

BBABAC – Bacheloroppgave med forskningsmetode

Hvordan kan nyansatte ivaretas for å skape et mer bærekraftig barnevern?

Litteraturgjennomgang



Universitetet
i Stavanger

Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Bachelor i barnevern

Universitetet i Stavanger mai 2021

Antall ord i besvarelsen: 13 181

Kandidatnummer: 5031

Innholdsfortegnelse

1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA	4
1.2 PROBLEMSTILLING	6
1.3 TEMAETS RELEVANS FOR BARNEVERN SARBEID	6
1.4 FORMÅL MED OPPGAVEN	6
1.5 AVGRENSNING	6
1.6 BEGREPER	7
1.7 OPPGAVENS OPPBYGGING	7
2.0 TEORI	8
2.1 BARNEVERN SFAGLIG ARBEID	8
2.1.1 Kompleksiteten i arbeidet	8
2.1.2 Emosjonelt arbeid	9
2.2 RISIKO I BARNEVERN SFAGLIG ARBEID	9
2.2.1. Empati som verktøy og risikofaktor	9
2.2.2 Alder og erfaring	10
2.2.3 Arbeidsrelatert stress	10
2.3 HJELPERENS REAKSJONER AV STRESSBELASTNING I ARBEIDET	11
2.3.1 Utbrenthet	11
2.3.2 Utvikling av utbrenthet	12
2.3.3 Sekundærtraumatisering	13
2.3.4 Utbrenthet og sekundærtraumatisering – forskjell og likhet	14
2.4 BARNETS RETT PÅ STABILITET	14
2.5 FOREBYGGING AV STRESSRELATERTE BELASTNINGER	15
2.5.1 Hvorfor forebygge?	15
2.5.2 Ansvar	15
2.5.3 Veiledning	16
2.5.3 Sosial støtte	17
3.0 METODE	19
3.1 VALG AV METODE	19
3.1.1 Litteraturstudie	19
3.2 DATAINNSAMLING	21
3.2.1 Begrunnelse for hovedutvalget	23
3.3 ANALYSE	24
3.4 STUDIENS TROVERDIGHET	24
4.0 PRESENTASJON AV FUNN	26
5.0 DRØFTING	32

5.1 SAMMENLIGNING AV ARTIKLENE.....	32
5.2 SKADEVIRKNINGER.....	33
5.3 ARBEIDSMENGDE.....	33
5.4 ALDER OG ERFARING – ERFARING REDUSERER RISIKO.....	35
5.5 BETYDNINGEN AV JOBBTILFREDSHET.....	36
5.6 VEILEDNING OG EMOSJONELL STØTTE.....	37
5.6.1 <i>Veiledning og emosjonell støtte fra lederen.....</i>	38
5.6.2 <i>Emosjonell støtte fra kollegaer.....</i>	39
5.6.3 <i>Emosjonell støtte fra familie og venner.....</i>	40
5.7 OPPSUMMERING.....	41
6.0 AVSLUTNING.....	42
7.0 LITTERATURLISTE.....	43

1.0 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Temaet for denne bacheloroppgaven er emosjonelle belastninger man kan utsettes for som ansatt i barnevernsfaglig arbeid. Arbeidet går ut på å hjelpe barn som har opplevd ulike kriser. Dette kan være kriser i form av omsorgssvikt eller ulike former for overgrep (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019). Slike møter vil naturlig nok vekke følelser hos yrkesutøveren. Barnevernsfaglig arbeid på hele feltet er følelsesmessig krevende, og medfører ulike typer belastninger for den profesjonelle (Lauritzen et al., 2016). Med stor interesse for det emosjonelle arbeidet ble temaet for oppgaven utformet.

Min oppfatning er at det skrives mye om dette temaet. Tidsskriftet Fontene har i flere år satt fokus på at barnevernsarbeid er et følelsesmessig krevende arbeid, hvor man blir presset til det ytterste og resultatet er at man slutter i jobben (Auglend & Haver, 2017). Også «#heiErna» kampanjen satte fokus på dette i 2019 der statsministeren ytrer et ønske om flere suksesshistorier i barnevernet i sin nyttårstale. Barnevernsarbeidere i hele Norge svarte med en kampanje der det belyses barnevernsarbeideres arbeidsmengde og behov for flere ansatte for å oppnå flere suksesshistorier (Rød, 2019).

Fontene ga i januar 2021 ut sin månedlige utgivelse der hovedsaken omhandlet barnevernsansattes psykiske og fysiske helse (Skotheim, 2021). Overskriften var; «De blir syke av jobben» og vi får møte tre ansatte i barnevernet som forteller om forhold som gjør at de ikke lenger holder ut i jobben. De forteller om organisatoriske, individuelle og emosjonelle belastninger jobben fører med seg, og hvordan disse har hatt innvirkning på helsa (Skotheim, 2021). Tina forteller om intens hodeverk og smerter i ansiktet. Linda forteller om svimmelhet og magesmerter. Siv forteller om rygg, nakke og hodesmerter. Jens Petter forteller om knivstikk i brystet, og vedvarende sykemelding. Alle forteller om søvnløse netter. Alle har blitt sykemeldt, og noen vet ikke om de noen gang kommer tilbake. Likevel forteller alle om en givende, fantastisk og viktig arbeidsplass hvor ønsket om å komme tilbake er stort (Skotheim, 2021).

Den samme artikkelen viser til alvorlig høye tall der ansatte i barnevernet har 30 % høyere sykefravær enn andre kommunalt ansatte (Skotheim, 2021). Tallene er hentet fra

kommunesektorens organisasjon (KS) (Skotheim, 2021). Fontene viser også til annen forskning som referer til at barnevernsarbeid er et emosjonelt krevende felt (Hatteberg, 2021). I tillegg vises det til en artikkel som omhandler organisasjonsmessige utfordringer som årsak til at barnevernsarbeidere på institusjoner blir utsatt for vold og hva dette gjør med dem (Christiansen, 2021). Forskning viser også at omtrent en fjerdedel av de som er ansatte i barnevernet ofte vurderer å slutte i jobben sin (Lauritzen & Aas, 2015). Dette viser at Tina, Linda, Siv og Jens Petter ikke er de eneste som opplever belastninger i denne jobben. Det er tydelig at man er utsatt for emosjonelle belastninger som barnevernspedagog.

Statistikker utført av statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viser flere oppsøynsvekkende tall i sosialsektoren. Ser man på statistikk for psykisk utmattethet ligger sosialsektoren på andre plass av 47 yrker (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2016). Sosialsektor ligger også på fjerde plass når det gjelder forekomst av psykiske plager som angst og depresjon (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2016). I tillegg finner vi barnevernspedagoger på toppen av statistikken av 47 yrker som viser forekomst av psykiske lidelser (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2013). Forskning viser også at nærmere 55% av sosialarbeidere (inkl. barnevernspedagoger) og vernepleiere opplever emosjonelle krav i arbeidet (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2016). Et frafall på dette nivået får konsekvenser for kvaliteten på arbeidet i barnevernet (Lauritzen & Aas, 2015). I tillegg fører høye gjennomtrekkstall med seg tap av nyttig erfaring fordi nye ansatte kontinuerlig tilsettes, da erfarne folk tapes (Lauritzen & Aas, 2015).

Det kan tenkes at konsekvensene jobben i barnevernet medfører ikke bare har betydning på helsen til de ansatte, men også barna og familiene man skal gjøre jobben både for og sammen med. De ansattes belastninger fører til hyppig utskiftning av trygge voksne de har å forholde seg til (Lauritzen & Aas, 2015). For dem er de som jobber i barnevernet avgjørende for resten av deres liv. Da trenger vi gode og stabile ansatte med nok kunnskap og erfaring i barnevernet (Lauritzen & Aas, 2015). Det er en tydelig sammenheng mellom barnevernspedagogens helse og kvaliteten i arbeidet som utføres (Haavik & Toven, 2020, s. 18).

Min motivasjon for denne oppgaven er derfor å belyse hvordan man kan ivareta de nyansatte for å unngå emosjonelle belastninger og frafall, samt gjøre barnevernet bærekraftig med tanke på deres viktige samfunnsmandat. Ut fra det jeg nå har presentert økte min interesse for temaet og jeg undret meg over bakgrunnen til de høye tallene, samt mulige løsninger. Emosjonelle belastninger i arbeidet som barnevernspedagog ble dermed temaet for min oppgave.

1.2 Problemstilling

Barnevernsarbeidere kan oppleve emosjonelle belastninger som vi innledningsvis har sett kan ha betydning for et raskt frafall og mange sykemeldinger, samt dårlig kvalitet i arbeidet. Som et resultat av mitt engasjement for temaet ble problemstillingen; «**Hvordan kan nyansatte barnevernsarbeidere ivaretas for å utvikle et mer bærekraftig barnevern?**».

1.3 Temaets relevans for barnevernsarbeid

Temaet er relevant i en barnevernsfaglig kontekst fordi man som barnevernspedagog vil møte på emosjonelle belastninger som potensielt kan ha store konsekvenser for den ansatte, og følgelig de familiene man arbeider med (Isdal, 2017; Lauritzen & Aas, 2015). På ulike arenaer i barnevernsfaglig arbeid møter man barn og familier som har opplevd vonde ting eller står i krise, og som kanskje ikke ønsker hjelpen. Slikt barnevernsfaglig arbeid kan medføre emosjonelle belastninger på de som utfører arbeidet (Isdal, 2017).

1.4 Formål med oppgaven

Formålet med oppgaven er å utforske hvordan kunnskapen om emosjonelle belastninger kan veilede til hvordan man skal ivareta nyansatte i barnevernet for å få et mer bærekraftig barnevern og redusere frafall og sykefravær. Denne oppgaven bygges på en antakelse om at dersom man foretar tidlig intervensjon mot nyansatte og gir dem tilstrekkelig ivaretagelse vil man bli værende lenger i jobben og sykefraværet vil synke. Det foreligger dermed en antakelse om at barnevernsfaglig arbeid vil bli mer bærekraftig fordi man som resultat av dette vil se et bedre fungerende barnevern da barna vil dra nytte av færre bytter av saksbehandlere og et mer stabilt nettverk i barnevernet som et hjelpeapparat. Jeg ønsker å gå dypere inn på hvilke utfordringer man møter som barnevernspedagog i møte med barn i krise, og hvilken emosjonell risiko man står over som nyutdannet (risiko- og beskyttelsesfaktorer). I tillegg ønsker jeg å belyse hvilke tiltak og muligheter man har for å ivareta de ansatte for å redusere forekomsten av emosjonelle belastninger og frafall.

1.5 Avgrensning

I denne oppgaven er det valgt et fokus på nyansatte barnevernspedagoger på hele feltet. Dette er fordi det foreligger en tanke om at tidlig intervensjon ved forebygging kan redusere de høye tallene på frafall. Det vil dog bli brukt empirisk forskning på barnevernspedagoger som ikke nødvendigvis regnes som nyansatte for å belyse problemstillingen. Allikevel er gjennomsnittlig

arbeidspraksis til informantene i hovedutvalget i denne oppgaven mellom syv mnd. og seks år. Med tanke på omfanget av informanter regnes derfor empirien som aktuell. I tillegg tar emosjonelle belastningene tid til å utvikles til risiko (Haavik & Toven, 2020).

1.6 Begreper

Følgende begreper er avgrenset til oppgavens formål:

Emosjonelle belastninger er i denne oppgaven brukt som en fellesbetegnelse av prosesser som forårsaker sykdom relatert til emosjonelt krevende arbeid. Emosjonelle belastninger brukt i denne oppgaven er stress, utbrenthet og sekundærtraumatisering. Disse begrepene er nærmere redegjort for i teorikapittelet.

Ivaretakelse er i denne oppgaven brukt i forbindelse med ulike metoder for å beskytte eller å hjelpe barnevernsarbeidere med forebygging av emosjonelle belastninger.

Forebygging eller **forebyggende arbeid** tar i denne oppgaven sikte på en reduksjon og begrensning av en uønsket utviklingsprosess. Forebygging handler om å forsøke å iverksette tiltak for å hindre at problemer oppstår eller begrense problemers utvikling og varighet (Mikkelsen, 2005).

Barnevernsarbeid er i denne oppgaven arbeid som omfatter alt arbeid som utføres innenfor barnevernets mandat. Dette inkluderer alt arbeid hvor man blir eksponert for barn og familier i krise, og skal fungere som en hjelper. I denne oppgaven betegnes en person som utfører slike oppgaver som barnevernsarbeider, ansatt, og hjelper.

1.7 Oppgavens oppbygging

Etter denne innledningen skal jeg videre i oppgaven presentere det teoretiske fundamentet oppgaven baseres på. Deretter presenteres metoden og fremgangsmåten. I kapittel fire er det en presentasjon av funn i fire utvalgte forskningsartikler som sammen skal belyse oppgavens problemstilling. I kapittel fem drøftes funnene opp mot teori. Avslutningsvis oppsummeres oppgaven i en konklusjon som skal besvare problemstillingen.

2.0 TEORI

Mitt hovedanliggende med dette kapittelet er å introdusere teori som er sentral for å svare på problemstillingen, samt skape en forståelse for litteraturen og de teoretiske perspektivene oppgaven bygges på. Denne oppgavens teoretiske fundament omhandler emosjonelle belastninger knyttet til arbeidets art og hvilke konsekvenser dette medfører for barnevernsansatte. Jeg legger hovedvekt på utbrenthet og sekundærtraumatisering med bakgrunn i en antakelse om at disse i stor grad kan knyttes til frafall og stressrelaterte belastninger i barnevernsfaglig arbeid. Jeg innleder denne oppgavens teorigrunnlag ved å forklare hva arbeid i barnevernet innebærer og hvilken side ved barnevernsfaglig arbeid som er spesielt sårbar for emosjonell belastning. Her inkluderer jeg stress/utbrenthetsteori og jeg skal beskrive ulike begreper som anvendes for å forstå emosjonelle stressreaksjoner. Ved å bygge opp en forståelse av kompleksiteten i barnevernets arbeid vil man lettere forstå den videre teorien i denne oppgaven, samt resultatene av empirien. Videre skal jeg se på hvordan negative stressreaksjoner kan håndteres på både individuelt og organisasjonsmessig nivå.

2.1 Barnevernsfaglig arbeid

2.1.1 Kompleksiteten i arbeidet

Gunnarsdottir og Studsrød (2019) peker på at en god barnevernsarbeider er emosjonelt nær, sensitiv, empatisk, varm og personlig i arbeidet. Dette krever en emosjonell tilgjengelighet unik for denne typen arbeid fordi man retter arbeidet mot barn og familier i krise (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019). I tillegg inneholder arbeidet sterke inntrykk og vonde skjebner som fører med et emosjonelt ansvar innenfor et etisk rammeverk (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019). Dette inkluderer at barnevernet har et viktig samfunnsmandat som følger av lov og forskrifter. Barnevernets samfunnsmandat står beskrevet i lov om barnevernstjenester § 1-1. Mandatet går ut på å sikre barn og unge trygge oppvekstvilkår, samt sikre nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid jf. bvl. §1-1. Dette gjøres på et kommunalt og statlig nivå, hvor samarbeid mellom ulike instanser er viktig (Barne-, Ungdoms- og familiedirektoratet, 2019). Arbeidets karakter er både kompleks og krevende der man må ta vanskelige vurderinger og slutte avgjørelser med store konsekvenser innenfor noen etiske rammer. Arbeidet er preget av et ansvar som består av å sikre barn og unge en trygg oppvekst med hensyn til barnets beste (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2021).

Felles organisasjonen (FO) har introdusert fem grep for å få et mer bærekraftig barnevern (Felles Organisasjonen (FO), u.å). Dette er grep som både omhandler direkte kvalitetsreform for barn og unge med deres familier, og som inkluderer grep som baseres på de ansattes velferd. Sistnevnte inkluderer et bærekraftig antall ansatte, kvalifiserte ansatte og nok penger. FOs undersøkelser fra 2015 viser at 80 prosent av de ansatte opplever at for store arbeidsmengder skaper barrierer for dem til å utføre arbeidet med kvalitet (Felles Organisasjonen (FO), u.å).

2.1.2 Emosjonelt arbeid

Barnevernsfaglig arbeid er emosjonelt krevende (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019). Emosjonelt arbeid defineres som arbeid der man må undertrykke eller endre følelsene til forventningene og følelsesreglene i jobben (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019). Det anvendes strategier for å bearbeide, kontrollere eller tilpasse egne emosjoner og uttrykk til arbeidet man skal utføre. Barnevernsarbeid har høyere emosjonelle krav enn andre yrkesutøvere (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019).

Emosjonelle belastninger oppstår i emosjonelt arbeid (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019). Arbeidet er karakterisert av strategier som tas i bruk for å bearbeide, kontrollere eller tilpasse egne følelsesuttrykk til arbeidets karakter og mål. Dette er situasjoner der følelsene motstrider reglene for hvordan man skal opptre i arbeidet (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019, s. 99). For eksempel i situasjoner man må opptre rolig, men egentlig er redd.

2.2 Risiko i barnevernsfaglig arbeid

I arbeid med mennesker står man over en risiko i form av psykiske og fysiske belastninger (Isdal, 2017). Nå skal jeg fokusere på de emosjonelle belastningene som springer ut fra hjelperollen og relateres til arbeidsrelatert stress.

2.2.1. Empati som verktøy og risikofaktor

Empati er evnen til å sette seg inn i og forstå andres følelsesmessige tilstand (Svartdal, 2020). Risikoen for å bli emosjonelt belastet i arbeidet på barnevernsfaglig felt er knyttet til at vi er empatiske mennesker (Eriksen & Sætre, 2019, s. 219). På en side kan vi kan si at empati er drivkraften i arbeidet, og er det som vekker viljen til å hjelpe barn og familier. Empati kan dermed brukes som et verktøy i arbeid med mennesker (Eriksen & Sætre, 2019, s. 219). På en annen side skaper empati risiko for å utvikle ulike stresstilstander fordi empatisk innlevelse

også kan føre til at man internaliserer barn og familiens vonde opplevelser (Eriksen & Sætre, 2019). Empati er nødvendig for å hjelpe, men også det som gjør barnevernsarbeideren sårbar (Eriksen & Sætre, 2019). Ved å møte barnets sårbarhet med innlevelse i barnets følelsesmessige opplevelser kan man lettere komme i posisjon til å svare for. Samtidig vil nærværet til barnets smerte øke risikoen for at barnevernsarbeideren blir overveldet og emosjonelt belastet (Eriksen & Sætre, 2019, s. 221)

2.2.2 Alder og erfaring

Få livserfaringer, liten yrkesrelatert erfaring og ung alder er risikofaktorer for å utvikle emosjonelt stressrelaterte belastninger (Bang, 2003). Både eldre og yngre mennesker som arbeider i barnevernsfaglig felt vil bli påvirket, men med mer yrkes- og livserfaring vil man kanskje bli mindre sjokkert (Eriksen & Sætre, 2019, s. 224). Som nyutdannet og ung vil man oppleve ting ved det barnevernsfaglige arbeidet for første gang, samtidig som man er sårbar og uerfaren. Barnevernsfaglig arbeid er et tøft felt, med mange uforutsigbare utfordringer man ikke kan forberede seg på (Haavik & Toven, 2020, s. 123). Som nyutdannet kan disse utfordringene oppleves ekstra tunge samtidig som man har store forventninger til seg selv (Haavik & Toven, 2020, s. 123). Derfor risikerer nyutdannede å slite seg fort ut, fordi en kombinasjon av sterke inntrykk og for høye forventninger til seg selv i arbeidet skaper stressrelaterte tilstander. Man er heller ikke godt nok kjent med sin egen arbeidskapasitet, eller godt nok kjent med egne reaksjoner til å identifisere tegn på overbelastning (Haavik & Toven, 2020). Med bakgrunn i at den første tiden i arbeidet er ekstra belastende har nyutdannede barnevernsarbeidere behov for tilstrekkelig ivaretagelse (Haavik & Toven, 2020, s. 127).

2.2.3 Arbeidsrelatert stress

Arbeidsrelatert stress er stressituasjoner som oppstår når en arbeidstaker opplever et misforhold mellom de krav og forventninger som stilles, og hva man er i stand til å mestre (Arbeidstilsynet, u.å). Faktorer som innebærer risiko for arbeidsrelatert stress, kan være organisatoriske eller relasjonelle faktorer (Arbeidstilsynet, u.å). De organisatoriske faktorene karakteriseres av arbeidets tid og mengde, ubalanse mellom oppgaver og ressurser eller motstridende krav (Arbeidstilsynet, u.å). De relasjonelle faktorene er karakterisert av stress som oppstår i relasjonene med andre. Dette kan være manglende støtte fra ledelsen, trakassering, vold og trusler, samt uheldige belastninger i relasjonen til brukerne (Arbeidstilsynet, u.å).

Marie Haavik og Siri Toven har skrevet boken «ivaretagelse av hjelpere» (2020). Boken fokuserer på hva som er stress-skapende for de som arbeider i hjelperyrker og hvordan man kan ivareta de ansatte. Barnevernsarbeidere er utelukkende en del av denne gruppen. Haavik og Toven (2020) skriver blant annet om faktorer som predikerer overbelastning. Hovedfaktorene er hyppig relasjonsbygging, lytte til vonde historier i en empatisk nær relasjon, vold og krenkelser, idealer, forventninger og rollekonflikter, moralsk- jobbstress og krav, emosjonelle krav og egne følelser, samt manglende støtte og veiledning (Haavik & Toven, 2020). Stress kan også oppstå ved misforhold mellom arbeid og privatliv (Haavik & Toven, 2020). Bang (2003) påpeker at det kan være utfordrende å vite om belastningene er arbeidsrelaterte eller stammer fra privatlivet.

I tillegg innebærer arbeid på dette feltet store krav og forventninger som kan være vanskelig å kombinere med en profesjonell involvering i barn og deres familiers liv (Baugerud, 2019). Arbeidsrelatert stress fører med seg et følelsesmessig press med en risiko for å utvikle alvorlige stressreaksjoner (Baugerud, 2019). Ifølge Norsk helseinformatikk (NHI) er resultatet av en langvarig arbeidsrelatert stressreaksjon å bli utbrent (Kvam, 2020).

2.3 Hjelperens reaksjoner av stressbelastning i arbeidet

2.3.1 *Utbrenthet*

Utbrenthet er et psykologisk begrep som først ble omtalt av psykologen Christina Maslach (1982). Hun definerer begrepet som en følelsesmessig tilstand som synes ved tre symptomer; følelsesmessig utmattelse, depersonalisering og redusert personlig arbeidsprestasjon som kan oppstå hos personer som arbeider med mennesker (Bang, 2003, s. 38). Følelsesmessig utmattelse innebærer en opplevelse av overanstrengelse og følelsesmessig tomhet (Bang, 2003, s. 38). Depersonalisering uttrykkes ved at hjelperen oppfattes som negativ, ufølsom og distanserende i møte med klienten, samt at man slutter å bry seg om klienten (Haavik & Toven, 2020, s. 51). Redusert personlig arbeidsprestasjon er en opplevelse hjelperen får preget av negative holdninger til egen kompetanse og selvbilde (Bang, 2003, s. 39).

Utbrenthet er ikke en diagnose, men kan karakteriseres som en tilstand preget av livsmestringsvansker og er en langvarig arbeidsrelatert stressreaksjon (Kvam, 2020).

Begrepet kjennetegnes ved en følelse av å være ekstremt sliten med en opplevelse av alvorlig stress (Kvam, 2020). Det oppleves ved at man er følelsesmessig uttømt og tappet for energi (Haavik & Toven, 2020, s. 51).

Vi kan forstå utbrenthet som en prosess (Isdal, 2017). Isdal (2017) refererer til Weiss (2004) som beskriver prosessen med fire faser. Første fase er entusiasme der hjelperen er motivert til arbeidet. Videre kommer stagnasjon der arbeidet preges av rutiner med lite utfordring. Tredje fase er frustrasjon hvor følelsene av maktesløshet og håpløshet oppstår. Den siste fasen er apati hvor det følelsesmessig vil oppleves tomt, og man mister sin følelsesmessige nærhet til klientene, samt man vil ha en følelse av å være tappet for energi både på jobb og privat (Isdal, 2017).

Utbrenthet skiller seg fra å være sliten eller trett ved at følelsen av å være sliten eller trett blir konstant. Videre fører dette med seg en selvforsterkende utvikling av en negativ selvoppfatning og går på bekostning av kvaliteten i arbeidet (Bang, 2003, s. 38). Vi kan si at utbrenthet er en stressreaksjon kroppen bruker for å håndtere arbeidet i møte med ulike mennesker når belastningene blir for store (Isdal, 2017, s. 128). Dette kan få både fysiske og psykiske konsekvenser (Kvam, 2020).

2.3.2 Utvikling av utbrenthet

Faktorer for å utvikle utbrenthet er for stor arbeidsmengde, mangel på kontroll og innflytelse, manglende veiledning og anerkjennelse, urettferdighet, verdikonflikter, samt manglende kunnskap og ferdigheter til arbeidet (Isdal, 2017, s. 129). Tilstanden karakteriseres av en ytre konflikt mellom hjelperen og de ytre rammene, og en indre konflikt mellom hjelperens ønsker om å oppnå noe og hva man faktisk mestrer (Bang, 2003, s. 39).

Konflikt mellom hjelperen og de ytre rammene oppstår når det blir et misforhold mellom de kravene som stilles til arbeidet og ressursene man har (Bang, 2003). Et eksempel på dette kan være når rammene stiller krav i form av mengde arbeid eller måtene arbeidet skal utføres på. Da kan man oppleve et press på å oppnå resultater og kvalitet, som videre kan føre til stress og utbrenthet (Bang, 2003).

Den indre konflikten hvor hjelperen stiller krav til seg selv med en følelse av å ikke mestre dreier seg om hjelperens personlige idealer, verdier og forventninger til seg selv (Bang, 2003).

Gjennom engasjement for fagfeltet, utdanning og et ønske om å hjelpe skaper man noen krav til seg selv. Dersom man opplever å ikke mestre arbeidet overensstemt med disse kravene og idealene kan man få en følelse av å være inkompetent. Det kan gå på bekostning av selvbildet og man vil oppleve skuffelse, selvforakt og frustrasjon (Bang, 2003, ss. 39-40). I tillegg vil det føre til at man får dårligere faglig vurderingsevne og mister perspektivet på arbeidet, samt grensen mellom jobb og privatliv uteblir (Bang, 2003). Bang (2003) påpeker også at den indre konflikten kombinert med de ytre konfliktene i arbeidet vil føre til høyere risiko for utbrenthet. Resultatet vil etter hvert bli at man blir både mentalt og fysisk utmattet hvor immunforsvaret svekkes, og man blir trette (Isdal, 2017). Man vil også oppleve at livet generelt virker håpløst og verdiløst. Noen går inn i depresjon og andre kan oppleve angstpregede tilstander (Isdal, 2017).

2.3.3 Sekundærtraumatisering

Mot slutten av 1970-årene økte interessen for psykologiske påkjenninger som følge av hjelperollen i relasjon til personer som har opplevd traumer (Bang, 2003, s. 44). Figley (1995) var den første som da introduserte traumeperspektivet i forståelsen av disse belastningene (Isdal, 2017, s. 116). Sekundærtraumatisering er et begrep som beskriver konsekvensene og belastningene en hjelper kan oppleve i møte med personer som har opplevd alvorlige traumer (Bang, 2003). Barnevernsarbeidere møter nesten daglig barn og familier som har opplevd alvorlige traumer (Eriksen & Sætre, 2019). Sekundærtraumatisering oppstår når barnevernsarbeideren over tid møter disse barna og får de samme symptomene som den traumatiserte (Eriksen & Sætre, 2019).

Begrepet karakteriserer indirekte belastninger personer som arbeider med mennesker kan oppleve etter møter med mennesker som har opplevd traumer (Isdal, 2017). Det er ikke hjelperen direkte som har opplevd traumene, men allikevel opplever karakteristiske mønster av symptomer som for eksempel overveldelse eller unngåelse fordi man hører om de traumatiske opplevelsene til klienten (Isdal, 2017). Dette betyr at sekundærtraumatisering beskriver en prosess der hjelperen opplever liknende symptomer som den traumatiserte (Eriksen & Sætre, 2019, s. 220). Symptomene man opplever er de samme vi finner i post traumatisk stresslidelse. Dette kan være både fysiske og psykiske symptomer og kan oppstå plutselig eller langsomt (Isdal, 2017).

Noen av de vanligste symptomene er endret sovemønster, fysiske smerter i kroppen, nedstemthet og angst (Isdal, 2017). Ifølge Bang (2003) er det den følelsesmessige innlevelsen i møtet med traumatiserte barn og familier, samt å opptre som passivt vitne til hendelsen i samtale med dem som er det største risikoen for sekundærtraumatisering (Bang, 2003). Alle som eksponeres for traumatiserte menneskers historier kan bli sekundærtraumatisert. Hyppighet og intensivitet av eksponering, samt ung alder og liten erfaring er særlige risikofaktorer for å bli sekundærtraumatisert (Bang, 2003; Isdal, 2017). I tillegg vil faglig kunnskap og kompetanse, privat sosialt nettverk, tidligere historie, psykiske helse og personlighetstrekk være faktorer som spiller en rolle for hvor vidt man står i faresonen (Isdal, 2017).

2.3.4 Utbrenthet og sekundærtraumatisering – forskjell og likhet

Utbrenthet og sekundærtraumatisering er kumulative begrep (Isdal, 2017). Utbrenthet inkluderer hele spekteret av belastningene i arbeidet med mennesker og beskriver summen av overbelastninger ved arbeidets karakter (Isdal, 2017). Flere faktorer spiller inn knyttet til arbeidsplassens yre rammer, den ansattes engasjement og en subjektivt opplevd belastning med bakgrunn i arbeidets karakter (Baugerud, 2019). Sekundærtraumatisering fokuserer på det spesifikke arbeidet mot mennesker som har opplevd traumer (Bang, 2003). Sistnevnte blir dermed et smalere begrep enn utbrenthet. Utbrenthet og sekundærtraumatisering overlapper hverandre fordi årsakene er ulike, men symptomforløper er liknende (Baugerud, 2019). Begrepene vil sammen kunne belyse konsekvensene og potensielle belastninger man står over i arbeid med mennesker, herunder barnevernsarbeidere (Baugerud, 2019).

2.4 Barnets rett på stabilitet

Statistikken på frafall fra barnevernsfaglig sektor er svært høy (Baugerud, 2019). Dette er urovekkende fordi det forplanter seg som skadevirkning der det går ut over kvaliteten i arbeidet (Falch-Eriksen, 2018). En NOVA-rapport fra 2018 kobler utsatte barns utvikling med behovet for stabilitet (Falch-Eriksen, 2018). Stabilitet menes som «forutsigbarhet» og «trygghet». I barnevernsloven foreligger det krav til stabilitet og god voksenkontakt med hensyn på å fremme barnets beste jf. bvl §4-1. Det siktes her til barnets behov for stabile og voksne omsorgspersoner, samt en forutsigbar omsorgssituasjon. Hyppig utskiftning av kontaktpersoner og trygge voksne barnevernsarbeidere påvirker barns videreutvikling fordi behovet for stabilitet i omsorgssituasjonen ikke blir dekket (Falch-Eriksen, 2018).

2.5 Forebygging av stressrelaterte belastninger

2.5.1 Hvorfor forebygge?

Både Isdal (2017) og Bang (2003) uttrykker bekymring over at reaksjonene fra stressrelaterte belastninger som sekundærtraumatisering og utbrenthet ikke er forenlig med å hjelpe andre i krise. Symptomene og reaksjonene vil ha en negativ effekt fordi man vil miste engasjementet og følsomheten, som følgelig fører til at man tar faglig dårlige vurderinger i arbeidet (Bang, 2003). Bang (2003) peker på samme faktorer når det gjelder utbrenthet. Stressrelaterte belastninger vil ha en negativ virkning på arbeidets karakter der ekspertise og erfaring vil gå tapt, samt økonomisk belastning. Haavik og Toven (2020) peker også på at det vil være langt mer effektivt å håndtere før problemer får fullt utspring.

2.5.2 Ansvar

Alle ansatte på en arbeidsplass har ansvar for å bidra med sitt for å ha det bra på jobb (Ahvensalmi & Lill, 2021). For å håndtere egne reaksjoner er det viktig at man kjenner igjen faresignalene. Dette er en erfaringsbasert kunnskap man lærer seg over tid i arbeidet (Eriksen & Sætre, 2019, s. 226). Med kunnskap om emnet og evnen til å gjenkjenne egne reaksjoner på stressrelaterte belastninger kan reaksjonene oppleves mindre truende og man kan være bevisst selvivaretagelse (Haavik & Toven, 2020). Normalisering av stressreaksjonene man opplever skaper en kontekst hvor det blir lettere å forstå egne tegn på emosjonelle belastninger, samt å forstå når man må se etter dem (Eriksen & Sætre, 2019).

Det må innarbeides strukturer og rutiner på arbeidsplassen med noen ytre rammer (Haavik & Toven, 2020). Det er arbeidsplassens ansvar at ivaretagelse av de ansatte er tilrettelagt (Haavik & Toven, 2020). Lederen har ansvar for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, samt kvaliteten på arbeidet (Haavik & Toven, 2020, s. 67). I tillegg har arbeidsleder et ansvar å være oppmerksom på om den ansatte preges av en traumatisk hendelse på arbeidet i ettertid (Barne-, ungdom- og familiedirektoratet, 2019). En slik strategi bør inneholde rutiner for kunnskapsutvikling og veiledning som prioriteres (Barne-, ungdom- og familiedirektoratet, 2019). Det er viktig at arbeidsplassen bruker kunnskapen om risikoen for stressbelastninger hos de ansatte til å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø hvor ansattes erfaringer blir ivare tatt. Et godt arbeidsmiljø

predikerer gode muligheter for den ansatte til å utvikle mestringsstrategier som kan være nyttig for å håndtere emosjonelle belastninger (Eriksen & Sætre, 2019, s. 227)

2.5.3 Veiledning

Veiledningsbegrepet har ingen klar betydning og kan forstås ulikt i forskjellige yrkesmiljø (Lauritzen et. at, 2016). I barnevernet brukes begrepet som faglig veiledning, samt bearbeiding av hendelser og opplevelser (Lauritzen et al.,2016).. Det finnes ikke mye forskning på veiledning til barnevernsarbeidere Den forskningen som foreligger viser derimot at faglig veiledning på et psykososialt nivå i barnevernet er med på å redusere frafall, utbrenthet og sekundærtraumatisering. I tillegg viser forskningen at veiledning er med på å øke jobbtilfredsheten (Lauritzen et, al. 2016).

Nyansatte har vist seg å få store utfordringer med emosjonelle belastninger de første årene i arbeid etter utdanning (Haavik & Toven, 2020, ss. 129-133). Med bakgrunn i kunnskap om veiledningen og emosjonell støttes funksjon i forhold til forebygging av emosjonelle belastninger utredet regjeringen i 2012 en plan om veiledet førsteår for nyansatte (Lauritzen & Aas, 2015). I 2017 ble det lansert en ny kompetansestrategi for det kommunale barnevernet: Mer kunnskap – bedre barnevern (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017). Formålet er å bidra med et kompetanseløft i barnevernet for å få et bedre barnevern med større trygghet for de ansatte (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017). Veiledning for ansatte i barnevernet er inkludert som en del av denne strategien. Veiledningen skal brukes som et verktøy for å utvikle faglig kunnskap og dømmekraft (Lauritzen, et, al. 2016).

Bang (2003) fokuserer på at veiledningen har tre funksjoner. Den skal bidra med læring, støtte og administrativ kontroll (Bang, 2003, ss. 99-106). Hensikten med veiledning er hjelp til å utføre en god jobb, til å se flere sider av en sak, åpne for refleksjon over arbeidet, rådgiving og debriefing (Isdal, 2017). Debriefing handler om å gå gjennom en hendelse og reflektere over hva som ble gjort (Isdal, 2017, s. 189). For at veiledningen skal være forebyggende mot emosjonelle belastninger er debriefing viktig for å få en forståelse av egne reaksjoner og akseptere situasjonen, samt forstå hvilke følelser som ligger i den (Bang, 2003, s. 99).

2.5.3 Sosial støtte

Sosial støtte innebærer at man har et sosialt nettverk som kan bidra (Baugerud, 2019). Denne støtten kan bestå av praktisk og materiell hjelp, samt informasjon og emosjonell støtte. Sosial støtte i denne forbindelse kan komme fra ledelse, kollegaer og fra venner og familie. Denne typen ivaretagelse er viktig både kortsiktig og langsiktig (Baugerud, 2019). Sosial støtte av nyansatte kan ha stor betydning på spesielt fire områder for den nyansatte (Barne-, ungdom- og familiedirektoratet, 2019). For det første har det en normaliserende funksjon av krisesituasjonen og egne reaksjoner. For det andre er sosial støtte med på å bearbeide hendelsen. For det tredje er den med på å forebygge langvarig arbeidsfravær. Sist pekes det på at støtte er med på å fremme god helse (Barne-, ungdom- og familiedirektoratet, 2019).

Ledelsen har en viktig rolle når det gjelder ivaretagelse av hjelpere (Haavik & Toven, 2020, s. 58). Ledelse innebærer nærmeste leder, mellomledere og øverste leder. Med dette dekker ivaretagelse fra ledelsen både emosjonell og materiell ivaretagelse (Haavik & Toven, 2020, s. 58). Ledelsen er de som sitter med kontrollen over arbeidsforholdene, inkludert faktorene som er med på å skape arbeidsrelaterte stressbelastninger (Haavik & Toven, 2020, s. 58). Lederen skal ha kontroll og har mulighet til å påvirke arbeidsforholdene som virker predikerende på utbrenthet og sekundærtraumatisering. I tillegg er ledelsen en viktig faktor for å bidra til motivasjon, samt gi anerkjennelse og legge til rette for instrumentell støtte. Det er derimot den ansattes ansvar å bidra med sitt for å ha det bra på jobb, men er avhengig av at ledelsen legger til rette for at det skal være mulig (Haavik & Toven, 2020, s. 58).

Haavik og Toven (2020) setter i sin bok fokus på at støtte fra kollegaer også kan være avgjørende for hvilken risiko man har for å utvikle arbeidsrelatert stressbelastninger. I emosjonelt arbeid er det profesjonelt å bry seg om sine kolleger og støtte hverandre i emosjonelt krevende situasjoner (Haavik & Toven, 2020). Støtte fra kollegaer kan være med på å redusere utbrenthet og andre stressrelaterte belastninger fordi man kan bidra med omsorg, trøst, kunnskap og gi tilbakemeldinger, som følgelig øker motivasjon (Haavik & Toven, 2020). Kollegaer har kjennskap til kravene som stilles på jobb og kan relatere til ulike hendelser (Baugerud, 2019). Isdal (2017) mener kollegial debriefing er av avgjørende faktor for å redusere utbrenthet og sekundærtraumatisering. Kollegaer kan diskutere og reflektere sammen i etterkant av en emosjonelt belastende hendelse uten hinder av taushetsplikt. Videre er dette med på å begrense trykket på seg selv og egne følelser, som kan ha en reduserende effekt på stressrelaterte belastninger (Isdal, 2017).

Familie og venner som kilde til sosial støtte er med på å redusere stressrelaterte belastninger (Baugerud, 2019). Den viktigste funksjonen er muligheten familie og venner kan gi til å avkoble fra arbeidet. Barnevernsarbeid kan være utfordrende å ta seg fri fra og avkobling kan derfor være avgjørende for å lette på trykket av arbeidsrelatert stress (Baugerud , 2019). Med taushetsplikt som barriere for å lufte tankene til familie og venner, kan vi si at støtten mottatt av venner og familie kan fungere utfyllende til annen støtte på arbeidsplassen (Baugerud, 2019).

Videre i denne oppgaven skal jeg presentere metodevalg og fremgangsmåten som er brukt for å svare på oppgavens gjeldende problemstilling.

3.0 Metode

Dette kapittelet vil ta for seg den metodiske tilnærmingen til denne studien og hvilke valg jeg har tatt i forhold til arbeidet. En metode er fremgangsmåten man tar i bruk for å finne svar på forskningsspørsmålet ved hjelp av empiri (Tranøy, 2019). Empiri er datamaterialet man tar i bruk for å svare på forskningsspørsmålet (Støren, 2013, s. 16). I bacheloroppgaven kan man ta i bruk flere typer vitenskapelige forskningsmetoder. For å svare på min problemstilling kan ulike kvalitative og kvantitative empiriske undersøkelsesmetoder være aktuelle å bruke.

Jeg har valgt å bruke litteraturstudiet som forskningsmetode for bacheloroppgaven for å innhente empiri med hensyn til oppgavens formål. Hensikten er å oppsummere relevant forskning og svare på problemstillingen. Videre i dette kapittelet vil jeg ta for meg litteraturstudiet som metode og diskutere valgene, samt vurdere bakgrunnen for valgt forskningsmetode.

3.1 Valg av metode

Med bakgrunn i min problemstilling så jeg først for meg å ta i bruk en kvalitativ tilnærming for å innhente egne resultater i form av intervju. Jeg kunne da ta nytte i muligheten for fleksibilitet og spontanitet som en kvalitativ tilnærming åpner opp for. Jeg kunne også tilpasset dialogen med informantene for å få tak i informantenes egne perspektiv (Postholm, 2010).

Når jeg begynte å søke etter teori oppdaget jeg at det finnes store mengder forskning på dette temaet og at det allerede eksisterer en del empiri på dette området, både i Norge og på verdensbasis. Med bakgrunn i dette valgte jeg heller å bruke litteraturstudie som en formålstjenlig metode for å svare på min problemstilling, «hvordan kan nyansatte i barnevernet ivaretas for å utvikle et mer bærekraftig barnevern?».

3.1.1 Litteraturstudie

Litteraturstudiet som forskningsmetode er en omfattende analyse av allerede eksisterende kilder hvor man bruker relevant teori som analyseverktøy sammen med kildene for å svare på problemstillingen (Støren, 2013, s. 17). Dette betyr at litteraturstudie består av en systematisering av eksisterende empiri som analyseres ved hjelp av teori (Aveyard, 2019, s. 2). En slik gjennomgang gir meg mulighet til å utforske temaets omfang og gir meg en oversikt over resultater jeg får mulighet til å sammenligne, samtidig som jeg får en overkommelig

mengde arbeid innenfor tidsrammen. Med et formål om å få økt kunnskap og svare godt på problemstillingen, har jeg studert flere statistikker, artikler, bøker og annet fagstoff som er relevant for min problemstilling.

En litteraturstudie kan være hensiktsmessig av flere grunner (Aveyard, 2019). Den gir økt forståelse av tidligere forskning som det allerede ligger tillit i, fordi flere forskningsarbeid inkluderes. Ved å summere og systematisere denne forskningen vil man få et mangfoldig og nyansert syn, samt en økt forståelse av forskningen (Aveyard, 2019, s. 4). En ulempe er derimot at litteraturstudien begrenser fleksibiliteten i arbeidet fordi man må forholde seg til allerede innhentet empiri og datainnsamlingen ikke åpner for spontanitet og utdypelser fra informanter (Aveyard, 2019).

Litteraturstudien åpner opp for å bygge videre på den allerede eksisterende forskningen, fordi relevant teori tas i bruk som analyseverktøy og bidrar til ny forståelse. Samtidig vil en litteraturstudie forebygge at enkelte forskningsbidrag isoleres, fordi den sammenstiller flere forskningsarbeid(Aveyard, 2019). En kritisk vurdering av dataene er nødvendig for å avgjøre studienes relevans, kvalitet og pålitelighet. Ved hjelp av empiri som blir diskutert i kontekst til relevant teori bidrar litteraturstudien også til en kritisk anvendelse av forskningen (Aveyard, 2019, s. 132).

Sammenstilling av flere forskningsbidrag analysert i kontekst med relevant teori bidrar til mer troverdige og brukbare resultater enn hva én studiet gjør alene. Verdien av de enkelte studiene jeg presenterer vil øke når empirien tolkes i forhold til annen empiri innenfor temaet (Aveyard, 2019, ss. 6-7). Metoden er et verktøy for å gi mening til den informasjonen som finnes og er viktig fordi den bidrar til økt kunnskap og utvikler praksisen i feltet, uten at man behøver tid og ressurser til å lese alle forskningsbidragene for å få samme forståelse (Aveyard, 2019). Dette er spesielt viktig i barnevernsarbeid for å kunne utvikle og forbedre praksisen (Aveyard, 2019). Derfor er det relevant for meg å bruke litteraturstudie som metode, da problemstillingen retter seg mot ansatte på praksisfeltet i barnevernsfaglig arbeid.

I denne delen av kapittelet har jeg redegjort for hvilke valg jeg har tatt i forhold til metodevalget og vurdert hvorfor litteraturstudie er en viktig tilnæringsmetode for min oppgave. For å styrke oppgavens pålitelighet og troverdighet skal jeg videre gjøre rede for datainnsamlingen, den videre fremgangsmåte og endelig valg av artikler.

3.2 Datainnsamling

Datainnsamling i litteraturstudie vil si at man søker etter forskningsbidrag i ulike databaser (Støren, 2013). Dataene brukt i denne studien består av fire fagfelleverderte forskningsartikler med relativt ny og oppdatert empiri som ikke er eldre enn fem år. Dette styrker reliabiliteten på oppgaven fordi empirien kan tilbakeføres i en kort tidsramme, og kan dermed være aktuelt også nå. Fagfelleverderte artikler vil si at artiklene er godkjent av anonyme fagpersoner og har gjennomgått en kvalitetsvurdering (Grønmo, 2021). Formålet med litteratursøket er å identifisere allerede eksisterende empiri som kan brukes i henhold til å svare på problemstillingen (Aveyard, 2019). Derfor ble artikler og teori som ikke forholdt seg til emnet sosialfag og barnevern ekskludert.

God forskning er ressurskrevende og tar tid (Helse- og omsorgsdepartementet, 2004). Jeg har valgt å ta meg god tid og lese flere ulike artikler for å finne frem til mitt utvalg. Likevel har jeg vært bevisst på at jeg må begrense tiden jeg bruker på å finne empirien, for å prioritere tid og ressurser på utforskning og tolking av de valgte artiklene. Å kjenne empirien jeg bruker er viktig for at tolkingen skal bli korrekt. Dersom jeg ikke kjenner godt til de enkelte artiklene vil det føre til upresise, og i verste fall uriktige tolkinger som kan føre svekking av studiens troverdighet (Aveyard, 2019).

I forbindelse med innhenting av empiri brukte jeg i hovedsak søkeverktøyet «Oria». Oria er en søketjeneste som krever innlogging via feide, hvor man kan søke i norske fag- og forskningsbiblioteks samlede ressurser (UNIT, 2020). Andre databaser jeg har tatt i bruk er Academic Search Premier, Idunn, Scopus og socINDEX with full text. Ved bruk av disse søketjenestene kunne jeg finne litteratur og fagartikler som er relevant for problemstillingen.

Jeg har brukt både norske og engelske søkeord for å få tilgang til mangfoldig utvalg av artikler via systematiske og tilfeldige søk. Dette bidrar med å øke reliabiliteten på oppgaven, men var også en utfordring. Første søk ble foretatt som «ivaretagelse av ansatte i barnevernet» og avgrenset til fagfelleverderte verk mellom 2015 og 2021. Søke ble foretatt i januar 2021 og fikk 17 treff, men ingen relevante for min problemstilling. Neste søkeord var «sekundærtraumatisering» avgrenset med «barnevern» mellom årstallene 2015 og 2020. Her fikk jeg 4 treff, men heller ikke her var det noe som var relevant for min problemstilling.

Etter flere relevante søk på norsk, utvidet jeg søket mitt til Engelsk. ved bruk av søkeordet «secondary trauma» avgrenset med «child welfare» fikk jeg 34 516 treff. Dette var et stort omfang, og søket måtte innsnevres. Det ble også benyttet andre søkeord både alene og kombinert med varierende treff. Søkeord som ble benyttet var:

Compassion fatigue	Child welfare
Secondary traumatic stress	Compassion satisfaction
Nyansatte i barnevernet	Work experiences
Social workers	Workplace stress
Burnout	Coping strategies
Stress in child welfare work	Newly hired child welfare workers
Norway	Ansatte I barnevernet

Kriteriene for utvalget av artiklene var at empirien skulle handle om de emosjonelle belastningene og konsekvensene i barnevernet, eller resultater av undersøkelser om årsaker, samt strategier for å unngå emosjonelle belastninger i barnevernet. På grunn av massive treff og mange søk begrenset jeg søket til de mest relevante toptreffene, eller avgrenset søket med ytterligere søkeord. Jeg har utført arbeidet på denne måten med bakgrunn i oppgavens tidsramme, og realiteten var at jeg måtte ta et valg for å ha en overkommelig arbeidsmengde. Likevel var jeg bevisst på å unngå skjevheter i utvalget og utforsket artiklene med et åpent sinn. Målet var å utforske ulike artikler for å finne empiri som sammen kunne belyse min problemstilling fra flere perspektiv. I tillegg opplevde jeg at søketreffene ble mer og mer irrelevant for denne oppgavens tema samt fagfeltet generelt lenger nede på treffsidene. Jeg opplevde det dermed som unyttig å fortsette søket forbi de mest relevante toptreffene på treffsidene. Konsekvensen av dette kan ha vært at jeg har mistet viktig og aktuell empiri.

Med et åpent sinn og kritisk vurdering ble det også gjort kjedesøk i referanseregistrene til relevante artikler for å utforske mer empiri eller relevant teori, samt litteratursøk på biblioteket på UIS og nettbibliotek. Denne strategien ble brukt for å finne frem til hovedutvalget av fire fagfelleverderte artikler. Den ble også brukt for å finne relevant litteratur på fagfeltet i kontekst med min problemstilling. Fremgangsmåten bærer preg av at jeg ønsket et grundig dypdykk i temaet og finne frem til god empiri. Behovet for en dypere læring av temaet var til stede fordi dette er et tema jeg ikke har vært mye borti løpet av studietiden. Videre skal jeg presentere hva som gjør det valgte hovedutvalget av forskningsartikler aktuell for denne oppgaven.

3.2.1 Begrunnelse for hovedutvalget

Det endelige hovedutvalget av forskningsartikler er valgt ut for å få et nyansert og mangfoldig blikk på problemstillingen. Det er valgt artikler i hovedsak fra Norge og USA, hvor den ene artikkelen presenterer en sammenstilling av fire land (inkl. Norge). Artikkelen tematiserer ulike emosjonelle belastninger man kan utsettes for i arbeidet som barnevernspedagog, samt faktorer som er med på å forsterke eller eliminere eventuelle emosjonelle belastninger. For å besvare min problemstilling kreves det empiri fra ulike perspektiver. Ved å inkludere studier som i ulik grad svarer direkte på min problemstilling, og som er fra ulike land vil dette være nyttig for å få et nyansert og reflektert innblikk på temaet.

Den første artikkelen er Baugerud, Vanbæk og Melinder (2018). En av hovedmålene i denne artikkelen var å identifisere risiko- og beskyttelsesfaktorer. Derfor er denne artikkelen aktuell for min problemstilling fordi jeg sikter på å identifisere risiko- og beskyttelsesfaktorer for å finne frem til måter nyansatte barnevernspedagoger kan ivaretas for å eliminere emosjonelle belastninger og på denne måten skape et mer bærekraftig barnevern. To tredjedeler av informantene oppga at deres arbeidserfaring var mindre enn fem år (Baugerud et al, 2018). Derfor er artikkelen også representativ for nyansatte.

Den andre artikkelen er Radey, Schelbe og Spinelli (2018). Med bakgrunn i høy turnover blant nyutdannede hvor jobben fører med seg uforutsigbarhet, høye krav, stor arbeidsmengde, lange dager og store emosjonelle konsekvenser for de ansatte har denne studien undersøkt hvordan støtte og veiledning fungerer for nyutdannede barnevernspedagoger. Noe som gjør denne studien aktuell for min problemstilling.

Den tredje utvalgte artikkelen er Juhasz og Skivenes (2018). Artikkelen er valgt ut med tanke på problemstillingens dimensjon om barnevernets bærekraft fordi den har som formål å utforske sentrale barrierer barnevernsansatte møter på i arbeid med omsorgsovertakelser. Utførelse av en omsorgsovertakelse er en av de mest emosjonelt krevende arbeidsoppgavene i barnevernet, fordi dette er den arbeidsoppgaven med størst inngripen i barnets og familiens liv (Juhasz & Skivenes, 2018). Derfor anser jeg det som nyttig å inkludere denne artikkelen da den kan være med på å belyse hvilke barrierer som er med på å redusere barnevernets bærekraft, og effekten av det.

Den siste artikkelen i hovedutvalget er Senreich, Straussner og Steen (2020). Denne artikkelen presenterer ikke bare barnevernspedagoger, men er allikevel valgt ut fordi den presenterer ulike arbeidsområder for sosialarbeidere hvor mesteparten av områdene er aktuelle for barnevernspedagoger, og er derfor aktuell for min problemstilling.

3.3 Analyse

I denne oppgaven ble det foretatt en tematisk analyse av dataene i de utvalgte artiklene. En tematisk analyse er en enkel prosedyre hvor man undersøker hvilke tema artiklene representerer (Aveyard, 2019, s. 141). Ved å føre indentifiserte temaer inn i en tabell vil det bli mulig å visualisere et gjennomgående mønster mellom artiklene (Aveyard, 2019, s. 142). Ved bruk av denne metoden vil jeg dermed kunne se hvilke artikler i hovedutvalget inkludert i denne oppgaven som belyser like og ulike temaer. Jeg startet analyseringen med å fordype meg i empirien funnet i hver av artiklene. Dette ble gjort ved å identifisere temaene i alle artiklene i hovedutvalget. Deretter ble aktuelle temaer for denne oppgaven trukket ut og lagt inn i en tabell. Jeg har overført temaene med egne ord og belyst dem i en tabell nedenfor.

Tabell 1: Tematisk analyse

Tema	Jobbtilfredshet	Veiledning og støtte	Arbeidsmengde/tid	Arbeidsrelatert stress/utbrenthet	Organisasjonsmessige risikofaktorer
Baugerud et, al. (2018)	x	x	x	x	x
Radey et, al. (2018)		x		x	x
Juhasz og Skivenes (2018)		x	x	x	x
Senreich et, al. (2020)	x		x	x	

3.4 Studiens troverdighet

Opgavens reliabilitet knyttes til hvordan man velger å gjøre rede for empirien (Thaagard, 2018, s. 181). Reliabilitet betyr pålitelighet/troverdighet (Svartdal, 2020). Når det kommer til de empiriske artiklene jeg har valgt, var jeg bevisst på å ha en kildekritisk tilnærming. Alle artiklene er fagfellevurdert, og er slik sett vurdert troverdig av andre fagpersoner (Grønmo, 2021). Forfattere, data og litteraturen som er brukt er nøye vurdert. Artiklene er skrevet av forskere, professorer, lærere og barnevern- og sosial arbeidere. Videre er artiklene valgt ut med hensyn på årstall de er skrevet og fakta som fremstilles i faglitteraturen. Kildene er valgt ut med

formål om å belyse ulike sider ved problemstillingen. Disse faktorene er med på å styrke påliteligheten til denne oppgaven.

I tillegg er det et bredt utvalg av informanter i hver av artiklene. Dette kommer av at det er brukt både kvalitative og kvantitative undersøkelser. Med dette som utgangspunkt styrkes validiteten til utvalgt artikler. Med etablert empiri, forskningsartikler som data og teori som støtter kan funnene ses på som en representant for virkeligheten og på den måten styrke validiteten i denne oppgaven (Aveyard, 2019). Omfanget av deltakere i de ulike studiene i hovedutvalget er også med på å styrke denne oppgavens validitet, fordi det styrker kunnskapen og innsikten studien presenterer. Videre skal jeg presentere hovedutvalget av empirien denne litteraturstudien baseres på.

4.0 Presentasjon av funn

I dette kapittelet skal jeg presentere funnene i hovedutvalget. For å gjøre dette på en oversiktlig måte vil jeg først presentere artiklene i en tabell som viser hvilke forfatter(e), år og utgiver, tittel og formål, deltakere og land, metode, sentrale tema og nøkkelfunn i artikkelen (se tabell 2). Deretter skal jeg presentere hver enkelt artikkel med de funn som er aktuelle for utgangspunktet for oppgaven, og til hensyn for drøftingen.

Eventuelle funn i artiklene som ikke relateres til min problemstilling blir ekskludert med hensikt i å belyse problemstillingen så presist som mulig. Jeg er bevisst på at ekskludert empiri ikke skal ha innvirkning på de funnene jeg presenterer, og senere drøfter.

Tabell 2: Presentasjon av funn

Forfatter, år og utgiver	Tittel og Formål	Deltakere og land	Metode	Sentrale tema	Nøkkelfunn
Baugerud et al. (2018) British journal of social work	<i>Secondary Traumatic stress, burnout and compassion satisfaction among Norwegian child protection workers: protective and risk factors</i> Formål: Evaluere forekomsten av sekundærtraumatisering, utbrenthet og tilfredshet i jobben på nasjonal basis og finne frem til risiko og beskyttelsesfaktorer i denne konteksten.	Barnevernspedagoger 506 Norge	Kvantitativ Spørreundersøkelse (anonym)	Arbeidsmengde/tid, rolleforventninger, stress, arbeidskontroll, forutsigbarhet, utbrenthet, sosial interaksjon og støtte, veiledning, hjem-jobb balanse, sekundærtraumatisering og tilfredshet	Høyest representert var moderate symptomer på stress relaterte problemer som utbrenthet, og sekundærtraumatisk stress. respondentene rapporterte også moderat tilfredshet med jobben.

*Tabellen fortsetter på neste side.

<p>Radey et al, (2018)</p> <p>Journal of public child welfare (collage of social work, Florida)</p>	<p><i>Learning, negotiating, and surviving in child welfare: social capitalization among recently hired workers</i></p> <p>Formål: Evaluere og vurdere ulike typer støtte til nyansatte barnevernspedagoger.</p>	<p>Nyansatte barnevernspedagoger</p> <p>38</p> <p>USA</p>	<p>Kvalitativ (telefon intervju)</p>	<p>Sosial og emosjonell støtte og arbeidsrelatert stress</p>	<p>Funnene viser at ansatte opplever instrumentell støtte fra ledere og systemet, og emosjonell støtte fra kollegaer, leder, familie og venner.</p>
<p>Juhasz og Skivenes (2018)</p> <p>Routledge Journal of social service reaserch</p>	<p><i>Child welfare workers' experiences of obstacles in care order preparation: a cross-country comparison</i></p> <p>Formål: Utforske sentrale barrierer barnevernsansatte opplever angående omsorgsovertakelser sammenlignet med fire land.</p>	<p>Barnevernspedagoger</p> <p>474 (USA: 49, England: 56, Finland: 156, Norge: 213)</p> <p>USA, Finland, England, Norge</p>	<p>Kvantitativ Spørreundersøkelse</p>	<p>Stress, eksterne-, organisatoriske, og individuelle faktorer, jobbtilfredshet.</p>	<p>To av tre opplever konkrete barrierer. Den mest fremtredende er forholdet mellom tiden til rådighet og antall saker. Manglende og dårlig veiledning står sentralt. Barrierene utfordrer resultatene på arbeidets kvalitet. Oppfatningen av nok tid og ressurser varierer mellom landene.</p>
<p>Senreich et al, (2020)</p> <p>Routledge Journal of social service reaserch</p>	<p><i>The work experiences of social workers: Factors impacting compassion satisfaction and workplace stress</i></p> <p>Formål: Utforske faktorer som spiller inn på ansattes jobbtilfredshet og faktorer som påvirker arbeidsrelatert stress</p>	<p>Sosialarbeidere og barnevernspedagoger</p> <p>6112</p> <p>USA (13 stater)</p>	<p>Kvantitativ spørreundersøkelse (75 spørsmål)</p>	<p>Jobbtilfredshet, utbrenthet, compassion fatigue, stress</p>	<p>Til tross for at jobben er potensielt svært stressende og bringer med seg emosjonelt stress, opplever utdannede sosialarbeidere og barnevernspedagoger emosjonell tilfredshet med arbeidet.</p>

Artikkel 1: Secondary traumatic stress, burnout and compassion satisfaction among Norwegian child protection workers: Protective and risk factors. En forskningsartikkel av Gunn Astrid Baugerud, Sille Vangbæk og Annika Melinder (2018).

Denne artikkelen hadde to mål. Det første var å måle forekomsten av sekundærtraumatisk stress, utbrenthet og jobbtilfredshet bland norske barnevernspedagoger. Det andre målet var å identifisere risiko- og beskyttelsesfaktorer. Metoden som ble brukt var spørreundersøkelse. Gjennomsnittlig erfaring hos informantene var 6,75 år, der 59,1 prosent hadde mindre enn fem år erfaring.

Forekomsten av sekundærtraumatisk stress, utbrenthet og jobbtilfredshet ble målt på tre nivåer; lav, moderat og høy. For sekundærtraumatisering og utbrenthet var det ingen som scoret for høy forekomst. Nesten 70 prosent svarte for moderat forekomst av utbrenthet, og nesten 37 prosent for moderat forekomst av sekundærtraumatisk stress. 83.7 prosent rapporterte om moderat nivå, og bare 14 prosent rapporterte om høyt nivå av jobbtilfredshet.

Lave nivåer for jobbtilfredshet og stor arbeidsmengde var de sterkeste faktorene som sammenhenger med høyt nivå av utbrenthet. Utbrenthet hadde sammenheng med flere av risikofaktorene i spørreundersøkelsen. Arbeidsmengde, følelse av tilhørighet til organisasjonen, rollekonflikter og jobb-familie konflikter er hovedpunktene hvor resultatene viser en assosiasjon til utbrenthet. Risikofaktorene som hadde sterkest sammenheng med sekundærtraumatisk stress var rollekonflikter, jobb-familie konflikter, arbeidsmengde og høye svartall for tilknytningsproblemer hos barnevernspedagogen selv. Hovedfunnene av beskyttelsesfaktorer henger sammen med jobbtilfredshet. Positive utfordringer, mestringsfølelse i jobben og følelsen av tilhørighet til organisasjonen assosieres med høye nivå av jobbtilfredshet.

Artikkel 2: Learning, negotiating and surviving in child welfare: social capitalization among recently hired workers. En forskningsartikkel av Melissa Radey, Lisa Schelbe og Carmella s. Spilelli (2018).

Målet var å vurdere ulike typer støtte blant nylig ansatte i barnevernet. Dette ble gjennomført ved bruk av telefonintervjuer av 38 nylig ansatte barnevernspedagoger i Florida. Ingen hadde vært i jobben lenger enn syv måneder.

Temaene intervjuene tok opp var trening/læring, utvikling, tilsyn og støtte. Intervjuene tok fra 22 til 68 minutter. Majoriteten var kvinner, og gjennomsnittsalderen var 33 år. To typer støtte ble rapportert om. Den første var instrumental støtte (hjelp til å gjøre jobben). Den andre var expressive støtte (støtte i forhold til arbeidsrelaterte problemer). Studien fokuserte på funksjonen disse ulike typer støtte har for nyutdannede.

Resultatene indikerer et vidt spekter av støtte på de ulike områdene, og de ansatte rapporterte om behovet for støtte på arbeidsplassen for å oppnå kvalitet i arbeidet. Ansatte som rapporterte om manglende støtte på jobb eller privatliv rapporterte også at de slet med å gjennomføre jobben. Artikkelen fremviser stress og dårlig kvalitet i arbeidet som konsekvenser av dårlig instrumentell og expressive støtte. Flere av de ansatte rapporterte om viktigheten av muligheten til å «ventilere» etter hendelser som arbeidet medfører (hjemmebesøk, vanskelige situasjoner med barm/foreldre, vold og traumer). Behovet for et sosialt liv utenfor jobben med mulighet for å «koble av» går også igjen i flere av intervjuene.

Studien viser til resultater av ulik forekomst og tilgjengelighet av støtte for de ansatte. Organisatoriske faktorer (tid, økonomi, lønn, arbeidsmengde, tilgang på overtid, fleksibilitet, ledelse) spiller inn på om de ansatte har støtte tilgjengelig eller ikke på arbeidsplassen.

Artikkelen konkluderer med at nylig ansatte barnevernspedagoger kan tjene på å lære hvordan man skal bruke støtten man får, og at støtte skal være lett tilgjengelig på arbeidsplassen. Dersom de ansatte og deres sosiale støttenettverk - både på arbeidsplassen og privat ser nytten og viktigheten av tidlig læring, vil dette ha en positiv effekt på organisatorisk og kollektivt nivå, samt på individuelle emosjonelle faktorer hos de ansatte.

Artikkel 3: Child welfare workers experiences of obstacles in care order preparation: a cross country comparison (Barrierer I forbindelse med sak om omsorgsovertakelse: en sammenligning av barnevernsansattes erfaringer i fire land) En forsknings artikkel av Ida Juhasz og Marit Skivenes (2020).

Med bakgrunn i tidligere forskning hvor ulike organisatoriske og individuelle faktorer spiller inn på høyt frafall og hvordan arbeidet i barnevernet er organisert har denne artikkelen utforsket sentrale barrierer som oppleves i arbeidet i barnevernet i saker om omsorgsovertakelse. Det er en sammenligning mellom fire land; Norge, Finland, England og USA der barrierene er forbundet med organisatoriske faktorer eller individuelle faktorer. Gjennomsnittlig erfaring i arbeidet blant informantene var 5,9 år.

Funnene representerer barnevernets viktigste og mest inntredende oppgave, nemlig omsorgsovertakelse. Det er viktig at barnevernet representerer godt faglig arbeid og kompetanse for å utføre slike beslutninger. Derfor er denne artikkelen relevant å se nærmere på i sammenheng med de andre tre artiklene for å finne frem til et nyansert svar på min problemstilling i forhold til kvaliteten på arbeidet.

Studien finner at to av tre opplever konkrete barrierer som svekker kvaliteten på arbeidet i en sak om omsorgsovertakelse. Mest fremtredende er misforhold mellom tid og antall saker, mangel på organisatoriske strukturer samt manglende veiledning og støtte. Studien indikerer tid og ressurser som de viktigste faktorene for forbedring. Ni av ti rapporterte om faktorer som hadde tilknytning til tid og ressurser i Norge, England og Finland.

Artikkel 4: The work experiences of social workers: factors impacting compassion satisfaction and workplace stress. En forskningsartikkel av Evan Senrich, Shulamith Lala Ashenberg Straussner og Jeffrey Steen (2018).

Studien hadde som formål å undersøke jobbtilfredshet og arbeidsrelatert stress blant 6112 ulike sosial arbeidere, inkl. barnevernspedagoger fra 13 ulike stater i USA. Videre formål med studien var å undersøke hvilke faktorer for ulike områder som hadde innflytelse på jobbtilfredshet eller arbeidsrelatert stress. Disse faktorene var delt inn i ulike grupper; demografiske og personlige faktorer, faktorer relatert til fysisk- og psykisk helse, utdanning og aktive år, arbeidsområde, faktorer for arbeidsmiljø og globale oppfatninger av å være sosial arbeider.

49 prosent av informantene rapporterte at de jobbet med barn, og 61 prosent med mental helse. Begge er relevante for barnevernspedagoger, og kan uavhengig representere emosjonelle belastninger. De mest relevante arbeidsområdene for denne oppgaven var 23,7 prosent som jobber i barnevernet, 31,4 prosent jobber med familier, og 22 prosent i skolen. Gjennomsnittlig erfaring blant informantene var i denne artikkelen 16 år. Sistnevnte er derimot ikke en faktor jeg kan bruke, da ansatte i barnevernet bare er representativ for 23,7 prosent av dem.

Artikkelen viser at arbeidsmiljøet hadde størst innvirkning på de ansattes medfølelse og opplevelse av stress. Resultatene identifiserer eldre alder, lenger erfaring, god trening, godt tilsyn, overkommelig arbeidsmengde, følelse av sikkerhet mot vold på arbeidsplassen og følelsen av å bli verdsatt i profesjonen som faktorer som medvirker til jobbtilfredsstillelse og lindrer de emosjonelle belastningene. Mangel på de samme faktorene er med på å øke arbeidsrelatert stress.

Dårlig mental helse, emosjonelle belastninger og dårlig fysisk helse er faktorer som reduserer jobbtilfredsstillelsen og som er med på å skape stress. Dette indikerer jobbtilfredsstillelse som en beskyttende faktor mot arbeidsrelatert stress. De som arbeidet i barnevernet, rapporterte om mest arbeidsrelatert stress. Studien indikerer også at til tross for et emosjonelt krevende arbeid, og høyt arbeidsrelatert stress er de fleste fornøyd med yrkesvalget, og opplever stor jobbtilfredsstillelse med bakgrunn i arbeidets hjelpende dimensjon. Forskerne indikerer en viktighet av behov for tilrettelegging for de ansatte på arbeidsplassen for å redusere stress og øke jobbtilfredshet.

5.0 DRØFTING

Denne oppgaven baseres på en antakelse om en foreliggende sammenheng mellom ivaretagelse av nyansatte for å unngå emosjonelle belastninger og et mer bærekraftig barnevern. Nærmere forklart betyr dette at det foreligger en antakelse at dersom nyansatte barnevernsarbeidere tilstrekkelig ivaretas vil erfarne personer forbli i sektoren og de ansatte vil kunne gjøre en jobb med bedre kvalitet for barn og familier. På motsatt side betyr dette at utilstrekkelig ivaretagelse på både individuelt og organisasjonsmessig nivå vil føre til et svakere barnevern hvor kvaliteten i arbeidet svekkes.

Ved bruk av de fire forskningsartiklene i kapittelet over er det forsøkt å oppnå en forståelse av hvilke emosjonelle stressbelastninger arbeidet i barnevernsfaglig sektor medfører og hvordan man kan ivareta ansatte for å forebygge disse belastningene ved å se på årsaken. Dette skal gjøres ved å drøfte funnene i artiklene ut fra gjeldende problemstilling:

«Hvordan kan nyansatte barnevernsarbeidere ivaretas for å utvikle et mer bærekraftig barnevern?».

5.1 Sammenligning av artiklene

Det finnes flere fellestrekk i disse fire artiklene. For det første er alle fire fagfellevurdert. I tillegg er det brukt både kvantitativ og kvalitativ metode i undersøkelsene for å belyse problemstillingene i de ulike artiklene. Alle artiklene er skrevet på engelsk, to av dem er skrevet av norske forskere. Det er forskjellig hvor mange informanter det finnes i de ulike artiklene med en variasjon mellom 38 og 6112 informanter. Dette skyldes bruk av både kvalitativ og kvantitativ metode, der kvalitativ metode som for eksempel intervju krever færre informanter enn kvantitativ metode ved bruk av spørreundersøkelse (Postholm, 2010).

Sammen representerer artiklene i hovedsak norsk og amerikansk kontekst, med noen resultater fra England og Finland også inkludert i den ene artikkelen. Etersom temaene i undersøkelsene er basert på et følelsesmessig og menneskelig fundament vil alle artiklene likevel være representative for norske barnevernspedagoger uten at dette er en forutsetning for min problemstilling. Med en forståelse av at dette også er ulike land med en nokså lik globalisert og urban samfunnsoppbyggelse og oppbygging av sosialsystemet, som bygger på like verdier og preges av en økonomisk stabilitet kan studier fra disse landene være representative for norske

barnevernspedagoger. Av dette kan vi også trekke informasjon om at emosjonelle belastningsproblemer i barnevernsarbeidet er internasjonalt utbredt.

Temaer som går igjen er ulike faktorer som spiller inn på utvikling av emosjonelle belastninger som sekundærtraumatisk stress, utbrenthet og arbeidsrelatert stress. I tillegg finner vi gjennomgående temaer som; betydningen av jobbtilfredshet, veiledning og ulik form for støtte. Ettersom resultatene i Baugerud et al., (2018) indikerer moderat forekomst av sekundærtraumatisering, utbrenthet og jobbtilfredshet finnes det en mulighet for at denne studien ikke fanger opp et reelt resultat da allerede frafalt personal og personal på sykemelding er ekskludert fra studien. Dette kan også være tilfellet i Senreich et, al. (2020) og Radey et, al. (2018) da det ikke opplyses om ansatte på sykemelding, og tidligere ansatte er inkludert i studiene. Jeg tar allikevel utgangspunkt i resultatene som fremkommer av artiklene da utvalget er bredt, og dette bare er en antakelse.

5.2 Skadevirkninger

Jeg vil introdusere en antakelse om skadevirkningene av arbeidsrelaterte stressbelastninger til ansatte i barnevernsfaglig arbeid for å belyse viktigheten av ivaretagelse av barnevernsarbeidere. Som flere av artiklene antyder, foreligger det høye tall som indikerer forekomsten av sekundærtraumatisering og utbrenthet (Baugerud, et al., 2018; Juhasz & Skivenes, 2018). Som nevnt i NOVA-rapporten fra 2018 vil utskiftning av kontaktpersoner påvirke barnets stabilitet i omsorgssituasjonen. Jeg antar at utsatte barn som får hjelp fra kommunalt barnevern, samt andre barnevernsfaglige arenaer allerede har en utrygg relasjon til voksne. Derfor kan det tenkes at de opplever ytterligere fortvilelse og svekket utvikling av en trygg relasjon til fagpersoner som skal bygges på tillit og som skal fungere som en forbindelse mellom en utrygg og trygg omsorgssituasjon viser seg å være uforutsigbar. Videre kan det også tenkes at ivaretagelse av barnevernsarbeidere vil ha en viktig ringvirkning på de utsatte barna fordi man kan tilby mer stabile voksne. Med bakgrunn i denne antakelsen skal jeg videre i kapittel drøfte relevante funn i artiklene.

5.3 Arbeidsmengde

Flere av artiklene viser til organisasjonsmessige risikofaktorer for å utvikle symptomer på emosjonelle belastninger og å være årsak til frafall i barnevernsfaglig sektor. Juhasz og skivenes (2018) fant at ni av ti norske, engelske og finske barnevernspedagoger opplevde mangel på tid

som den største barrieren for å foreta en god saksforberedelse av en omsorgsovertakelse. Omtrent 95 prosent av de norske rapporterte om for store arbeidsmengder. Funnene illustrerer tydelig at arbeidsmengden og tiden til rådighet er en utfordring. Baugerud et al., (2018) viser til tilsvarende tall i sin undersøkelse rettet mot norske barnevernspedagoger. En uoverkommelig arbeidsmengde var en av de største faktorene som er med på å utvikle symptomer på arbeidsrelatert stress. Senreich et al., (2020) viser til at to tredjedeler rapporterer om for store arbeidsmengder. Også dette er oppsiktsvekkende tall og viser at forholdet mellom arbeidsmengde og tiden til rådighet er en utfordring som går på bekostning av de ansattes psykiske helse. I tillegg er det ikke utenkelig at denne typen utfordringer også går på bekostning av kvaliteten i arbeidet som utføres for barn og familier. Det kan argumenteres for at disse resultatene derfor viser til et behov for nasjonale retningslinjer for antall saker, samt et bærekraftig bemanningskrav for å ivareta de ansattes psykiske helse og styrke arbeidets kvalitet. FO har foreslått at nok ansatte er en forutsetning for å bedre kvaliteten på arbeidet i barnevernsfaglig sektor (Felles Organisasjonen (FO), u.å). Det foreslås også at saksbehandlere i kommunalt barnevern skal ha mellom 9 og 15 saker samtidig for at arbeidet skal være overkommelig samtidig som det er overensstemt kvalitetskravet (Felles Organisasjonen (FO), u.å).

Radey et., al (2018) viser til resultater der nyansatte arbeidstakere verdsetter fleksible arbeidstider fordi det lot dem fullføre arbeidet med den tiden det krevde. Dette inkluderte muligheten for overtid. Ut ifra dette kan det antas at fleksibel arbeidstid kan være en mulig løsning for å bedre kvaliteten på arbeidet som utføres. På en annen side kan det trolig føre til at hver enkelt ansatt må bruke tid på jobb ut over arbeidstid og kan trolig føre til stressbelastninger fordi man ikke har tilstrekkelig med fritid og blir overarbeidet. følgelig kan det føre til at man blir utbrent slik også Bang (2003) antyder. Kvalitetskravet må veies opp mot den ansattes helse og fritid.

Av denne oppgavens teorikapittel kommer det frem at de emosjonelle belastningene har konsekvenser over tid (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019). En overkommelig arbeidsmengde vil trolig ha en reduserende effekt på emosjonelle belastninger fordi man eliminerer det ytre arbeidspresset. Dette medfører et økonomisk behov for flere øremerkede midler til barnevernsfaglig sektor. Et økonomisk behov er også noe FO etterlyser (Felles Organisasjonen (FO), u.å). Videre kan det tenkes at det kan være positivt å tilpasse arbeidsmengden til nyansatte for å gjøre arbeidet emosjonelt overkommelig ettersom det tar tid å lære seg metoder for å

håndtere arbeid på et slikt emosjonelt krevende nivå og fordi det tar tid å adaptere seg arbeidets emosjonelle aspekt grunnet ung alder og kort erfaring. Dette stemmer overens med Eriksen og Sætres (2019) teori om at arbeidserfaring reduserer sjokkreaksjoner i situasjonen.

Denne oppgaven oppgaven viser til Haavik og Toven (2020) som peker på nyansattes manglende kjennskap til egen arbeidskapasitet og liten kunnskap om egne tegn på overbelastning. Stiller vi dette opp mot funnene i artiklene kan det antas at det finnes en nødvendighet for å redusere arbeidsmengden ytterligere for nyansatte slik at tilvenningen mot en balanse mellom det emosjonelt krevende aspektet i jobben og mengden arbeid tilrettelegges for å skape en trygg base for utvikling av mestringsstrategier. På denne måten kan man bli gradvis kjent med egen arbeidskapasitet og gjenkjenne symptomer på overbelastning.

5.4 Alder og erfaring – erfaring reduserer risiko

Flere av artiklene peker på sammenheng mellom alder, kjønn og utvikling av emosjonelle stressbelastninger (Baugerud et al, 2017; Senreich et al., 2020). Baugerud et al., (2017) finner at ung alder, samt å være kvinne er risikofaktorer for utbrenthet og sekundærtraumatisering. Statistikk presentert innledningsvis i denne oppgaven indikerer også et høyere antall kvinner som blir sykemeldt. Tilsvarende resultater finner også Senreich et al., (2020). Artikkelen viser til resultater der eldre sosialarbeidere har en mindre risiko for å utvikle utbrenthet og sekundærtraumatisering enn nyansatte og yngre. Eldre sosialarbeidere var assosiert med høyere tildenser til jobbtilfredshet. Samme artikkel finner derimot ikke assosiasjoner mellom antall år med erfaring og risiko for emosjonelle belastninger. Det kan tenkes at det likevel kan være en sammenheng mellom alder og erfaring som risikofaktorer da en forklaring på dette kan være at arbeidstakerne ikke her vært i jobben lenge nok til å utvikle stressrelaterte belastningssymptomer, eller mestringsstrategier. Når det gjelder kvinnelig kjønn som risikofaktor kan dette tenkes å henge sammen med mangelen på mannlige barnevernsarbeidere. Det kan også tenkes at kvinner faller under statistikker over sykemeldinger som indikert innledningsvis, grunnet andre årsaker som for eksempel graviditet.

Yngre barnevernsarbeidere er mer utsatt for belastninger fordi jobben kan være emosjonelt overveldende (Baugerud et al, (2017); Senreich et al., (2020)). En forklaring kan være at yngre barnevernsansatte ikke har utviklet mestringsstrategier for å håndtere arbeidsrelatert stress. Utelukker vi arbeidserfaring kan yngre barnevernsarbeidere med større risiko for emosjonelle

belastningsskader forklares med kortere livserfaring hvor man ikke har utviklet slike mestringsstrategier. Derfor kan det være utfordrende å distansere seg fra de emosjonelle utfordringene i arbeidet fordi emosjonelle mestringsstrategiene ikke er utviklet. Som Haavik og Toven (2020) indikerer kan det tenkes at god oppfølging og veiledning til nyansatte derfor er en nødvendighet. Veiledet førsteår som Lauritzen og Aas (2015) foreslår kan derfor antas å være aktuelt. En trygg og god start kan tenkes å være årsak til å holde ut lenger i jobben, fordi det kan bidra til mestringsfølelse. Videre kan dette tenkes å bidra med en faglig og personlig trygghet som skaper økt motivasjon og engasjement. En annen løsning kan tenkes å være en mer praksisnær tilnærming i studiene for å lære mer om egen arbeidskapasitet, eksponeres for ulike situasjoner og utvikle mestringsstrategier allerede i utdanningen.

5.5 Betydningen av jobbtilfredshet

Til tross for at studiene inkludert i denne oppgaven viser til utfordringer knyttet til arbeidet i barnevernsfaglig og sosialfaglig sektor, fremkommer det også at de ansatte er svært fornøyde med sitt yrkesvalg (Baugerud et al, (2017); Senreich et al., (2020)). Resultatene til Senreich et al., (2020) viser at 82% av respondentene svarer at de er enig eller svært enig i at de er fornøyde med yrkesvalget. Faktorene som predikerte høy jobbtilfredshet var blant annet å være eldre, ha barn/familie, mottatt god arbeidstrening, god veiledning og oppfølging, ha en overkommelig arbeidsmengde, føle seg trygg mot vold på jobb, samt en følelse av at man blir verdsatt på arbeidsplassen. Studien viser at til tross for stor forekomst av arbeidsrelatert stress er de fleste fornøyd med yrkesvalget. Dette kan trolig være et resultat av arbeidets emosjonelle hjelpesfunksjon. Det vil si at hjelperrollen og betydningen det har for de ansatte å kunne være til hjelp for andre er med på å gjøre jobben verdifull og givende, som videre er med på å skape jobbtilfredshet. Jobbtilfredshet kan dermed tenkes å være motvekt til utbrenthet og arbeidsrelatert stress. Baugerud et al., (2017) fant tilsvarende tall som indikerer moderat nivå av jobbtilfredshet med 99 prosent som rapporterte om moderat eller høyt nivå av jobbtilfredshet. I tillegg fremkommer det av artikkelen at lav jobbtilfredshet var den faktoren som sterkest predikerte utbrenthet. Jobbtilfredshet ble positivt styrket med flere faktorer. Disse faktorene var; kompetanse, et passende nivå av utfordring, arbeidsmotivasjon, opplevelsen av å tilhøre en inspirerende organisasjon. Ser vi på dette i sammenheng med resultatene i Senreich et al., (2020) indikerer dette at organisasjonsmessige faktorer er viktig når det gjelder å opprettholde og øke jobbtilfredsheten til de ansatte. Disse organisatoriske faktorene, samt faktoren funnet i Baugerud et al., (2017) om at høyere alder er med på å styrke jobbtilfredshet,

kan sammen indikere at spesielt nyansatte har et nødvendig behov for tiltak som er med på styrke jobbtilfredshet. Denne tanken støtter tidligere drøfting i denne oppgaven under «arbeidsmengde».

Det er de menneskelige aspektene som medfølelse og empati som ofte er drivkraften til at man velger barnevern som yrkesvalg (Eriksen & Sætre, 2019). Med dette kan vi si at jobbtilfredshet henger sammen med arbeidsengasjement. Studienes resultater rettet mot arbeidsrelatert stress og jobbtilfredshet kan antas å ha sammenheng med dette fordi engasjementet i arbeidet er drivkraften. På en annen side kan man anta at evnen til medfølelse og empati setter den ansatte i en sårbar situasjon hvor overinvolvering kan være en risiko. Det kan dermed tenkes at dette gjør det vanskelig å beskytte seg for emosjonelle belastninger og som videre kan føre til arbeidsrelatert stress og utbrenthet, som både Bang (2003) og Isdal (2017) også poengterer.

Juhazs og Skivens (2018) finner at svært mange er misfornøyd med jobbsituasjonen og arbeidsmengden, dermed antar de at dette har negativ effekt på jobbtilfredsheten. Ut fra det kan vi tenke at jobbtilfredshet og stressrelaterte belastninger ikke utelukker hverandre. Vi ser at jobbtilfredshet kan ha en motvirkende kraft på arbeidsrelaterte stressbelastninger, samtidig kan vi ikke utelukke at arbeidsrelatert stress kan være med på å redusere jobbtilfredshet. Jeg ser også på denne antakelsen som utfordrende, fordi artiklene viser til høy jobbtilfredshet til tross for høye frafallstall og sykefraværstall.

5.6 Veiledning og emosjonell støtte

Radey et al., (2018) peker på behovet for veiledning og støtte på arbeidsplassen for at nyansatte barnevernsarbeidere skal mestre jobben. En ansatt forklarer at han estimerte at han lærte mellom 60% og 70% av jobben via opplæring og veiledning på arbeidsplassen. Viktigheten av støtte fra ledere, kollegaer og sosialt liv belyses i resultatene som fremkommer i Radey et al., (2018) og Baugerud et al., (2017), samt at det nevnes i Juhazs og skivenes (2018) og Senreich et al., (2020) .

Juhazs og Skivenes (2018) finner sammenheng mellom jobbtilfredshet og støtte hvor dårlig støtte predikerte redusert jobbtilfredshet. Radey et al., (2018) viser til resultater av undersøkelsen der de nyansatte ikke tok nytte av den veiledningen og støtten som allerede var til stede. Stiller vi dette opp mot teorien til Eriksen og Sætre (2019) og Haavik og Toven (2020)

kan vi argumentere for at sistnevnte er problematisk. Det er arbeidsplassens ansvar å tilby veiledning og emosjonell støtte, men alle har ansvar for å bidra med ansvar for eget velvære på jobb (Eriksen & Sætre, 2019). Dette inkluderer at man selv har ansvar for å oppsøke veiledning og støtte når det trengs som en del av selvivaretagelse.

I undersøkelsen til Radey et al., (2018) fremkommer det at nyansatte gikk glipp av veiledning grunnet store arbeidsmengder. I tillegg var det vanskelig å flytte disse avtalene fordi lederne ikke hadde tid. Dette fører til at nødvendig veiledninger og oppfølging av nyansatte utgår på arbeidsplassen. Her ser vi en negativ virkning av organisasjonsmessige faktorer som tidligere drøftet i denne oppgaven. I samme artikkelen uttrykker nyansatte at dette fører til at de sliter med å lære seg hvordan man skal utføre jobben (Radey et al., 2018). Det kan tenkes at dette resulterer i at de nyansatte ikke mestrer å adaptere seg arbeidet og utføre jobben på en tilstrekkelig måte. Videre kan dette tenkes å gå på bekostning av kvaliteten i arbeidet og føre til emosjonelle belastninger fordi man ikke klarer å utføre arbeidet tilstrekkelig og blir utbrent.

Baugerud et al., (2017) finner tilsvarende resultater som viser at organisasjonsmessige faktorer som for eksempel arbeidsmengde, arbeidstid, og veiledning spiller en viktig rolle for å støtte ansatte, og for at ansatte skal finne glede med arbeidet, samt motvirke utbrenthet og sekundærtraumatisering. Veiledning og emosjonell støtte kan tenkes å ha avgjørende effekt på nyansattes mentale helse, og kan dermed være en viktig faktor for bedre kvalitet i arbeidet i barnevernsfaglig sektor på lang sikt. Denne antakelsen begrunnes med at veiledning og støtte fører til en trygghet hos den nyansatte som gjør at de blir værende i jobben i lang tid. Videre skal jeg drøfte betydningen av veiledning og støtte fra lederen, kollegaer og familie/venner.

5.6.1 Veiledning og emosjonell støtte fra lederen

Radey et al., (2018) viser til resultater der nyansatte verdsetter og føler seg avhengig av veiledning fra lederen for å kunne utføre jobben tilstrekkelig. Som tidligere drøftet viser samme resultater at disse nødvendige veiledningene var vanskelig å få til på grunn av ledernes arbeidsmengde. Med dette ser vi at organisasjonsmessige faktorer er med på å redusere tilgjengelighet og bruk av veiledning fra ledere. Teorien i denne oppgaven viser til ledelse som et viktig ledd i barnevernet. Lederen skal ha kontroll og har mulighet til å påvirke arbeidsforholdene som virker predikerende på utbrenthet og sekundærtraumatisering (Baugerud, 2019). I tillegg er ledelsen en viktig faktor for å bidra til motivasjon, samt gi

anerkjennelse og legge til rette for instrumentell støtte. Dette er med på å redusere utbrenthet og øke forekomsten av jobbtilfredshet (Baugerud, 2019).

Senreich et al., (2020) finner at 40 prosent av respondentene ikke er fornøyd med veiledningen fra lederen, samt rapporterer om god veiledning fra lederen som en viktig faktor for å redusere arbeidsrelatert stress. Dette er et urovekkende høyt tall til tross for at de ansatte verdsetter veiledningen og mener den er med på å redusere belastninger. Disse indikasjonene gjør at vi kan trekke antakelser at dersom ledelsen klarte å skape et arbeidsmiljø med fokus på emosjonell støtte og veiledning ville kanskje færre ansatte blitt utsatt for utbrenthet og sekundærtraumatisering som ville redusert forekomsten av frafall og sykemeldinger.

Med den kunnskapen belyst kan vi anta at støtte og veiledning er en avgjørende faktor for nyansatte. Både når det gjelder reduisering av arbeidsrelatert stress og for å øke forekomsten av jobbtilfredshet på kort og lang sikt. Ser man dette i sammenheng med funnene i Radey et al., (2018) antar jeg at veiledning og oppfølging fra ledelsen på et emosjonelt og instrumentelt nivå til nyansatte, vil føre til tryggere barnevernsarbeidere med gode muligheter for å utføre arbeidet på et bærekraftig nivå uten like stor risiko for å utvikle symptomer på stressbelastninger. Dette kan tyde på at det finnes et behov for at ledere har inngående kjennskap og omfattende kunnskap om risikofaktorene for å vite hvordan disse motvirkes. I tillegg kan det tenkes at med dette som utgangspunkt vil en engasjert ledelse med bevissthet om farene være med på å skape et felles ansvar uten vilkårlige rutiner.

Det er viktig at ledere har fokus på veiledning og oppfølging av nyansatte for å ivareta dem for å unngå emosjonelle stressbelastninger på et tidlig stadium i karrieren slik at de ikke blir overveldet av jobben (Haavik & Toven, 2020). Det kan også antas en mulig løsning der utdanningsinstitusjonene må fokusere på å forberede studentene på den kommende jobbens emosjonelle aspekt.

5.6.2 Emosjonell støtte fra kollegaer

Radey et al., (2018) peker på viktigheten av å ha kollegaer som bryr seg og forstår stressituasjonen av arbeidets karakter. Flere mente debrifing med kollegaer var en avgjørende faktor for utfallet av en emosjonelt stressende situasjon. Baugerud et al., (2018) finner at sosial støtte fra kollegaer fungerer som en motvekt for utbrenthet og sekundærtraumatisering, samt predikerende for jobbtilfredshet. Kollegastøtte kan gi en følelse av fellesskap i jobben, som

videre kan føre til økt motivasjon for å komme seg videre i tunge perioder (Baugerud, 2019). I tillegg kan det tenkes at kollegastøtte er ekstra viktig fordi man ikke er bundet av taushetsplikt og støtten kan fås og gis på en daglig basis uten hinder av taushetsplikt. Det kan derfor antas at kollegastøtte er en av de viktigste typene sosial støtte for å redusere utbrenthet og andre arbeidsrelaterte stressbelastninger fordi man får et direkte innblikk i situasjonen, samt at kollegaer kan ha samme opplevelser og følgelig liknende situasjonsforståelse.

5.6.3 Emosjonell støtte fra familie og venner

I Radey et al. (2028) var det flere av de nyansatte som forklarte nødvendigheten av en familie og et sosialt lag som hadde forståelse, og respekterte arbeidet da barnevernsarbeid til tider krevde tilstedeværelse alle tider på døgnet, inkludert nattetid og utenfor arbeidstid. I tillegg viste flere av de ansatte til et behov for støtte på områder de ikke fikk på arbeidsplassen, samt hvordan taushetsplikten reduserte muligheten for å luften tankene etter en emosjonelt krevende situasjon på jobb. Sosialt liv var avgjørende for å kunne koble av. Det kan antas at taushetsplikten setter barrierer for støtten og forståelsen fra det private livet, og det derfor kan være utfordrende for familie og venner å gi støtten som behøves. Ut fra dette kan det også antas at det lettere kan oppstå konflikt mellom jobb og familieliv.

Baugerud et al., (2017) finner at hjem-jobb konflikter og rollekonflikter er faktorer som predikerer utbrenthet. Det kan tenkes at også dette henger sammen med taushetsplikt og andre arbeidsrelaterte utfordringer som ikke samsvarer med privatliv. Setter vi begge disse funnene opp mot hverandre kan det tenkes at manglende støtte fra familie og venner på grunn av taushetsplikt predikerer utbrenthet. Det kan dermed antas at det er vanskeligere å motta støtte utenfor jobb, enn på jobb der det behøves i og etter svært emosjonelt stressende situasjoner. Dette kan tyde på at det vil være enda viktigere for de ansattes mentale helse å få veiledning og støtte på arbeidsplassen der det gjelder direkte arbeid som er taushetsbelagt. Allikevel kan det argumenteres for at støtte utenfor arbeidet er like viktig som støtte på jobb da den ene ikke utelukker den andre. Støtte utenfor arbeidet og støtte på jobb har to ulike funksjoner hvor støtte på arbeidsplassen bør fungere som en direkte debriefing og veiledning til å utføre arbeidet med kvalitet (Haavik & Toven, 2020; Baugerud, 2019). Støtte utenfra bør ha en frigjørende funksjon hvor man kan koble av.

5.7 Oppsummering

Den foreliggende drøftingen viser at ivaretagelse av ansatte i barnevernsfaglig arbeid er nødvendig. Det synes klart at man er mer sårbar for emosjonelle belastninger når man er nyansatt fremfor om man har flere års erfaring. Jeg konkluderer med at det derfor finnes et behov for ytterligere ivaretagelse ovenfor nyansatte og unge barnevernsarbeidere. På en annen side har vi i denne drøftingen også sett at det ikke bare er nyansatte barnevernsarbeidere som er avhengig av en tilstrekkelig ivaretagelse.

Jobbtilfredshet vises å være en beskyttelsesfaktor mot arbeidsrelatert stress. Redusering av jobbtilfredshet ser ut til å komme fra noen av de samme faktorene som predikerer arbeidsrelaterte stresstilstander. Dette gir grunn til å se på faktorene som predikerer jobbtilfredshet for å redusere stresstilstander i senere forskning.

Ansvar for ivaretagelse ligger hos ledelsen, organisasjonen og individuelle arbeidstakere, samt et behov for et godt samspill og mellom disse. Dessuten har vi sett behovet for mer økonomi til sektoren for å kunne realisere tilstrekkelig ivaretagelse. Ivaretagelse via veiledning og emosjonell støtte er funnet antatt som den viktigste formen for å bearbeide utfordrende hendelser i arbeidet, utvikle kompetanse og kvaliteten i arbeide, samt redusere forekomsten av arbeidsrelaterte stressbelastninger. Både veiledning og sosial støtte er verdifulle hjelpemidler for å tilvenne den nyansatte arbeidets karakter, og er et hjelpemiddel for å utvikle viktige mestringsstrategier for å kunne håndtere jobben. Vi har sett at sosial støtte både fra leder, kollegaer og familie/venner er nødvendig for å ha en optimal fungering.

6.0 AVSLUTNING

Formålet med denne oppgaven har vært å undersøke hvordan nyansatte barnevernsarbeidere kan ivaretas for at barnevernsfaglig arbeid skal bli mer bærekraftig. For å svare på problemstillingen ble det foretatt en litteraturstudie ved bruk av fire utvalgte fagfelleverderte artikler og etablert litteratur. Dette ble drøftet opp mot teori. Oppgaven belyser ulike forhold for ivaretagelse av nyansatte og har gitt meg økt forståelse for viktigheten av ivaretagelse blant ansatte og nyansatte.

Yngre barnevernsarbeidere er mer utsatt for belastninger fordi jobben kan være emosjonelt krevende. Å være ung i arbeidet medfører både mindre arbeidserfaring på feltet, men også mindre livserfaring. Videre kan resultatet av dette være manglende utvikling av mestringsstrategier. Det vises også til antakelser om at nyansatte har et ytterligere behov for tilrettelegging av arbeidsmengde for å få en gradvis tilvenning av det ytre arbeidspresset.

Denne kunnskapen har gitt meg en bekreftelse på at ivaretagelse av nyansatte er svært viktig.

Det synes klart et behov for en kontinuerlig ivaretagelse gjennom hele yrkesløpet i denne sektoren. Det er også innlysende at faglig kompetanse ikke vil løse alle problemene i barnevernsfaglig arbeid knyttet til denne problemstillingen som har med tid, arbeidsmengde, ressurser og veiledning å gjøre. Det vises til et behov for et økonomisk og organisasjonsmessig løft.

Konklusjonen er at alle ansatte, men spesielt nyansatte i barnevernsfaglig arbeid har behov for at tiden er tilstrekkelig for arbeidsmengden. Dette handler om behovet for kvalitet og for å redusere stressrelaterte belastninger. Faktorer som predikerer jobbtilfredshet, god veiledning og sosial støtte fra ledere og kollegaer vektlegges både tid og ressurser. I tillegg er sosial støtte og avkobling viktig i privatlivet. Dersom både organisasjonen, lederne og individene som arbeider der tar ansvar for dette vil trolig tallene over barnevernsarbeidere som slutter i jobben eller blir syke på grunn av sekundærtraumatisering og utbrenthet reduseres. I tillegg vil man kunne beholde erfarne og gode ansatte i barnevernsfaglig arbeid lenger. Dette vil trolig også føre til bedre kvalitet og stabilitet i arbeidet som utføres for barn og familier.

7.0 LITTERATURLISTE

Ahvensalmi, E., & Lill, T. (2021, 03 19). Hvem hjelper hjelperen? *Fontene*.* 6 sider

Arbeidstilsynet. (u.å). *Stress*. Arbeidstilsynet: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/stress/>*

Auglend, H., & Haver, I. (2017, 08 17). Nå orker jeg ikke mer! *Fontene*.* 10 sider

Aveyard, H. (2019). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide*. Maidenhead, Berkshire, England: Open International Publishing.

Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet*. Gyldendal akademisk.* 221 sider

Barne- og likestillingsdepartementet. (2017). *Mer kunnskap – bedre barnevern Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet 2018-2024*. Barne- og likestillingsdepartementet.* 25 Sider

Barne-, ungdom- og familiedirektoratet. (2019, 11 19). *Støtte og oppfølging av ansatte*. Bufdir: https://www.bufdir.no/Barnevern/Fagstotte/Barnevernsinstitusjoner/konfliktfylte_situasjoner/Situasjonsbetingede_anbefalinger/Stotte_og_oppfolging_av_ansatte/*

Barne-, Ungdoms- og familiedirektoratet. (2019, September 24). *Barnevernets ansvar og organisering*. Bufdir: https://www.bufdir.no/Barnevern/Fagstotte/Samarbeid_mellom_helse_og_barnevern/Tilbud_og_tjenester/Barnevernets_organisering/*

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2021, Februar 09). *Slik jobber barnevernet*. Bufdir: https://bufdir.no/Barnevern/Om_barnevernet/Om_barnevernet/*

Baugerud, G. A. (2019, 12 11). Barnevernet som arbeidsplass: en kilde til jobbtilfredsstillelse eller stressrelaterte belastninger? *Tidsskriftet norges barnevern*, ss. 230-245.* 15 sider.

Baugerud, G., Vanbæk, S., & Melinder, A. (2018). Secondary Traumatic stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. *British Journal of social work*, ss. 215-235.

- Christiansen, J. P. (2021, 04 14). Jeg og andre har blitt syke av jobben. Det aller verste er at Bufetat ikke kan innrømme ansvar og si unnskyld. *Fontene*.*
- Eriksen, I., & Sætre, I. (2019). Ivaretagelse av hjelperen - forebygging og håndtering av sekundærtraumatisering. I U. Heltne, & P. Steinsvåg (red.), *Barn som lever med vold i familien*. Universitetsforlaget.* 15 sider
- Falch-Eriksen, A. (2018). *Stabilitet i fosterhjem Internasjonal forskning om barnets behov for trygghet og forutsigbarhet*. NOVA velferdsforskningsinstituttet.* 86 Sider
- Felles Organisasjonen (FO). (u.å). *Fem grep for et bedre barnevern*. FO: <https://www.fo.no/arkiv-uttalelser-presse-m-m/fem-grep-for-et-bedre-barnevern-article876-2597.html>*
- Grønmo, S. (2021, 01 10). *Fagfelle vurdering*. Store Norske Leksikon: <https://snl.no/fagfelle vurdering>*
- Gunnarsdottir, H. M., & Studsrød, I. (2019). Barnevernspedagogens emosjonelle arbeid - å bruke seg selv. I I. Studsrød, V. Paulsen, I. Kvaran, & K. Mevik (red.), *Barnevernspedagog en grunnbok* (ss. 95-110). Universitetsforlaget.
- Hatteberg, K. S. (2021, 02 16). Mange kommer – mange går, noen mestrer og består. *Fontene*.*
- Haavik, M., & Toven, S. (2020). *Ivaretakesle av hjelpere*. Universitetsforlaget.* 155 sider
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2004, desember 21). *NOU 2005: 1 God forskning – bedre helse— Lov om medisinsk og helsefaglig forskning, som involverer mennesker, humant biologisk materiale og helseopplysninger (helseforskningsloven) Til innholdsfortegnelse*. Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2005-01/id389605/?ch=1>* lest ca. 50 sider
- Isdal, P. (2017). *Smittet av vold*. Fagbokforlaget.* 227 sider (ekskludert kapitler i tidligere pensum 79 sider)

- Juhasz, I., & Skivenes, M. (2018). Child welfare workers experiences of obstacles in care order preparation: a cross-country comparison. *European journal of social work*, ss. 100-113.
- Kvam, M. (2020, April 30). *Utbrenthet*. NHI Norsk helseinformatikk: <https://nhi.no/livsstil/egenomsorg/utbrenthet/>*
- Lauritzen, C., & Aas, B. (2015, 4). Veiedning for nyansatte i barnevernet. *Tidsskrift norsk barnevern*, ss. 268-281.* 13 sider.
- Lauritzen, C., Nordstoga, S., Østby, L., Broman, Å., & Haugs, T. (2016, April 03). Videreutdanning i barnevernfaglig veiledning – hvorfor, hvordan og hva videre? *Tidsskriftet norges barnevern*, ss. 226-238.* 12 sider.
- Mikkelsen, S. (2005). *Hva er forebygging?* Forebygging.no: <http://www.forebygging.no/artikler/2007-1998/hva-er-forebygging/>* 5 sider.
- Postholm, M. (2010). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasesstudier*. Universitetsforlaget.
- Radey, M., Schelbe, L., & Spinelli, C. (2018). Learning, negotiation, and surviving in child welfare: social capitalization among recently hired workers. *Journal of public child welfare*, ss. 79-98.
- Rød, S. (2019). #heierna, vi trenger flere ansatte!. *Fontene*.*
- Senreich, E., Straussner, S. L., & Steen, J. (2020). The work experiences of social workers: factors impacting compassion satisfaction and workplace stress. *Journal of social service reserach*, ss. 93-109.
- Skotheim, H. (2021, 01). De blir syke av jobben. *Fontene*.*
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2013). *Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø*. Psykiske lidelser: <https://noa.stami.no/tema/helseutfallarbeidsskader/sykdom/psykiske-lidelser/>*

Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2016). *Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø*. Psykiske plager: <https://noa.stami.no/tema/helseutfallarbeidsskader/helseplager/psykiske-plager/>*

Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2016). *Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø*. Emosjonelle krav: <https://noa.stami.no/tema/psykososialtorganisasjonisk/krav-kontroll/emosjonelle-krav/>*

Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2016). *Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø/NOA*. Psykisk utmattethet: <https://noa.stami.no/tema/helseutfallarbeidsskader/helseplager/psykisk-utmattethet/>*

Støren, I. (2013). *Bare søk! Praktisk veiledning i å gjennomføre litteraturstudier*. Cappelen Damm.* 71 sider.

Svartdal, F. (2020, 02 06). *Empati*. SNL: <https://snl.no/empati>*

Svartdal, F. (2020, 04 03) *Reliabilitet*. SNL: <https://snl.no/reliabilitet>*

Thaagard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder*. Fagbokforlaget.*

Tranøy, K. E. (2019, Februar 18). *Metode*. Store Norske Leksikon: <https://snl.no/metode>*

UNIT. (2020, 04 24). *Hvordan bruke oria*: <https://www.unit.no/hvordan-bruke-oria>*