sitt problem, i form av uro, samt manglende sosiale ferdigheter (ibid).

På Hiimsmoen tenker jeg at når de spiser sammen, og gjør andre dagligdagse ting vil en bli kjent i alle settinger. Det at måltidet er en setting hvor de får tid til å samtale, og måltidet skjer flere ganger daglig bygger dette opp tilstedeværelsen til de voksne og ungdommene.

Måltidet er en arena i hjemmet som er sentralt i barn og unges oppvekstvilkår. Wadel (1986) beskriver alle arenaene et barn forholder seg til. Mange av arenaene er fra ung alder, for eksempel venner, barnehage og hjemme. Det kan være utfordrende, og et barn som har dårlig miljø hjemme, kan fort havne utenfor i dårlige miljøer utenfor hjemmet (ibid).

Jeg ser viktigheten av at de voksne på Hiimsmoen er oppmerksomme på de ulike arenaene og miljøene ungdommene er i. Backe-Hansen et al. (2011) beskriver at det er arenaene fra ung alder som lærer barnet sosiale ferdigheter, deltakelse og medvirkning. Det er i egen fritid de bygger opp sin sosiale kapital (ibid).

Det kan være vanskelig å havne i en ny setting som Hiimsmoen. Mange kommer fra et miljø hvor de er vant til å styre seg selv, noe som antakelig ikke skaper de beste forutsetningene for bedring og forandring. Mange av ungdommene føler nok at de har det greit før de kommer til Hiimsmoen. Ungdommene har muligens ikke behov for at det skal komme nye mennesker som vil endre livet deres, men den gode mottakelsen på enhver arena vil hjelpe, da det er trygt og forutsigbart i enhver setting.

5.6.6 ULIKE ARENAER

Ungdommene på Hiimsmoen er utflytende med tanke på problematikken de har. Jeg mener at det er nødvendig for en helhetlig forståelse å se hvor de kommer fra, og se hvordan de samhandler med andre på ulike arenaer. For den voksne er det viktig å tenke på at barnet kan endre atferd fullstendig fra en arena til en annen. Derfor er det essensielt at vi ser hvordan barnet opptrer på enhver arena. Wadel (1986) beskriver nødvendigheten av å se barnet ved de ulike arenaene.

For et helhetlig bilde er det nødvendig at en ser på hva som skjer og endres ved de ulike arenaene over tid. Dette for å få en forståelse for hvorfor barnet mister tilknytningen til noen arenaer (ibid).

Et eksempel på dette er når barnet utvikler sterke rusmiddelproblemer og mister tilknytningen til alle arenaer utenom vennegjengen. Skjer dette er det viktig å se hva vi som voksne kan gjøre for å bringe de unge tilbake på arenaene de har mistet tilknytningen til. Her tenker jeg at de voksne på Hiimsmoen kan motivere ungdommene til å starte med nye aktiviteter. Hiimsmoenlivet kan bidra til at ungdommene får utfolde seg på nye områder, ved hjelp av ny kunnskap kan de starte på nytt etter behandlingen.

Viktige faktorer i behandlingen beskrives på nettsiden til Hiimsmoen (hiimsmoen.no). En av faktorene er at de voksne har ulik bakgrunn. Dette skaper variasjonsbredde av ulike rollemodeller. Det at de voksne har ulik kunnskap, ferdigheter, personlig kultur og personlige egenskaper betraktes som en viktig faktor i utførelsen av behandlingen (ibid). Dette gjør at ungdommene opplever de ansatte som viktige i enhver setting. Det at ulike utdannelser er likestilt, bidrar til at ungdommen vil se at han trenger ikke kunne alt. Dette bekreftes ved det Brandal (2004) skriver. Involverer man ungdommene og gir dem innflytelse i behandlingen vil de oppleve mestring og selvbestemmelse i eget liv (ibid).

5.7 TURNUS OG ARBEID

Selv om flere synes en åttetimersdag er normalt, er det mange som ikke arbeider slik. Timeantallet en bruker på arbeid er varierende. Fagbevegelsen vedtok åttetimersdagen som normal arbeidstid for alle i 1919. I følge Myrvang (2015) var det da de fleste opplevde dette som normalarbeidstid. Årsaken til at mange tenker at de arbeider for mye på Hiimsmoen skyldes gjerne den uvanlige arbeidstiden de har.

5.7.1 ARBEID

Hva er arbeid? Er arbeid noe som gir lønn, eller noe som får dagene til å gå? Det er vanskelig å definere, da dette har forandret seg kontinuerlig gjennom de siste tiårene. Har en kvinne som går hjemme og steller huset per definisjon et arbeid? I dag er dette definert som arbeid, men det gir ikke inntekt. Wadel (1984) definerer arbeid som noe vi

tjener penger på. I dag forbindes arbeid med noe som gir verdi (ibid). Definisjon harmonerer med hvordan Statistisk sentralbyrå (2015) definerer arbeid, i form av noe som gir lønn.

Wadel (1984) sin definisjon samsvarer med informantenes oppfatning av arbeid. Arbeid er noe som gir lønn, var samtlige enige om. Likevel følte flere at det de gjorde på Hiimsmoen ikke var arbeid. I henhold til Nybø (1985) har de voksne på Hiimsmoen et høyt timeantall. Timeantallet ligger godt over gjennomsnittet i forhold til generelt i samfunnet. Nybø (1985) beskriver timeantallet som en del av den kvantitative størrelsen, man har et antall timer til en timesats.

Jeg forstår at informantene ikke føler de utfører arbeid til enhver tid. Da andre opplever at arbeid er noe som avsluttes i det de går hjem. På Hiimsmoen går de ikke hjem, men er på arbeidsplassen i seks uker. Om de skulle opplevd hele perioden som arbeid, kunne dette livet vært utfordrende og utmattende. Jeg erfarer det som positivt at informantene ikke opplever alt som arbeid, men ser på det som livet og hjemmet deres.

5.7.2 ARBEID SOM BIDRAG TIL SOSIALE RELASJONER

I dag er arbeid en vesentlig del av identiteten vår (sintef.no). Jeg ser at den enkeltes arbeidssituasjon får mye oppmerksomhet. Arbeidsledigheten i Rogaland i dag er høy. Mennesker som opplever det å ikke ha et arbeid å gå til kan være vanskelig. Arbeid er noe som gjør at man føler seg nyttig. Man ønsker å bidra med noe i samfunnet, at noen skal ha behov for en samtidig som man trives i arbeidet sitt.

Man ønsker å bli likt og like de man arbeider sammen med. Denne opplevelsen er essensiell for den ansattes tilhørighet til arbeidet. Det er med på å bidra til at den ansatte ønsker å gjøre sin del for at arbeidet skal fungere. I sammenheng med dette ser jeg at på Hiimsmoen er det nødvendig at de ansatte har det slik. Ungdommene ville merket om de ansatte ikke har et godt arbeidsmiljø, som igjen ville gjenspeilet seg i behandlingen. Dermed er arbeidet de gjør i forbindelse med miljøet en viktig del av jobben som utføres.

Wadel (1984) beskriver at essensen i utførelsen av arbeidet er knyttet til opplevelsen av sosial tilhørighet fra de sosiale relasjonene våre til ektefelle, venner og arbeidskamerater. Opprettholdelse av sosiale relasjoner er også arbeid. Dermed er den

tiden de voksne på Hiimsmoen bruker på sosiale relasjoner til ungdommene like viktig som tiden de bruker på kontoret.

5.7.3 SKJULT ARBEID

Wadel og Wadel (2007) definerer skjult arbeid som noe innebygget i selve arbeidet. Det kan være en samtale eller en aktivitet. Aktiviteten kan være at en ansatt tar med ungdommen på kino. Samtalene og aktivitetene som utføres kan også betegnes som relasjonsarbeid (ibid). I kollektivet tenker jeg at store deler av arbeidet er skjult. Det skjulte arbeidet som informantene utfører i form av praktiske gjøremål i hus og hjem er noe alle gjør, men oppleves ikke som arbeid siden det er noe som må gjøres i ethvert hjem.

Samtalene og aktivitetene med ungdommen er en stor del av arbeidet. De voksne opplever hva som er arbeid ulikt. Store deler av arbeidet de utfører på Hiimsmoen er skjult, men dette er en del av arbeidet som de får lønn for. Det at Hiimsmoen har reguleringer i lovverket som bestemmer rammer og arbeidstider, hviletider og andre forhold gjør kollektivet til mer enn et hjem, men en arbeidsplass (fo.no).

5.7.4 HENSIKTMESSIG MED LANGVAKTER

Er årsaken til at kvinner arbeider deltidsstillinger fordi de ønsker dette, eller er det flere av disse stillingene tilgjengelig? Fra Moland og Bråthen (2012) fremkommer det at bruk av langturnusordninger kan være et tiltak for å nå målet om å få flere heltidsstillinger i kommunene. Det hadde vært hensiktsmessig fordi det er mangel på heltidsstillinger i kommunene. Medlevertturnusen kan bidra i henhold til å få større stillinger, noe som taler positivt for denne typen arbeid.

Ved å jobbe langvakter får man økt utnyttelse av arbeidskraften. Forskning bekrefter at de som jobber langturnus blir mindre slitne enn de som arbeider vanlig turnus (Moland og Bråthen, 2012). Nicolaisen (2012) beskriver endringen i arbeidslivet i Norge.

Arbeidstiden mellom 07.00-15.00 ble ansett som normalarbeidstid før. Dette er ikke lenger normalen, og nordsjøturnusen sprer seg til andre deler av norsk arbeidsliv. I Arbeidsliv tidsskriftet (arbeidsliv.no) er det beskrevet at de som arbeider medlevertturnus har arbeidstid som varer hele døgnet. Denne har mange likhetstrekk

med slik de lever i en vanlig familie. De får ikke overtidspålagt som de i gjør i vanlig turnus (nho.no), heller ikke fri etter den femte dagen på arbeid.

Likevel veier fordelene opp for manglende fridager i arbeidsperioden. De har to uker fri etter hver arbeidsperiode, og denne bidrar til at de kan gjøre hva de ønsker. I arbeidstiden opplever de at ungdommene endres over tid, noe som også er en positiv faktor i turnusen. Dette er faktorer jeg opplever som vesentlige i henhold til den lange arbeidsperioden.

5.7.5 ULIKE OPPFATTELSER

Samfunnet trenger ulike yrkesgrupper. For å få et samfunn til å fungere er det nødvendig at den enkelte føler at han medvirker. For at ethvert individ skal føle at en bidrar, er det viktig man kjenner at en gjør noe meningsfullt i samfunnet. Arbeid gir mennesker mening, dette samsvarer med Wadel (1984) sine teorier om arbeid. Arbeid bidrar til økende selvfølelse og mestring av selvet.

Slik de arbeider på Hiimsmoen samsvarer med hva Aubert (1985) beskriver at mennesker har behov for å vise andre at vi jobber. Det skapes uvitenhet og negativitet om ikke andre vet at man jobber. Det er vist at negative faktorer som dette vil minke om mennesker er fornøyde med arbeidet (ibid). Mennesker ønsker å være likeverdige med andre. En viktig faktor i henhold til hvorfor de ansatte er fornøyde med arbeidet er at det er en del av dem. Dette tenker jeg bidrar til den positive opplevelsen de voksne på Hiimsmoen viderefører til ungdommen. En nøkkelfaktor er at alle drar i samme retning. Da alle drar sammen er det uønsket med negative tanker, men jeg forstår at andre som ikke vet noe om medlevertturnusen opplever den som negativ. Negativ i den forstand at det er nytt og fremmed for noen at andre velger å bo på arbeid. I forbindelse med dette beskriver Aubert (1985) at vi må bidra til økt viten om medleverskapet, slik at vi slipper negativitet rundt det.

Wadel (1984) skriver at vi i dagens samfunn trenger ulike yrkesgrupper, men fortsatt er det noen bransjer som blir sett mer ned på enn andre. Nybø (1985) skriver videre at når noen mennesker ser ned på andre grunnet arbeidet de har så skaper dette negative holdninger. Det er disse holdningene som bør endres (ibid). I et samfunn så er det behov for alle arbeidsrelaterte oppgaver. Jeg ser at det viktige er at den enkelte er fornøyd med

oppgavene han utfører til daglig. Da den enkelte er tilfreds i arbeidet bidrar dette til økt mestringsfølelse og god livskvalitet.

Norge har blitt et samfunn hvor det er fokus på at arbeid skaper status. Jeg var opptatt av hva det var med arbeid som gjør det til et sosialfaglig fenomen. Da kom jeg frem til at arbeid er med på å skape identitet, mestringsfølelse, og selvtillit. Arbeid bidrar til å definere hvem vi er som mennesker. Arbeid hjelper oss å til leve livet vårt.

5.7.6 ARBEID OG RETNINGSLINJER

Olberg (2011) skriver at uavhengig av hvor en arbeider, ligger lovverket til grunn. Det er lovverket som avgjør hvordan vi kan arbeide. Arbeidstakeren er i fokus i lovverket, og den enkeltes behov og grad av valgfrihet blir tatt hensyn til (ibid). Lovverket gjelder også de ansatte på Hiimsmoen, dette i form av at de selv har valgt sin arbeidstid.

Lovverket beskriver ulike hensyn som må tas ved valg av turnuser, samt de individuelle behovene hver arbeidstaker har.

Jeg tenker at årsaken til opprettelsen av medleverforskriften i 2005, skyldes at medlevertturnusen ikke er sammenliknbar med andre turnuser. Ønskene til den enkelte varierer ut fra hva som er ønskelig i livet. Jeg tenker at det er viktig at vi legger til rette for den enkeltes ønsker, slik at han føler at han utfører meningsfullt arbeid, og at arbeidet utføres hensiktsmessig og verdig ovenfor tjenestemottakerne. Det at arbeidet den enkelte gjør er meningsfullt har stor betydning, og at lovverket skal regulere arbeidet er nødvendig i form av ulike arbeidstidsordninger og lønn (lovdata.no).

5.7.7 FUNDAMENT I ARBEIDET

På Sintef står det beskrevet at arbeid er fundamentet for ny verdiskapning og produksjon. Dette er viktig for utviklingen av et land, men det er menneskene i landet som skal være med å utføre det nødvendige arbeidet. Arbeid påvirker hvem vi er.

Mennesker ønsker å bli verdsatt, samt å bruke egne evner og kunnskap som grunnlag i arbeidet som foretas. Når vi føler at vi bidrar, vil det føre til økt sosial tilhørighet (sintef.no).

Dette ser jeg på som noe av grunnen til at arbeid er sosialfaglig. I arbeidet får vi utvikle relasjoner i samhandling med andre. Relasjoner og sosial tilhørighet er nødvendig for at

den enkelte skal være tilfreds. Sosial tilhørighet er en følelse som oppstår gjennom relasjoner. Tilknytningen til ulike individer er nødvendig for at vi skal kunne utføre arbeidet. Tilhørigheten påvirker hvordan vi anser hverandre, og den er helt nødvendig for et godt arbeidsmiljø. Miljøet bør være preget av verdiene gjensidighet, respekt, ansvar og medvirkning. Beskrivelsen samsvarer med Wadel (2008) sin teori. Dette gjelder enhver arbeidsplass, men muligens ekstra utslagsgivende der hvor en arbeider så tett med mennesker (ibid).

Mennesker som tilbringer tid i ulike behandlingstilbud vil legge merke til uenigheter blant de ansatte. Arbeidsmiljøet er grunnleggende å ta tak i da det kan forringe tjenestetilbudet. Mine resultater viste klart at dette var viktig på Hiimsmoen. De ansatte var tydelige på at arbeidsmiljø ble prioritert ved at de ordner opp hvis det er uenigheter rundt et emne. Miljøet må fungere siden de arbeider og bor så tett over lang tid.

5.7.8 VERDIFULLT ARBEID

Definert på Statistisk sentralbyrå (2015) er arbeid noe som skaper verdi, men bør arbeid være noe mer enn dette? Definisjonen er motstridende i henhold til mine resultater. Hiimsmoenlivet er mer enn arbeid. Informantene var tydelige på at de har valgt å dele livet sitt med ungdommene. Dette tenker jeg bidrar til økt livskvalitet for de voksne.

De har valgt det selv å arbeide slik, selv om informantene beskrev at andre ikke alltid forstod hvorfor de arbeidet slik. Ingen hadde hatt denne turnusen hvis de ikke selv hadde ønsket det. Jeg tenker på følelsen det må være å se ungdommene over så lang tid, det å se at de stadig endres. Ungdommene forandres grunnet at behandlingen fungerer. Dette bidrar til mestring for de ansatte siden de skaper denne endringen i ungdommenes liv. Det er de voksne som skaper rom for bedring.

5.7.9 UTFØRELSE AV ARBEID

På Hiimsmoen er det tydelig at arbeidet utføres hensiktsmessig og forsvarlig siden de ansatte får arbeide slik de ønsker. De ansatte har troen på det de gjør, og har en klar eierfølelse til stedet.

Mange av informantene mente at Hiimsmoen ikke kunne sammenliknes med andre tjenestetilbudet. Mulighetene ungdommene får her ville vært umulig med en annen

turnus. Dette vil være varierende ut fra øyet som ser, men det var slik oppfattelsen rundt dette var blant informantene.

5.8 BELASTNINGER

Under denne overskriften vil jeg komme inn på ulike retningslinjer, fordeler og ulemper samt ulike refleksjoner i henhold til medlevertturnusen.

5.8.1 SOSIALT ARBEID

Jeg som fagperson tenker at det er viktig å få frem at medleverskapet er bygget opp rundt et sosialfaglig ståsted. Omsorg, sosialisering og oppdragelse er viktig i behandlingen på Hiimsmoen. Årsaken til at disse ungdommene utvikler rusproblemer er det ulike grunner for. Det å kunne se faktorer som har gjort at ungdommen utvikler rusproblemer er nødvendig for å skape seg et bilde av den enkeltes situasjon.

Biologiske faktorer spiller i stor grad inn på hvorfor ungdommen får rusproblemer. Man ser på Hiimsmoen at det er andre forhold i tillegg til det biologiske som spiller inn på problematikken til ungdommene. Denne problematikken bør sees i et større perspektiv. På Hiimsmoen er det i henhold til Brandal (2004) faktorer som de sosiokulturelle og de psykososiale forklaringene en grunn for hvorfor ungdommen utvikler rusproblemer (ibid).

En informant fortalte meg at all forutsetning for bedring for disse ungdommen kan bevises i hjerneforskning. Dette synes jeg er med på å bekrefte viktigheten av det de gjør. Medlevertturnusen er blitt en del av livet til informantene. Jeg tenker at dette er med på å bidra til den positive tankegangen de har i forhold til turnusen. De trives med dette samt at de ser bedring i ungdommenes liv, da er det klart at de ønsker at turnusen skal bli opprettholdt.

5.8.2 FORDELER OG ULEMPER

Det kom tydelig frem i intervjuene at samtlige hadde valgt å arbeide slik og de synes ikke at det var mye negativt i turnusen. Dette var deres liv, og de valgte å leve livet sitt i et medleverskap på lik linje som andre velger sitt arbeid. I et intervju med en fremmed

er det muligens ting som ikke kommer klart frem, men min tolkning bekrefter at samtlige ikke hadde arbeidet slik om det ikke hadde vært flere positive enn negative faktorer.

Det er positivt i forhold til både helse, eget liv og at de faktisk ønsket dette livet. Jeg ser at mange av informantene har arbeidet medlevertturnus lenge, dette betyr at de er fornøyde. De er fornøyde med arbeidet de gjør og det livet de lever på Hiimsmoen. Det er helt klart det som er det viktigste, både for å kunne utføre hensiktsmessig og formålstjenlig arbeid i forhold til ungdommene og for seg selv. En ulempe kan være at det er utfordrende å skille mellom eget og ungdommenes liv. Med dette mener jeg at de bor samme sted, og om de skal ut på aktiviteter så vil ungdommene ofte være med.

Min forståelse er at dette er bra for ungdommene, men det kan være en utfordring for informantene. Det kan være vanskelig å få privatliv. Informantene mente at det ikke opplevdes som et problem. Det som skjer på kollektivet kommer foran private aktiviteter. Det kan derfor være utfordrende å planlegge ting utenom Hiimsmoen. Siden de bor utenfor sentrumskjernen kan det være vanskelig å komme seg ut på aktiviteter, så det er muligens mer naturlig å være hjemme. Dette kan forklare hvorfor de voksne ikke tenker at det er et problem, da det kanskje oppleves som noe begrenset tilbud av tilgjengelige aktiviteter.

Informantene fortalte at de ble mindre slitne siden de slipper hyppig av og på jobbing. Lengre perioder ga de mer forutsigbarhet, og mindre fokus på hva som skulle skje på arbeid neste dag. Dersom en av ungdommene hadde det vanskelig ble dette prioritert slik at de ikke trenger å gå fra situasjonen. Fokuset blir å bruke tiden de trenger for at ungdommen skal få full oppmerksomhet. Det er mer optimalt og gir et hensiktsmessig tjenestetilbud fordi de slipper å gå fra uheldige situasjoner. Resultatet er at ungdommene føler seg ivaretatt og kjenner på stor grad av forutsigbarhet og trygghet.

Det er viktig at de ansatte har et greit liv utenom Hiimsmoen. Derfor fokuserer kollektivet på viktigheten av at de ansatte kan drive på med egne hobbyer, med og uten ungdommene. De som arbeider her er i en særstilling når det kommer til dette. For de ansatte er alle muligheter åpne for at den enkelte skal kunne ha egne hobbyer.

Mine tanker kommer inn på det positive i forhold til at ungdommene får være med på forskjellige aktiviteter. Det at ungdommene kan være med på aktiviteter er helt optimalt

i forhold til behandlingen og utviklingen til den enkelte mot et rusfritt liv. Det å kunne få muligheten til å utfolde seg innenfor nye rammer er helt nødvendig for den enkeltes utvikling i ethvert tjenestetilbud. Da ser ungdommen at det er andre muligheter utenom rus. Dette vil ikke bare gi ungdommene motivasjon for bedring, men også de ansattes arbeid med dem.

Det å arbeide med leverturnus er ukjent for mange, og kan derfor bli sett på som en ulempe. Dette kan være krevende å forholde seg til. I tillegg til at det kan være vanskelig å se fordelene av dette så hjelper det ikke at lovbestemmelsene gir rom for tolkning. Staten ser i henhold til Pettersen og Olberg (2006) stadig på nye lovbestemmelser knyttet til arbeidsforholdene angående medlevertturnus. For å se om det er grunnlag for fortsettelse.

5.8.3 RETNINGSLINJER

Lovverk og tariff er nødvendige for at arbeidstakeren skal ha en anstendig arbeidstid (Olberg, 2011). Dette samsvarer med møtet jeg hadde med FO, som var opptatt av at Hiimsmoen skal ha egen tariff. En tariffavtale er nødvendig for å ivareta den enkelte arbeidstakers behov, i forhold til lønn og arbeidstid.

Medlevertturnusen på Hiimsmoen er ut fra egne ønsker og behov, da de er fornøyde med både lønnsvilkår og arbeidstid. Jeg tenker fortsatt at FO saktens ønsker en tariffavtale for å sikre arbeidstakers rettigheter. Med en tariffavtale med faste retningslinjer i forhold til lønn og arbeidstid, vil den ansatte lettere unngå å bli utnyttet. Det at de ønsker å arbeide slik tenker jeg er noe en burde ta i betraktning når en eventuell tariffavtale skal lages. Det at medlevertturnusen er hensiktsmessig for ungdommene er også noe som bør tas i betraktning.

Jeg tenker at en eventuell tariffavtale burde lages i samarbeid med de ansattes leder for å sikre at de voksne blir tilfredsstillt. Ser dette som essensielt for selve medleverskapet, at arbeidet skal utføres formålstjenlig for ungdommene. Skal vi tro det som Olberg (2011) skriver, så er den enkeltes individuelle ønsker til arbeidstid noe vi bør ta mer hensyn til.

6.0 OPPSUMMERING/AVSLUTNING

I løpet av denne oppgaven har jeg sett på medleverturnusen, og hvordan den påvirker de ansatte og ungdommenes liv. Jeg har benyttet teori for å sette oppgaven i perspektiv. Ved å ta for meg relevante litteraturstudier og annen forskning har jeg belyst problemstillingen. Jeg har ved hjelp av teori om tilknytning og relasjonsbygging sett hvor viktig medleverturnusen er for å klare dette.

Ved å arbeide medleverturnus opplever jeg at grunnlaget i medleverturnusen er essensiell for denne ungdommene, i forhold til faktorer de trenger som er i andre turnusordninger. Graden av forutsigbarhet ungdommene får oppleves som fundamentet i medleverturnus. Teorien som er min forståelsesramme har vist meg betydningen av at denne ungdommen trenger omsorgspersoner på alle arenaer. Stabilitet og kontinuitet får en mye av i medleverturnusen, og det er helt essensielt for ungdommene. For å få en helhetlig forståelse av motsetninger i turnusordninger har mitt teoretiske perspektiv omhandlet teori rundt emnene arbeid og turnus.

I teoridelen var et av de vesentlige funnene som fremkom Backe-Hansen et al. (2011) og Wadel (1986) sine teorier rundt ulike arenaer. Det beskrives at det kan være utfordrende for barnet å forholde seg til mange ulike arenaer (ibid). Dette ser jeg i sammenheng med ungdommene som kommer på Hiimsmoen, da de i noen tilfeller ikke ønsker behandling. Det er av signifikant betydning at de ansatte er mye tilstede, dette bidrar til at ungdommene trygges på enhver arena. Denne ungdommen trenger trygghet og forutsigbarhet da de kan slite med tilknytningsproblemtikk og stabilitet fra eget familieforhold.

Eide og Eide (2008) vektlegger tilknytningsproblematikk. De ser at ungdommer som er innlagte på institusjoner kan ha ulik grad av problemer knyttet tilknytning og tillit. Når noen ungdommer mangler essensielle verdier som stabilitet og grunnleggende bekreftelse, har de stort behov for trygghet, støtte og bekreftelse i eget liv (ibid). Ut fra dette oppleves medleverturnusen som i en nøkkelposisjon, til å bidra til viktige verdier som trygghet, støtte og bekreftelse. Det var gjennomgående i mine funn at de ansatte ikke gir opp ungdommene, og da de er tilstede over tid vil ungdommene oppleve dette.

Gjennomgående i oppgaven har jeg tatt frem fordeler og ulemper med turnusen. Det har vært tydelig at fordelene overveier ulempene. Dette gjør det vanskelig å finne negative

trekk ved turnusordningen. Det er Hiimsmoen, de ansatte og ungdommen som har påvirket mitt syn her, og resultatet i denne forskningen. Muligens kunne turnusen vært oppfattet annerledes om de hadde jobbet denne turnusen andre steder, i og med faktorer som et dårlig arbeidsmiljø kan spille inn i stor grad. For de voksne opplevde jeg at turnusen skaper muligheter. Da de bidrar til at ungdommene opplever ulike grader av trygghet og trivsel under oppholdet deres her.

For å finne informasjon om dette emnet gjennomførte jeg en kvalitativ forskning hvor jeg besøkte Stiftelsen Hiimsmoenkollektivet. Jeg hadde intervju med seks informanter som er ansatte ved kollektivet. Disse stilte jeg spørsmål i forhold til deres opplevelse av turnusen, og hvordan de opplever hensikten med turnusen for ungdommene.

Etter gjennomførte intervju var det noen funn som var tydelige. Positivitet rundt medlevertturnusen gikk klart igjen, og det var tydelig at de ansatte opplever Hiimsmoen som et hjem, noe som bidrar veldig positivt i behandlingen. Essensen for at medlevertturnusen på Hiimsmoen skulle fungere ble arbeidsmiljøet sett som en avgjørende faktor. Det at de voksne opplever turnusen positiv for ungdommene bidrar til mestring i begge liv. Det er viktig å ha troen på at arbeidet en gjør er betydningsfullt, og det er tydelig at de voksne på Hiimsmoen har det.

Da jeg snakket med informantene var det de som ga meg inntrykket av hvor mye de ansatte bryr seg om stedet. Jeg opplevde fort at dette var et hjem. Et sted hvor alle er imøtekommende, et sted hvor du kan legge deg ned på sofaen når det er behov for det. Det er akseptert at alle kan være seg selv. For meg var dette kjernen i tjenestetilbudet, og det som gjør det så bra. De voksne i denne turnusen gjør alt for at ungdommene skal ha muligheten til å bli rusfri.

Hovedessensen i drøftingsdelen er hvor viktig arbeidsmiljøet var for at Hiimsmoen skulle fungere. Det var tydelig at for mye negativitet smitter, og dette er ikke bra for ungdommene, da de er her for å bli rusfrie så trenger de å være i et miljø som fungerer. Jeg ser viktigheten av at de ansatte trives, da dette vil gjenspeile seg i behandlingen de gir ungdommene. Da de ansatte er tilfreds, og får til dette da vil de få økt mestringsfølelse og god livskvalitet.

Det er ulike faktorer som gjenspeiler seg som utslagsgivende ved oppgavens slutt, og det er at de ansattes positive opplevelser har en sammenheng med den lange

ansienniteten, god helse og god søvn. Da forbundene ser på dette som et problem, var informantene tydelige på at det ikke var det. Dette ser jeg i sammenheng med trivsel, når de liker det de gjør tenker jeg de blir mindre syke.

Det oppnådde formålet med studien var å se på hvordan denne måten å arbeide på er forsvarlig, med tanke på ungdommene og de voksnes liv. Det er på grunn av ungdommene at de voksne kan bo her. Derfor må tjenestetilbudet være med tanke på ungdommenes problematikk, og deres muligheter for å bli rusfrie.

Likevel ser jeg at oppgaven kan ha en viss svakhet, da en annen forskning kunne resultert i ulik konklusjon. Det finnes ikke en sannhet, sannheten kunne variert ut fra hver forsker og hans bakgrunn. Jeg som forsker har prøvd å holde meg objektiv, men ser at det til tider har vært utfordrende. Derfor er denne forskningen slik jeg har forstått medlevertturnusen, og betydningen av dette.

Funnene sett opp mot tidligere forskning, og teori var grunnlaget i drøftingen. Det har vært utfordrende å komme opp med en konklusjon, da mennesker er ulike, og det som fungerer for en muligens ikke gjør det for andre.

Det er mange faktorer som må vurderes når en velger å arbeide medlevertturnus. Informantene var klar over fordelene og ulempene med dette livet, men fordelene vant klart over ulempene. Det er tydelig at denne måten å arbeide på er hensiktsmessig for de voksne og ungdommene. Dersom noen ønsker å arbeide medlevertturnus, og en klarer å rekruttere disse burde det ikke være et problem at flere kunne benyttet seg av denne turnusen.

Grunnlag for videre forskning kan være at medlevertturnusen er omdiskutert, fordi flere er av en oppfatning at det er rart at noen bor og arbeider samme sted. Fortsatt er turnusen relevant i tiden da det er noe mennesker ønsker, og som skaper muligheter i forhold til ungdommenes utfordringer. Jeg vil komme litt mer inn på videre implikasjoner nedenfor, og det er der jeg har valgt å avslutte min masteroppgave.

7.0 PRAKTISKE IMPLIKASJONER

Nå når jeg har forsket på medlevertturnusen fra de ansattes ståsted, så snur jeg meg mot fagfeltet. Ut fra det jeg har erfart og kommet frem til så burde en lagt mer grunnlag for muligheten til å arbeide medlevertturnus i barnevernet.

Resultatene mine viser tydelig at hovedtyngden i forskningen min er at medlevertturnusen er positiv for ungdommene og de voksne, og jeg er ikke i tvil om at den er det. Essensen for meg er at turnusen ikke føles som arbeid, men Hiimsmoen er et hjem.

Medlevertturnusen gir ungdommene en unik mulighet til å skape trygghet gjennom stabilitet og kontinuitet. Dette er verdier som er optimale for ungdommenes bedring. Forskningen som følger har vært rettet mot hensikten med turnusen for ungdommene. Det er vanskelig ut fra antall informanter, og forskningen som er lest å finne mye negativt med dette. De voksne trives og gjør dette til livet sitt. Det var tydelig både på ungdommen og de voksne jeg traff.

Hiimsmoen oppleves som en type fosterhjem, mens forskjellen er at dette er en institusjon som føles som et hjem, men de kan ikke være her over like lang tid som i et fosterhjem. Spørsmål jeg stiller meg er konsekvensene det hadde fått om turnusen hadde blitt fjernet?

Tjenestetilbudet som blir skapt av medlevertturnusen tenker jeg er en elementær faktor for opprettholdelse av turnusen, og jeg tenker mulighetene ikke hadde vært de samme med en annen turnus. Dette kan jeg si på bakgrunn av hva jeg fikk fortalt, og min tolkning av Hiimsmoen. Denne turnusen skaper unike muligheter som gir ungdommen store sjanser for å bli rusfri.

Dette er et viktig tema som jeg tenker er viktig å forske mer på. Det er viktig å se på dette tjenestetilbudet mot andre for å se forskjellen på disse, og om andre turnusordninger gir like muligheter. Min opplevelse er at andre turnuser ikke skaper den samme tryggheten og forutsigbarheten. Noe som er grunnen til at jeg mener en burde lagt mer til rette for muligheten å arbeide medlevertturnus.

På tross av dette oppfatter forbundene det gjerne negativt at det kan være vanskelig å rekruttere nytt personal. Dette er motstridende fra hva jeg ble fortalt av en informant at

rekruttering av nytt personal sjelden er et problem. Det vil være behov for mer forskning for å kunne se hensikten med medleverturnusen.

Jeg ser fortsatt begrensninger med min studie. Siden dette er en masterstudie er det begrensninger i henhold til både tid og omfang. Dette er et innblikk i hva det vil si å arbeide medleverturnus.

Dermed ser jeg det som svært hensiktsmessig med videre forskning. Forskning må til for at fagfeltet skal få øynene opp for denne måten å arbeide på. Som et resultat av min forskning tenker jeg at synet vil variere ut fra øyet som ser. Jeg tenker videre at det er vanskelig å se bort fra hvorfor dette er positivt for ungdommene. Det at ungdommene og de voksne deler hjem opplever jeg som svært nyttig i en behandlingssituasjon, da det er kontinuitet i behandlingen. Ungdommene opplever de voksne som trygge, personlige og tillitsfulle. Ungdommene får en mer personlig og individuell behandling i et kollektiv med levetilleskap.

Jeg tenker at fundamentet i denne behandlingen er voksne som alltid er tilstede uansett tid på døgnet, og for denne typen ungdom er det nødvendig i henhold til å kunne bli rusfrie. Dette gjør Hiimsmoen til et optimalt tjenestetilbud for ungdom med rusproblematikk.

Da det er de ansatte som leder kollektivet trengs det mer forskning også her. Jeg tenker at en i større grad burde se hva dette gjør med familien deres. Som forsker er det nødvendig å stille seg kritisk til egen forskning, da jeg tenker at ethvert felt har sine positive og negative sider. Det vil alltid være nødvendig med mer forskning for å komme enda grundigere inn i ulempene og fordelene ved medleverturnusen på Hiimsmoen.

Spørsmål jeg stiller meg kritisk til er: Hvorfor er det ikke flere som har opprettholdt denne turnusen?

Dette er et spørsmål jeg sitter igjen med etter endt studie, og som kanskje kunne krevd mer forskning. Derfor er dette spørsmål som jeg stiller til fagfeltet.

8.0 REFERANSER BØKER

Aubert, V. (1985). *Det skjulte samfunn- med innledning av Howard Becker*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Andresen, A. S. (2010). *Mangfoldet i rusfeltet trues av medisinsk dominans*. (Rus og samfunn nr. 4, 2010). Oslo: Universitetsforlaget .

Backe-Hansen, E. & Bakketeig, E. Gautun, H. & Backer Grønningsæter, A. (2011). *Institusjonsplassering-siste utvei? Betydningen av barnevernsreformen av 2004 for institusjonstilbudet*. (Rapport for NOVA nr. 21/11, 2011). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Bergnehr, H. Bergnehr, O. & Kristiansen, A. (1984). *Medleverskap och behandling- en bok om Valstad kollektivet*. Stockholm: Liber forlag.

Brandal, T. (2004). *De(T) umulige- historien om Hiismoenkollektivet*. Sand: Stiftelsen Hiismoenkollektivet. Grafisk design: Fagbokforlaget AS.

Dalland, O. (2010). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Eide, T. & Eide, H. (2008). *Kommunikasjon i praksis-relasjoner, samspill og etikk i sosialfaglig arbeid*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Gautun, H. Gjerustad, C. og Sasaoka, K. (2006). *Brukerundersøkelse i barneverninstitusjonene*. (Rapport for NOVA nr. 9/06, 2006). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Helgeland, I. M. (2009). *Ungdom i alvorlig trøbbel, veier til forandring*. Oslo: Universitetsforlaget.

Jacobsen, D. I. (2013). *Forståelse, beskrivelse og forklaring- innføring i metode for helse og sosialfagene*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Johannesen, A. Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.

Kvale, S. og Brinkmann, S. (2012). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Lie, J-A. S. Gulliksen, E. Bast-Pettersen, R. Skogstad, M. Tynes, T. og Wagstaff, A. S. (2008). *Arbeidstid og helse -en systematisk litteraturstudie*. (STAMI-Rapport nr. 21, 2008). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Lie, J-A. S. Arneberg, L. Goeffeng, L. O. Gravseth, H, M. Lie, A. Haugene Ljoså, C. og Matre, D. (2014). *Arbeidstid og helse- oppdatering av en systematisk litteraturstudie*. (STAMI-rapport nr. 1, 2014). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Linde, S. & Nordlund, I. (2010). *Innføring i profesjonelt miljøarbeid. Systematikk, kvalitet og dokumentasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.

Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning - en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.

Mills, C. W. (2002). *Den sosiologiska fantasi*. København: Hans Reitzels Forlag.

Moland, L. & Bråthen, K. (2012). *Langturnus og hele stillinger i Bergen kommune, arbeidstid og tjenester for psykisk utviklingshemmede og psykisk syke*. (Fafø-rapport nr. 2012:60, 2012). Oslo: Fafø.

Nicolaisen, H. (2012). *Innarbeidingsordninger og familieliv- erfaringer fra helsesektoren og industrien (Søkelys på arbeidslivet, 3, s. 224-241*. Oslo: Universitetsforlaget.

Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier. Den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.

Olberg, D. (2010). *De utvidete arbeidstidene. Om regulering av innarbeidingsordninger, langturnus og langvakter*. (Fafø-rapport nr. 2010:35, 2010). Oslo: Fafø.

Olberg, D. (2011). *Arbeidstidsdilemmaer. Drivkrefter, interesser og konfliktlinjer på arbeidsområdet*. (Fafø-rapport nr. 2011:16, 2011). Oslo: Fafø.

Pettersen, K-S. & Olberg, D. (2006). *Arbeidstid i barnevernsinstitusjoner og behandlingstiltaket*. MST. (NOVA-rapport nr. 8/2006, 2006). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Scwartz, B. (1970). *Notes on the sociology of sleep*. The sociological Quarter-Ly, 11 (4). 485-499.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse- en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Tjersland, O. A. Engen, G. Jansen, U. (2013). *Allianser- verdier, teori og metoder i miljøorientert terapi med barn og unge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Wadel, C. (1984). *Det skjulte arbeid*. Stavanger: Universitetsforlaget.

Wadel, C. (1986). *Hvordan skal vi studere barns oppvekstvilkår*. Rogaland, Stavanger, Ullandhaug: Senter for samfunnsforskning.

Wadel, C. & Wadel, C. C. (2007). *Den samfunnsvitenskapelige konstruksjonen av virkeligheten*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.

Wadel, C. (2008). *Jeg er mine sosiale relasjoner- å tenke sosialt om seg selv*. Flekkefjord: Seek as.

Wadel, C. Wadel, C. C. & Fuglestad O. L. (2014). *Feltarbeid i egen kultur*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Åkerstedt, T. (2002). *Sömnens betydelse för hälsa och arbete- fakta och råd*. Myra: Bauer bok.

8.1 REFERANSER NETTSIDER

Arbeidsliv. (s.a.) Arbeidslivtidskriftet. Lokalisert 07. Mars 2016, i arbeidslivet:
<http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Arbeidstid/Turnuser-pa-kanten/>

Bjørnøy, H. et al. (2011): Barnevernpanelets rapport. Lokalisert 08. Oktober 2015, i barnevernpanelets rapport:
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/BLD/Barnevern/2011/barnevernpanelets_rapport.pdf

FAFO (s.a.). Fafo.no. Lokalisert 06. Juli 2015) På Fafo:
<http://www.fafo.no/images/pub/2015/20406.pdf>

FO (s.a) fo.no. Lokalisert 15. Juli 2015) fo.no:
<https://www.fo.no/nyheter/medleverforskriften-bor-erstattes-av-avtaler-mellom-partene-article10651-1064.html>

Hiimsmoen (s.a.) Hiimsmoens nettsider. Lokalisert: 25. Januar 2016) hiimsmoen.no:
http://hiimsmoen.no/behandlingstilbudet/bo_og_levefellesskap/

Lovdata (s.a.) lovdata. Lokalisert 14. Juli 2015) lovdata.no:
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_10

Myrvang, Christine. (2015) *Da arbeidsdagen ble normal*. Lokalisert: 27. Juli 2015. BI sine nettsider: <https://www.bi.no/bizreview/artikler/da-arbeidsdagen-ble-normal/>

NHO (s.a.) NHO sine nettsider. Lokalisert: 06. Mars 2016.

nho.no: <https://www.nho.no/contentassets/71a329dbd27d40d9a08e7f19c28e66cb/skift-og-turnurs-kort-versjon.pdf>

Olberg, D. & Pettersen, K.S. (2015). *Arbeidstid i barneverninstitusjonene- Praktisering og regulering*. Lokalisert: 02. Januar 2016. Fafo.no: <http://91.207.159.222/~fafo/images/pub/2015/20406.pdf>

Ravndal, E. (2007) *Evaluering av behandlingskollektiver i rusomsorgen: Har de fortsatt en plass i dagens rusbehandling?* I *Psykologitidsskriftet*. Lokalisert: 07. Mars 2016. *Psykologitidsskriftet*: http://www.psykologitidsskriftet.no/index.php?seks_id=8446&a=3

SINTEF (s.a.) Sintef. Lokalisert: 04. Juli 2015. Sintef.no: <http://sintef.no/tema/samfunn/#Kompetanse>

SSB (2015) statistisk sentralbyrå. Lokalisert: 17. Juli 2015. ssb.no: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/nokkeltall/hovedside-arbeid-og-lonn>

Vedlegg 1: Intervjuguide for informantene ved SHK

Kategori 1: muligheter

1. Hvis mor eller far ønsker å for eksempel gå på kino, hva er mulighetene for dette?
2. Hva skjer om du er syk en eller flere dager i jobbe perioden?
3. Hvor viktig er arbeidsmiljø for at du skal ha en grei arbeidsdag i hjemmet?
4. Hva tenker du at det gjør meg deg å jobbe medleverturnus? i forhold til privatliv, egen livskvalitet og det du selv ønsker i eget liv.
5. Hvorfor er det å jobbe medlever en god turnus for deg?
6. Hva motiverer deg i arbeidet du gjør?
7. Finnes det begrensninger på hvor mye tid du kan bruke på egne hobbyer?
8. Tar ungdommene initiativ til å være med de voksne på ting de skal?

Kategori 2: ulike Faktorer

1. Hvilke faktorer kommer du på som er negative i forhold til slik dere jobber?
2. Er det noe du tenker er psykisk belastende i forhold til når du jobber der du bor?
For eksempel: vold, verbale trusler.
3. Tror du søvnen din blir påvirket av denne måten å jobbe på?
4. Hva tenker du er positive faktorer i medleverturnusen?

Kategori 3: Hiimsmoen

1. Er det vanskelig å legge fra seg arbeidet når du går på fri?
2. Ligger det et faglig element i det å jobbe medlever?
3. Hvordan er skillet mellom vaktene?
 - a. Hvordan forholder ungdommene seg til en person som har gått av vakt?
Men i prinsippet er på jobb siden de også bor der.
4. Hva er arbeid for deg?
5. Hvordan opplever du Hiimsmoenlivet?
6. Er det noe mer du vil tilføye?

Kategori 4: ungdommen

1. Hvilke ungdommer er de mest utfordrende og jobbe med? For eksempel er ulike familieforhold en avgjørende faktor her for hvor mye som kreves av deg som voksen.
2. Hvordan blir du påvirket av å jobbe med ungdommer, mens du samtidig bor sammen med dem?
3. Hvordan dannes det relasjoner mellom de ansatte og ungdommene, tenker du at relasjonen og tryggheten til ungdommene blir sterkere når dere jobber medlever?
4. Hvorfor er medleverturnusen bra for ungdommene?

Vedlegg 2: Prøveintervju spørsmål

1. Hvilke Konsekvenser har det at du bor der du jobber, for jobben som blir gjort?
2. Har den enkeltes Livsstil betydning for jobben den enkelte gjør?
3. Ligger det et faglig element i det å jobbe medlever?
4. Egne opplevelser av å jobbe der du bor?
5. Forholdet mellom arbeid og fritid?
6. Hva er arbeid for deg?
7. Forskjellen på å jobbe i Suldal og i Stavanger
8. Hva motiverer deg?
9. Hvordan dannes det relasjoner mellom de ansatte og ungdommene, tror du at relasjonen blir sterkere når dere jobber medlever?
10. Burde jeg stilt andre spørsmål, og i så fall hvilke? Hva er relevant/urelevant