

«Vi skal og må tåle alt»

En kvalitativ studie om hvilke belastninger kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjoner med medleverturnus opplever i sitt arbeid, og hvilke strategier/tiltak som kan anvendes for å mestre belastningene.



Institutt for Helsefag.

Master i helsevitenskap med spesialisering i psykisk helsearbeid.

Masteroppgave (30 studiepoeng)

Student: Eli A. Tveiten.

Veileder: Helene Hanssen

UNIVERSITETET I STAVANGER

MASTERSTUDIUM I HELSEVITENSKAP

MASTEROPPGAVE

SEMESTER: Våren 2017

FORFATTER/MASTERKANDIDAT: Eli A. Tveiten

VEILEDER: Førstelektor Helene Hanssen

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Nordisk tittel:

«Vi skal og må tåle alt»

En kvalitativ studie om hvilke belastninger kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus opplever i sitt arbeid, og hvilke strategier/tiltak som kan anvendes for å mestre belastningene.

Engelsk tittel:

« We shall and must handle it all»

A qualitative study on the work loads experienced by female social workers in residential childcare, and which strategies/measures that can be used to cope with the work load.

EMNEORD/STIKKORD:

Miljøterapeuter, barnevernsinstitusjon, medlever, turnus, belastninger, mestring, oppfølging, ivaretagelse, veiledning, kontinuitet, sykefravær, turnover, barnevern, organisasjonskultur, stress, prinsippet om barnets beste, utbrenthet, sekundær traumatisering, hviletid, yrkesskade

Social worker, residential childcare, work rotation, shift, work load, coping, follow up, safeguarding, guidance, continuity, sick leave, turnover, child care, organizational culture, stress, principles of good childcare, burned out, secondary traumatic stress, rest periods, work injury

ANTALL SIDER: 77 **ANTALL ORD:** 19 210

STAVANGER 27/06/2017

FORORD OG TAKK

Denne masteren har vært en kunnskapsrik reise som har gitt meg en unik mulighet til å fordype meg i et tema jeg brenner for. Det har vært krevende, men mest av alt fantastisk. Jeg sitter selv igjen med en økt kunnskap som utvidet forståelsen av feltet jeg selv jobber i. Det er jeg takknemlig for.

Flere mennesker fortjener en takk, og jeg vil begynne med å takke informantene. Takk for at dere stilte velvillig opp, og at dere delte deres kunnskapsrike erfaringer med meg. Erfaringene deres har vært uvurderlige for meg og min studie.

Flere kollegaer og medstudenter fortjener en takk, for faglige tips og råd. En spesiell takk til min makker på jobb, som under prosessen har vært en ressurs og vært støttende.

Videre vil jeg takke min familie og venner, som på sidelinjen har gitt oppmuntring og vist forståelse for mitt fravær, samt hjulpet ved behov. Mest av alle vil jeg takke min kjære samboer, som har støttet, utvist tålmodighet og tatt huslig arbeid, samt stilt opp hvor du kunne. Din bistand og timelange retting har hjulpet meg å løfte oppgaven. Takk.

Sist, men ikke minst, vil jeg takke veilederen min, Helene Hanssen. Jeg anser deg som en bemerkelsesverdig god veileder; Hver gang jeg følte meg låst ga en kritisk veiledning fra deg meg heller mer luft enn å ta pusten ifra meg. Du klarte til enhver tid å gi rett balanse av kritikk og oppmuntring på en konstruktiv måte som resulterte i nytt pågangsmot. Du har klart å møte meg, hvor jeg er, og sett hva jeg trenger. Alle kan gi tips og råd, men det krever en rekke egenskaper til å veilede. Disse egenskapene har definitivt du Helene. Takk.

Stavanger, 27.06.2017

Eli Tveiten

Innholdsfortegnelse

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Innledning | 7 |
| 1.1 Bakgrunn for valg av tema | 7 |
| 1.1.1 Egen erfaring/ forforståelse | 8 |
| 1.2 Aktualitet/ Debatt/ Tidligere forskning | 9 |
| 1.3 Litteratursøk og tidligere forskning | 14 |
| 1.3.1 Resterende av relevant tidligere forskning | 14 |
| 1.4 Hensikten med studien | 17 |
| 1.5 Problemstilling og forskningsspørsmål | 17 |
| 1.6 Avgrensning | 18 |
| 1.7 Oppgavens struktur og oppbygging | 18 |
| 2. Teoretisk perspektiv | 19 |
| 2.1 Et organisasjonsteoretisk perspektiv | 19 |
| 2.2 Utbrenthet og sekundær traumatisering, hvordan forebygge dette? | 21 |
| 2.2.1 Kontaktrettthet & utbrenthet | 21 |
| 2.2.2 Sekundær traumatisering | 22 |
| 2.2.3 Veiledning | 23 |
| 2.3 Stress og følelser –kan det mestres? | 24 |
| 2.3.1 Stress, følelser og mestring –samlet en helhet | 24 |
| 2.3.2 Stress, hva skjer i kroppen? | 25 |
| 2.3.3 Psykologisk stress, en ytre eller indre påvirkning? | 25 |
| 2.3.4 Følelser | 26 |
| 2.3.5 Mestring | 26 |
| 3. Metode | 28 |
| 3.1 Utvalg og rekruttering av informanter | 28 |
| 3.2 Gjennomførelsen av intervjuene | 29 |
| 3.3 Forforståelse og nærhet til forskningsfeltet | 30 |
| 3.4 Analyseprosessen | 30 |
| 3.5 Reliabilitet og validitet | 32 |
| 3.6 Ethiske overveielser | 33 |
| 4. Presentasjon av funn | 34 |
| 4.1 Opplevde belastninger | 34 |
| 4.1.1 Fare, vold og trusler om vold | 34 |
| 4.1.2 Friperiode og hviletid | 35 |
| 4.1.3 Arbeidsorganisering | 36 |
| 4.1.4 Forventningspress, ansvar og mangelfull oppfølging | 37 |

| | | |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.2 | Belastningens påvirkning | 39 |
| 4.3 | Mestringsstrategier | 39 |
| 4.3.1 | Kollegastøtte | 39 |
| 4.3.2 | Vern om hviletid | 40 |
| 4.3.3 | Profesjonalitet | 40 |
| 4.4 | Tiltak | 42 |
| 4.4.1 | Ledelse | 42 |
| 4.4.2 | Faglighet og sikkerhet | 43 |
| 4.4.3 | Kollegialt samarbeid | 44 |
| 4.4.4 | Oppfølging og ivaretagelse | 44 |
| 4.4.5 | Samarbeidspartnere og åpenhet | 45 |
| 4.5 | Turnusen sin betydning | 45 |
| 5. | Diskusjon | 46 |
| 5.1 | De opplevde belastningene | 46 |
| 5.1.1. | En krevende jobb med høyt sykefravær | 46 |
| 5.1.2. | Manglende systematisk debrifing og veiledning | 49 |
| 5.1.3. | Manglende respekt for hviletid | 50 |
| 5.1.4. | Vi skal og må tåle alt | 51 |
| 5.2 | Mestringsstrategier | 53 |
| 5.3 | Turnus, en avgjørende faktor? | 55 |
| 5.4 | Et viktig barnevernsfaglig spørsmål | 56 |
| 6. | Konklusjon | 58 |
| 7. | Studiens betydning for praksis | 60 |
| 7.1 | Forslag til videre forskning | 60 |
| 8. | Kilder | 62 |
| | Vedlegg 1. Intervjuguide..... | 66 |
| | Vedlegg 2. Informasjonsskriv med samtykkeskjema | 67 |
| | Vedlegg 3. Godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata..... | 70 |
| | Vedlegg 4. Et utdrag fra analyseprosessen; Temaer blir til koder..... | 73 |
| | Vedlegg 5. Et utdrag fra analyseprosessen; kondensering | 74 |
| | Vedlegg 6. Et utdrag fra analyseprosessen; Hovedkategorier og underkategorier..... | 75 |
| | Vedlegg 7. Et utdrag fra analyseprosessen; Sammenfatning | 76 |

Sammendrag

Barn og unge blir av ulike årsaker plassert på barnevernsinstitusjoner. 60% av personal som jobber på barnevernsinstitusjonene opplever gjennomsnittlig vold og trusler om vold på ukentlig basis, og anses som en bransje med uheldige psykiske belastninger. Kvinner i helse- og sosialsektoren har høyere sykemeldingsprosent sammenlignet med kvinner i andre yrker, hvor arbeid på barnevernsinstitusjoner er bransjen med høyest turnover. Denne studien er en kvalitativ studie om hvilke belastninger kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus opplever i sitt arbeid, og hvilke strategier/tiltak som anvendes for å mestre belastningene.

Problemstillingen er;

«Hvilke belastninger opplever kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus? Hvordan kan ulike tiltak øke mestring av de opplevde belastningene?»

Hensikten med studien er å få økt kunnskap om disse belastningene og hvordan personalet selv mener man kan øke mestring av de opplevde belastningene. Økt kunnskap kan peke på forebyggende tiltak slik man eventuelt kan redusere sykefraværet som kan gi økt kontinuitet. Dette vil kunne gagne både personal og ungdommer som bor på barnevernsinstitusjoner.

Metoden som ble benyttet for å kunne belyse problemstillingen var en kvalitativ tilnærming med semi-strukturerte, individuelle forskerintervju. Utvalget bestod av fem miljøterapeuter, med minst tre års erfaring, fra private barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus. Funnene ble analysert inspirert av systematisk tekstkondensering.

Funn viste at arbeid på barnevernsinstitusjon er krevende. Vold og trusler om vold opplevdes belastende sammen med flere andre belastninger. Utfordrende skift kunne være intense, hvor friperioden blir brukt som restitusjon. Belastningene ga utslag fysisk, psykisk og atferdsmessig; man følte seg utmattet og fikk økt toleranse for vold. Det fremkom manglende respekt for hviletid, samt mangelfull opplæring og ivaretagelse. Informantene kompenserte ved bruk av individuelle mestringsstrategier. Det viste seg en forventning om at man skal og må tåle alt.

Konklusjonen indikere at det hverken er arbeidet eller turnusen i seg selv som er den største belastningen, men forventningen om at man skal og må tåle alt.

1. Innledning

Dette kapittelet skal kunne gi leseren en forståelse av hva studien omhandler. Innledningsvis blir bakgrunn for tema presentert og studiens aktualitet med innblikk i en pågående debatt om temaet. Videre vil litteratursøk og resterende av tidligere forskning bli redegjort, etterfulgt av studiens hensikt. Deretter blir problemstillingen med sine forskningsspørsmål presentert, etterfulgt av studiens avgrensinger. Kapittelet avsluttes med oppgavens struktur og oppbygging.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Å jobbe på barnevernsinstitusjon er et krevende arbeid. Barnevernstjenesten plasserer barn og unge, heretter kalt ungdom, på institusjon når ungdommen sin helse eller utvikling står i risiko. Barnevernstjenesten plasserer barn og unge etter barnevernloven, og skal jobbe med hensyn til barnets beste, §4.1. Ungdommene blir plassert ved behov enten med samtykke (hjelpetiltak) etter §4.4-5 ledd, eller en tvangsplassering bestemt av fylkesnemnda på bakgrunn av enten manglende omsorg i hjemmet, § 4.12, eller på bakgrunn av at ungdommen har utviklet alvorlige atferdsproblemer, §4.24 i barnevernloven (Barnevernloven, 1992).

Tall i fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) viste at ved utgangen av 2015 bodde 8.3% av barn/unge plassert utenfor hjemmet på barnevernsinstitusjon. Dette tilsvarte 1233 barn/unge. Det var flest plasseringen utenfor hjemmet i aldersgruppen 13-18 år, og det var denne aldersgruppen som hadde størst prosentandel med institusjonsplassering som tiltak. De yngste var oftest plassert i fosterhjem. Denne studien tar derfor for seg ungdom mellom 13-18 år (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2015).

Institusjonsbruk er det minst foretrukne tiltaket når barn og unge skal plasseres utenfor hjemmet, slik at mange av barnevernets ungdommer har derfor flere mislykkete fosterhjems plasseringer bak seg. Familie blir sett på som det mest ønskelige omsorgsmiljøet, og ett av punktene som institusjoner skiller seg ifra familien er mindre stabilitet i personalgruppen, som kan hindre at det dannes en trygg tilknytning mellom den enkelte ungdom og noen få, faste voksenpersoner (Bunkholdt & Sandbæk, 2008).

Som personal på barnevernsinstitusjon jobber man derfor med de mest sårbare ungdommene i samfunnet. Et barn som blir flyttet ifra hjemmet regnes som en sårbar situasjon. Miljøarbeid på institusjon vil derfor innebære et arbeid med å kompensere for hva barnet har opplevd tidligere. Man skal være en omsorgsperson og oppdrager. Barn som må flytte på grunn av utilstrekkelige forhold i sitt eget hjem bærer på en sorg, de bærer med seg store smerter. Når personal lytter til barnas skildringer påvirkes også personalet (Verpe & Engja, 2004).

«Å høre barn fortelle om sin smerte som kanskje bunner i omsorgssvikt eller ulike former for overgrep kan gjøre mye med en hjelper rent personlig» (Verpe & Engja. 2004, s.88).

«Å jobbe med barns smerte betyr mange utfordringer både på det profesjonelle og det personlige planet. En må bruke seg selv som instrument hele tiden. En må klare å ta andres opplevelser innover seg, prøve å forstå og utvise handlingskompetanse. Tar vi for eksempel barnets angst og smerte opp i oss, blir vi lett urolige og våre handlinger blir styrt av vår egen uro» (Verpe & Engja. 2004, s.88).

1.1.1 Egen erfaring/ forforståelse

Allerede som 19 åring startet egen erfaring med disse sårbare barna, som støttekontakt for en ungdom plassert på barnevernsinstitusjon. Dette økte min interesse for feltet; jeg fikk erfare hvor mye jeg som enkeltindivid kunne bety for en annen. Jeg valgte dermed bachelor i barnevernspedagogikk som utdannelse, og ble ferdig utdannet i 2012. Jeg jobbet fulltid på barnevernsinstitusjoner parallelt med studiene. Jeg har jobbet på ulike barnevernsinstitusjoner med både 3 delt turnus, døgnturnus og medleverturnus. Jeg har nå over 8 års ansiennitet, med mer enn 5 års erfaring fra en privat barnevernsinstitusjon med medleverturnus –hvor jeg fortsatt er ansatt. Den brede erfaring har skapt økt interesse for hvordan ulik turnus påvirker rammene til miljøterapien, hvor jeg selv anser medleverturnusen til å gi større rom for relasjonsdanning og miljøterapi. Dette grunnet at med medleverturnus bor man sammen med ungdommene, og kan skape noe som kan ligne et hjem. Medleverturnusen jeg jobber i, og skal studere i denne studien, er 3-7-4-7. Man er 3 døgn på jobb, etterfulgt av 7 døgn fri. Deretter 4 døgn på jobb med 7 døgn fri. Turnusen innebærer i hovedsak team på seks ansatte, hvor teamet er delt opp i tre «par». Man har en fast kollega, makker, som man jobber sammen med på sine skift. Når man går hjem overtar neste par, etterfulgt av tredje paret. Når tredje par går av, går man selv tilbake på jobb med sin makker. Ungdommene har dermed få ansatte å forholde seg til. Færre ved en til en bemanning, hvor teamet da består av tre ansatte, hvor man

går alene på jobb. Noen tiltak krever på den andre siden flere voksne, hvor man da går i team på tre eller flere. Medleverturnus blir brukt både på enetiltak og gruppetiltak. I enetiltak bor en ungdom alene, mens i gruppetiltak bor de flere ungdommer.

Jeg har erfart hvor viktig kjemi med spesielt makkeren er, og hvor tyngende sykefravær og utskiftninger i personalgruppen kan være. Sykefravær og turnover har vært en vedvarende utfordring på topp av alle andre utfordringer jobben innebærer. Jeg har flere tanker om årsaker til sykefravær, og hvordan dette kan reduseres for å forbedre hverdagen til både personell og beboere, og ønsker å forske på nettopp dette for å få en økt kunnskap om hvilke belastninger miljøterapeuter opplever og hvordan belastningene kan mestres.

1.2 Aktualitet/ Debatt/ Tidligere forskning

Det er i dag en pågående debatt om hvilken turnus barnevernsinstitusjoner burde ha. Sentrale aktører er Fellesorganisasjonen (FO), Barne- ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og private barnevernsaktører. Debatten handler om medleverturnus på den ene siden samsvarer med barnets beste, og på den andre siden om medleverturnusen ivaretar personal. Det ble i 2003 søkt til arbeidstilsynet om dispensasjon til å prøve ut medleverturnus, det ble opprettet en midlertidig forskrift som åpnet for utvidet arbeidstid. Forskriften setter krav om minst 10 timer hvile fordelt på to sammenhengende hvileperioder. Unntak fra den pålagte hviletiden er kun tillat ved sykdom eller uforutsette situasjoner som krever forsterket bemanning. Brudd på hviletid skal kompenseres med ny hvileperiode. Det er avgjørende at arbeidstaker skal få nødvendig hvile/avkobling. Om hviletid ikke er gjennomførbart skal arbeidsgiver etablere et system som muliggjør tilkalling av ekstrabemanning hurtig (Midlertidig forskrift om medleverordninger mv., 2005).

FO kritiserte medleverordningen da de mener flere private selskap bruker denne ordningen for å senke lønnskostnadene; de får flere timer ut av hver enkelt ansatt uten å kompensere tilstrekkelig med økt lønn (Høisæter, 2016). FO hevdet videre at medleverturnus kan føre til utbrenthet og sykdom hos arbeidstakeren (FriFagbevegelse, 2015).

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) fikk i oppdrag å evaluere ordningen. I evalueringsrapporten framkom turnusen generelt positiv, hvor Enehaug, Sørensen og Hetle (2006) viste til at

deltakerne opplevde sin helse som generelt god, men 25-44% svarte at de ofte eller av og til slet med søvn, slitenhet, irritabilitet, humørsvingninger og uro. Helseplagene var høyest mens man var på jobb. Det ble pekt på at disse plagene kunne skyldes arbeidet. Noen forhold på arbeidsplassene som kunne forårsake plagene var dårlig hviletidsordning, turnusarbeid, høy turnover/underbemanning, krevende ungdommer og dårlig ledelse. 48% svarte at arbeidsplassen ikke hadde tiltak for å forebygge plager ved skiftarbeid, hvor 11% av disse hadde etterlyst tiltak uten videre iverksettelse.

Enehaug et al. (2006) nevnte flere belastninger i arbeidet; når miljøterapien med ungdommene ikke førte frem, å måtte bruke tvang, konflikter med ungdommer eller i arbeidsmiljøet, dårlig ledelse, manglende debrifing, høy turnover/underbemanning, lite veiledning/oppfølging og faglig utvikling, lite muligheter til hviletid og periodevis søvnmangel samt å oppleve vold eller utagerende atferd. Det ble ytret ønske om faglige tiltak, veiledning/samtaler, hviletid, sosialt samvær, trening på jobb og videreutdanning.

Rapporten dokumenterte at 43% opplevde vold, og 64% opplevde trusler om vold. Volden varierte fra lugging til knivhugg, og truslene fra hærverk på materielle ting til å skjære halsen av og drepe familiene deres. Videre hadde 83% opplevd verbale utageringer og krenkelser. 23% manglet retningslinjer for hvordan de skulle håndtere vold og trusler om vold, og 39% hadde utilstrekkelig og uregelmessig oppfølging etter verbale utagering og 11% stod helt uten sikkerhetsnett. Debrifing hadde stor betydning for den enkeltes mulighet til mestring og demping av eventuell angst/usikkerhet. Enehaug et al. (2006) påpekte at det var relativt stor avstand mellom faktiske tiltak/rutiner og hva arbeidstakerne selv kunne tenkt seg. Etter ekstreme situasjoner burde det gis debrifing, veiledning, profesjonell hjelp og omsorg. Forskerne understrekte at det var behov for mer støtte og veiledning i det daglige. De hevdet videre at institusjonene med relativt enkle midler kunne forbedre situasjonen for arbeidstakerne. Forskerne antok at egenmeldinger og friperioden ble brukt til restitusjon. Det opplevdes som upopulært å sykemelde seg; dette kunne man kvie seg for. Tall viste at 9% mer av de som hadde opplevd trusler om vold, enn de som hadde opplevd vold, ikke trodde de ville ha samme jobb om et år. Rapporten viste til at blant deres respondenter opplevde flere menn enn kvinner vold og trusler om vold, motsatt av nasjonale levekårsdata.

Mulighetene for tilstrekkelig søvn var avgjørende for den enkeltes vurdering av hvor belastende arbeidet var. 20% sov dårligere på jobb enn hjemme hvor 31% opplevde søvnavbrudd siste arbeidsdøgnet. 49% opplevde å kun delvis få nok søvn til å føle seg uthvilt på et 4-døgns skift. Forskerne henviste til andre studier som viser at reaksjonsevnen blir

svekket når arbeidslengden går over 8-9 timer, hvor man nesten ikke evner å utføre å utføre arbeidsoppgaver som krever oppmerksomhet, konsentrasjon og tankevirksomhet etter 3 døgn uten søvn. Nesten halvparten av deltakerne får ikke 2 timer hvile i løpet av dagen (Enehaug et al., 2006).

Videre gjennomførte Olberg og Pettersen (2015) en studie om betydning for ulik turnus, etter anbud fra barne- og likestillingsdepartementet. Studien konkluderte med at det tidvis kunne være krevende for personal å forholde seg til ungdommers utfordringer, spesielt i perioder med mye utageringer og konflikter. Man var tilgjengelig dag og natt. Ofte visste man at en utagering kommer, men ikke når. Trolig var denne spenningen slitsom. De viste at 60% av ansatte i barnevernsinstitusjon opplevde vold eller trusler ukentlig. Kollegastøtte og kjemi mellom personal opplevdes som forutsettende for miljøterapeutisk arbeid og egen trygghetsfølelse. Det virket som om arbeidsplassene hadde fokus på dette med å bygge velfungerende team. Olberg og Pettersen (2015) påpekte at ansatte var fornøyde med medlevertturnus da de opplevde at turnusen ga bedre muligheter for miljøterapeutisk arbeid og ga mer sammenhengende fritid, samt bedre lønnsbetingelser. Studien ga en liten indikasjon på at personell med medlevertturnus kunne strekke seg utover egen yteevne. Det kan være en utfordring at personell opplever fordelene med turnusen såpass gunstig at de fortier om ulempene i frykt for avvikling av turnusen. En ulempe var at den korte hviletiden var lite strukturert, og i hovedsak praktisertes utfra beboers behov. Ansatte sa at manglende hviletid var uheldig da friperioden blir brukt som kompensasjon. Det forelå manglende prosedyrer for å sikre ansatte hvile påfølgende dag og uforstyrret søvn kommende natt. 2/10 private institusjoner oppga at det var normalt med brudd i søvn 1-2 ganger i uken. Ledelse hevdet at det var økonomiske rammevilkår som satt grenser for hvor mye ledelsen kunne tilrettelegge for hvile, vikarbruk var mer kostbart enn å flytte rundt på personal. Dette skapte et skjæringspunkt mellom hva man kan forvente og hva man skal klare. Ordningen med kompenserende hvile praktisertes utfra ansattes egen definisjon av behov for hvile. En ansatt uttaler; «... har man energi, så greier man å jobbe.» (Olberg & Pettersen, 2015; s.59). Forskerne pekte på at det fantes 99 ulike måter å telle timer på, med forskjellig forståelse av arbeidstid, hvile og fritid. Det framkom at private aktører var avhengig av medleverordningen, etter press på pris fra staten sin side i forhold til anbudskonkurranse. Studien viste videre at ungdommene ønsket bosituasjon med medlevertturnus, med begrunnelser i at institusjonen i utgangspunktet skal fungere som et hjem, og medleverskap åpner for

relasjonsbygging. Fokuset var å ha færre å forholde seg til, bedre informasjonsflyt, færre overlapper. Dette bidrar til kontinuitet og stabilitet. Forskerne hevdet at det fortsatt er usikkerhet vedrørende hvilke effekter medlevertturnusen kan ha på de ansatte sin helse (Olberg & Pettersen, 2015).

Forskriftene kom grunnet behov for kontinuitet og stabilitet for beboerne, og en videre helhetsvurdering med vekt på det positive anbefaler regjeringen (2016) en videreføring av forskriften. Helhetsvurderingen baseres på en rekke studier, deriblant Olberg og Pettersen (2015). Det som vektlegges er at beboerne ønsker dette og høyt rapportert medarbeidertrivsel blant arbeidstakerne sannsynliggjør at arbeidstakere med gode forutsetninger for å stå i slike arbeidstidsordninger velger arbeidsstillinger med denne ordningen. Det foreslås en eventuell utvidelse for at flere virkeområder kan benytte medlever-ordningen, med faglige vurderinger om behov for kontinuitet og tilstedeværelse som avgjørende krav. En nødvendighet av tydeligere skille mellom arbeid og hvile blir understreket, og tilstrekkelig arbeidsfri må være avgjørende. Arbeidstilsynet fører tilsyn med overholdelse av bestemmelsene (Regjeringen, 2016).

Arbeidstilsynet (2013) rapportere om flere utfordringer knyttet til arbeid på barnevernsinstitusjoner. De mottar jevnlig yrkesskademeldinger om vold og trusler. Rapporten konkluderte med at vold og trusler om vold er en reel belastning og risiko for de ansatte, og påpekte nødvendighet for gode prosedyrer for opplæring og håndtering av vold og trusler. Rapporten påpekte at medlevertturnus kan oppleves som belastende, og påpekte viktigheten av at arbeidstidsordningene blir risikovurdert. Arbeidstilsynet ser på brudd på hviletid som en utfordring på barnevernsinstitusjoner. Arbeid på barnevernsinstitusjoner regnes som en bransje med uheldige psykiske belastninger (Arbeidstilsynet, 2013).

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viste at sykefraværet var markant høyere i helse- og sosialsektoren. STAMI påpekte at kvinner i helse- og sosialsektoren hadde 42% større risiko for å bli legemeldt sykemeldt i 21 dager eller mer i denne sektoren enn andre sektorer. 70% av denne risikoen for fravær var knyttet til ulike arbeidsmiljøfaktorer (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2016).

STAMI påpekte at de viktigste faktorene for fravær var emosjonelle krav, løft i uønskede posisjoner og vold og trusler om vold. Emosjonelle krav, rollekonflikt og lite støttende lederskap utgjorde 15% av risikoen, mens vold og trusler om vold utgjorde 70%. Sosionomer, vernepleiere, sykepleiere og helse- og omsorgsarbeidere var mest utsatt for vold og trusler om vold, og i europeisk sammenheng rammes særlig kvinner. STAMI hevdet at forebygging mot vold og trusler om vold på arbeidsplassen kan redusere sykefraværet inntil 13% (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2015).

STAMI har videre en rapport om arbeidsmiljø og helse, hvor det konkluderes med at skiftarbeid medførte økt risiko for nedsatt søvnkvalitet, trøtthet og arbeidsulykker, samt noen sykdommer og psykiske plager. Yteevnen blir gradvis redusert, hvor effekten var tydeligst etter arbeidsøkter over 12 timer. Videre framkom det at barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere (videre sammenslått som sosialarbeidere) hadde høyest rapportering om høye emosjonelle krav, rollekonflikter og vold og trusler om vold. Vold på barneverninstitusjoner og innenfor psykiatri var mer utbredt enn andre arbeidsplasser. Videre hadde sosialarbeidere nest høyest rapportering av psykisk utmattelse og høyest på legefravær i mer enn 17 dager grunnet en psykisk diagnose, og tredje høyest på egenmeldt sykefravær (Aagestad et al., 2015).

I sjeldne tilfeller har personal omkommet som konsekvens av volden (Meldalen & Johansen, 2015).

Det foreligger en systematisk litteraturstudie om arbeidstid og helse fra STAMI. Denne ble gjort på tvers av arbeidsordninger og land. De så på sammenhengen mellom arbeidstidsordninger og helse, sikkerhet og funksjon. Det fremkom at lange arbeidsøkter og lite søvn er forbundet med nedsatt kognitiv funksjon, oppmerksomhet, informasjonsbearbeiding og motoriske ferdigheter. Arbeidstid over 8 timer økte risikoen for ulykker betraktelig med en kumulativ effekt etter dette, hvor lite søvn hadde en forsterkende effekt (Lie et al., 2014).

En rapport fra statistisk sentralbyrå (SSB) som omhandler turnover i det kommunale barnevern viste at kommunalt barnevern hadde 31,5% turnover fra 2010 til 2011. Eneste næring som hadde høyere turnover var institusjoner innen barne- og ungdomsvern, med 35%. Kommunal grunnskoleundervisning, barnehage og kommunale sosialkontortjenester lå på mellom 26.9-28.6%. Industrinæringen hadde 14.8% turnover (Johansen, 2014).

1.3 Litteratursøk og tidligere forskning

Det ble foretatt litteratursøk både under arbeid med prosjektplan/utarbeidelse av problemstilling og i etterkant av analysearbeidet, på både norsk og engelsk.

Omfattende og systematiske litteratursøk ble foretatt i Bibsys, Oria, Idunn og Helsebiblioteket, og tilsvarende søk ble foretatt internasjonalt via Google Scholar. Kombinasjoner av hovedsøkeord, med og uten avgrensingsord, ble brukt; barnevern, barnevernsinstitusjon, barnevernstjenesten, belastning(er), utbrenthet, turnus, hviletid, vold, trusler, sosial, medlever, medleverordning/medlevertturnus, miljøterapeut(er)/-ene, langturnus, arbeidstid, child welfare workers, stress/stressors, residential workers, childcare OR social, social workers, med flere. Sammendrag og innhold ble sjekket for alle potensielt relevante treff, hvor de mest relevante rapporter/artikler ble nøyere studert. De fleste treff i de norske databasene og via Google Scholar framstod som troverdige, med få unntak hvor forskningen framstod som svak. Noen interessante internasjonale betal-artikler via Google Scholar, hvor det ikke fremkom en klar nytteverdi i sammendraget, ble forkastet. En artikkel framstod som nyttig, og ble leid for gjennomlesning. I tillegg er en del litteratur funnet via referanselister i andre rapporter.

1.3.1 Resterende av relevant tidligere forskning

Her vil først tidligere forskning innenfor barnevernsinstitusjoner bli presentert, etterfulgt av relevant forskning på lignende fagfelt. Avslutningsvis presenteres en internasjonal studie.

Pettersen og Olberg (2006) gjennomførte for velferdsforskningsinstituttet NOVA en studie om arbeidstid i barnevernsinstitusjoner og behandlingstiltaket MST. Deltakerne hadde opplevd et bredt spekter av vold og trusler om vold. Volden varierte fra tenner som er slått ut,

knivsituasjon til små/hissige utbrudd. Truslene kunne være groteske, hvor også familiene til deltakerne ble truet. Personal mestret dette ulikt; På den ene siden ble det håndtert med forsøk på å forstå årsaken bak, mens på den andre siden ved å stenge hendelsene ute. Deltakerne omtalte gjerne vold og trusler om vold som utagering, noe forskerne hevdet trolig gjorde det lettere å forholde seg til. Deltakerne fortalte at de ble vant med denne atferden etter en tid. De fleste hadde vært på kurs i teknikker for å holde og roe ned beboerne. Flere ble ivaretatt i etterkant av situasjoner med god oppfølging, mens andre opplevde lite ivaretagelse og støtte fra ledelsen. En deltaker ble møtt med at man må forvente slikt i denne jobben, og om man er misfornøyd kan man finne seg en ny jobb. Det ble utvist en viss stolthet over å ikke ha vært sykemeldt. (Pettersen & Olberg, 2006)

«Arbeid som hjem» er en kvalitativ studie som omhandler personal med lang medleverturnus (6 uker på, 2 uker fri). Arbeidet ble en integrert livsstil. De ansatte fant få ulemper med turnusen, hvor det positive oppveide det negative; turnusen opplevdes som miljøterapeutisk best. Personalgruppen ble som en storfamilie. Godt arbeidsmiljø var essensielt, eventuelle konflikter ble løst raskt for opprettholdelse av et godt kollegaskap. De ansatte trivdes, hvor det å gjøre en forskjell og se at det nytter, motiverte. Jobben opplevdes som tidvis belastende, eksempelvis ungdommer som avviste, eller ungdommer som behøvde mer hjelp enn hva de kunne tilby –det kunne da være vanskelig og gi slipp. De opplevde lite vold og trusler om vold, og trodde det kom av den lange turnusen. Studien hevdet at ansatte ble mindre psykisk slitne siden de hadde få ungdommer med utfordrende atferd. Et funn i studien var at sykefravær og medlevertturnus ikke hadde en direkte sammenheng (Mjåtveit, 2016).

En kvalitativ studie om hvordan miljøarbeidere opplevde relasjon og møtet med ungdommer på institusjon viste at miljøarbeiderne gikk langt for sine ungdommer. De involverte seg følelsesmessig, hvor noen kunne bli overinvolverte. Å føle på ungdommen sin smerte var slitsomt. Deltakerne fikk motivasjon av å føle at de bidrog, være viktige for ungdommene, selv om de ble slitne. Deltakerne hadde høye krav til seg selv om hva de skulle være for ungdommene. Studien indikerte sammenheng mellom miljøarbeideren sine følelser om mestring og det å lykkes med ungdommene. I hovedsak blir systemet sine begrensinger opplevd belastende (Viervang, 2008).

Saksbehandlere i barnevernstjenesten opplevde ikke at det var rom for å uttrykke følelser. Det etterlystes åpenhet om sekundær traumatisering. Det var en opplevd prestisje i å være tøffest, det forelå en forståelse av at «*man må være robust*» for å tåle jobben. Storparten av informantene hadde manglende rutiner for debriefing, og ekstern veiledning etterlystes siden å snakke med egen leder om hvordan arbeidet påvirker dem personlig følte sårbart. Kollegialt støtte var for flere en forutsetning for å «*holde ut*». Det hevdes i studien at kun 10% av det man lærer på kurs overføres til jobb, og at utbrenthet og sekundær traumatisering som nye begreper gir grunnlag for å anta at både ansatte og ledelsen ikke har nok forkunnskap. Dette kunne forklare manglende oppfølging og ivaretagelse. Denne kvalitative studien er gjennomført av Håland og Bø (2015).

Børnes (2016) gjennomførte en kvalitativ studie på saksbehandlere i barnevernstjenesten. Hun fant at motivasjonen for arbeidet var et genuint ønske om å hjelpe; gjøre en forskjell for andre. De opplevde ulike belastninger, blant dem vold og trusler om vold. Godt felleskap, og ha noen å støtte seg til, var viktig for å mestre belastningene. Høy turnover opplevdes som en ekstra belastning. Det ble uttrykt behov for veiledning både på sak og relasjonelle prosesser. Et gjennomgående funn i studien var mangelfull oppfølging og ivaretagelse, veiledning kunne være ikke-eksisterende. Funn tydet på at organisatoriske forhold, som tidspress, kunne forklare en stressfull og uoverkommelig arbeidshverdag (Børnes, 2016).

En kvalitativ studie om hvordan miljøterapeuter opplevde å møte aggressive pasienter i en sikkerhetspost hevdet at personlige egenskaper var en forutsetning for å håndtere jobben. Personlige egenskaper som nevnes var å kunne bevare ro i situasjoner, holdninger til pasienten, evne til å samle seg i en kritisk situasjon, være trygg på seg selv og god selvinnsikt da pasientene leser personal. Å kunne takle aggresjon ble nevnt som vesentlig. En deltaker uttalte at det var en selvfølge å håndtere vanskelige situasjoner. Kollegastøtte var viktig, både til debriefing og back-up/trygghet ved utageringssituasjoner. Kollegastøtten var en gjensidig avhengighet. Det framkom som viktig at medkollegaer var erfarne, det bidro til egen trygghet samt de kunne merke uro før utageringen kom og da gjerne forebygge utagering. Debriefing, likemannsveiledning og veiledning ble brukt om en annen. Det framkom at det ikke alltid var en automatikk for disse samtalene. En mestringsstrategi var å påminne seg om at pasientene sine følelser/handlinger er et resultat av deres sykdom og ikke personalet. Økt kompetanse anses som viktig (Paradina, 2013).

Det ble foretatt en kvantitativ studie i Canada på sammenheng mellom trivsel og utbrenthet på sosialarbeidere. Av 220 informanter scoret 44% på høy emosjonell utmattelse, 32% scoret moderat og 24% lavt. Kvinner scoret 20% høyere på høy emosjonell utmattelse. 41% var svært tilfredse med arbeidet, 49% moderat og 8% lav tilfredshet. Kjønnfordelingen på tilfredshet var noenlunde lik. Forskerne fant det overaskende at tilfredsheten for arbeidet var så høy når så stor prosentandel følte seg emosjonelt utmattede, hvor individene sin dedikasjon, å være til nytte, kunne være årsaken. En sammenheng mellom høy emosjonell utmattelse og lavt nivå av sosial støtte fra ledelsen ble oppdaget; sammenhengen var lav tilfredshet ved arbeidet. De som brukte aktive mestringsstrategier som problemløsende, revurdering, søke sosial støtte for å uttrykke følelser forble lengre i jobben og opplevde høyere tilfredshet i arbeidet. Dette beskyttet ikke mot høy emosjonell utmattelse, og forskerne hevdet at de trolig står i helse risiko. Passive mestringsstrategier som distansering, ønsketenkning, sosial tilbaketrekking og selvkritisering ga høyere emosjonell utmattelse og lavere tilfredshet i arbeidet. Det konkluderes at sosialarbeiderne ofte var emosjonell utmattede men støtte fra kollegaer og ledelsen, og bruk av aktive mestringsstrategier, var essensielle for å bli værende i arbeidet. Å se nytten av arbeidet, med evne til å se at man gjorde hva man kunne selv uten ideell måloppnåelse, var viktig (Stalker, Mandell, Frensch, Harvey & Wright, 2006).

1.4 Hensikten med studien

Studien sitt overordnede mål er å bidra med økt kunnskap om hvilke belastninger kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus opplever i sitt arbeid, og hvilke strategier/tiltak som anvendes for å mestre belastningene. Den økte kunnskapen kan resultere i forebyggende arbeid og ivaretagelse og oppfølging av den enkelte ansatte ved barnevernsinstitusjoner. Dette vil kunne gagne både de ansatte, men også ungdommene som bor på institusjoner, med økt kontinuitet.

1.5 Problemstilling og forskningsspørsmål

Studien har følgende problemstilling;

«Hvilke belastninger opplever kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus? Hvordan kan ulike tiltak øke mestring av de opplevde belastningene?»

For å belyse problemstillingen er det ønskelig med svar på følgende forskningsspørsmål;

1. Opplever kvinnelige miljøterapeuter med medlevertturnus særlige belastninger i sin arbeidshverdag, i så fall hvilke?
2. Hvordan opplever miljøterapeuten at disse belastningene påvirker dem i det daglige?
3. Hvilke mestringsstrategier benyttes for å mestre belastningene miljøterapeutene står ovenfor?
4. Hvilke tiltak har arbeidsplassen for å redusere effekten av de opplevde belastningene?
5. Hvilke tiltak mener miljøterapeuten kunne bidratt til mestring av de opplevde belastningene?

1.6 Avgrensning

Studien avgrenses til å se på medlevertturnusen 3-7-4-7, da det er den som er mest utbredt etter tall ifra Forskningsstiftelsen Fafo sin rapport (Olberg & Pettersen, 2015).

Studien avgrenses til å omhandle kvinnelige miljøterapeuter da kvinner i dette yrket har en høyere sykemeldingsrate sammenlignet med kvinner i andre yrker, og sykemeldingene kan være en indikator på de opplevde belastningen (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2016) Vold og trusler om vold er en økende risiko i arbeidslivet i Europa, og rammer særlig kvinner (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2015).

Studien avgrenses til å intervjuer personal som har vært ansatt i minst tre år da det er ønskelig å identifisere belastningsfaktorer og mestringsstrategier etter å ha stått i jobben over tid.

1.7 Oppgavens struktur og oppbygging

Kapittel 2 omhandler sentrale teorier som kan belyse studiens funn og problemstilling.

I Kapittel 3 blir valg av metode, og hvordan den er anvendt, redegjort for.

Kapittel 4 inneholder presentasjon av funnene.

I Kapittel 5 blir egne funn diskutert i lys av tidligere forskning og relevant teori.

Kapittel 6 konkluderes det og problemstillingen besvares.

I kapittel 7 blir betydning for praksis beskrevet med å og peke på behov for fremtidig forskning.

2. Teoretisk perspektiv

I dette kapittelet blir det kort presentert teoretiske perspektiver som kan bidra til å belyse problemstillingen i lys av studiens resultater. Det ble valgt teorier fra ulike felt som hver for seg og samlet kan bidra til å belyse og forstå resultatene mine. De valgte teoriene er organisasjonsteori (Flermoen, 2001), teori om årsak/forebygging av utbrenthet og sekundær traumatisering (Bang, 2003) samt teori om sammenhengen mellom stress, følelser og mestring (Lazarus, 2006).

2.1 Et organisasjonsteoretisk perspektiv

Det blir kort redegjort for noen aspekter ved organisasjonsteori for å kunne belyse hvordan strukturen kan påvirke atferden i en organisasjon. Flermoen (2001) ble foretrukket da teorien vinkles inn på helse- og sosialsektoren.

Flermoen (2001) hevder at organisasjonsstrukturen skal bidra til realisering av organisasjonens mål. Hun hevder at organisasjoner både har symbolske og reelle mål. De symbolske målene sin hensikt er å få støtte og oppslutning ifra omgivelsene, mens de reelle målene har i hensikt å styre aktiviteten i organisasjonen. Det kan foreligge manglende samsvar mellom disse målene.

Flermoen (2001) hevder at organisasjonsstrukturen påvirker og vil styre medlemmene sin atferd, hvor den koordinere, stabiliserer og begrenser. Organisasjonsstrukturen består av både en formell og uformell del. I den formelle strukturen hører normer og atferdsmønstre som er fastlagt i vedtatte mål, regelverk og lignende hjemme. Den uformelle delen består av organisasjonsmedlemmene sine verdier og vaner, samt atferdsmønstre som ikke er nedfelt. Videre hevder hun at organisasjonskultur er med og påvirker hvordan organisasjoner fungerer. Organisasjonskulturen er de grunnleggende antakelsene om hvordan man kan mestre utfordringer, hvor det som har fungert tilstrekkelig blir en gitt sannhet, og automatisk læres bort til nye medlemmer som korrekt metode for å mestre utfordringer på. Flermoen (2001) deler kulturen inn i tre nivåer. Hun kaller første nivå for grunnleggende og underliggende antakelser. Dette er de innebygde og ubevisste antakelsene. Videre er neste nivå verdier, det som er antatt ønskelig og riktig. Siste nivå er artefaktene som blant annet

består av atferden til organisasjonsmedlemmene. Artefaktene er den synlige delen av kulturen. Flermoen (2001) hevder at organisasjonskulturen gir grunnlag for normer og verdier som setter regler og retningslinjer for hvordan man handler; det blir skapt forventinger til rett atferd i bestemte situasjoner. Hun påpeker at kulturen vil kunne påvirke hvordan organisasjonsmedlemmene tenker, føler og handler. Det er en gjensidig påvirkning mellom antagelser, artefakter og verdier; handlinger vil påvirke antakelser og verdier, som igjen påvirker atferden.

Flermoen (2001) poengterer at en organisasjon kan ha mer enn en kultur; ulike sosiale grupper kan ha egne verdi- og tankesett. Når kulturen samsvarer med den formelle strukturen hevder hun at dette bidrar til å realisere organisasjonens mål. Derimot kan en kultur som går på tvers av den formelle strukturen være utfordrende; effekten av organisasjonsstrukturen kan svekkes hvor styring, kontroll og koordinering kan bli vanskelig.

Flermoen (2001) mener at organisasjonskultur kan endres, med da kreves det tilføring av nye verdier utenifra. Eksempelvis kan dette skje via ledelsen eller å rekruttere nye medlemmer som har ønsket verdi- og normsett. Flermoen (2001) referere til debatt om kulturendring, hvor det strides om rekruttering av slike medlemmer, med argument på at dette er vanskelig da normer og verdier er ubevisste grunnleggende antagelser. Lederne får mest fokus da de er synlige og innehar makt; deres atferd setter en standard. Dette avhenger av at organisasjonsmedlemmene forstår og følger lederen sin intensjoner. Et vellykket lederskap er avhengig av at ledere tilpasser seg kulturen og blir en del av den. Som en del av kulturen kan lederen påvirke kulturen, men det innebærer en risiko for at lederen blir mer påvirket av kulturen enn kulturen av lederen.

Flermoen (2001) hevder at beslutninger i en organisasjon, ved et rasjonelt perspektiv, blir tatt for å maksimere organisasjonen sine interesser. Dette kan kalles mål-middel rasjonalitet, og innebære at løsningen som gir maksimal måloppnåelse er foretrukket. Hun poengterer at vi handler med en begrenset rasjonalitet, for ideelle løsninger vil kreve en fullstendig oversikt over alle mulige løsninger og konsekvenser. Dette innebærer at man streber etter ei løsning som er tilfredsstillende og god nok.

2.2 Utbrenthet og sekundær traumatisering, hvordan forebygge dette?

Bang (2003) kan gi forståelse av begrepene utbrenthet og sekundær traumatisering, samt hvordan dette kan forebygges.

2.2.1 Kontakttretthet & utbrenthet

Bang (2009) hevder at behandlere tidvis føler seg tynget av opplevelser på jobb. Avmakt, hjelpeløshet og tvil om det egentlig nytter kan skape en tomhetsfølelse og man evner ikke å romme mer. Er man parat igjen etter hvile kaller Bang dette for kontakttretthet; en normal og ufarlig direkte følge av arbeidet.

«Det krever ingen spesielle forklaringer at det er grenser for hvor mange timer om dagen vi kan være åpne for klientene våre, at vi blir nødt til å hvile innimellom for å yte den oppmerksomheten arbeidet krever» (Bang, 2003:59)

Når trettheten blir kronisk, og inneholder vedvarende forandringer, kaller hun det utbrenthet. Utbrenthet oppstår når behandleren er i konflikt med det ytre eller indre systemet. Konflikt i det ytre systemet handler om et misforhold mellom krav som stilles og tilgjengelige ressurser. Bang (2003) hevder at om dette vedvarer vil det føre til stress som gir en følelse av utilstrekkelighet. Konflikt i det indre systemet handler om et misforhold mellom omgivelsene og behandleren sine indre krav/forventninger til seg selv. Når arbeidet er i uoverensstemmelse med personlige motiver og idealer hevder Bang (2003) dette kan føre til skuffelse, selvforakt og frustrasjon; man kan føle seg inkompetent. Suksess utad hjelper lite om man selv ikke føler tilfredshet. Bang (2003) påpeker at situasjoner som er kombinert konflikt i det ytre og indre systemet ytterligere øker risikoen for utbrenthet. Bang viser her til når kyniske og/eller kunnskapsløse ordninger tvinger behandleren til å arbeide imot egne, gjerne faglige, idealer.

Ifølge Bang (2003) havner utbrente fort i en selvforsterkende prosess; man mister perspektiv på arbeidet som fører til dårligere faglige vurderinger, som forsterker følelsen av utilstrekkelighet. Siste fase i utbrenthet er en fysisk og mental utmattelse, hvor symptomene ifølge Bang blant annet er hodepine, kronisk tretthet, depresjon, angst og en følelse av verdiløshet og meningsløshet.

Uklare mål og roller kan bidra til utbrenthet; vet man ikke hvordan man kan måle gjennomført arbeidet kan dette føre til usikkerhet på egen kompetanse. Bang (2003) påpeker at fraværende ledelse og tilbakemeldinger kan bidra til denne usikkerheten. Videre kan forholdet til klientene bidra til utbrenthet; å bli konfrontert med kriser, psykiske sammenbrudd, selvmordsforsøk og død, håpløshet, desperasjon og voldsom aggresjon i det daglige arbeidet er belastende.

2.2.2 Sekundær traumatisering

Utbrenthet og sekundær traumatisering er nært knyttet opp mot hverandre, hvor sekundær traumatisering er mer snevert og omhandler kun arbeid med traumatiserte mennesker. Bang (2003) referere til forskning som påviste at pårørende får økt alarmberedskap og lider, i mindre grad, samme symptomer som den traumatiserte. Dette gjelder også hjelperne. Hjelperne deles inn i to grupperinger, hvor miljøterapeuter er hjelperne i andre rekke. Det innebærer at de møter traumat indirekte gjennom den traumatiserte. De ser konsekvens/skade; et redusert liv og konstant angst/sorg.

Det synes å være mindre bevissthet, og færre etablerte rutiner, rundt behandlere i andre rekke. Hun påpeker forskjellige hendelser som kan ryste disse behandlerne, deriblant vold og trusler om vold. De som arbeider med barn og unge (ofte pedagoger) kan ha vold og trusler om vold som en del av hverdagen. Det at det blir så alminnelig kan resultere at behandleren overses. På tross av tilvenning er volden og trusler om vold fortsatt potensielt rystende (Bang, 2003, s. 143-144).

Bang (2003) operere med 4 forklaringsmodeller om sekundær traumatisering. Disse modellene beskriver at empatisk, både ved emosjonell og kognitiv, innlevelse. Behandleren bruker egne kunnskaper/erfaringer/følelser for å prøve å forstå og møte den traumatiserte. Innlevelsen innebærer gjerne en forståelse av hvordan den traumatiserte opplevde traumat, med all forvirring, frykt, hjelpeløshet, smerte og hat/selvhat vedkommende følte. Bang (2003) mener disse prosessene gjør behandleren sårbar for sekundær traumatisering, historiene behandleren møter endrer hvordan de selv ser på verden. Hun hevder at å lytte empatisk er nok til å skape grunnleggende forandringer i behandleren sitt kognitive bilde av verden og holdninger til livet. Mange traumatiske historier kan videre påvirke behandleren sin grunnleggende tillit som forsterker sårbarheten. Utover dette kan, ifølge Bang (2003), den traumatiserte indusere egne følelser over på hjelperen; de har enormt behov for å bli reddet fra

egen smerte. Ubevisst blir følelser, holdninger og roller indusert på behandleren. Eksempelvis kan et enkelt nei føre til full aggresjon og avvising fra den traumatiserte. Behandleren kan da føle seg inkompetent. Hun kaller dette for overføring (indusering) og motoverføring (behandleren sin reaksjon).

Bang (2003) påpeker sårbarhet for sekundær traumatisering er påvirket av flere forhold som nærhet/mengde av klientkontakt, alder/erfaring på behandleren, samt personlige forhold som personlighet, nettverk, egen livssituasjon og faglig kompetanse.

«Det er en vesentlig beskyttelse å forstå hva man har med å gjøre, å kunne analysere situasjonen faglig og ha metoder til å håndtere den.» (Bang, 2003, s. 71).

Bang (2003) hevder at behandlere foruten kjennskap til behandlertretthet og dynamikken til utbrenthet og sekundær traumatisering vil kunne gjøre lite selv for stoppe den negative utviklingen. Veiledning forebygger en slik utvikling,

2.2.3 Veiledning

Bang (2003) understreker nødvendighet av mulighet for behandleren til å bearbeide stressfulle påvirkninger fra arbeidet, hvor veiledning er det viktigste verktøyet. Veiledning skal fremme faglig utvikling, og hjelpe til forståelse og tydeliggjøring av relasjonen mellom behandleren og ungdommen. Denne veiledningen mener Bang (2003) skal inneholde behandlerne sine reaksjoner. Veiledning kan skje både individuelt og i grupper, hvor den som blir veiledet kan legge frem sak/problemstilling. Ifølge Bang kan veiledningen hjelpe behandleren og romme egne følelser og hjelpe i motoverføringen. Å skape forståelse for situasjonen og ungdommen styrker fagligheten til behandleren, noe hun mener ruste behandleren. Møter med ungdommen blir ikke mindre rystende, men behandleren mer motstandsdyktig. Eksempelvis når behandleren møter avvising kan veiledning motvirke følelser som inkompetanse. Bang (2003) påpeker at det er viktig veiledning handler om faglig vekst, og ikke problemløsning. Hun viser til en forskjell fra konsultasjon og veiledning, hvor konsultasjon handler om hvordan man praktisk skal løse situasjonen man står i. Bang (2003) mener veiledning og konsultasjon er nødvendig med hver sin funksjon.

Behandlere kan ubevisst bli rørt, rammet og rystet i arbeidet, noe en god veileder kan oppdage og bevisstgjøre behandleren. Bang (2003) påpeker at arbeidsplasser kan ha en veletablert norm om at behandlerne skal klare å håndtere sterke og vanskelige opplevelser; det er en

selvsagt del av arbeidet. Det kan motvirke veiledningen sin hensikt, som nettopp er å hjelpe behandleren til å snakke om opplevelsene som kan påvirke deres egen fysiske og psykiske helse.

Det stilles store krav til en veileder sin faglige kompetanse, de må evne å kunne styre veiledning og oppdage motoverføringer og tegn til utbrenthet/sekundær traumatisering, samtidig som de står i risiko for behandlingen sin overføring. Veileder må også finne en balanse mellom å søke løsninger og overskridelse til terapi (Bang, 2003).

Kollegastøtte, som forutsetter et varmt og aksepterende miljø, mener Bang (2003) at kan hjelpe behandlere å delvis bearbeide belastninger. Dette må det jobbes med, og hun peker på flere ulike tiltak som kan iverksettes.

2.3 Stress og følelser –kan det mestres?

Lazarus (2006) gir et godt innblikk i hvordan man kan forstå stress, følelser og mestring.

2.3.1 Stress, følelser og mestring –samlet en helhet

Lazarus (2006) refererer til Hookes sine 3 grunnleggende begreper for å forklare stress; Belastning + stress = deformasjon. Belastning er en ytre påvirkning, hvor stress handler om område hvor den ytre påvirkningen trykker. Deformasjon er endringen som skjer i strukturens som følge av samspillet mellom belastningen og stress. Lazarus (2006) bruker selv mer stresstimulus/stressor + stress = stressreaksjon. I lys av Bang (2003) sin teori kan dette forstås eksempelvis; Avvisning (stressor) + stress = utbrenthet (stressreaksjon).

Lazarus (2006) hevder at stress må ses i sammenheng med følelser. Han deler årsakene til stress i tre ulike former for stress. Første er skade/tap som innebærer situasjoner som allerede har skjedd. Trussel og utfordring innebære situasjoner som kan/vil komme. Trussel handler om risiko for skade/tap som ikke har skjedd. Utfordringer omhandler oppnåelse av en bestemt gevinst gjennom utfordringer, men som er oppnåelig ved selvtillit og pågangsmot. Hver form for stress fører til ulik strategi og stressreaksjon. Utfordring kan være en positiv form for stress, men trussel vil føre til at man gjør seg klar for kamp.

Lazarus (2006) mener at når det finnes stress finnes det også følelser; de har gjensidig påvirkning på hverandre. Dette gjelder også ved positive følelser, eksempelvis vil det å lykkes

ha en bismak av frykt for at det kan forsvinne. Dette resultere i at man iverksetter strategier for å forhindre dette. Han mener at stress og følelse dermed må ses i sammenheng med mestring. Samlet utgjør de tre komponentene, i relasjon med hverandre, en helhet, hvor følelsesbegrepet er overordnet da det innbefatter både stress og mestring.

2.3.2 Stress, hva skjer i kroppen?

Lazarus (2006) referere til det fysiologiske felt med fokus på at ved stress går kroppen inn i «fight» eller «flight» modus; kroppen mobiliserer ressurser til å kunne angripe eller flykte. Mobiliseringen er forbundet med følelsene vrede og frykt, og vedvarende/intensiv vrede eller frykt er fysiologiske stressende. Nevrokjemiske forsvarsmekanismer som igangsettes tapper kroppen for ressursene, og er stresspåvirkningen alvorlig eller vedvarende vil kroppen bruke reservelageret, som kan føre til en total utmattelse. Dette innebærer at det høyst nødvendige forsvaret også kan forvolde oss en død ved total utmattelse.

Videre referere Lazarus (2006) til forskning som er gjort på hva som igangsetter den fysiologiske aktiveringen. Forskning påviste at en psykologisk bevissthet om faren ga større fysiologiske utslag; kreftpasienter med bevissthet under dødsprosessen hadde større fysiologisk endring enn de som var bevisstløse. Lazarus (2006) mener dette tyder på at man går i alarmberedskap når man psykologisk sett aner en fare.

2.3.3 Psykologisk stress, en ytre eller indre påvirkning?

Lazarus (2006) mener det vil være mangelfullt å kun fokusere på miljøet for å finne årsaker til stress; en stressor kan skape stressreaksjoner hos noen mennesker, men ikke hos andre. Etter han gjennomførte et eksperiment mente han at variabler som personlighetstrekk og individuelle prosesser må inkluderes for å kunne forstå sammenheng mellom påvirkning og stress. Et individ kan òg håndtere samme stressor ulikt på to ulike tidspunkt, noe som gjør stress til et begrep som er vanskelig å definere (Lazarus, 2006).

Lazarus og Folkman definerer stress begrepet slik:

«Psykologisk stress er derfor et forhold mellom personen og omgivelsene som ut fra personens oppfatning tærer på eller overskrider hans ressurser og setter hans velbefinnende i fare» (Kristoffersen, Nortvedt, & Skaug, 2011, s. 143).

Dette innebærer at det er personen sin tolkning av situasjonen, og vurdering av evne til å håndtere situasjonen, som avgjør om situasjonen er stressende. Vurderingen skjer i bakgrunn av ulike miljø- og personvariabler. Miljømessige variabler er blant annet regler og normer om hva som tillates og ikke. Personvariabler handler om hvordan vi oppfatter oss selv og verden og personlige ressurser. Når man vurderer en situasjon til å sette noe betydningsfullt på spill vurderes straks mestringsmuligheter og ulike strategier. Tillit til å mestre sannsynliggjør at man oppfatter situasjonen som en utfordring istedenfor for en trussel. Både individuelle ressurser, og miljøet sine krav, er avgjørende for opplevelsen av situasjonen. Lazarus (2006) hevder at miljøvariabler som nytt-velkjent, forutsigbart-uforutsigbart, entydig –tvetydig og tidsmessige faktorer (varighet, timing og alvorlighetsgrad) påvirker. Kritisk, nytt, uforutsigbart, tvetydig, langvarig på et dårlig tidspunkt kan påvirke mot at situasjonen oppfattes truende enn utfordrende.

2.3.4 Følelser

Lazarus (2006) hevder at følelser er basert på fornuft. Følelser som kan ses på som irrasjonelle kan forklares med at manglende kunnskap eller fornektelse av sannheten. Han mener at følelser avslører tanker, og man kan forstå tanker ved å se på følelsene.

Omstendighetene må tas i betraktning. Når man velger følelse stiller man tre grunnleggende spørsmål:

- Hvem har skylden/fortjeneste for et bestemt resultat? Er det ikke åpenlyst hvem som er ansvarlige vil en frustrert person lete etter en syndebukk.
- Hvor sannsynlig er mestring?
- Hva vil konsekvensen av mestring eller manglende mestring bli? (Lazarus, 2006).

2.3.5 Mestring

Stress og mestring har en gjensidig påvirkning; Effektiv mestring vil forminske stressnivået, ineffektiv mestring vil øke stressnivået. Lazarus og Folkman definerer mestring slik: «*Vi definerer mestring som kognitive og atfærdsmessige bestrebelser som er under konstant forandring og søker at håndtere spesifikke ydre og/eller indre krav, der vurderes at være plagsomme eller at over skride personens ressurser*» (Lazarus, 2006, s. 139).

Mestring har to hovedfunksjoner; problemfokusert og følelsesfokusert funksjon.

Problemfokuserende funksjon: Man kartlegger og handler for å løse situasjonen.

Problemfokuserert mestring handler for å endre relasjonen mellom personen og miljøet.

Følelsesfokuserende funksjon: Man fokuserer på følelsene, og regulerer dem. Eksempelvis ved å distansere seg eller å revurdere trusselen. Lazarus (2006) antyder at revurdering trolig er den mest effektive mestringsstrategien. Følelsesfokuserert mestring endrer personen sin oppfattelse av situasjonen, men ikke relasjonen mellom personen og miljøet.

Eksempel: Krenkelse fra en ungdom på jobb krever at man får gjenopprettet egenverdien. Å revurdere krenkelsen med forståelse om at det handler om ungdommen og ikke en selv kan gjenopprette uten nye handlinger som kan krenke tilbake. I stedet for å føle vrede vil situasjonen aktivere andre følelser. Lazarus (2006) påpeker revurdering ikke er lett, og er desto vanskeligere om personen har en sårbar egenverdi. Forskningen hans peker på at revurdering kan få negative følelser til å bli positive, mens konfrontering/distansering kan få positive følelser til det motsatte.

Lazarus (2006) påpeker et en spesifikk situasjon ikke utløser samme mestringsstrategi hos alle. På den ene siden er mestringsstrategier knyttet til sosial kontekst, og på den andre siden til personvariabler. Når man vurderer situasjonen vil mulighet for å kunne påvirke utfall føre til at man velger problemfokuserende mestring og kan man ikke påvirke velges følelsesfokuserende mestringsstrategier. Situasjonen avgjør hvilken mestringsstrategi som er mest formålstjenlig, ideelt sett støtter funksjonene hverandre. Lazarus hevder at mange vil tro problemfokusering er bedre enn følelsesfokusering, men han påpeker at i tilfeller hvor man prøver å endre omgivelser, som ikke er mulig å endre, vil problemfokuserert mestringsstrategier resultere i økt stress og manglende mestring. Et følelsesfokus hvor man aksepterer situasjonen vil gi mer effektiv mestring. Det er balanse mellom tanke, handling og miljømessige realiteter som avgjør hvilken mestringsstrategi som er mest effektiv.

3. Metode

Studien har en utforskende design, hvor det var ønskelig å få frem personalets stemme om opplevde belastninger og hvordan disse belastningene kunne mestres. Derfor var en kvalitativ studie mest hensiktsmessig (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010).

Jeg valgte en studie med få enheter for å kunne gå i dybden. Valgte videre semi-strukturerte individuelle forskningsintervju for å kunne gi åpning til at informantene selv kunne påvirke empirien ut ifra deres forståelse, samtidig som det kunne gi en viss struktur som forenklet/muliggjorde kategorisering og analyse av den komplekse informasjonen intervjuene ga. Ved et semi-strukturert intervju kunne jeg som forsker styre tema mer spesifikt rettet mot problemstillingen under intervjuet for å unngå å studere et annet fenomen enn det som i utgangspunktet var ønsket (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010).

3.1 Utvalg og rekruttering av informanter

Jeg ønsket kvinnelige miljøterapeuter i arbeid på private barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus, med minst 3 års erfaring. Minimum 3 års erfaring ville forhåpentligvis være tilstrekkelig erfaringsgrunnlag for å kunne belyse problemstillingen. Resultatet hadde trolig blitt annerledes om informantene hadde vært nyansatte uten erfaring med de ulike belastningene (da også mestring) jobben innebære. Mine fem informanter, fra nå av kalt deltakere/ansatte/miljøterapeuter/personal, kom fra 4 ulike bedrifter med 440 km geografisk avstand mellom arbeidstedene. De hadde 3-7 års erfaring. Samtlige jobbet i private bedrifter med medlevertturnus på 3-7-4-7. En deltaker jobbet i en ideell organisasjon.

Rekrutteringsfasen ble en tidskrevende prosess, hvor jeg til stadighet måtte bevege meg geografisk lengre bort og fikk tidskrevende reiser for å få gjennomført intervjuene. Jeg fant oversikt over barnevernsinstitusjoner via internett, og ringte i første omgang til ledere av et utvalg av institusjonene. Samtlige ledere var imøtekommende, og etter avtale sendte de ut et utarbeidet informasjonsskriv til ansatte som oppfylte inklusjonskriteriene. Ansatte skulle selv ta kontakt med meg om de ønsket å delta. Tiden gikk, med lite respons. Rekrutteringslisten ble utvidet til å gjelde et større geografisk område. Etter hvert tok flere kontakt, og jeg fikk fem informanter. I ettertid anser jeg dette som en styrke, da informantene selv valgte å ta

kontakt gjerne i bakgrunn at de følte de innehadde kunnskap som kunne bidra -slik Thagaard (2013) påpeker. Ideelt sett hadde det vært ønskelig med flere informanter, men etter gjennomføring av intervjuene mener jeg at jeg fikk rikelig kunnskap som ga metningen Thagaard (2013) beskriver.

3.2 Gjennomførelsen av intervjuene

Intervjuene ble gjennomført utfra en temabasert intervjuguide (Vedlegg 1). I forkant, via informasjonsskrivet (vedlegg 2), hadde deltakerne fått noe innsikt i bakgrunn og hensikt med studien. Intervjuet ble startet med generell og «ufarlig» informasjon. Dette for å bygge tillit og for motvirke reserverte deltakere fra ærlige svar, da Olberg og Pettersen (2015) indikerte at ansatte i medlevertturnus kunne fortie ulempene da de anser turnusen som svært gunstig.

Tid og sted ble avtalt direkte med miljøterapeutene. Sted ble avtalt etter hva som var best egnet og praktisk mulig for begge parter. Tre intervjuer ble gjennomført uforstyrret på deltakers arbeidsplass, to ble gjennomført på kafe. Dette innebar noe støy, men opplevde at innholdet i intervjuene ikke ble forstyrret. Som forsker tok jeg ansvar slik Thagaard (2013) mener man burde; Deltakerne fikk min fulle oppmerksomhet og støttende responser på kunnskapen de delte. Jeg opplevde samtlige som samarbeidsvillige, motiverte og åpne. Enkelte deltakere opplevdes som veltalende og kunnskapsrike, mens andre lettere kunne spore av. Selv om noen mennesker er mer utfordrende å intervjuer kan intervjuene bli kunnskapsrike (Kvale & Brinkmann, 2015). Alle intervjuene opplevdes kunnskapsrike, og bidro med ulike nyanser. Et intervju som ved første inntrykk opplevdes vanskelig viste seg gjennom analysen å ha stor verdi.

Intervjuene ble tatt opp digitalt etter samtykke fra alle deltakere. Dette for å sikre dokumentasjon samtidig som jeg kunne gi deltakerne fullt fokus. Lengden på intervjuene varierte fra 16-54 minutter. Noen hadde mer å bidra med enn andre. En årsak til dette kan være at de arbeidet med ulik problematikk, som ikke var et inklusjonskriterie. De med mindre krevende ungdommer hadde opplevd færre/mildere belastninger, og dermed naturlig nok mindre å bidra med.

Intervjuene ble foretatt i løpet av en uke, hvor samlet inntrykk ble nedskrevet direkte etter intervjuet ble gjennomført. Jeg reflekterte over hvordan jeg som forsker fremstod, hvordan spørsmålene ble stilt og om noe kunne forbedres til neste intervju. Jeg reflekterte videre over min forforståelse. Noen funn bekreftet forforståelsen, andre var motstridende og tilførte meg

ny kunnskap. Etter noen intervjuer la jeg merke til likheter og ulikheter, og i de siste intervjuene ble det stilt spørsmål direkte knyttet til temaer som fremkom i tidligere intervjuer. Når alle intervjuene var gjennomført ble alle lyttet gjennom, for å prøve å samle inntrykkene. Intervjuene ble så transkribert.

3.3 Forforståelse og nærhet til forskningsfeltet

Studien har en hermeneutisk og fenomenologisk tilnærming. Jeg skulle studere det synlige og tolke gjennom refleksjon. I begge disse vitenskapelige retningene er forforståelse et sentralt begrep. Det er viktig at forforståelsen ikke føre til at fenomenet vi studerer blir feiltolket (Johannessen et al., 2001; Thagaard, 2013). Forforståelsen kan hjelpe oss til en forståelse, om vi er bevisst den. Jeg redegjorde for min forforståelse i kapittel 1. Både i forkant og etterkant av intervjuene prøvde jeg å være kritisk til egen forforståelse, og være åpen for at jeg kunne finne funn i strid med egen forforståelse. Bevissthet på forforståelsen kan motvirke en begrenset horisont og forutinntatte meninger (Malterud, 2011). Jeg oppfattet egen forforståelse som både en styrke og svakhet; Den hjalp trolig til at jeg lettere forstod informantene, men den kan ha vært grobunn for feiltolkning. Dette har jeg vært bevisst, og i tråd med Jacobsen (2010) var jeg bevisst å stille oppfølgingsspørsmål for å sikre, så godt som mulig, at jeg tolket deltakerne riktig. Under analysen var jeg bevisst å søke funn uavhengig om de var i tråd med egen forforståelse eller ikke. Jeg kom selv til et punkt underveis i prosessen hvor jeg kjente nysgjerrigheten var langt sterkere enn forforståelsen. Under analysen bidro funn til en utvidet forforståelse tilpasset den nye kunnskapen, som resulterte i en økt nysgjerrighet til å forstå sammenhengen og betydningen av funnene. Teoretisk forankring ble utvidet og det ble foretatt nytt og utvidet litteratursøk, samt datamaterialet ble gjennomgått nok en gang for å fange opp utsagn tilknyttet spesielt ett funn som for meg med min forforståelse var overraskende.

3.4 Analyseprosessen

Intervjuene ble transkribert ordrett, men for å sikre anonymitet omgjort til bokmål. For å ikke miste mye viktig informasjon ble kontekst tatt med i transkriberingen (Kvale & Brinkmann, 2015). Pauser ble lagt inn i teksten, og videre i analysen ble også hvordan ting ble sagt vektlagt i vurderingen av funnet sin betydning. Kvalitative data taler ikke for seg selv, de må fortolkes. I min studie var induktiv tilnærming mest aktuell, hvor jeg brukte koder og

kategorier for å skape meningsfortetting (Kvale & Brinkmann, 2015). Essensen ved kvalitativ forskning er å lese, organisere og stille spørsmål til datamaterialet for så presentere dataen systematisk og forståelig (Malterud, 2011). Dataen ble analysert ved å bruke kvalitativt innholdsanalyse, særlig inspirert av systematisk tekstkondensering (Malterud, 2011). Den ble ikke brukt konsekvent, men tilpasset hvordan jeg selv klarte å få oversikt over resultatene. Analysen ble gjennomført i fire trinn. Vedlegg 4-7 viser eksempel fra analyseprosessen.

Helhetsinntrykk; Fra et overblikk til temaer

Alle intervjuene ble gjennomlest flere ganger for å prøve å danne en forståelse av hva som ble fortalt. Jeg valgte å bruke problemstillingen og forskningsspørsmål for å finne temaer. Jeg gjennomgikk intervjuene igjen for å se om temaene ville få med seg hovedmomentene i hvert intervju. Utover dette laget jeg et ekstra tema som ble kalt diverse, hvor betydningsfull data som ikke hørte hjemme i valgte temaer kom under.

Meningsbærende enheter: Temaer blir til koder

Datamaterialet ble systematisk gjennomgått. Temaene holdt ikke mål; to temaer ble sammenslått og det ble dannet et nytt tema. Etter hver endring ble datamaterialet gjennomgått på nytt. Malterud (2001) hevder at man med fordel kan gjennomføre analysen sammen med en annen forsker, for å skape flere nyanser. Jeg gjennomførte derfor, og for motvirkning av forforståelsen, hele analyseprosessen sammen med en samarbeidspartner. Vi gjennomgikk hvert intervju parallelt, og sammenlignet så kodene. Vi stod igjen med nesten identiske koder. Kodene ble så, i kortfattet form, samlet mer oversiktlig tematisk oppstilt i tabell (Vedlegg 4).

Kondensering; fra koder til mening

Tabellene ble printet, og likheter markert for å danne subkoder. Dette var krevende, hvor subkodene stadig ble endret i forsøk på å lage subkoder som fanget opp alle de meningsbærende enhetene. Subkodene ble først for snevre, og siden for mange. Det tok flere forsøk før gode nok subkoder, som inkluderte alle meningsbærende enheter, ble dannet. Som i tråd med Malterud (2011) ble kondensat og gullsitater dannet (vedlegg 5), men underveis i

prosessen ble datamaterialet for uoversiktlig og jeg gikk meg vill. Jeg tok et skritt tilbake, og valgte å heller forholde meg til en større samling meningsbærende enheter.

Sammenfatning –fra kondensering til beskrivelse og begreper

Jeg gjennomgikk datamaterialet for å ha informantene sine stemmer friskt i minne. Jeg begynte så prosessen med å sette sammen elementene igjen, og startet med å danne hovedkategorier og underkategorier, som gjenspeilet temaene og subkodene (vedlegg 6). Kategoriene hadde hensikt i å både belyse problemstillingen og være tro mot informantene sine stemmer. I første omgang samlet jeg alle meningsbærende enheter under hver hoved/underkategori. Hver underkategori ble så gjennomgått i flere runder for å tilpasse og sy sammen alle meningsbærende enheter som en helhet, hvor jeg her kondenserte samtidig som jeg begynte å beskrive (Vedlegg 7). Jeg reflekterte nøye gjennom hele prosessen, og sørget for at alle informantene sine beskrivelser ble ivaretatt og tatt med i beskrivelsene. Enkelte meningsbærende enheter ble valgt som sitater for å belyse ulike nyanser. Etter samtlige underkategorier ble presentert ble rådataen gjennomgått for prøve å sikre at ikke tolkningene og beskrivelsene var i strid med kildene. Avslutningsvis ble egne funn vurdert mot foreliggende empiri og teori, og som nevnt i punkt 3.1.1 ble teoretisk forankring og litteratursøk utvidet.

3.5 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet og validitet brukes som kriterier for kvalitet på forskning, spesielt i større og kvantitative studier. Reliabilitet handler om forskningen er troverdig. Prosessene med valg av metode og strategier skal være transparent (Silverman, 2011). Dette så leseren skal kunne vurdere forskningen med kritisk blick. Jeg har vært åpen og redegjort for metodiske valg og gjennomførelse av studien. Dette styrker troverdigheten til studien. Jeg har vært åpen om forforståelsen, og bevisst hvordan forforståelsen kunne påvirke gjennom hele forskningsprosessen. I tråd med Thagaard (2013) valgte jeg å utføre hele analyseprosessen med en samarbeidspartner for å se om vi fant frem til samme løsninger og om vi tolket dataen likt. Gjennom analyseprosessen var jeg tro mot informantene sine stemmer. Dette styrker studiens troverdighet. Validitet handler om gyldighet; om man forsket på det man i utgangspunktet skulle (Kvale & Brinkmann, 2015). Metoden og datamaterialet ga viktig kunnskap som belyste problemstillingen. Utvalget av informanter var tilfeldig og kriteriebasert. Under analysen og diskusjonen var jeg tro mot teoretisk rammeverk, slik at

egen erfaring og kunnskap ikke skulle styre tolkningen av materialet. Dette mener Thaagard (2013) er viktig for å sikre validiteten.

Etter egen vurdering er troverdighet og gyldighet ivaretatt i denne studien.

Hensikten med studien var å få kunnskap om hvilke belastninger kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjon med medleverturnus opplevde, og hvordan disse kan mestres. Jeg mener at funnene allikevel har en overføringsverdi da hovedfunnene vurderes å være såpass entydige at de kan være habile også for andre.

3.6 Etiske overveielser

Studien ble gjennomført i tråd med Helsinkideklarasjonen (The World Medical Association 1964). Norsk senter for forskningsdata (NSD) godkjente studien (vedlegg 3).

Det ble brukt skriftlig samtykkeskjema. Informantene ble informert om at de til enhver tid kunne trekke samtykke hvor all datamateriale da ville bli makulert. I forkant av intervjuene fikk de informasjonsskriv om studien med åpenhet om hva som skulle studeres og hensikt med studien. Informantene ble gitt en bokstav(kode) allerede ved datainnsamling. Digitale opptak og samtykkeskjema ble innlåst i kodesafe. Transkribering ble gjort på bokmål for å unngå geografisk gjenkjennelse, hvor typiske ord for det geografiske området ble endret. Deltakerne har fått informasjon om hvordan materialet vil bli behandlet og at det blir makulert etter endt studie.

4. Presentasjon av funn

Resultatene viste at de som deltok i studien opplevde både vold og trusler om vold, samt andre vanskelige situasjoner. Ansvar og forpliktelsene som ligger i miljøterapeutrollen var krevende. Manglende hvile opplevdes belastende, hvor det forelå forventning om at man skal klare seg foruten hviletiden. På en side kan ungdommene komme for nær, og på den andre siden avvise. Taushetsplikten, å ikke kunne snakke ut hjemme, var utfordrende.

Belastningene ga fysiske, psykiske og atferdsmessige utslag som utmattelse til økt toleranse for vold og paranoide tanker. Friperioden ble brukt til restitusjon.

Kollegastøtte opplevdes som en forutsetning for mestring, både for egen støtte og trygghet til at ungdommen ble ivaretatt i friperiodene. Flere debrifet hverandre på fritiden. Videre vernet deltakerne om hviletiden. Kurs og kunnskap var viktig, både for trygghet i hvordan situasjoner kunne håndteres og forståelse for det som skjedde.

Kapittelet blir presentert i fem hovedkategorier.

- *Opplevde belastninger*
- *Belastningers påvirkning*
- *Mestringsstrategier*
- *Tiltak*
- *Turnus sin betydning*

4.1 Opplevde belastninger

4.1.1 Fare, vold og trusler om vold

Vold og trusler om vold framkom som en naturlig del av arbeidet, hvor graden av vold kunne variere. Spark, slag, dytting, lugging, spyting og hendelser som har ført til hjernerystelse viste omfanget og alvorlighetsgraden av volden. Trusler om at de selv og familien skulle tas/drepes kom i tillegg. Vold og trusler om vold kunne komme uten forvarsel:

«Ut av intet så tok hun med seg en smørekniv ... så kastet hun den etter meg, jeg tror ikke hun siktet på meg, men hun traff. Traff meg rett i leggen så den stod der.»

Å måtte sette seg selv i farefulle situasjoner med suicidale ungdommer, eller ved selvskading, svelging av glass, knusing av ruter, uforutsigbarheten med psykiske sykdommer eller trusler kunne skape en truende stemning. I noen situasjoner hadde kniv og pistol vært involvert.

«I en periode så var det veldig mye. – eh – eh – ja- selvmordsforsøk rett og slett. ... satt seg selv i veldig farlige situasjoner, og hvor vi også blir satt i veldig farlige situasjoner. Eh- så det- det er ei tøff tid.»

Om man selv ikke opplevde volden direkte ble man allikevel påvirket:

«Når jeg hører på andre så blir man jo litt sånn utsatt for det allikevel fordi man jobber jo med de samme ungdommene.»

4.1.2 Friperiode og hviletid

Skiftene kunne oppleves lange, spesielt når det var intenst. De måtte være «påkoblet» konstant, og kunne gå i ett både dag og natt. Et skift kunne starte med våkenatt, eksempelvis med legevaktvisitt. Man måtte fungere der og da, samt dagen etterpå og resterende skift. Hviletid var en felles utfordring, og det virket som hviletiden oftest uteble i intense perioder. Hviletid kunne også utebli ved at ledelsen påla for mye arbeid på ansatte uten tanke for at det gikk utover hviletiden. I flere tilfeller var ledelsen klar over at hviletiden ble brutt. Flere møtte utfordringer når de ba om hviletid, med en direkte avvisning eller:

«De kan liksom si at hviletid kan du ta i bilen når du kjører hjem etter at du har satt av en ungdom. Jojo, men det er ikke hviletid.»

Hviletid ble poengtert at man selv måtte ta ansvar for. Forventningen om at man skulle klare seg uten hvile framkom som en felles forståelse, med en følelse av at det ikke var greit å be om hviletid. Resultatet ble at flere valgte å klare seg foruten. Man måtte være «trygg nok» til å si at man trengte hviletiden. Flere tenkte «det går fint» med et resultat av å selv bli utkjørt.

«I utgangspunktet kan jeg ringe å si at «jeg har ikke sovet i natt, jeg trenger avlastning» så skal de i teorien sette inn folk. Eh - hos oss har praksisen vært litt sånn at «det går greit, det ordner seg.»

Utydelig praksis på hviletid skapte forvirring i personalgruppen på en arbeidsplass, og førte til «hvissing og tisking». Manglende rutine kunne skape individuelle krav til seg selv.

«Jeg har aldri ringt og sagt jeg trenger avlastning nettopp fordi jeg vet at i perioder så er det tøft og i perioder så er det stille. Man lever litt på den.»

Friperioden framstod i intense perioder som kompensasjon og et middel for restitusjon. Friperioden kunne for noen bli for kort.

«Og dessverre blir det ofte sånn at når belastningene er høye, når det er mye vold og trusler og sånn, så blir det kanskje litt vikarer også. ... Folk står ikke i det, og trenger mer pusterom kanskje enn den friperioden.»

I et tilfelle forelå en klar forventning om at friuken skulle brukes til å hente inn tapt søvn.

«... hvis man er oppe dagen før man skal hjem så er det sånn «ja, men du har jo en hel friuke.»»

Det opplevdes belastende om friuken ble avbrutt av at ungdommer tok kontakt.

4.1.3 Arbeidsorganisering

Taushetsplikten kunne skape utfordringer; å ikke dele det tøffe man opplevde på jobb hjemme.

«Jeg kan ikke bare si at jeg ramlet på sykkelen ... snakke om ting som er vanskelig og si at det rett og slett er dritt når det er det.»

Bemanning var essensielt for flere; man tilbringe vel så mye tid med makker og kollegaer som ens kjære. Manglende kjemi kunne gjøre jobben vanskelig. Vikarbruk opplevdes som en ekstra belastning, spesielt i tunge perioder som kunne føre til økt vikarbruk da faste gjerne trengte mer fri enn friperioden.

«... er ekstremt avhengig av at jeg jobber med en makker som jeg kan debriefe med og som jeg er trygg på i situasjoner Da oppleves situasjonene helt annerledes enn hvis jeg går inn med en vikar som jeg ikke er så trygg på ...»

Underbemanning og en-på-en bemanning opplevdes belastende; å måtte være alene i situasjoner. Utfallet av følgende sitat var at deltakeren fikk hjernerystelse:

«... noen ganger kommer politiet med ungdommen, de kommer tre på en, og så er du kanskje hjemme alene når de kommer tilbake med ungdommen, og så holder de på han, så slipper de han «vørsågod, ditt ansvar.» De har pistol. De har batong. De har loven i ryggen. Du kan ikke gjøre en dritt!»

Konfliktfull brukergruppe, bistå andre avdelinger, samt konfliktfullt/mangelfullt samarbeid med samarbeidspartnere og foreldre opplevdes slitsomt.

4.1.4 Forventningspress, ansvar og mangelfull oppfølging

Det fremkom en forventning ifra ledelse, kollegaer og en selv om at man skal og må tåle alt.

«... Det er akkurat som en føler at de rundt forventer at «men du er jo der bare tre dager, dette fikser du.»

Man kunne bli sett på som svak om man ikke tålte det og man gjorde seg gjerne tøffere enn hva man var. Terskelen for å innrømme at noe er vanskelig fremkom høy. Dette kunne skape utfordringer.

«... vi går nok kanskje for langt før vi ser at vi har gått for langt da, og da kommer den sykemeldingen for da er du allerede på minussiden før du har fått med deg at du er der.»

Forventningen kunne vise seg igjen i krav som ble opplevd som urimelige og belastende.

«Altså at man da ikke har en som sitter på topp og sier at «ja, men hvis den ungdommen kommer med kniv så tar du jo bare kniven ifra han» ... for de er våre støttespillere istedenfor at de skal ta oss eller vi er for svake til å kunne gjøre det selv!» Det ble videre referert til saker som førte til personskader.

Etter situasjoner kunne det foreligge forventning om å raskt gjenoppta arbeidet.

«... Det er sånn «ja, men det ser jo ut til å gå greit med deg, så da er det jo bare å kjøre på»»

Deltakeren var her sykemeldt etter en fysisk arbeidsskade. Hun følte seg ivaretatt, men poengterte at det ikke er gitt at andre ville følt det.

Ansaret som ligger i jobben opplevde flere som krevende; være den stabile som ikke avviker ifra normen når alt går galt. Man skulle være den profesjonelle med ansvar for å ta rett avgjørelse. Noen hadde høye krav til seg selv, og kunne tvile i etterkant om de handlet rett.

«Vi har jo et kjempeansvar i situasjonene for å gjøre tingene så rett som mulig, og så er det ikke noe fasitsvar i denne jobben heller.»

Å stå i vanskelige situasjoner, med eventuelle brudd i relasjoner, kunne være tøft. Å måtte utøve tvang mot ungdommene var vanskelig. Det opplevdes smertefullt å ta del i smerten deres.

«Du ser en ungdom som sliter ... han lurere på om han ønsker å leve eller ei, og du blir utfordret på å bli satt i samme situasjon som ungdommen, og må egentlig kjenne litt på det samme, på en måte.»

Ungdom som rømmer kunne være krevende, og å bli testet «*tåler du meg?*». Flere opplevde avvisning og å ikke komme i posisjon som vanskelig og frustrerende. Som motsats var det også tøft hvis ungdommer kom for nært. Det kunne bli for intenst og ungdommen kunne «*spise deg opp*». Dette kunne føre til økt behov for å følge opp og man kunne ta jobben med hjem.

«Ja, det var det at jeg følte jeg ikke strakk til, jeg kunne ikke gi han det han trengte.»

Deltakeren stilte seg selv spørsmålet «*hva er det som er galt med meg?*».

Manglende samkjøring, og fraværende ledelse ved overlapp og etter situasjoner var tyngende. Man risikerte å gå alene med ting. Flere opplevde å ikke bli tatt på alvor; dette opplevdes belastende.

«Så reagerte de ikke. De mente vi overdrev. Ehm - ... Så det endte jo med at jeg personlig måtte ringe politiet for å beskytte mine kollegaer.»

Flere nevnte mangelfull debrifing. I et tidligere arbeidsforhold opplevde ei at ledelsen la lakk på ting; kollegaer var dermed fortsatt var preget av tidligere hendelser:

«De kan si sånn; «husker du den gang...» for det er gjerne traumatisk for de enda, og det er ingen som har snakket med de om hva som har skjedd.»

En deltaker påpekte at alle små-situasjonene samlet ble belastende, noe de hadde økt fokus på.

4.2 Belastningens påvirkning

Flere kunne ta jobben med seg hjem, og brukte fritiden til debrifing med kollegaer. Noen hadde økt behov for ro hjemme. Det kunne ta lang tid å hente seg inn. Dette gikk utover friperioden og familietiden. Å komme hjem kunne være en krevende omstilling.

«Altså, de dagene man har hatt det som verst så kan man føle det som at man har kommet fra krig og at ingen rundt deg ser det»

Omstillingen handlet òg om å ikke være på «allerten» lengre. Hjemme kunne man begynne å analysere det som skjedde på jobb, samt fokusere på at man snart skulle tilbake til jobb.

Videre påvirket belastningene deltakerne ulikt. Noen mistet motivasjonen til å jobbe og gledet seg mindre til jobb, eller man tvilte på seg selv. Flere fortalte at de kunne bli tappet, utslitt, utbrent og emosjonelle, hvor ei uten grunn plutselig kunne gråte.

«Jeg slet meg jo ut. Altså fysisk og psykisk. Du er jo helt i kjelleren.»

Taushetsplikten kunne tyngde, å ikke kunne forklare hjemme.

Flere hadde endret seg; de ble herdet og vanlige problemer ble ikke tatt så seriøst som de burde. Noen ble mer sårbare og paranoide; mer på vakt og forsiktig. Terskelen for å reagere på vold og trusler økte;

«Jeg har ikke blitt fysisk - eller, jo, det har jeg jo. Hehe. Det er sånn at man må tenke. Sparket, spyttet på, revet i håret og slått etter på en måte ... du blir sånn som nå, når jeg går igjennom det, så «aha, ja stemmer. ... Toleransen for det er blitt ekstremt høy altså.»

4.3 Mestringsstrategier

Dette kapitlet omhandler de individuelle mestringsstrategiene, som i stor grad gjenspeilet opplevde belastningene.

4.3.1 Kollegastøtte

En trygg kollegagruppe skapte mestring for samtlige deltakere. Åpenhet og ærlighet i kollegagruppen ble ansett som viktig; utvikle forståelse for hverandre og kunne se når andre trengte en prat. Å snakke ut om fortvilelser og følelser med trygge kollegaer ble nevnt som en

nødvendighet og forutsetning for mestring, hvor spesielt forholdet til makkeren kom i fokus. Flere anså seg selv som heldige som over tid har hatt en makker som de fungerte godt sammen med. God kjemi med makker var essensielt for å mestre utfordringer som kunne dukke opp.

«... trenger å ha en makker som bare lytter da ... Det blir litt sånn debriefing for meg. Eh - så jeg er veldig heldig og har en tålmodig makker som bare sitter og lytter. ... Ja, jeg må bare få ut alle tanker og refleksjoner og opplevelser og sånn, og så er jeg klar for neste.»

Tillit til personalgruppen var nødvendig for å ikke ta jobben med hjem; Man bryr seg om ungdommene, og trengte å vite at de har det bra også når man var hjemme.

«Det handler litt at jeg er veldig trygg på, synes jeg har flinke kollegaer, så da tenker jeg at ting blir fulgt opp mens jeg ikke er der ...»

4.3.2 Vern om hviletid

Deltakerne var bevisst hviletiden. Dette krevde planlegging, hvor flere fortalte at de var «trygge nok» til å melde behov for hvile. Hviletiden ble brukt godt. Hvordan hviletiden ble brukt varierte; en trakk seg til et mørkt rom med minst mulig sanseinntrykk, mens andre tok seg en tur ut og gjorde noe helt annet; koblet av.

Flere fortalte også hvordan det var viktig å skille jobb og privat; at man ikke brukte friperioden på å tenke på jobb.

«Det å jobbe over lengre tid gjør at jeg er veldig bevisst på at den perioden er jeg på jobb, hundre prosent på jobb. - og når jeg har fri så har jeg fri.»

4.3.3 Profesjonalitet

En måte å mestre jobben på var å gå inn i jobbmodus; man var forberedt. Dette handlet også om å være oppdatert og inneha forhåndskunnskap slik man vet hva man kunne møte.

«Man er både tunet inn, man er fokusert på det som skal skje, man vet, man har bakgrunnsinformasjon ... det er mye lettere å på en måte å takle en utagerende situasjon...»

Flere deltakere mestret arbeidet ved å se egen nytteverdi og at arbeidet i seg selv nyttet. De verdsatte det lille de fikk av bekreftelser; komme i posisjon og faktisk kunne hjelpe. Videre ble positivt fokus, med tilbakeblikk på gode dager eller tidligere solskinnshistorier, brukt som mestringsstrategi i utfordrende perioder. Noen valgte å følge tidligere ungdommer på Facebook; se hvordan det gikk med dem i fremtiden.

«Om du har 1/10 solskinnshistorier så lever jeg litt på de jeg. Jeg synes det er kjempekjekt å se at - det er jo ikke alle men det er få, men de få er liksom verdt å jobbe for.»

Å få forståelse etter situasjoner om at det handlet om valg ungdommene tok, og ikke om hva de som miljøterapeuter sa eller gjorde, hadde betydning for flere.

«Det er naturlig at ungdommen reagerer sånn og sånn på grunn av det og det. ... Dårlig samvittighet går ikke jeg og kjenner på, jeg personlig, fordi at min redning er det faglige: at jeg prøver å sette meg inn i å prøve å forstå hvorfor det skjedde som det skjedde og støtte meg på det.»

Hun fortalte at hun var trygg på seg selv, både faglig og personlig, med god selvinnsikt slik hun òg visste hva hun kunne stå i. Å kjenne egne grenser var viktig.

«... den dagen jeg blir redd enn ungdom så må jeg slutte med dette»

Å være løsningsfokusert var for noen betydningsfullt. Ei fortalte hvordan hun mestret en situasjon, hvor hun selv følte at hun ikke strakk til, og var utmattet, med fokus på hvordan situasjonen kunne løses praktisk. Med ungdommens behov i fokus rammet hun samvær inn for å gi ungdommen bekreftelsen/tryggheten vedkommende søkte i deres nære relasjon. Dette ble ansett som bedre løsning enn å selv trekke seg tilbake.

«Han vil jo ha de samme behovene, om ikke større behov, når jeg kommer på jobb neste gang. Så da må jeg heller finne en annen måte å løse det på»

Trivsel, det å le mye, skapte mestring for flere. Deltakerne uttrykte at de trivdes.

En deltaker sa ved flere anledninger at hun ikke trodde på sykemelding som løsning, og at hun selv ikke var en «*sånn sykemeldingsperson*». Hun fortalte først at hun aldri hadde opplevd at hun ikke klarte å hente seg inn, men fortalte siden at hun hadde benyttet seg av både egenmelding, permisjon og fått tildelt andre arbeidsoppgaver når arbeidet hadde blitt for krevende:

«Jeg hadde permisjon en gang. ... Da var jeg også veldig sliten. Det var blitt veldig mye.»

Et argument imot det å sykemelde seg var:

«... da får man tid til å tenke over, og å analysere, og – kanskje grue seg til å gå på jobb igjen.»

Sykemelding var benyttet fire ganger samlet blant deltakerne; tre ganger grunnet fysisk skade etter vold, og en grunnet sykdom.

Å bidra, være til nytte og hjelpe mennesker som har det vanskelig var for samtlige deltakere motivasjon for arbeidet. Det var viktig å kunne se at det nyttet; da «*gir jobben mer enn den tar*».

«... det å kunne hjelpe mennesker som har det vanskelig ... det tenker jeg, det som motiverer meg, Og det var ønsket mitt også for å komme inn i denne jobben. Og det er - å se at man kan gjøre en liten forskjell.»

4.4 Tiltak

Tiltak omhandler i hovedsak om systemet sine mestringsstrategier. Noe sammenfall med både belastninger og mestringsstrategier da de gjenspeilet opplevde belastninger og ble påpekt som nødvendige for mestring.

4.4.1 Ledelse

God ledelse fremstod som viktigst. Dette handlet både om støtte og å bli sett/anerkjent.

«Hvis vi virkelig ser at ledelsen gjorde mye for å få - hjelp til å få hviletiden ... Å føle å bli sett, sant, i den jobben man gjør og de belastningene man står i»

En deltaker fikk blomster og vin levert på døren etter fysisk skade, og hele personalgruppen fikk oppfølging. Flere poengterte viktigheten av kort vei til leder hvor man blir møtt med

forståelse. Det var nødvendig at ledelsen ivaretok personalet sine behov med ulik tilrettelegging, samt at ledelsen var fysisk tilstede med godt utarbeide rutiner. Jevnt over opplevdes en støttende ledelse.

4.4.2 Faglighet og sikkerhet

Samtlige nevnte kompetanseheving som mestringstiltak, hvor flere entusiastisk fortalte at de opplevde traumebevisst omsorg (TBO) kurs som svært nyttig. De hadde også andre kurs, men TBO ble spesielt løftet frem. En årsak var at TBO-kurset var flere kurs fordelt over en lengre periode, noe som ble ansett som positivt for læringen sin del. Det ble etterlyst mer oppfølging etter terapeutisk mestring av aggresjon (TMA); ha rutiner på TMA-trening.

«... at vi kunne blitt mer pushet på det, og frisket opp og holde ting litt mer ferskt enn det vi gjør. For det blir litt etter behov. Og da er det kanskje for sent»

Flere hadde ukentlige fagmøter, med deltakelse i egen arbeidstid; tredje hver uke. Det forelå noe veiledning, men de ytret ønske om mer. Det framkom at utfordringene ved ungdommene var fokus i veiledningene.

«Veiledning er jo, tenker jeg, et av de viktigste grepene som vi har. Med noen som kommer utenfra ... kan hjelpe oss å reflektere litt rundt problemstillingen.»

Noen avdelinger hadde rutineperm som forklarte hvordan ulike situasjoner skulle håndteres, eksempelvis oppskrift på hvem som skulle kontaktes og hva som skulle gjøres ved rømning.

«... den tryggheten med at du vet at hvis en ungdom stikker av da, så vet du at du kan gå inn i rutinepermen, sjekke, gjøre det du skal. At alt på en måte er tilrettelagt for at alle skal kunne stå i det vanskelige situasjonene.»

Som motsats ble tydeliggjørelse av hva som er personalet sitt ansvar når det blir trukket våpen og situasjoner ble farlige etterlyst.

Hvilken ungdomsproblematikk bedriften tok inn, og hvordan ungdommene ble plassert var viktig for å ivareta sikkerheten og faglighet. Å ikke bedrive «oppbevaring», men ha stabile ungdommer med få utfordringer, og i motsatt tilfelle omplassere eller sette inn tiltak for å kunne gjennomføre miljøterapeutisk arbeid, var essensielt. Flere nevnte bemanningspolitikken som forutsetning for å mestre utfordringer. Noen følte at det forelå risikovurdering i bunn,

mens andre opplevde å ikke få forsterkninger når det ble etterlyst – hvor det endte med skade på personal. Flere hadde en beredskapstelefon de kunne ringe for å få veiledning døgnet rundt. Det ble ytret ønske om å utover dette ha en back-up-person standby til utrykning.

«Det måtte vel vært at det fantes en ... trygghet og visshet om at det var virkelig en person som kunne rykket ut til avdelingene hvis alt gikk i dass.»

Å fjerne kniver og andre redskaper ble nevnt som tiltak, parallelt med påpekning om at ungdommene kunne skade personal med stekepanne og alt mulig om de ønsket. Et ønskelig tiltak for å ivareta sikkerheten var utforming av hus:

«Å tilpasse husene sitt formål. ... to veier ut og inn av kjøkken, slik at du ikke blir trengt opp i et hjørne om noe skulle skje. At du har muligheten til at alltid sofa kan være mot en vegg slik at du kan slappe av med at det er ingen bak deg..»

4.4.3 Kollegialt samarbeid

En arbeidsplass hadde systemveiledning, hvor de jobbet for at personalgruppen skulle fungere som en enhet; de skulle øke forståelse for hverandre og bruke hverandres ressurser.

Motsatsen til dette var at samkjøring opplevdes utfordrende da man ikke jobbet med hele teamet med denne turnusen.

4.4.4 Oppfølging og ivaretagelse

Debrifing var essensielt. Noen hadde ledelsesstyrt debrifing etter uønskede hendelser, mens flere opplevde manglende automatikk/rutiner på dette; de måtte selv ta ansvar for å få debrifing. Det var ikke alle flinke til.

«... tror svaret er nei, at det ikke er automatisk. Jeg tenker at man må stå litt på selv, og bruke albuene for å komme frem»

Dette gjaldt også situasjoner vedrørende vold og trusler om vold. Debrifing fra ledelse opplevdes som en mangel, hvor de ytret behov for debrifing i regi av ledelsen, eller noen utenfra. Etter endt opphold, hvor plasseringen opplevdes mislykket, satt en deltaker igjen med; *«åh, kunne vi gjort mer?»*.

En arbeidsplass hadde en psykiatrisk sykepleier tilgjengelig for sine ansatte. Dette fremkom som et tilbud som skapte trygghet; både muligheten og viten om at man hadde muligheten til å gå til noen ved behov. En annen arbeidsplass hadde treningstilbud gjennom firmaet.

4.4.5 Samarbeidspartnere og åpenhet

Flere påpekte godt samarbeid og åpenhet med ulike samarbeidspartnere som viktig. En deltaker, i bakgrunn av opplevd underrapportering og hemmende taushetsplikt mellom samarbeidspartnere ble det ønsket en større åpenhet.

4.5 Turnusen sin betydning

Turnusen opplevdes positiv, selv om den kunne være slitsom i intense perioder. Friheten med friperioden var motivasjon i seg selv. Turnusen ga rom for å kunne hente seg inn, og den ga større forutsigbarhet til både dem selv og ungdommene. Den medførte et tydelig skille mellom jobb og privat, som opplevdes positivt både for fritiden og arbeidstiden. Turnusen førte til at man ikke følte på et tidsjag, men slappet mer av, både hjemme og på jobb.

«Positivt det er at du har masse tid med ungdommene, du kan, du har tid til å sette deg ned og prate med de, og dagen slutter ikke akkurat klokken 4.»

Alle fremhevdde at det viktigste med turnusen var kontinuiteten og tryggheten den skaper for ungdommene selv, hvor det er større rom for relasjonsdanning. Ungdommene har også færre voksne å forholde seg til ved denne turnusen. Færre overlapper ble ansett som positivt da det kan sikre at beskjeder ikke går tapt.

Noen opplevde det at de måtte legge livet opp rundt turnusen som en ulempe; de kunne eksempelvis ikke følge en ukes-aktivitet. Ei følte turnusen var vanskelig å kombinere med familieliv. Ei opplevde at samkjøring var vanskelig siden man ikke jobbet med alle i en slik turnus, du har kun overlapp med resterende team.

5. Diskusjon

I dette kapittelet vil empirien bli diskutert opp mot tidligere forskning og relevant teori.

Å jobbe med barns smerte er utfordrende både på det profesjonelle og private plan. Man må bruke seg selv som redskap, og ta innover seg andre sine opplevelser (Verpe & Engja, 2004). Bang (2003) hevder denne involveringen kan føre til utbrenthet og sekundær traumatisering.

Hensikten med studien er å fremskaffe kunnskap om hvilke belastninger kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjon med medlevertturnus opplever. Det er ønskelig å få en forståelse av hvordan de mestrer eventuelle belastninger og se hvordan ulike tiltak kan øke mestring, for å kunne forebygge sykefravær og få en økt kontinuitet i personalgruppen i samsvar med prinsippet om barnets beste.

Studiens problemstilling er:

«Hvilke belastninger opplever kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus? Hvordan kan ulike tiltak øke mestring av de opplevde belastningene?»

Kapittelet deles inn i fire temaer for å gjøre diskusjonen mer oversiktlig. Temaene springer ut av problemstillingen, hvor første tema inneholder et uventet hovedfunn som fremstår som sentralt for å kunne besvare problemstillingen. Temaene er:

- ***De opplevde belastningene***
- ***Individuelle mestringsstrategier***
- ***Turnus, en avgjørende faktor?***
- ***Et viktig barnevernsfaglig spørsmål***

5.1 De opplevde belastningene

5.1.1. En krevende jobb med høyt sykefravær

Studien min viser hvor utfordrende og krevende miljøarbeid på barnevernsinstitusjon er både i forhold til relasjoner, ansvar og systematisk oppfølging. Dette har klare paralleller til tidligere studier (Aagestad et al., 2015; Enehaug et al., 2006; Mjåtveit, 2016; Olberg & Pettersen, 2015; Pettersen & Olberg, 2006; Viervang, 2008). Forskning på lignende felt viser tilsvarende funn (Børnes, 2016; Håland & Bø, 2015; Stalker et al., 2007). Funnet om vold og trusler om

vold samsvarer også med tidligere forskning (Aagestad et al., 2015; Børnes, 2016; Enehaug et al., 2006; Olberg & Pettersen, 2015; Pettersen & Olberg, 2006). Motsatsen er studien til Mjåtveit (2016) hvor personal med lang medleverturnus (6 uker på, 2 uker av) opplevde mindre vold enn gjennomsnittet. De hevdet at langturnusen kunne være årsaken til redusert vold og trusler.

Funnet mitt som fremstår som det mest interessante i studien er en forventning om at man skal og må tåle alt. Dette funnet blir hovedvektlagt i diskusjonen. Å møte en ledelse som forventer at man i en knivsituasjon «*bare skal ta kniven ifra han*» kan oppfattes som en forventning om at det er en selvfølge at personal skal håndtere slike situasjoner til tross for at nødvendig beskyttelse og trening kan være manglende. Bang (2003) hevder at på tross av en viss tilvenning til vold på arbeid er volden fortsatt potensielt rystende. Risikoen om man ikke håndterer dette er å bli ansett som svak eller å få kritikk. Det finnes mange eksempler på at personal har kommet til skade. Arbeidstilsynet (2013) påpekte behov for opplæring i håndtering av vold og trusler og mottok jevnlig yrkesskademeldinger om trusler og vold. Enehaug et al. (2006) fant at 23% av deltakerne manglet rutiner på hvordan vold og trusler om vold skal håndteres. Som ytterste konsekvens har personal omkommet (Meldalen, 2015).

Oppfatningen om at man skal «*stå i det*» var et fremtredende funn. Deltakerne opplevde dette som en klar forventning fra ledelsen, kollegaer og dem selv. Dette funnet har lignende studier hatt indikasjoner på (Håland & Bø, 2015; Paradina, 2013). Bang (2003) hevder at det å stå i vanskelige situasjoner kan anses som en selvsagt del av jobben. På den ene siden skal man tåle å leve seg inn i det traumatiske, og ungdommene kan komme for nært. På den andre siden skal man tåle full avvisning, med vold og trusler om vold. Ungdommen kan gå fra nær til avvisende på et øyeblikk, og plutselig må man utøve fysisk makt mot noen man bryr seg om. Dette skal man tåle, med et overordnet faglig ansvar og taushetsplikt.

Miljøterapeuten må bruke seg selv som et redskap, med sine følelser og verdensbilde (Verpe & Engja, 2004). Bang (2003) hevder at dette verdensbildet blir endret i møte med det traumatiske. Denne endringen, og empatisk innlevelse, gjør miljøterapeutene sårbare for sekundær traumatisering. Hvis miljøterapeuter blir sterkt påvirket av møter med traumatisert

ungdom, kan forventingen om at man skal tåle alt føre til at miljøterapeutene presser seg når de ikke burde?

Funn i studien tyder på at du kan miste anseelse om du ikke tåler belastningene. Terskelen for å innrømme at det kan være vanskelig er uttalt høy, og man gjør seg gjerne tøffere enn hva man er. Eksempelvis vises dette ved at frykt og sykemeldinger er lite akseptert. Det kan stilles spørsmål ved at frykt, som en naturlig respons i farefulle situasjoner, ikke er naturlig i et yrke hvor Arbeidstilsynet (2013) har dokumentert hyppige skader. Håland og Bø (2015) pekte på at ansatte i barnevernstjenesten opplevde at det ikke var rom for å utrykke følelser og det var prestisje i å være tøffest. Olberg og Pettersen (2015) mente det kunne se ut som personal med medlevertturnus strakk seg over egen yteevne, noe en deltaker i min studie trodde kunne være en årsak til sykemeldinger. Min studie viser at det å sykemelde seg kan anses som noe negativt. Ei uttalte uoppfordret at hun ikke var en «*sånn sykemeldingsperson*» og benyttet seg av egenmelding, permisjon og fikk tildelt annet arbeid når jobben ble utmattende. Ingen av deltakerne hadde vært sykemeldt utover fysiske skade/sykdom. Å sykemelde seg fremkom hos Enehaug et al. (2006) som noe upopulært man kunne kvie seg for. Ansatte utviste en viss stolthet for å ikke ha vært sykemeldt (Olberg & Pettersen, 2015). Det kan fremstå som om det foreligger et kulturelt hierarki, hvor man er på topp om man tåler belastningene og nederst på rangstigen om man sykemelder seg. I et slikt hierarki kan den sykemeldte anses som «svak» som ikke tålte jobben. Om en miljøterapeut allerede befinner seg på minussiden og er sykemeldt, og det foreligger en slik kultur, kan den ansatte føle seg utsatt. Om man bare trengte en pust i bakken kan veien tilbake til jobb føles tung; man skal tåle belastningene samtidig som man kan har «rykket ned» i anseelse. Tall fra SSB viser at barnevernsinstitusjoner hadde høyest turnover (35%) sammenlignet med andre næringer i helse- og sosialsektoren, og langt høyere enn industrinæringen (Johansen, 2014). Tall viser at sosialarbeidere var tredje høyest på egenmeldt sykefravær (Aagestad et al., 2015). Enehaug et al. (2006) antok personal i medlevertturnus brukte egenmelding som restitusjon. Funn hos Paradina (2013) indikerte at personlige egenskaper var en forutsetning i arbeid med aggressive pasienter på sikkerhetspost. Håland og Bø (2015) sin studie viste at man måtte være «*robust*» for å kunne tåle jobben. En deltaker ble møtt med at «*man må forvente slikt i jobben og er man misfornøyd må man bare finne seg en annen jobb*» (Pettersen & Olberg, 2006). Foreligger det en forståelse om at personlige egenskaper er forutsettende for å tåle en belastende jobb, kan dette være en forklaring, eller medvirkende årsak, til høyt sykefravær og

høy turnover. STAMI mente kvinner i helse og sosial sektoren har 42% høyere risiko for å bli sykemeldt i 21 dager eller mer; 70% av risikoen er knyttet til ulike arbeidsmiljøfaktorer (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2016). De pekte på belastningene i seg selv som utgjørende faktor, men i lys av min studie kan det være interessant å spørre om det er belastningene i seg selv som er utgjørende faktor, eller en forventning om at man skal tåle dem?

5.1.2. Manglende systematisk debrifing og veiledning

Debrifing må, i hovedsak, deltakerne i min studie selv ta ansvar for. Tidvis også etter uønskede hendelser. Enehaug et al. (2006) påpekte at 48% opplevde at arbeidsplassen ikke hadde tiltak som veiledning og debrifing. Flere andre studier innenfor barnevernsinstitusjoner og lignende felt har tilsvarende funn (Børnes, 2016; Håland & Bø, 2015; Paradina, 2013; Pettersen & Olberg, 2006; Stalker et al., 2007). Bang (2003) hevder at veiledning er viktigste verktøy for å bearbeide stressfulle påvirkninger. Veiledning handler om hjelp til å forstå og klargjøre relasjon mellom klient og behandler, hvor behandler sine reaksjoner skal inkluderes i veiledningen. Det kan virke som at denne type veiledning er fraværende i de virksomhetene denne studien berører. Konsultasjon, som ifølge Bang (2003) handler om hvordan man praktisk skal løse situasjoner, fantes derimot i noen grad. Dette innebærer at man står nokså alene i arbeidet; man må selv utarbeide gode rutiner for å bearbeide de opplevde belastningene. Med få unntak er det tilsynelatende lite fokus ifra ledelsen på hvordan jobben kan påvirke den enkelte. I lys av forventingen om at man skal og må tåle alt kan manglende tiltak tyde på at arbeidsplassene ikke ser nødvendigheten. Det virker som om det foreligger mindre bevissthet, og færre etablerte rutiner, på behandlere i andre rekke (Bang, 2003, s. 143). Det virker som arbeidsplassene fortsatt ikke har tatt innover seg foreliggende kunnskap om risikoer for miljøterapeutene. Betydning og behov for debrifing og veiledning er dokumentert i flere studier (Børnes, 2016; Enehaug et al., 2006; Håland & Bø, 2015; Paradina, 2013; Stalker et al., 2007). Deltakerne i min studie følte seg periodevis emosjonelt utslitt. Noen tvilte på seg selv. De endret seg som mennesker. Dette kan ifølge Bang (2003) ses på som tegn til utbrenthet og sekundær traumatisering. Enehaug et al. (2006) pekte på flere plager som skyldtes arbeidet, hvor helseplagene var høyest mens man var på jobb. Sosialarbeidere hadde nest høyest rapportering av psykisk utmattelse og høyest på legefravær i mer enn 17 dager grunnet psykisk diagnose (Aagestad et al., 2015). Når veiledningen Bang (2003) hevder er nødvendig for forebyggelse av utbrenthet og sekundær traumatisering tilsynelatende mangler -kan det være en årsak, eller medvirkende årsak, til høyt rapportert psykisk

utmattelse og høyt sykefravær grunnet psykiske diagnoser (Aagestad et al., 2015). Stalker et al. (2007) pekte på at gjennomførelse av mestringsstrategier med ledelse hadde betydning.

5.1.3. Manglende respekt for hviletid

Forskriften om medleverordningen, som er dispensasjon fra arbeidsmiljøloven, åpner for bruk av medlevertturnus. Forskriften har klare krav til hviletid; Man skal ha minst 10 timer hvile hvert døgn fordelt på to hvileperioder. Unntak fra pålagt hviletid er kun tillat ved sykdom eller uforutsette situasjoner som krever forsterket bemanning. Det avgjørende for bestemmelsene om hviletid er at arbeidstaker skal få nødvendig hvile. Det stilles krav om å utbedre praksis om gjennomføring av hviletid ikke er mulig (Midlertidig forskrift om medleverordninger mv., 2005).

Det fremkommer manglende respekt for hviletid i min studie. Det synes å være en forventning, og utbredt praksis, om at man skal klare seg uten hviletid. Forventningen er klar både ifra ledelse, kollegagruppen og miljøterapeutene selv. Ei innstilling om «*Det ordner seg*» resulterte i at flere kunne bli svært slitne, og brukte friperioden for å komme til hektene igjen. I flere tilfeller er ledelsen sin håndtering av hviletid i strid med forskriften, eksempelvis at hviletid kan tas mens man kjører, samt at manglende søvn må hentes inn i friperiode uten kompensasjon. Praksis utbedres ikke ved gjentatte brudd på hvile, og personal pålegges arbeid som fratrukket muligheten til hviletid. Tidligere forskning bekrefter funn om manglende respekt for hviletid (Arbeidstilsynet, 2013; Enehaug et al., 2006; Olberg & Pettersen, 2015).

Praksisen med manglende hviletid fremstår i min studie i flere tilfeller som selvvalgt. Dette kan forstås i lys av forventningen om at man skal og må tåle alt. Flere deltakere påpekte at de var trygge nok på seg selv til å be om hvile, og noen følte det ikke var greit å be om hviletid. Det kan undres over hvorfor man må føle seg trygg nok til å be om noe man lovmessig har krav på. Det kan innebære at også terskelen for å be om hvile er høy. Kanskje det foreligger et hierarki også her, og at man risikerer å bli oppfattet som brysom eller svak om man ber om hvile? Nødvendigheten av hvile når man jobber sammenhengende døgn er selvsagt, og behovet blir ikke mindre når det er snakk om en krevende jobb som innebærer at den ansatte skal være i stand til å ta gjennomtenkte valg i krevende situasjoner. Satt på spissen kan

ytterste konsekvens av manglende hvile bli total utmattelse. Arbeidstilsynet (2013) har mottatt flere skademeldinger etter vold i barnevernsinstitusjoner. Tidligere forskning hevdet at arbeidstid utover 8 timer øker faren for ulykker betraktelig, med en kumulativ effekt etter dette. Lite søvn har igjen en forsterkende effekt. Samlet gir dette nedsatt kognitiv funksjon, oppmerksomhet, informasjonsbearbeiding og motoriske ferdigheter (Lie et al., 2014). Som min studie viser, med støtte i Pettersen & Olberg (2015), vet man ofte ikke når en utagering kommer. Samlet innebærer dette en bransje med relativt utbredt vold som kan komme plutselig, med dokumentert mangelfull opplæring i håndtering av aggressiv atferd hvor hviletid ofte uteblir i perioder med mye vold. Dette kan ha en sammenheng med hvor fort, nøyaktig og hensiktsmessig en ansatt klarer å reagere når ungdommen plutselig angriper.

Ved anvendelse av Lazarus (2006) sin teori kan man øg forstå nødvendigheten av hviletid. Lazarus viser til den fysiologiske prosessen som skjer under stresspåvirkning; man går i «flight» eller «fight» modus, og vedvarer stresspåvirkningen over tid kan man som tredje fase bli utmattet. Kroppen bruker reservelagrene under stresspåvirkningen. Lazarus hevder at man starter denne alarmberedskapen når man psykologisk sett aner en fare. Min studie viser at personal trenger lang tid til restitusjon etter utfordrende perioder. Olberg og Pettersen (2015) viste det samme. Dette kan tyde på at personal blir psykisk utmattede. Sosialarbeidere var høyest på fravær grunnet psykisk utmattelse (Aagestad et al., 2015). En deltaker i min studie påpekte at vikarbruken øker i utfordrende perioder fordi flere trenger da mer enn friperioden som restitusjon. Vikarbruk oppleves som en økt belastning. Dette kan tyde på en ond sirkel hvor manglende hvile kan føre til utmattelse, som igjen fører til økt belastning for de som står i det. I ytterste konsekvens kan dette føre til at desto flere blir utmattet.

Samlet sett kan manglende hviletid ha en sammenheng med både yrkesskader og psykisk utmattelse.

5.1.4. Vi skal og må tåle alt

Dette funnet, forventning om at man skal og må tåle alt, har tidligere forskning og anerkjente teoretikere pekt mot tidligere, men i min studie er det er fremtredende funn. Det at forventningen har vært pekt mot tidligere, tilsynelatende uten videre søkelys eller endring, er

foruroligende. Bang (2003) påpekte i 2003 at arbeidsplasser kunne ha en veletablert norm om at å håndtere vanskelige opplevelser var en selvsagt del av jobben. Manglende hviletid har vært avdekket gjentatte ganger, første gang i 2006 (Arbeidstilsynet 2013; Enehaug et al., 2006; Olberg & Pettersen, 2015). Manglende rutiner på håndtering av aggressiv atferd er dokumentert flere ganger (Arbeidstilsynet, 2013; Enehaug et al., 2006). Mangelfull debriefing og veiledning, samt viktigheten av det, er hyppig dokumentert, både på barnevernsinstitusjoner og lignende felt (Børnes 2016; Enehaug et al., 2006; Håland & Bø 2015; Paradina, 2013; Pettersen & Olberg, 2006; Stalker et al., 2007). Denne studien kan ses på som et argument på at deres konklusjoner fortsatt er gjeldende, selv om studien alene er for svak til å kunne generalisere funn.

Hovedfunnet mitt kan tilføre nye dimensjoner; forventingen om at man skal og må tåle alt kan være interessant å forstå utfra flere ulike teoretiske innfallsvinkler. Jeg velger å belyse dette ved å benytte et organisasjonsteoretisk perspektiv. De fire ulike arbeidsplassene kan ses på som fire ulike organisasjoner. Atferden i en organisasjon kan ses på som en artefakt, det vil si den synlige delen i en organisasjonskultur (Flermoen, 2001). Samlet kan forventingen om at man må tåle alt (som vises igjen som atferd gjennom manglende opplæring av å håndtere aggressiv atferd, manglende debriefing og veiledning og manglende respekt for hviletid) tyde på en organisasjonskultur som systematisk bagatelliserer alvorligheten av belastningene jobben naturlig innehar, og dermed ikke tar innover seg hverken forskning eller teorier som sier noe om dette. Ved å ikke se alvorligheten av belastningene ansatte står ovenfor kan det føre til at man hverken ser nødvendigheten av systematisk debriefing, veiledning eller tilstrekkelig hvile. Flermoen (2001) hevder at organisasjonsstrukturen, deriblant kulturen, påvirker og styrer atferden til organisasjonens medlemmer. En organisasjonskultur er de grunnleggende antakelsene om hvordan mestre en utfordring tilstrekkelig nok. Antakelsene blir en gitt sannhet, som læres bort til nye medlemmer som den rette måten å mestre utfordringene på. Organisasjonskulturen består av normer og forventinger som kan påvirke hvordan medlemmene tenker, føler og handler. I lys av Flermoen (2001) kan man da fundere om deltakerne sine forventinger til dem selv er internalisert fra organisasjonskulturen de befinner seg i. Det kan da videre stilles spørsmål ved om personal presser seg selv fordi de har tillit til egen mestring, eller om de presser seg fordi omgivelsene forventer det.

5.2 Mestringsstrategier

I Paradina (2013) ble personlige egenskaper sett på som en forutsetning for mestring. Forventningen om at man skal og må tåle alt kan være et resultat, eller påvirkning, av en forståelse om at mestring handler om personlige egenskaper. I lys av Flermoen (2001) kan dette da være en av kulturen sine grunnleggende antakelser. Både Bang (2003) og Lazarus (2006) mener man må inkludere både personlige- og miljøegenskaper. I Paradina (2013) var noen personlige egenskaper som ble vektlagt som nødvendige evne til å bevare ro, trygghet på seg selv, selvinnsett og å kunne takle aggresjon som viktige. Lazarus (2006) mener at flere miljømessige variabler vil påvirke individet sin vurdering av en situasjon, hvor tillit til å mestre situasjonen gjør at situasjonen lettere oppfattes som en utfordring istedenfor trussel. Kommer en ungdom plutselig aggressivt imot kan miljøvariabler som makker, trening i å håndtere aggressiv atferd og kjennskap til ungdommen påvirke vurderingen. Tillit til å mestre kan påvirke om man føler seg trygg og klarer å bevare ro for å takle aggresjonen man møter.

Når det ikke foreligger systematiske tiltak for å mestre belastningene må ansatte finne individuelle mestringsstrategier for å håndtere de opplevde belastningene. Funn i min studie peker på at den viktigste mestringsstrategien er kollegastøtte, da spesielt makkeren. Dette blir påpekt som en nødvendighet og forutsetning for mestring. Dette samsvarer med studier innenfor barnevernsinstitusjon og lignende yrker (Børnes, 2016; Håland & Bø, 2015; Mjåtveit, 2016; Paradina 2013; Olberg og Pettersen 2015). Da taushetsplikten hindrer ansatte å snakke ut om opplevelsene hjemme mestret flere dette med å debrife med kollegaer, også på fritiden. Denne mestringsstrategien kan ifølge Bang (2003) hjelpe behandleren til å bearbeide møte med det traumatiske. Det kan forstås som kompensasjon for manglende tiltak som systematisk debrifing og veiledning. Flere av de individuelle mestringsstrategiene deltakerne brukte kan i lys av Lazarus (2006) forstås som miljøfaktorer som gjør en situasjon mer velkjent, forutsigbar og entydig. Heriblant trygge kollegaer man kjenner, inneha forhåndskunnskap og gå i jobb «modus». Det at vikarbruk opplevdes belastende underbygger Lazarus (2006) sitt syn da en vikar kan oppfattes som ny og uforutsigbar.

Funn i min studie viser òg at det å søke faglig forståelse; se at det handler om ungdommene og ikke dem selv var en forutsetning. Dette vil ifølge Bang (2003) ruste behandleren. En faglig forståelse gjør ikke møtet mindre rystende, men behandleren blir mer motstandsdyktig.

I lys av Lazarus (2006) kan dette forstås som en følelsesfokusert mestringsstrategi kalles revurdering. Han antyder at revurdering trolig er den mest effektive mestringsstrategien. Tidligere forskning kan ses på som et argument til Lazarus sine teorier; Stalker et al. (2007) fant sammenheng i at bruk av aktive mestringsstrategier som problemløsning og revurdering ga høyere tilfredshet i arbeidet. Flere av de nevnte mestringsstrategiene i min studie kan forstås som en revurdering; å se nytten av arbeidet man gjør og ha et positivt fokus. Det å se nytten fremkommer som viktig i flere tidligere studier (Børnes, 2016; Mjåtveit, 2016; Stalker et al., 2007; Viervang, 2008). Et resultat i min studie underbygger denne forståelsen, da en deltaker, som over flere perioder utviste symptomer som ifølge Bang (2003) kan tyde på utbrenthet etter en mislykket plassering, satt igjen med en følelse av tvil; «*åh, kunne vi gjort mer?*». Lazarus (2006) hevder at om det ikke er tydelig hvem som har ansvaret for resultatet vil man stille et grunnleggende spørsmål om hvem som er ansvarlig.

Videre var det å være løsningsfokusert viktig for mestring. Dette samsvarer videre med Lazarus (2006), hvor å være løsningsfokusert kan forstås som en problemfokuserende mestringsstrategi. I en situasjon hvor en deltaker ifølge Bang (2003) ville hatt konflikt i det ytre og indre systemet ble situasjonen løst ved å være løsningsfokusert. Deltakeren utviste symptomer som utmattelse og en følelse av utilstrekkelighet. Dette er symptomer Bang (2003) mener kan tyde på tegn på utbrenthet. Deltakeren mestret situasjonen ved å praktisk løse situasjonen. Ifølge Bang (2003) kan deltakeren allikevel være ubevisst rørt, rammet eller rystet og stå i fare for å utvikle utbrenthet eller sekundær traumatisering. Stalker et al. (2007) viser en sammenheng mellom at de som er selvkritiserende også er mer emosjonelt utmattede.

I min studie peker resultatene mot at det Lazarus (2006) kaller følelsesfokuserte mestringsstrategier (revurdering) var mest effektiv for mestring. Deltakerne som klart revurderte situasjonene utviste få, eller fravær av, tegn som ifølge Bang (2003) kan tyde på utbrenthet. Dette på tross av at de beskrev flere situasjoner og opplevde belastninger som ifølge Bang (2003) gir risiko for utbrenthet og sekundær traumatisering, heriblant emosjonelle prosesser, både kognitive og emosjonelle, samt å møte klienter som induserte sitt traumatiske i behandleren. De opplevde også vold og trusler om vold, som alene kan være rystende (Bang, 2003).

Utover dette var trivsel, og det å le mye, strategier for å skape mestring. Miljøterapeutene trivdes i arbeidet, og driv etter å gjøre en forskjell motiverte. Stalker et al. (2007) fant at flere sosialarbeidere med høy tilfredshet, som kunne skyldes motivasjon for arbeidet, allikevel opplevde emosjonelt utmattelse. Trolig innebærer dette en helsefare.

Samlet sett kan de individuelle mestringsstrategiene oppleves sårbare. Det fremkommer en klar forskjell i anvendte mestringsstrategier og en følelse av å være «*tappet*». Videre er de individuelle mestringsstrategiene avhengige av flere variabler som en trygg kollegagruppe både i situasjonene og mulighet for debrifing etterpå, samt mens man selv er hjemme. Det kan virke tilfeldig om man er «*heldig*» og får en stabil makker man har kjemi med.

Taushetsplikten hindrer å kunne snakke ut hjemme, noe som kan øke sårbarheten om man ikke kan søke emosjonell støtte i personalgruppen. Mangel på systematiske tiltak krever videre at individene må være «*trygge nok*» til å kunne si ifra når noe oppleves vanskelig og for å be om tilstrekkelig hvile. Samtidig så vil mestring da også handle om individene sine egne evner til selvinnsikt og faglige kunnskap for å kunne revurdere situasjonene og skape en faglig forståelse om at dette ikke handler om dem, og at de har gjort det de kunne. Det kan videre se ut som man blir avhengig av å faktisk lykkes, hvor det er uvisst hva flere mislykkede plasseringer kunne gjort med deltakerne sin følelse av å mestre jobben.

Min studie kan ses på som en bekreftelse på Bang (2003) og Lazarus (2006) sin teori om at det handler om både personlige- og miljømessige egenskaper. Når man kan bli ubevisst rørt rammet eller rystet (Bang 2003), og Stalker et al (2006) viser at mestringsstrategier gjennomført med ledelsen er av betydning, hvor min studie i samsvar med Lazarus (2006) viser til flere miljømessige variabler som påvirker individet sin vurdering -kan det stilles spørsmål med om ikke veiledning kan gi økt mestring ved å utvikle viktige personlige egenskaper som trengs for å mestre belastningene. Dette kan igjen gi redusert stressbelastning og forebygge utbrenthet og sekundær traumatisering.

5.3 Turnus, en avgjørende faktor?

Som forventet ble medlevertturnus i hovedsak løftet frem som noe positivt med få ulemper i intervjuene. Det som ble påpekt som mest negativt med turnusen var at det oppleves tyngende ved intense/utfordrende skift, og ekstra tungt når hviletiden uteblir. Det mest positive var muligheten for relasjonsbygging og kontinuitet. Denne opplevelsen samsvarer med Olberg og

Pettersen (2015), men de påpekte at personell selv anså turnusen som såpass gunstig at de kan fortie om ulempene i frykt for at turnusen kan bli avvirket. Mjåtveit (2016) sin studie indikerte at turnusen ikke var direkte årsak til sykefraværet. Mine funn indikerer at medleverturnus i seg selv ikke er belastende, men blir mer sårbar med manglende hviletid og vikarbruk.

5.4 Et viktig barnevernsfaglig spørsmål

Slik det fremkommer i min studie er ikke belastningene i seg selv utgjørende faktor, men forventingen om at man skal og må tåle alt. Det stilles spørsmål ved at kulturen er tilsynelatende uendret siden den ble pekt på av Bang (2003) for 14 år siden, og flere studier viser tegn på en slik kultur (Børnes, 2016; Enehaug et al., 2006; Håland & Bø, 2015; Olberg & Pettersen, 2015; Paradina, 2013; Pettersen & Olberg, 2006). Ifølge Flermoen (2001) kan organisasjonskultur endres, som da vil endre atferden til medlemmene av organisasjonen.

FO er kritisk til medleverturnus og hevdet private aktører kan velge turnusen siden den er økonomisk mest gunstig (Høisæter, 2016). I Olberg og Pettersen (2015) framkom det ifra ledelsen at det er et skjæringspunkt på hva den ansatte kan forvente og hva de klarer å gjennomføre på bakgrunn i økonomiske rammevilkår. Forskerne hevdet at private aktører er avhengig av medleverturnus for å kunne konkurrere prismessig på anbudsrunder. I henhold til Flermoen (2001) vil dette kunne bety at organisasjonene sine reelle mål er økonomiske. Det symbolske målet vil kunne være at de ønsker å ivareta organisasjonen sine medlemmer, og at de velger turnus med bakgrunn i hva som er ansett som barnets beste (Høisæter, 2016). Flermoen (2001) hevder at det kan være manglende samsvar mellom symbolske og reelle målene, og hensikten med de reelle målene er å styre aktiviteten i organisasjonen. Med utgangspunkt i Flermoen (2001) kan organisasjoner handle utfra begrenset rasjonalitet, altså det som er tilfredsstillende. Man kan undre over hva som er tilfredsstillende vei til målet om økonomi er organisasjonens reelle mål. I ideelle og offentlige institusjoner vil også økonomi kunne være styrende; bevilgninger og ressursmangel kan resultere i samme reelle mål som private institusjoner.

En helhetsvurdering, gjennomført av Norges offentlige utredninger (NOU), av forskriften har resultert i anbefaling om at forskriften videreføres, hvor det positive i tidligere studier ble

vektlagt med fokus på økt kontinuitet og stabilitet for beboerne, og høy medarbeidertrivsel blant de som arbeider med medlevertturnusen. Tilstrekkelig hvile blir påpekt som avgjørende, hvor arbeidstilsynet har ansvar for tilsyn (Regjeringen, 2016). Bunkholdt og Sandbæk (2009) hevder at mindre stabilitet i personalgruppen kan hindre at det dannes trygg tilknytning til ungdommene. Dette kan forstås som at en stabil personalgruppe er en forutsetning for den ønskede økte kontinuiteten. Ved høyt sykefravær og turnover, og med mulighet for at ulempene blir fortiet (Olberg og Pettersen 2015), kan det stilles spørsmål med om medlevertturnusen gir den økte kontinuiteten som er bakgrunn for dispensasjon fra arbeidsmiljøloven til å benytte denne turnusen.

Arbeidstilsynet (2013) som har ansvar for tilsyn rapporterte i 2013 at brudd på hvile var utfordrende, hvor det tilsynelatende virker som det foreligger en kultur som forventer at man skal og må tåle alt. Det stilles dermed spørsmål ved om tilsyn fra arbeidstilsynet er tilstrekkelig for at medlevertturnusen i praksis skal kunne gi kontinuiteten disse sårbare ungdommene trenger.

Det viktige barnevernsfaglige spørsmålet som stilles er om prinsippet om barnets beste i realiteten utformer praksis.

6. Konklusjon

Jeg ønsket i denne studien å få svar på hvilke belastninger kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjon med medleverturnus opplever og hvordan tiltak kan øke mestring av de ulike belastningene. Som diskusjonen har vist er det et bredt spekter av opplevde belastninger. Noen av disse belastningene kan fremstå som unike for miljøterapeuter på barnevernsinstitusjon med medleverturnus, som manglende respekt for hviletid, mens andre, som forventningen om at man skal tåle alt, anerkjennelse fra ledelsen, emosjonelle krav, vold og trusler om vold, mangelfull oppfølging, tungt ansvar, og å ikke lykkes, fremkommer både på barnevernsinstitusjoner og lignende felt (Aagestad et al., 2015; Børnes, 2016; Enehaug et al., 2006; Håland & Bø, 2015; Mjåtveit, 2016; Olberg & Pettersen, 2015; Paradina, 2013; Pettersen & Olberg, 2006; Stalker et al., 2006; Viervang, 2008).

Min studie gir grunnlag til å spørre om forventningen til at man skal og må tåle alt kan være den største belastningen. Tilsynelatende fører forventningen til manglende forebyggende og bearbeidende tiltak, samt manglende respekt for hviletid. Sett i lys av høyt sykefravær og turnover kan dette kan ses på som en ansvarsfraskrivelse fra organisasjonene sin side når det foreligger tung teoretisk forankring og tidligere forskning innenfor denne problematikken. Å ikke anerkjenne disse belastningene kan sammenlignes med å si at asbest ikke er så farlig. På lik linje som at det finnes verneutstyr for å beskytte de som jobber med asbest mot kreft, så kan veiledning, god nok hvile og andre tiltak fungere som «verneutstyr» for profesjonelle hjelpere mot utbrenthet og sekundær traumatisering. En selvskreven forventning om at man skal tåle alt når jobben er anerkjent som særlig belastende kan, satt på spissen, sidestilles med at arbeiderne som jobber med asbest skal la være å bruke verneutstyr for å vise hvor tøffe de er og at de er resistente mot giften de omgås.

Denne sammenligningen er ikke overførbar, men kan vise hvordan det kan se ut som at psykiske belastninger og effekten av disse blir systematisk bagatellisert med et fokus på at det handler om personlige egenskaper. Slik jeg ser det knebler kulturen praksisen slik at det hverken etterlyses eller opprettes forebyggende tiltak for å mestre belastningene som er en naturlig del av jobben. Det blir et individuelt ansvar å inneha en faglig forståelse for å velge «verneutstyret» som beskytter mest. Høyt sykefravær og turnover kan forstås til at flere gjerne har valgt feil «verneutstyr». Jeg anser dermed tiltak for å endre forventningen om at man skal og må tåle alt som nødvendig, slik det blir rom for systematiske tiltak som kan gi

enkeltindivider økt mestring. En forståelse av alvoret av belastningene kan gi en klar forventning om å bruke «*verneutstyr*» for å forebygge sykdom. Kanskje praksisen da tar i bruk «*verneutstyret*» Bang (2003) påpeker at er nødvendig, og med en faglig forståelse av stress og mestring kan praksisen legge føringer til å velge de mestringsstrategiene Lazarus (2006) hevder at gir økt mestring og redusert stresspåvirkning.

Det paradoksale, slik jeg opplever det, er at medlevertturnus blir brukt fordi det anses som best fordi det gir økt kontinuitet for barna, men manglende ivaretagelse av personell kan bryte denne kontinuiteten. Vi står igjen med en praksis med en økonomisk gunstig turnus som tilsynelatende ikke innfrir sin hensikt med et økende antall syke og utbrente voksne, som kanskje strider imot prinsippet om barnets beste. Det kan fremstå som at det trengs et paradigmeskifte til med tanke på hva man kan forvente at et individ skal måtte tåle.

7. Studiens betydning for praksis

Hensikten med studien var å kunne peke på forebyggende/reduserende tiltak for å gi økt mestring på opplevde belastninger. Dette for å kunne peke på forebyggende tiltak mot høyt sykefravær og turnover, som da igjen kan gi tilstrekkelig kontinuitet for de sårbare ungdommene. Studien min er av begrenset karakter og vil derfor være forsiktig med å komme med påstander. Funn i studien, som etter egen vurdering fremstår entydig, tyder på behov for flere ulike tiltak som kan øke mestring. Som strakstiltak viser studien behov for strukturert debrifing og veiledning, økt kompetanse i håndtering av aggressiv atferd, samt utbedring av praksis på hviletid. Det virker uhåndterbart å ha en jobb som vurderes som særlig belastende uten nødvendig opplæring og kunnskap til å håndtere belastningene.

Resultater fra studien viser behov for å rette søkelyset mot kulturen, og hvilke selvsagte forventninger og forståelser kulturen har integrert. Det burde umiddelbart iverksettes tiltak for å skape en bevissthet om, og endre, kulturen. Det kan eventuelt iverksettes intensive kurs over tid, og eventuelt et lovpålagt krav til et visst antall veiledningstimer på ledernivå for å øke deres kompetanse i hvordan ivareta personal.

7.1 Forslag til videre forskning

I lys av egen studie kan det hevdes at organisatoriske forhold, deriblant organisasjonskulturen, er særlig belastende. Med dette som utgangspunkt ser jeg en nødvendighet i å finne ut om fravær av opplæring og ivaretagelse kan være årsak til høyt sykefravær og turnover. Det anses som nødvendig å få økt fokus på hvorfor manglende opplæring og ivaretagelse vedvarer når det foreligger kunnskap om betydningen av de nødvendige tiltakene, og forskning viser at tiltakene mangler i praksis.

De mest interessante problemstillingene for videre forskning burde være:

- Hvilken betydning har organisasjonskultur på barnevernsinstitusjoner, og hvordan kan denne endres?
- Hva førte til yrkesskadene på barnevernsinstitusjon? Kunne det vært unngått?
- Hvem blir sykemeldt (og/eller slutter) og hvorfor? Hvordan blir de sykemeldte møtt?

- Hva kan man forvente at en miljøterapeut skal tåle? (Både arbeidsgiver og arbeidstaker sitt perspektiv) Hvilke mestringsstrategier blir aktivt anvendt av ledelsen for å håndtere belastningene miljøterapeuter møter på barnevernsinstitusjon?
- Er den nødvendige kontinuiteten med medlevertturnus ivaretatt? (beboere sitt perspektiv)
- Hvilke mål jobber barnevernsinstitusjoner etter? Hva er tilstrekkelig måloppnåelse? Hva koster sykefravær organisasjoner sammenlignet med tilstrekkelig hvile, opplæring og ivaretagelse?

8. Kilder

- Aagestad, C., Tynes, T., Sterud, T., Johannessen, H. A., Gravseth, H. M., Løvseth, E. K., Alfonso, J. H., Aasnæss, S. (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse* (STAMI-rapport Nr. 3/2015). Hentet fra <https://stami.no/publikasjon/faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2015-status-og-utviklingstrekk/>
- Arbeidstilsynet. (2013). *Arbeid for helse: Forebygging av uheldige psykiske belastninger* [Brosjyre]. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet Hentet 11.10.16 fra <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=244248>
- Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet: Faglig vekst gjennom veiledning*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2015, 15.04). *Barn og unge som er plassert utenfor hjemmet*. Hentet 11.10.16 fra https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Barnevern/Barn_og_unge_med_tiltak_fra_a_barnevernet/Barn_og_unge_plassert_utenfor_hjemmet/
- Barnevernloven. (1992). *Lov om barneverntjenester*.
- Bunkholdt, V. & Sandbæk, M. (2008). *Praktisk barnevernarbeid* (5. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Børnes, V. (2016). «*Det er ikke jobben i seg selv som er slitsom, men alt jeg ikke har tid til å gjøre*»: *En kvalitativ studie om hvilke belastninger saksbehandlere i kommunal barneverntjeneste opplever i sin arbeidshverdag, og hvilke strategier som anvendes for å mestre belastningene*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Stavanger). Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2409668/Boernes_Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Enehaug, H., Sørensen, B. A., & Hetle, A. (2006). *Sosiale, arbeidsmiljø- og helsemessige effekter av komprimert arbeidstid: Evaluering av en 3-7, 4-7 turnusordning i private barneverninstitusjoner* (AFI-rapport 1/2006). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Flermoen, S. (2001). *Søkelys på organisasjon og ledelse: Innføring for helse- og sosialsektoren*. Bergen: Fagbokforlaget.

- FriFagbevegelse. (2015). Langturnus trigger den lange brytekampen mellom FO, Bufetat og privat barnevern. Hentet 11.10.16 fra <http://frifagbevegelse.no/nyheter/langturnus-trigger-den-lange-brytekampen-mellom-fo-bufetat-og-privat-barnevern-6.158.240165.4344b30aef>
- Høisæter, N. T. (2016, 04.03). Medlevertturnus til beste for beboere og ansatte. *Fontene*. Hentet 04.06.17 fra <http://fontene.no/debatt/medlevertturnus-til-beste-for-beboere-og-ansatte-6.47.346322.ff3616fc33>
- Håland, S., & Bø, A. (2015). *Ivaretagelse av ansatte i barneverntjenesten*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Stavanger). Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/298565>
- Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring: innføring i metode for helse- og sosialfagene* (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Johansen, I. (2014). *Turnover i det kommunale barnevernet* (SSB rapport 2014/18). Hentet fra https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/175497?_ts=145d565f0d8
- Kristoffersen, N. J., Nortvedt, F., & Skaug E.-A. (2011) Grunnleggende sykepleie bind 3: Pasientfenomener og livsutfordringer. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress og følelser – en ny syntese*. København: Akademisk Forlag.
- Lie, J.-A. S., Arneberg, L., Goffeng, L. O., Gravseth, H. M., Lie, A., Ljoså, C. H., & Matre, D. (2014). *Arbeidstid og helse: Oppdatering av en systematisk litteraturstudie* (STAMI-rapport Nr.1/2014). Hentet fra <https://stami.no/wp-content/uploads/2015/03/STAMI-rapport-nr-1-2014.pdf>
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring* (3. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

- Meldalen, S. G., & Johansen, A. H. (2015, 28.05). Jente (15) tiltalt for overlagt drap på Anna (30) på barnevernsinstitusjon. *Dagbladet*. Hentet 12.04.17 fra <http://www.dagbladet.no/nyheter/jente-15-tiltalt-for-overlagt-drap-pa-anna-30-pa-barnevernsinstitusjon/60687747>
- Midlertidig forskrift om medleverordninger mv.. (2005). *Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-06-24-686>
- Mjåtveit, V. (2016). *Arbeid som hjem*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Stavanger). Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2421000/Mjaatveit_Veronica.pdf?sequence=3
- Olberg, D., & Pettersen, K.-S. (2015). *Arbeidstid i barneverninstitusjonene: Praktisering og regulering* (Fafo-rapport 2015:01). Hentet 11.10.16 fra <http://www.faf.no/images/pub/2015/20406.pdf>
- Paradina, I. (2013). *Hvordan opplever miljøterapeuter å møte aggressive pasienter i en sikkerhetspost*. (Mastergradsavhandling, Høgskolen i Oslo og Akershus). Hentet fra https://oda.hioa.no/en/hvordan-opplever-miljoterapeuter-a-mote-aggressive-pasienter-i-en-sikkerhetspost/asset/dspace:5448/Paradina_Ilija.pdf
- Pettersen, K.-S., & Olberg, D. (2006). *Arbeidstid i barnevernsinstitusjoner og behandlingstiltaket MST*. (NOVA-rapport 8/2006). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjoner/Rapporter/2006/Arbeidstid-i-barneverninstitusjonene-og-behandlingstiltaket-MST>
- Regjeringen. (2016). NOU 2016: 1: Arbeidstidsutvalget — Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-1/id2467468/sec15>
- Silverman, D. (2011). *Interpreting qualitative data: A guide to the principles of qualitative research*. SAGE Publications Limited.
- Stalker, C. A., Mandell, D., Frensch, K. M., Harvey, C., & Wright, M. (2007). Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: How do they do it? *Child &*

Family Social Work, 12(2), 182-191. Hentet fra

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2206.2006.00472.x/full>

Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2015, 10.06). Arbeidsrelaterte helseproblemer og sykefravær.

Hentet 11.10.16 fra <https://stami.no/arbeidsrelaterte-helseproblemer-og-sykefravaer/>

Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2016, 31.03). Arbeidsmiljøets betydning for sykefraværet i

helse- og sosialyrker. Hentet 11.10.16 fra <https://stami.no/arbeidsmiljoets-betydning-for-sykefravaeret-i-helse-og-sosialyrker/>

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.).

Bergen: Fagbokforlaget.

The World Medical Association. (1964) WMA Declaration of Helsinki –Ethical principles for medical research involving human subjects. Helsinki: WMA.

Verpe, A. M., & Engja, H. (2004). *Barn på venting: Institusjonsarbeid med barn under offentlig omsorg*. Høyskoleforlaget AS.

Viervang, I. (2008). *Arbeid som berører: en studie av miljøarbeideres møter med ungdom på*

ungdomshjem. (Mastergradsavhandling, Høgskolen i Oslo). Hentet 21.11.16 fra

https://oda.hioa.no/nb/arbeid-som-berorer-en-studie-av-miljoarbeideres-moter-med-ungdom-pa-ungdomshjem/asset/dspace:780/Viervang_Irene.pdf

Vedlegg 1: Intervjuguide

Tema 1. Bakgrunn.

- Hvilken utdanning har du?
- Hvor mange år har du jobbet på institusjon?
- Kan du fortelle litt om hva du synes om turnusen din på godt og vondt?
- Har du opplevd vold og trusler om vold på jobb?

Tema 2. Belastninger

- Kan du beskrive et vanlig skift?
- Opplever du aspekter med jobben din som belastende?
- Kan du fortelle litt om hvordan påvirker disse belastningene dine deg? Hva gjør belastningene med deg?
- Har du noen gang vært sykemeldt? Kan dette relateres til belastningene i arbeidshverdagen? Kunne sykemeldingen vært unngått med tiltak i forkant?
- Hvordan mestrer du belastningene? Har du noen spesielle strategier for å mestre belastningene? (hva gjør du for å håndtere de opplevde belastningene)

Tema 3. Ledelse og tiltak.

- Har arbeidsplassen din noen tiltak for å forebygge eller eventuelt redusere belastninger i jobben? (kunnskapsløft, veiledning, debrifing etc)
- Når blir de eventuelle tiltakene iverksatt?
- Opplever du at du kan nyttiggjøre eksisterende tiltak? Hvilken betydning har ulike tiltak for deg?
- Hvilke tiltak føler du at kunne økt mestring i møte med belastningene?
- Hvilke tiltak føler du at kunne minsket belastningene?
- Har du noen tanker om tiltak du skulle ønske arbeidsplassen hadde hatt, som kunne hjulpet deg eller andre, til å takle belastningen?
- Hva gjør at du ennå står i dette yrket? Hva er motivasjonen?

Vedlegg 2: Informasjonsskriv med samtykkeskjema

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

«En kvalitativ studie om hvilke belastninger kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjoner med medleverturnus opplever i sitt arbeid, og hvilke strategier/tiltak som kan anvendes for å mestre belastningene.»

Bakgrunn og formål

Jeg holder på med en masteroppgave i helsevitenskap med spesialisering psykisk helsearbeid ved Universitetet i Stavanger, og trenger til dette deltakere som kan tenke seg å bli intervjuet.

Som dere kjenner til kan arbeid på barnevernsinstitusjon by på mange utfordringer. Statistikken sier blant annet at 60% av personal som jobber på barnevernsinstitusjonene opplever vold og trusler om vold på ukentlig basis. Innenfor helse- og sosialsektoren generelt, er det registrert en høyere andel sykmeldinger blant kvinner sammenlignet med andre deler av yrkeslivet. Belastningen med vold og trusler om vold er angitt som hovedrisiko for sykmeldinger.

Diskusjonen om turnusordninger i barneverninstitusjoner er sentral i fagfeltet. Et viktig argument mot medleverturnus er at dette innebærer en helserisiko for personalet. På den andre siden vurderes medleverturnus å være gunstig med tanke på barnets beste, spesielt ut fra hensynet til kontinuitet. Sykmeldinger vil medføre brudd på denne kontinuiteten. Jeg ønsker derfor å få frem personalet sine stemmer om medleverturnus, hvilke særlige belastninger dere møter på jobb, hvordan dere håndterer belastningene og hva arbeidsplassen eventuelt kan bidra med.

Jeg har selv jobbet på barnevernsinstitusjon med medleverturnus i flere år.

Hensikten med studien er altså å få økt kunnskap om hvilke belastninger dere opplever og hvordan dere håndterer dem, samt hvilke tiltak som eventuelt kunne gjort det lettere å håndtere disse belastningene. I og med at sykefravær er særlig høyt blant kvinner, vil kvinnelige ansatte være hovedmålgruppen for studien. Økt kunnskap vil forhåpentlig kunne peke på forebyggende tiltak som kan bidra til å redusere sykefraværet.

Problemstillingen for studien er altså;

«Hvilke belastninger opplever kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus? Hvordan kan ulike tiltak øke mestring av de opplevde belastningene?»

Deltakere: Jeg ønsker å intervju 6 kvinnelige, utdannede miljøterapeuter med minst 3 års erfaring. Jeg setter stor pris på om du kan tenke deg å delta. Dersom det melder seg flere enn 6 interesserte, vil det bli foretatt loddtrekning.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Intervjuet vil ta rundt en time. Tema er som nevnt ovenfor det å jobbe på barnevernsinstitusjon, belastningene du møter, hvordan du mestrer disse, hvilke forebyggende tiltak institusjonen har og hvilke tiltak du selv tror kan forebygge og redusere sykefravær. Jeg er også interessert i hva som er motivasjonen din til å fortsette i jobben.

Vi avtaler tid og sted for intervju, helst en plass uten forstyrrelser. Det er ønskelig å ta opp intervjuet digitalt. Jeg vil selv skrive ut intervjuet i etterkant og lydopptaket vil da bli slettet. Alt vil bli anonymisert, blant annet ved at utskriften vil være på bokmål, uten spesielle dialektuttrykk. Du kan kanskje bli kontaktet for oppklaring etter intervjuet, viss jeg er usikker på hvordan et utsagn var ment, eller trenger utdyping i forhold til noe. Det er frivillig å delta i studien. Dersom du angrer, kan du når som helst trekke deg og alt materiale vil da bli makulert og slettet.

Er det ønskelig kan du få tilsendt et eksemplar av masteravhandlingen etter endt studie.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Det vil kun være min veileder og jeg selv som vil ha tilgang til intervjumaterialet, mens det er kun jeg som vil ha tilgang til personopplysninger. Personopplysningene vil bli nedlåst atskilt fra intervjumaterialet. Intervjuene vil bli anonymisert med koder og lagret på en passord beskyttet ekstern harddisk. Informasjon om antall års erfaring, arbeidsplass, hvilken type utdanning etc. vil ikke bli koblet til det enkelte intervju.

Prosjektet skal etter planen avsluttes september 2017. Når studien avsluttes vil alt innhentet materiale bli makulert og slettet.

Stavanger, november 2016

Med vennlig hilsen

Eli Anita Tveiten
Masterstudent

Frivillig deltakelse

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

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Eli Tveiten.

Telefonnummer 92232968

Email; elitveiten@hotmail.com

Min veileder ved UIS; Helene Hanssen. Telefon:51834263 Email: helene.hanssen@uis.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Helene Hanssen
Institutt for helsefag Universitetet i Stavanger
Ullandhaug
4036 STAVANGER

Vår dato: 06.01.2017

Vår ref: 51289 / 3 / AGL

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 25.11.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

51289

Vi SKAL og MÅ tåle alt!

En kvalitativ studie om hvilke belastninger kvinnelige miljøterapeuter på barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus opplever i sitt arbeid, og hvilke strategier/tiltak som kan anvendes for å mestre belastningene.

Behandlingsansvarlig

Universitetet i Stavanger, ved institusjonens øverste leder

Daglig ansvarlig

Helene Hanssen

Student

Eli Anita Tveiten

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.09.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Audun Løvlie

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

Kontaktperson: Audun Løvlie tlf: 55 58 23 07
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Eli Anita Tveiten elitveiten@hotmail.com



Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Data innhentes ved personlig intervju. Vi minner om at det av hensyn til barnevernansattes taushetsplikt ikke kan fremkomme identifiserbare opplysninger om enkeltbarn eller familier. Vi anbefaler at forsker minner informanten om dette i forbindelse med intervjuet.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Universitetet i Stavanger sine interne rutiner for datasikkerhet.

Forventet prosjektslutt er 30.09.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette lydopptak

Vedlegg 4: et utdrag fra analyseprosessen; temaer blir til koder.

| Opplevde belastninger | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Informant A | Informant B | Informant C | Informant D | Informant E |
| <p>-Må legge livet rundt turnus, vanskelig å kombinere med familieliv.</p> <p>-intense perioder uten pause. Mister hviletid.</p> <p>-vold og trusler.</p> <p>Drapstrusler mot familie.</p> <p>-Ansپent stemning, psykiske sykdommer.</p> <p>Vanskelig å tolke. Mye ansvar.</p> <p>-Våkenetter</p> <p>-Mye utagering (kniv, pistol, selvskadning, svelging av glass, knusing av ruter.</p> <p>-Å være den sterke, staute.</p> <p>-Feil plasseringsgrunnlag</p> <p>-Ledelse som ikke tar en på alvor.</p> <p>-En på en bemanning</p> <p>-Manglende debrifing</p> <p>-underrapportering</p> <p>-manglende søvn og hviletid</p> <p>-Hemmende taushetsplikt mellom ulike bosteder.</p> <p>-Feil og for mye ansvar</p> <p>-Møte holdninger om å være svak.</p> <p>-Manglende mulighet til forsvar (hemmet av lovverk)</p> <p>-Manglende HMS i hus.</p> | <p>-Manglende samkjøring</p> <p>-4gøgn er lenge.</p> <p>-Trusler</p> <p>-sekundær traumatisert via hva kollegaer opplever.</p> <p>-økende krav om papirarbeid</p> <p>-manglende tilstedeværende ledelse.</p> <p>-manglende hviletid</p> | <p>-intense og lange skift uten avbrekk</p> <p>-brudd på nattesøvn.</p> <p>-private belastninger mens man skal være på.</p> <p>-Hektisk, manglende mulighet for avbrekk om man trenger.</p> <p>-snu døgnet</p> <p>-måtte bruke friperioden på å hente seg inn.</p> <p>-tar jobben med hjem, knytter seg til brukeren.</p> <p>-å måtte bruke tvang.</p> <p>-føle på forventningspress på «dette fikser du»</p> <p>-Vold; fysisk skadet.</p> <p>-Brudd i relasjonen etter situasjoner</p> <p>-taushetsplikt; å ikke kunne snakke med samboer.</p> <p>-en opplevd kultur på at man skal klare seg uten hviletid.</p> <p>-Forventing om at man har hviletid mens man kjører ifra a-å.</p> <p>-ulik praksis på hviletid.</p> <p>-manglende møtevirksomhet;</p> <p>manglende samkjøring.</p> <p>-ungdom som rømmer</p> <p>-stå i vanskelige situasjoner</p> <p>-Utydelige rutiner, ulik praksis på ulik avdeling som skaper en ukultur.</p> | <p>-periodevis lite søvn</p> <p>-å være styrt av turnus, gå glipp av sosiale eventer.</p> <p>-vold og trusler; spark og dytting.</p> <p>-bli utskjelt.</p> <p>-brukere kommer for nært</p> <p>-få meldinger av brukere på fritid.</p> <p>-å bli avvist</p> <p>-problemfullt eller mangelfullt samarbeid med samarbeidspartnere og foreldre.</p> <p>-å føle at man ikke strekker til.</p> <p>-«hva er galt med meg»</p> <p>-lite bemanning</p> <p>Problemfull brukergruppe</p> <p>-å være påkoblet konstant.</p> <p>-manglende verktøy, å komme til kort.</p> <p>-avbrudd i friperioden.</p> <p>-tvil om man handlet rett, etterpåkløskap.</p> <p>-å ikke bli tatt på alvor.</p> <p>-å ende opp med oppbevaring i stedet for miljøterapi.</p> <p>-manglende hvile</p> <p>-manglende tilstedeværelse fra avdelingsleder.</p> <p>-å bli gående alene med tanker, at det ikke blir tatt med en gang ting oppstår.</p> <p>-taushetsplikten; å ikke kunne snakke hjemme.</p> <p>-personalsammensetningen</p> | <p>-avbrudd i friperioden; bruker tar kontakt.</p> <p>-Intense skift blir lange</p> <p>-Friperioden kan være for kort.</p> <p>-Ta med jobben hjem. Mye følelser</p> <p>-Vikarbruk.</p> <p>-Vold og trusler</p> <p>-Trusler om selvmord</p> <p>-å måtte avlaste andre avdelinger.</p> <p>-bruker som rømmer.</p> <p>-å måtte sette seg selv i fare for å redde bruker.</p> <p>-å møte fortvilelsen/smerten deres, spørsmålet om å ønske å leve.</p> <p>- nedverdiggelse; spytet på.</p> <p>-jobbe med noen man ikke er trygg på.</p> <p>-dobbel belastning; i tøffe perioder øker også vikarbruken.</p> <p>-å ta mye ansvar, behov for å følge opp.</p> <p>-å ta ting personlig.</p> <p>-intens, brukere som «spiser deg opp»</p> <p>-For mye ansvar; "selv måtte melde ifra når det blir for mye/ trenger mer personal/hviletid</p> <p>-Mange små situasjoner blir også en belastning, summen.</p> <p>-å bli testet; «tåler du meg?»</p> <p>-Bli avvist</p> <p>-høye krav til seg selv.</p> <p>-ansvaret på å være den profesjonelle, det å ta rett avgjørelse</p> <p>-å skulle/måtte tåle alt.</p> |

Vedlegg 5: Et utdrag fra analyseprosessen; kondensering.

| Kondensat | Gullsitater | Subkoder |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <p>-Trusler som går igjen og igjen. At de hyler til meg i flere dager «jeg skal drepe familien din». Du står gjerne i en knivsituasjon, det kan ha vært pistol involvert, det kan være selvskading, svelging av glass og knusing av ruter. Jeg har fått hjernerystelse. Jeg har fått spark mot ribbein, jeg har fått blåmerker, jeg har fått et kne rett i Jeg har blitt dyttet, spyttet på, revet i håret og slått etter. Heiv smørekniv rett i leggen på meg så den stod der.. Jeg har måtte sette meg selv i farlige situasjoner for at ungdommen ikke skal ta livet av seg. «Prøver du å stoppe meg da dør du også!». Selv om man ikke opplever vold og trusler om vold så blir man litt utsatt for det allikevel for man jobber med de samme ungdommene. Om ungdommen ønsker å skade oss, så klarer de det fint med steikepanner og alt mulig</p> | <p>-Ut av intet så tok hun med seg en smørekniv, så gikk hun, for å egentlig gå fra diskusjonen, og så kastet hun den etter meg, jeg tror ikke hun siktet på meg, men hun traff. Traff meg rett i leggen så den stod der.</p> | <p>Risiko, vold og trusler om vold</p> |
| <p>Når det er intense perioder på jobb er det ingen pause, ofte blir ikke pausetiden man skal ha fulgt og det går i ett både dag og natt helt til man er nødt og tilkalleforsterkninger. Det kan oppleves som belastede og stå i det både dag og natt. Det er klart det blir tungt i perioder med lite søvn. Jeg ser kollegaer blir slitne og frustrert av at de ikke får mulighet til å få hviletid. Du starter gjerne skiftet med våkenatt, så vet du at du skal være der i 4dager og du har ikke den muligheten for avbruddet. Ved våkenetter snur man gjerne døgnet, og man må bruke friperioden på å hente seg inn igjen. I teorien skal de jo sette inn folk, men i praksis så er det nå sånn at man klarer seg uten. Jeg føler ikke det er innenfor "ringe å si «hei, jeg må sove 5timer!» Det forventes at du skal stå i ting, det... De kan liksom si at hviletid det kan du ta i bilen når du kjører hjem etter du har satt av en ungdom. Vi har ansvaret selv for å melde ifra når vi trenger hvile, men ofte tenker man selv og at det går fint og så er man helt kjørt kvelden etterpå! Jeg tror ikke alle er like flinke til å melde ifra om behov. Det er utydelige rutiner på dette med hviletid. Kurs og møter kan og gi avbrudd i friperioden, eller bruker kan ta kontakt fordi de lurte på noe. Hvis det virkelig har stått på kan man kanskje ikke være klar til å gå på jobb igjen etter friuken.</p> | <p>Det forventes at du skal stå i ting, det... De kan liksom si at hviletid det kan du ta i bilen når du kjører hjem etter du har satt av en ungdom.</p> | <p>Manglende hvile</p> |

Vedlegg 6: Et utdrag fra analyseprosessen; Hovedkategorier og underkategorier.

Hovedkategori 1: Opplevde belastninger

Underkategorier:

- Fare, vold og trusler om vold
- Friperiode og hviletid
- Arbeidsorganisering
- Forventningspress, ansvar og mangelfull oppfølging

Hovedkategori 2: Belastningens påvirkning

Hovedkategori 3: Mestringsstrategier

Underkategorier:

- Kollegastøtte
- Vern om hviletid
- Profesjonalitet

Hovedkategori 4: Tiltak

Underkategorier:

- Ledelse
- Faglighet og sikkerhet
- Kollegialt samarbeid
- Oppfølging og ivaretagelse
- Samarbeidspartnere og åpenhet

Hovedkategori 5: Turnusen sin betydning

Vedlegg 7: Et utdrag fra analyseprosessen; Sammenfatning

Hovedkategori: Opplevde belastninger. Underkategori: fare, vold og trusler om vold.

Informant A «(...) og da kan det være både anspent og det kan være vanskelig å stå i det lenge, det kan være trusler som går igjen og igjen ... det kan være psykiske sykdommer som spiller inn, (...)» «(...) og da har man gjerne stått i en knivsituasjon, man har gjerne vært det har vært pistol involvert, du har gjerne tatt våpenet fra ungen midt i en situasjon uten å tenke deg om. Ehm, det kan være selvskading, svelging av glass, knusing av ruter, (...)» «man får drapstrusler mot familie, at det blir gjentatt det du blir hylt til i flere dager at «jeg skal drepe familien din», så kan man bli litt paranoid, (...)» «Jeg har vært sykemeldt to ganger. Ene gangen etter spark i ribbein, andre etter hjernerystelse.»

Informant B «Ehm, jeg har ikke opplevd vold eller sånn... mot meg, men litt trusler.. men i veldig liten grad, har jeg opplevd det.» «Men så har jeg jo opplevd det via andre kollegaer, og vi også snakker jo sammen mye med hverandre, og får jo på en måte.. når jeg hører på andre så blir man jo litt sånn utsatt for det allikevel fordi at man jobber jo med de samme ungdommene.»

Informant C «ut av intet så tok hun med seg en smørekniv, så gikk hun, for å egentlig gå fra diskusjonen, og så kastet hun den etter meg, jeg tror ikke hun siktet på meg, men hun traff. Traff meg rett i leggen så den stod der.»

Informant D «Da ble hun så sint på meg at hun sparket meg i siden. Og jeg fikk et blåmerke, og jeg fikk et kne rett i... og så måtte vi roe ned situasjonen, (...)» «Så har jeg hatt en annen jente som dyttet meg en gang.»

Informant E «Ja, ehm.. ... prøve å konkretisere de da.. eh.. hvis jeg tenker sånn på trusler så kan.. så har det både gått på meg og på trussel om.. eh.. liv og helse for ungdommen da. Altså, begge deler.» «I en periode så var det veldig mye eh... eh.. ja.. selvmordsforsøk rett og slett. ... satt seg selv i veldig farlige situasjoner, og hvor vi også blir satt i veldig farlige situasjoner, eh... så det.. det er ei tøff tid.» «(...) det var noen trusler der da, om at hvis vi fulgte etter eller ble med så skulle vi bli tatt med i det samme da.. altså at da dør du også, eller.. ja.» «Eh.. ellers andre ting.. Så har det vært.. jeg har ikke blitt fysisk.. eller jo det har jeg jo. Hehe. Det er jo sånn at man må tenke.. sparket, spyttet på, revet i håret, og slått etter, på en måte – men klart å avverge da.»

Meningsbærende enheter blir sydd sammen til en samlet enhet.
Jeg kondenserte mens jeg begynte å beskrive.



Alle miljøterapeutene har opplevd trusler, derimot har graden av vold variert. En miljøterapeut har blitt påført hjernerystelse, mens en annen miljøterapeut har fått en smørkniv i leggen og vært fysisk ute av stand til å kjøre bil på flere uker. De har blitt dyttet, sparket, lugget og spyttet på. De blir truet med at både de og familiene deres skal drepes. En miljøterapeut forklarte en situasjon ifra jobb slik:

«Ut av intet så tok hun med seg en smørekniv, så gikk hun, for å egentlig gå fra diskusjonen, og så kastet hun den etter meg, jeg tror ikke hun siktet på meg, men hun traff. Traff meg rett i leggen så den stod der.»

En av de ansatte påpekte belastningen av å stå i farefulle situasjoner som når ungdommer driver med selvskading, svelging av glass og knusing av ruter. Hvordan blant annet psykiske sykdommer og trusler skaper en anspent stemning, hvor også våpen som kniv og pistol kan ha

vært involvert. En annen ansatt påpeker det å måtte sette seg selv i fare for å redde ungdommen som en belastning;

«I en periode så var det veldig mye.. eh.. eh.. ja.. selvmordsforsøk rett og slett. Altså stakk av, og vi måtte ut og hente inn, og satt seg selv i veldig farlige situasjoner, og hvor vi også blir satt i veldig farlige situasjoner. Eh... så det.. det er ei tøff tid.»

Kun en av de ansatte hadde ikke selv opplevd vold, men uttalte da angående vold:

«Når jeg hører på andre så blir man jo litt sånn utsatt for det allikevel fordi man jobber jo med de samme ungdommene»

Gjennom flere omganger blir teksten jobbet med. Sluttresultatet (presentasjon av funn) blir en beskrivende tekst for å presentere de meningsbærende enhetene. Sluttresultatet ble vurdert opp mot rådataen, for å være tro mot informantene sin stemmer.



Vold og trusler om vold framkom som en naturlig del av arbeidet, hvor graden av vold kunne variere. Spark, slag, dytting, lugging, spyting og hendelser som har ført til hjernerystelse viste omfanget og alvorlighetsgraden av volden. Trusler om at de selv og familien skulle tas/drepes kom i tillegg. Vold og trusler om vold kunne komme uten forvarsel:

«Ut av intet så tok hun med seg en smørekniv ... så kastet hun den etter meg, jeg tror ikke hun siktet på meg, men hun traff. Traff meg rett i leggen så den stod der.»

Å måtte sette seg selv i farefulle situasjoner med suicidale ungdommer eller ved selvskadning, svelging av glass, knusing av ruter, uforutsigbarheten med psykiske sykdommer eller trusler kunne skape en truende stemning. I noen situasjoner hadde kniv og pistol vært involvert.

«I en periode så var det veldig mye. – eh – eh – ja- selvmordsforsøk rett og slett. ... satt seg selv i veldig farlige situasjoner, og hvor vi også blir satt i veldig farlige situasjoner. Eh- så det- det er ei tøff tid.»

Om man selv ikke opplever volden direkte blir man allikevel påvirket:

«Når jeg hører på andre så blir man jo litt sånn utsatt for det allikevel fordi man jobber jo med de samme ungdommene.»