

Master i sosialfag

**En kvalitativ studie av hvilke risikofaktorer nyutdannede på
barnevernsinstitusjoner kan oppleve**



**Universitetet
i Stavanger**

Universitetet i Stavanger,
Det samfunnsvitenskapelige fakultet, institutt for sosialfag
mai 2022

Student: Vår Kaland

Veileder Tone Haugs

UNIVERSITETET I STAVANGER

MASTERSTUDIUM I SOSIALFAG MASTERGRADSOPPGAVE

SEMESTER:

(vår – 2022)

FORFATTER/MASTERKANDIDAT: Vår Kaland**VEILEDER:** Tone Haugs

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:**Norsk tittel:**

En kvalitativ studie av hvilke risikofaktorer nyutdannede på barnevernsinstitusjoner kan oppleve.

EMNEORD/STIKKORD:

Barnevernsinstitusjon, nyutdannede, risikofaktorer, kastet ut i det, emosjonell dissonans, avvisning, jobbkrav, jobbressurser, utbrenthet, forebygging, opplæring, veiledning, debriefing, støtte, tilbakemeldinger, kollegaer, ledelse.

ANTALL SIDER: 71**STAVANGER**

30.05.2022

Vår Kaland

DATO/ÅR**Kandidatens navn**

Førord

Først og fremst ønsker jeg å takke informantene som stilte til intervju. Tusen takk for mange gode innspill og erfaringer fra det å være nyutdannet på barneverninstitusjoner. Uten dere hadde ikke masterprosjektet vært mulig.

Jeg ønsker å takke veilederen min Tone Haugs som har god kompetanse på feltet. Hun har hjulpet meg til å bli mer bevisst egen forforståelse og har kommet med mange faglige refleksjoner til masteroppgaven.

Videre må jeg også takke familie og venner som har vært forståelsesfulle for at jeg har vært lite tilgjengelig og travelt opptatt med oppgaven.

Aller sist vil jeg takke min kjære samboer som har vært en god støttespiller for meg.

Innholdsfortegnelse

1. SAMMENDRAG	6
2. INNLEDNING	7
2.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA	7
2.2 STUDIENS HENSIKT	7
2.3 PROBLEMSTILLING	7
2.4 TIDLIGERE FORSKNING PÅ OMRÅDET	8
2.5 BEGREPSAVKLARING	10
3. TEORI	11
3.1 JOB DEMANDS- RESOURCES THEORY	11
3.1.1 <i>Jobbkrav</i>	11
3.1.2 <i>Jobbressurser</i>	12
3.1.3 <i>Sammenhengen mellom jobbressurser og jobbkrav</i>	14
3.2 VEILEDNING	16
3.3 DEBRIEFING	17
4. METODE OG METODISKE OVERVEIELSER	18
4.1 DESIGN	18
4.2 UTVALG	19
4.3 DATAINNSAMLING	20
4.4 VEIEN TIL PROBLEMSSTILLINGEN	21
4.5 ANALYSE	22
4.5.1 <i>Tematisk analyse</i>	22
4.5.2 <i>Oppbevaring av data</i>	23
4.6 RELIABILITET OG VALIDITET	24
4.7 FORSKNINGSETISKE VURDERINGER	25
5. PRESENTASJON AV FUNN	27
5.1 OPPLEVELSEN SOM NY	27
5.1.1 <i>Kastet ut i det</i>	27
5.1.2 <i>Vet ikke hvor lista ligger</i>	28
5.1.3 <i>Selvfølgeligheter</i>	29
5.2 OPPLEVDE BELASTNINGER	30
5.2.1 <i>Avvisning</i>	30
5.2.2 <i>Ta imot uten å svare tilbake</i>	31
5.2.3 <i>Struktur</i>	32
5.3 KONSEKVENSER AV BELASTNINGENE	32
5.3.1 <i>Tar med seg hjem</i>	33
5.3.2 <i>Kunne ikke holdt ut i flere år</i>	33
5.4 OPPFØLGING OG IVARETAKELSE	34
5.4.1 <i>Kollegaer</i>	34
5.4.2 <i>Ledelse</i>	36
5.4.3 <i>Bedriftshelsetjenesten</i>	38
6. DISKUSJON	40
6.1 OPPLEVELSEN SOM NY	40
6.1.1 <i>Kastet ut i det</i>	40
6.1.2 <i>Selvfølgeligheter</i>	41
6.1.3 <i>Vet ikke hvor lista ligger</i>	42
6.2 OPPLEVDE BELASTNINGER	42
6.2.1 <i>Avvisning</i>	42
6.2.2 <i>Ta imot uten å svare tilbake</i>	43
6.2.3 <i>Struktur</i>	44
6.3 OPPFØLGING OG IVARETAKELSE	45

6.3.1 Opplæring	45
6.3.2 Avlasting.....	46
6.3.3 Støtte.....	47
6.3.4 Tilbakemelding.....	50
6.3.5 Debriefing	51
6.3.6 Veiledning	53
7. AVSLUTNING	54
8. IMPLIKASJON FOR PRAKSIS	57
9. LITTERATURLISTE:	58
VEDLEGG 1 NSD SIN VURDERING	62
VEDLEGG 2 INTERVJUGUIDE	65
VEDLEGG 3 INFORMASJONSSKRIV	68

1. Sammendrag

Formålet med studiet er å belyse hvilke risikofaktorer nyutdannede som arbeider på barnevernsinstitusjoner kan oppleve. Metoden jeg benyttet var kvalitativ intervju. I masteroppgaven benyttet jeg et fenomenologisk vitenskapssyn ettersom jeg var opptatt av fenomenet risikofaktorer slik det fremstod for informantene.

Funn viser at informantene opplevde risikofaktorer som ny i form av å bli kastet ut i jobben, at de ikke visste hvor lista ligger og at det var mange selvfølgeligheter blant kollegaene. Dette kan føre til vanskeligheter med å innfri jobbkravene og videre til tilbaketrekning.

Informantene opplevde utfordringer med ungdommer som avviser og ta imot uten å kunne svare ungdommen tilbake på samme måte. De opplevde stadig emosjonell dissonans, noe som nyutdannede kan være sårbare for ettersom de enda ikke kjenner til egen arbeidskapasitet. Dette kan gi økt risiko for utbrenthet. Nyutdannede kan ha høye forventinger og få en opplevelse av å ikke makte jobben hvis forventingene ikke innfris. De kan tenke at ungdommen avviser fordi de selv ikke er dyktige nok.

Kollegaene kan være med å forebygge risikofaktorene ved å opptre støttende, senke jobbkravene og gi den nyutdannede realistiske forventinger til arbeidet. Ledelsen kan påse at det eksisterer rutiner for debriefing, veiledning og skape en ivaretagende kultur som kan bidra til at nyansatte blir bedre tatt vare på. Ledelsen kan være tilgjengelig, bry seg om de ansatte og å se hvem som trenger oppfølging, men ikke tør å be om det selv.

2. Innledning

2.1 Bakgrunn for valg av tema

Jeg ble opptatt av dette temaet ettersom jeg selv som nyutdannet startet å arbeide på barnevernsinstitusjon og i bolig. Dette syntes jeg kunne være utfordrende og jeg følte meg usikker i mange av situasjonene, særlig i situasjoner med aggresjonsproblematikk. Ingen av de andre nyansatte fortalte at de kjente på lignende følelser og jeg ble stående alene med disse følelsene. Dette bidro til at jeg begynte å tenke at jeg ikke var flink nok og at jeg ikke mestret jobben.

Parallelt hadde vi et fag på universitetet i Stavanger som handlet om emosjonelle belastninger og arbeidsforhold. I faget lærte vi om hvilke belastninger miljøterapeuter som arbeider på barnevernsinstitusjoner kan oppleve. Vi lærte om emosjonelle belastninger, et begrep som jeg ikke hadde noen kjennskap til. Dette bidro til at jeg begynte å reflektere over hvilke belastninger jeg selv hadde opplevd på egne arbeidsplasser. Erfaringene bidro til at jeg ble nysgjerrig på om andre nyutdannede kjente på lignende følelser som meg selv eller opplevde andre utfordringer. Dette førte til at jeg ønsket å utforske hvilke risikofaktorer nyutdannede som arbeider på barnevernsinstitusjon kan oppleve.

2.2 Studiens hensikt

Studiens hensikt er å belyse hvilke risikofaktorer nyutdannede kan oppleve på barnevernsinstitusjoner. Det kan være sentralt å kartlegge hva nyutdannede kan oppleve som risikofaktorer for å kunne sette inn egnede tiltak. Nyutdannede har hele arbeidslivet foran seg og skal jobbe i mange år. Det er vesentlig at nyutdannede får en god oppfølging og ikke blir uslitt fort. Utskiftninger av personalet kan reduseres, noe som kan bidra til mer forutsigbarhet for ungdommene og minimere store kostnader for samfunnet som eventuelle fravær fra jobb kan gi.

2.3 Problemstilling

I oppgaven skal jeg se på hvilke risikofaktorer nyutdannede opplever på barnevernsinstitusjoner. Problemstillingen min er derfor: *«Hvilke risikofaktorer opplever nyutdannede som arbeider på barnevernsinstitusjoner?»* Forforståelsen min er at nyutdannede blir kastet ut i den nye arbeidshverdagen med lite oppfølging. Særlig tror jeg

dette er gjeldene på barnevernsinstitusjoner ettersom jeg selv jobber på institusjon og har opplevd lite oppfølging som ekstravikar. I oppgaven velger jeg å ikke gå nærmere inn på hvordan utdanningen til informantene kan påvirke hvilke risikofaktorer nyutdannede som arbeider på barnevernsinstitusjoner kan oppleve.

2.4 Tidligere forskning på området

For å finne relevante kilder fra tidligere forskning foretok jeg et litteratursøk hvor søkemotorene Oria og Google Scholar ble brukt. Søkeord jeg benyttet i ulike kombinasjoner var; nyutdannet barnevern, risikofaktorer barnevern, utbrenthet barnevern og forebygging barnevern. Kriteriet først for å velge ut litteratur var at det var relevant for barnevernfaglig arbeid. Det kom frem ved noen av de nevnte søkeordene flere artikler som stilte spørsmål om utdanningen forbereder sosialarbeideren godt nok til senere yrkespraksis. Artikkene som omhandlet dette ble ekskludert ettersom problemstillingen i oppgaven fokuserer på hvilke risikofaktorer nyutdannede opplever på barnevernsinstitusjoner når de er ute i arbeidslivet.

Søkeord basert på kunnskap fra et tidligere emne fra eget masterstudiet som omhandler hvordan utbrenthet kan forebygges ble også benyttet. Relevante søkeord var debriefing, emosjonelt arbeid, emosjonell dissonans og JD-R modellen. Enkelte av de nevnte søkeordene ga relativt få treff når jeg avgrenset til barnevern. I disse tilfellene valgte jeg å ikke avgrense til barnevern, men heller å finne mer generelle artikler hvor søkeordene fremkom. For å finne relevante kilder gikk jeg også inn på litteraturen fra søkefeltet og så på hvilke kilder de hadde brukt. Hovedsakelig har jeg brukt kilder som er publisert i anerkjente tidsskrifter og fagbøker utgitt av solide forlag. Følgende vil relevant tidligere forskning for masteroppgaven bli presentert.

Ifølge mitt litteratursøk eksisterte det i mai 2022 ingen forskning som omhandler hvilke risikofaktorer nyutdannede kan oppleve på barnevernsinstitusjoner. Det eksisterer forskning på turnover og belastninger hos ansatte på barnevernsinstitusjoner generelt. En rapport fra statistisk sentralbyrå viser at barnevernsinstitusjoner hadde fra 2010 til 2011 en turnover på 35 prosent blant ansatte. Frafallet på barneverninstitusjoner var høyere sammenlignet med den kommunale barneverntjenesten som hadde et frafall på 31,5 prosent (Johansen, 2014).

Pettersen og Olberg har en gjennomgang av forskningen på medlevertturnusen på barnevernsinstitusjoner. Det presenteres i gjennomgangen av STAMI-undersøkelsene (Lie

mfl. 2008, 2014 i Pettersen & Olberg, 2014) at tidlig søvnforstyrrelser er den vanligste konsekvensen av skiftarbeid på barnevernsinstitusjoner. Ansatte og ledelsen i undersøkelsene påpeker at det som er mest belastende er psykiske belastninger som kan oppstå når man jobber med ungdommer som krever mye av voksne over lang tid, mangel på struktur i arbeidshverdagen og utageringer. Det er viktig at barnevernsinstitusjonen har en kultur for kollegastøtte for å kunne håndtere belastningene (Olberg & Pettersen, 2015).

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn av virksomheter i hele landet deriblant på barnevernsinstitusjoner. Hovedmålet var å sette virksomheter i bedre stand til å forebygge belastningene som kan oppstå av psykososiale og organisatoriske forhold. Det var sentralt å kartlegge om bedriften hadde et system for forebygging av belastningene før de kom til uttrykk. Tilsynet ved barnevernsinstitusjonene avdekket utfordringer med arbeidstidene og at medleverturnus kan være belastende. Barnevernsinstitusjonene må ifølge tilsynet sørge for at pålegg om plan for bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste og opplæring i rutiner for ansatte i voldsproblematikk blir tatt i bruk (Arbeidstilsynet, 2013).

Det eksisterer forskning på hvordan nyutdannede i den kommunale barneverntjenesten skal følges opp. Dette kan ha en sammenheng med barnevernløftet. Barnevernløftet ble iverksatt av regjeringen for å styrke den kommunale barneverntjenesten som en følge av høyt frafall og belastninger særlig blant nyansatte. Resultatet var organisering og ressursløft i form av kompetanseheving. Et element her var å innføre veiledning for nyansatte det første året i det kommunale barnevernet. Veiledning det første året skulle imøtekomme nyutdannede i barneverntjenesten som har gitt uttrykk for en krevende overgang fra utdanning til yrkespraksis (Barne- likestillings og inkluderings- departementet, 2012–2013 i Lauritzen & Aas, 2015). Kunnskapsoppsummeringen fra NIFU viser at veiledning bidrar til trivsel og forhindrer frafall for barnevernansatte. Veiledning er viktig for at nyutdannede trives i jobben (Wollscheid & Røsdal, 2019).

En litteraturgjennomgang av forskningsfunn tok for seg individuelle og organisatoriske elementer som var forbundet med motstandskraft og utbrenthet hos ansatte i barneverntjenesten (McFadden et al., 2015). Forskingen viste at opplæring var viktig for å forhindre frafall (Curry et al., 2005 i McFadden et al., 2015). Det kom også frem at det var sentralt at nyutdannede søkte sosial støtte for å unngå emosjonell utmattelse (Anderson, 2000 i McFadden et al., 2015). Støtte fra veiledere og kollegaer bidro til at barnevernansatte ikke

ble utbrent og sluttet (Curry et al., 2005; Smith, 2005; Weaver et al., 2007; Mor Barak et al., 2001 i McFadden et al., 2015). Fravær av støtte fra ledere og kollegaer forverret situasjonen for nybegynnere (Healy et al., 2009 i McFadden et al., 2015).

2.5 Begrepsavklaring

2.5.1 Risikofaktor

Det eksisterer innenfor de ulike fagfeltene forskjellige definisjoner på begrepet risikofaktor. Et likhetstegn i definisjonene er at en risikofaktor er noe som kan inntreffe frem i tid (Kjær, 2019, s. 132). En definisjon av risikofaktor i barnevernsammenheng er «Omstendigheter som øker sannsynligheten for at noe uønsket eller alvorlig skal inntreffe» (Lagerberg & Sundelin, 2000 i Kjær, 2019, s. 134). I denne oppgaven velger jeg å bruke denne definisjonen på begrepet risikofaktor. Det alvorlige som kan skje kan være at den nyutdannede blir utbrent og slutter. Videre kan det være forskjell på kausale og foranderlige risikofaktorer. I et forebyggingsperspektiv er det trolig mest interessant å se på foranderlige risikofaktorer ettersom disse kan la seg påvirke (Weisæth, 2000, s. 9).

2.5.2 Forebygging

Ifølge Weisæth betyr forebygging at noe hindres fra å skje. De utdyper at forebygging kan innebære å forhindre at risikosituasjonen får forekomme. På den måten kan risikofaktorene fjernes eller reduseres (2000, s. 20). Forebygging kan bestå av tiltak for å komme i forkant av uønsket utvikling eller for å hindre forverring av en tilstand. Forebyggende tiltak kan støtte opp det som er positivt og svekke negative faktorer (Befring & Moen, 2011, s. 170).

2.5.3 Utbrenthet

Ifølge Maslach kan utbrenthet karakteriseres som et svar på vedvarende mellommenneskelige stressfaktorer på jobben. Utbrenthet inneholder tre hovedkomponenter; utmattelse, kynisme og redusert personlig prestasjon. Utmattelse kan innebære overanstrengelse og utmattelse av de emosjonelle kravene i arbeidet på institusjonen. Kynisme kan være preget av en negativ eller følelseløs respons til ungdommene på institusjonen. Til slutt kan redusert personlig prestasjon føre til følelsen av inkompetanse og mangel på produktivitet (Maslach et al., 2001, s. 399). Ifølge Figley (1995 i Baugerud, 2019, s. 233) oppstår utbrenthet ikke ut fra enkelthendelser, men utvikler seg gradvis over lengre tid. Utbrenthet kan oppsummert forstås som noe som utvikler seg over tid, inneholder flere dimensjoner, samt er forbundet med

organisasjonen og situasjonelle faktorer.

3. Teori

3.1 Job Demands- Resources theory

Jobb demands-resources teorien startet som en modell, men flere studier har bidratt til at modellen har utviklet seg til en teori (Bakker & Demerouti, 2014, s. 2, 8–9). Jobb Demands-Resources teorien også forkortet til JD-R kan være med å vise at jobbkraav og jobbresurser kan påvirke hvordan de ansatte har det på jobb (Bakker et al., 2007, s. 275). JD-R kan være med å forklare hvordan jobbkraav og ressurser kan påvirke stress, engasjementet til den ansatte og utvikling av utbrenthet. Høye jobbkraav og tilstrekkelige ressurser kan bidra til at den ansatte opplever engasjement og mestring. Imidlertid kan høye jobbkraav og mangel på ressurser føre til at den ansatte beveger seg mot en utbrenningsprosess. JD-R teorien er fleksibel og kan brukes på alle arbeidsmiljø (Bakker & Demerouti, 2014, s. 2, 8–9).

3.1.1 Jobbkraav

Jobbkraav kan beskrives som faktorer ved jobben som krever fysisk eller psykologisk innsats og er forbundet med en viss kostnad (Bakker & Demerouti, 2014, s. 9). Jobbkraav er ikke nødvendigvis negative i seg selv, men kan være belastende for den ansatte hvis det kreves stor innsats og den ansatte ikke har kapasitet til å imøtekomme kravene (Bakker et al., 2007, s. 275). Bakker og Demerouti påpeker at jobbkraav kan utløse utmattelse, hvor en av de største forløperne til utmattelse er emosjonelle jobbkraav (2014, s.11).

Emosjonelle jobbkraav på barnevernsinstitusjon kan være at når ungdommen avviser så skal den ansatte beholde kontrollen over egne følelser og tåle mer sammenlignet med ungdommen. Det kan eksistere forventninger fra profesjonen som omhandler hvordan den ansatte skal uttrykke seg følelsesmessig (Indregard et al., 2017, s. 84). Forventninger til hvilke følelser den ansatte skal ha og uttrykke kan betegnes som følelsesregler (Hochschild, 1979, s. 563). Når ungdommen avviser eller er opprørt må den ansatte trolig være trygg, avbalansert og profesjonell. Den ansatte kan ikke gi tilbake med samme mynt, men må regulere egne følelsesuttrykk etter det som er gunstig for ungdommen og situasjonen (Haavik & Toven, 2020, s. 34–35). For å imøtekomme følelsesreglene kan den ansatte utføre et emosjonelt arbeid. Emosjonelt arbeid innebærer å fremkalle eller endre på følelser for at de skal passe til situasjonen (Hochschild, 1979, s. 561).

I situasjoner hvor ungdommene er urolige eller avviser må den ansatte trolig være rolig. Dette kan være forventinger profesjonen har til sosialarbeideren. Den ansatte kan ha følelser som fortvilelse, hjelpeløshet eller irritasjon og må muligens skjule disse følelsene. Emosjonell dissonans kan fremkomme ved ubalanse mellom sosialarbeiderens egentlige følelser og følelsene som følelsesreglene krever (Gunnarsdóttir, 2016, s. 90,92). Emosjonell dissonans over lengre tid kan være belastende, samt medføre økt risiko for utbrenthet og sykefravær (Indregard et al., 2017, s. 90). Studier viser at emosjonell utmattelse kan føre til redusert jobbinnsats (Stalker et al., 2007, s. 189). Ifølge Jayaratne et al., (1986 i Stalker et al., 2007, s. 189) ble emosjonell utmattelse i et utvalg av barnevernspedagoger i stor grad forbundet med høyere skår på engstelighet, depresjon, irritabilitet og fysiske vansker.

3.1.2 Jobbressurser

Jobbressurser er faktorer ved jobben som kan bidra til å redusere jobbkrav, stimulere til utvikling og utløse engasjement (Bakker & Demerouti, 2014, s. 9–10, 15). Ifølge Richter og Hacker (1998 i Demerouti, 2001, s. 501) kan jobbressurser deles inn i eksterne og interne ressurser. Eksterne ressurser er organisatoriske og sosiale, imens interne ressurser er kognitive trekk ved den ansatte. Nyutdannede kan ha interne ressurser i form av engasjement, håp, motivasjon og nye perspektiver. Det kan være sentralt at de interne ressursene beskyttes slik at de kan benyttes fordelaktig på arbeidsplassen og for at den nyutdannede ikke sliter seg ut alt for tidlig (Haavik & Toven, 2020, s. 127).

Organisatoriske jobbressurser kan være variasjon i oppgaver og jobbkontroll. Ifølge Karasek (1979 i Weisæth & Dalgård, 2000, s. 44) kan en person håndtere høye jobbkrav uten negative konsekvenser for helsen hvis man har rimelig grad av kontroll over situasjonen. Sosiale ressurser kan være støtte fra kollegaer og ledelse (Demerouti et al., 2001, s. 501). Ansatte med mangel på sosial støtte kan være mer sårbare for jobbkravene. Sosial støtte kan gjøre det lettere å håndtere høye jobbkrav (Lambert et al., 2010, s. 1220).

Kollegaer

Støtte fra kollegaene kan bidra til at de ansatte oppsøker kollegaene for trøst og råd når de opplever vanskelige situasjoner på institusjonen (Epstein & Silvern, 1990; Pines & Maslach, 1978 i Lambert et al., 2010, s. 1221). Kollegaene sin støtte kan skape et felleskap og at den ansatte ikke må stå alene i jobbkravene, men at vedkommende har kollegaer til støtte gjennom tøffe perioder (Lambert et al., 2010, s. 1221).

Det kan trolig være utfordrende for mange å være nyansatt. Kollegaene kan ifølge Vråle bidra til at nybegynnerfasen blir mer håndterbar hvis kollegaene ikke øker byrdene, men opptrer støttende, er forståelsesfulle og avlaster den nyansatte (2015 s, 47). Støtte fra kollegaer kan fungere som en buffer mot jobbkrav og stress ved at den ansatte kan søke hjelp for å håndtere utfordringene før den ansatte blir for overveldet (Dignam et al., 1986; Kurtz, 2008 i Lambert et al., 2010, s. 1221). Kollegaer kan hjelpe hverandre ved å dele nyttig informasjon og diskutere sammen hva som kan fungere best i en spesifikk situasjon (Lambert et al., 2010, s. 1221).

Ifølge Anderson (2000 i Stalker et al., 2007, s. 186) bør det være blant kollegaer mer støtte og oppmuntring for å gi uttrykk for egne følelser. Det er viktig at kollegaene er ærlige og viser at de kan kjenne på vanskelige følelser (Haavik & Toven, 2020, s. 125–126). Støtte fra kollegaer kan bidra til at nyutdannede kan lufte ut egne følelser som følge av belastningene i arbeidet (Lambert et al., 2010, s. 1221). Dette kan trolig være viktig for at den ansatte ikke skal måtte undertrykke egne følelser mer enn nødvendig. Dette kan være positivt ettersom å undertrykke egne følelser kan være utmattende. På arbeidsplasser hvor det er lite aksept blant kollegaer å vise frem ekte følelser har mer emosjonell utmattelse (Grandey et al., 2012, s. 4,8).

I studiet til Belcastro et al., (1982 i Lambert et al., 2010, s. 1221) kom det frem at de lærerne som samhandlet minst med kollegaene var mest utbrent, noe som kan være med å påpeke viktigheten av kollegastøtte. Det kan være nødvendig med kollegaer ettersom jobben trenger stadig mer kunnskap og emosjonell kompetanse enn hva hver enkelt har kapasitet til å gi alene (Haavik & Toven, 2020, s. 71).

Ledelse

Ifølge Bahner & Berkel (2007 i Lambert et al., 2010, s. 1222) kan mangel på støtte fra ledelsen bidra til utbrenthet. Det kom frem i studien til Carlson & Thomas (2006 i Lambert et al., 2010 s, 1222) at fravær av lederstøtte førte til utbrenthet blant miljøterapeuter i kriminalomsorgen. Fravær av lederstøtte kan bidra til at jobben blir mer uforutsigbar og vanskelig (Lombardo, 1981 i Lambert et al., 2010, s. 1222). Arbeid på barnevernsinstitusjon kan inneholde mye uforutsigbarhet og trolig trenger de ansatte ikke enda mer uforutsigbarhet. Støtte fra ledelsen kan være med å understreke at de ansatte er viktige og respektert, noe som kan minske sannsynligheten for at de ansatte opplever jobben som følelsesmessig belastende (Lambert et al., 2010, s. 1230). I en studie av Indregard et al., (2018 i Augestad & Lone,

2018, s. 62) kommer det frem at ansatte som opplevde at ledelsen viste interesse for hvordan de har det ble i mindre grad utmattet eller sykemeldt av de emosjonelle kravene på arbeidsplassen.

Ledelsen kan vise interesse gjennom hvilke prioriteringer de tar. Enkelte ledere kan fokusere mest på det administrative og prioriterer ikke møter med ansatte hvor krevende arbeidssituasjoner kan drøftes. En slik prioritering kan bidra til at ledelsen mister en arena hvor de kan høre hva de ansatte er opptatt av, noe som kan gjøre det vanskeligere for ledelsen å gi de ansatte støtte. Videre kan prioriteringen bidra til at faglige diskusjoner ikke når frem og at de ansatte mister en arena for kollegastøtte (Haavik & Toven, 2020, s. 65).

Ifølge Roness & Matthiesen må god ledelse være innenfra og nedenfra, istedenfor utenfra og ovenfra (2002, s. 326). Ledelsen kan gi støtte ved å ikke plassere ansvaret for belastninger kun hos enkeltindividet, men se på systemnivået hva som kan forbedres. Eksempelvis kan kulturen på institusjonen forbedres. Ledelsen kan være bærer av en kultur hvor de ansatte må ta vare på seg selv og være åpne om belastningene i arbeidet (Haavik & Toven, 2020, s. 64–65).

Emosjonell utmattelse kan reduseres ved at ledelsen tilbyr ressurser, noe som kan bidra til at de ansatte kan fullføre jobbens krav (Lambert et al., 2010, s. 230). Ledelsen kan tilby ressurser i form av nok bemanning, veiledning, rutiner for debriefing og utarbeide en beredskapsplan for ekstraordinære situasjoner. Utarbeidelse av en beredskapsplan kan gi trygghet og dempe belastningene til de ansatte (Haavik & Toven, 2020, s. 61). Ifølge Nielsen et al., (2008 i Bakker & Demerouti, 2014, s. 17) kan ledelsen påvirke jobbkravene og ressursene, noe som kan indirekte påvirke den ansattes engasjement og opptreden på jobb. I studiet blant finske lærere ble det funnet ut at jobbressursene påvirket engasjementet til lærerne. Spesielt var støtte, verdsettelse og arbeidsmiljøet sentrale jobbressurser som hjalp lærerne å stå i krevende situasjoner med elevene (Bakker & Demerouti, 2014, s. 12).

3.1.3 Sammenhengen mellom jobbressurser og jobbkrav

Samlet viser JD-R modellen at utviklingen av utbrenthet primært går i to prosesser. Den første prosessen omhandler høye jobbkrav som kan føre til overbelastning og deretter utmattelse. Den andre prosessen omhandler mangel på ressurser til å møte jobbkravene som kan føre til redusert jobbengasjement og tilbaketrekning (Demerouti et al., 2001, s. 502).

Ifølge undersøkelsene til Demerouti et al., (2000, 2001 i Roness & Matthiesen, 2002, s. 377) var utbrenthet assosiert med faktiske jobbkrav herunder fysisk og psykisk arbeid, tidspress, følelsesmessig krevende kontakt med klienter og skiftarbeid. Imidlertid var jobbengasjement assosiert med ressurser på arbeidsplassen herunder støtte, tilbakemelding, jobbkontroll og variasjoner i oppgaver.

Når arbeidsmiljøet mangler sentrale ressurser kan de ansatte ikke håndtere de negative effektene av høye jobbkrav, noe som kan føre til at de ansatte distanserer seg og til redusert jobbengasjement. Det kan tyde på at så lenge det eksisterer nødvendige jobressurser som for eksempel støtte og tilbakemeldinger så kan de ansatte være engasjerte i arbeidet, noe som kan være en motvekt til utbrenthet. Tiltak som kan redusere utbrenthet kan være viktig å fokusere på (Roness & Matthiesen, 2002, s. 377–378).

For å bedre de ansatte sitt arbeidsmiljø kan det være sentralt å ta organisatoriske grep på primært to fronter. Den første fronten innebærer å redusere eller endre jobbkravene. Dette kan bety reduksjon i klientkontakt, endre ansvar eller heving av kompetanse gjennom opplæring. Den andre fronten innebærer å styrke jobressursene på arbeidsplassen for å bevare jobbengasjement og motivasjon. Dette kan innebære sosial støtte, tilbakemeldinger, oppfølging og kontroll over eget arbeid (Roness & Matthiesen, 2002, s. 378–379). Ifølge Maslach og Leiter (1997 i Roness & Matthiesen, 2002, s. 379) kan positive jobressurser skape mer engasjement på arbeidsplassen og bidra til at de ansatte tåler bedre høye jobbkrav.

Ifølge Demerouti mfl. (2001 i Roness & Matthiesen, 2002, s. 379) kan mangel på viktige ressurser gjøre det utfordrende å imøtekomme de høye jobbkravene. Fokus på å bygge opp jobressurser på arbeidsplassen kan være en bidragsfaktor for å imøtekomme de negative effektene av høye jobbkrav (Roness & Matthiesen, 2002, s. 379). Studier innenfor JD-R viser at ansatte har best opptreden i utfordrende, ressursfulle arbeidsmiljø ettersom slike miljø skaper engasjement i arbeidet. Dette kan vise betydningen av at organisasjoner gir ansatte tilstrekkelig utfordringer i jobben og forholdsmessige ressurser (Bakker & Demerouti, 2014, s. 17).

3.2 Veiledning

Det kan være sentralt med systematisk opplæring og veiledning for nyutdannede, noe som kan bidra til at overgangen fra student til nyutdannet blir mindre utfordrende. Manglende oppfølging kan være en stor påkjenning og kan bidra til at enkelte mister troen på seg selv som framtidig profesjonsutøver (Vråle, 2015, s. 46–47). Ifølge Ryecraft (1990 i Killén, 2017, s. 114) sin undersøkelse er veiledning viktig for å kunne takle arbeidet og kan bidra til at barnevernsarbeidere ble værende i jobben. Hvis det ikke investeres i veiledning kan det være vanskelig å unngå utbrenthet blant de ansatte (Killén, 2017, s. 116). I en studie av Curry et al., (2005 i Wollscheid & Røsdal, 2019, s. 38) kommer det frem at veiledning blant mindre erfarne barnevernsarbeidere er særlig viktig for å forhindre frafall.

Ifølge Bang (2003 i Isdal, 2017, s. 192) er det primært tre forhold som det gis veiledning på:

- 1) Egne reaksjoner og følelser.
- 2) Forhold som omhandler brukeren.
- 3) Metoden, det vil si forhold som omhandler hvordan det bør handles i en sak.

Det kan være stor forskjell på hva som vektlegges i veiledningen. Isdal hevder at noen veiledere fokuserer utelukkende på veiledning i forhold til brukeren, samt utelukker den ansattes følelser og reaksjoner. Det bør ifølge Isdal snakkes om den ansattes følelser i veiledningen ettersom den ansatte selv og vedkommende sine reaksjoner spiller en stor rolle i jobben (Isdal, 2017, s. 192).

Det kan være viktig å veilede nyutdannede på egne følelser fordi nyutdannede kan oppleve skyldfølelse ettersom de kan tro at utfordringer med å hjelpe er deres egen feil. På den måten kan de nyutdannede sortere feil når jobben blir utfordrende og tro at jobben er vanskelig fordi de selv er ikke flinke nok. Dette betyr at de tar et stort ansvar. Veiledningen kan bidra til at den nyutdannede får sortert ut hvor ansvaret ligger og at det er normalt å oppleve motgang og usikkerhet i arbeidet (Haavik & Toven, 2020, s. 125–126). Dette kan bidra til at den nyutdannede blir bevisst og reflekterer over egne negative automatiske reaksjoner. Ansatte kan justere og frembringe meninger som kan bidra til å forebygge utbrenthet (Isdal, 2017, s. 213–214).

Mange nyutdannede tar ikke initiativ til ivaretagende arbeid ettersom de kan ønske å fremstå som robuste og at de er til nytte for ungdommene. De kan være usikre på om det er egnet til jobben og søker bekreftelse på dette ved å strekke seg langt. Nyutdannede er gjerne ikke kjent med egen arbeidskapasitet (Haavik & Toven, 2020, s. 124–125). Det kan være viktig at ledelsen har kompetanse til å se hvilke ansatte som har behov for oppfølging og veiledning, men som selv kan ha utfordringer å spørre om det (Baugerud, 2019, s. 237).

3.3 Debriefing

Ifølge Malt (2009 i Lauritzen & Aas, 2015, s. 271) kan debriefing være samtaler om belastende hendelser hvor formålet er å bearbeide egne opplevelser, motta støtte og forebygge de negative konsekvensene av hendelsen. Debriefing kan være nødvendig for at den ansatte skal få reagere på det man har opplevd (Isdal, 2017, s. 177–178). Nyutdannede med lite erfaring har trolig ikke utviklet strategier for å takle stress på arbeidsplassen. Dette kan gjøre det mer krevende for dem å ta avstand fra sterke følelsesmessige belastninger (Boyas et al., 2012 i Baugerud, 2019, s. 236). Bearbeiding av egne følelser kan bidra til at den nyutdannede videreutvikler sin emosjonelle intelligens (Tveiten, 2008 i Lauritzen & Aas, 2015, s. 271).

Det kan være viktig at det etableres en fremgangsmåte for hvordan debriefingen skal foregå. For at debriefingen skal fungere må de ansatte kunne reagere og sette ord på egne følelser uten at andre overtar og eventuelt kommer med råd. I fremgangsmåten kan det være viktig at det opprettes regler for hvordan opplevelsene skal deles og tas imot av kollegaene. Arbeidsplasser som etablerer en god fremgangsmåte for debriefing kan bidra til at de ansatte har et trygt sted hvor de kan skjermes og oppleve støtte fra kollegaene. Ansatte som står sammen med kollegaene er mer robuste mot belastningene i jobben (Isdal, 2017, s. 73, 177, 182- 185). Det kan være viktig å utarbeide en rutine for å sikre at debriefingen blir gjennomført (Haavik & Toven, 2020, s. 67). Enkelte ansatte vedkjenner ikke hvilke belastninger de står i ettersom de ønsker å glemme hendelsen eller å vise robusthet. Det kan være sentralt at ledelsen forteller om viktigheten av debriefing og at arbeidet på barnevernsinstitusjon skaper følelser som må håndteres i felleskap (Haavik & Toven, 2020, s. 67).

4. Metode og metodiske overveielser

4.1 Design

Vitenskapsteoretiske tilnærming

I masteroppgaven benyttet jeg et fenomenologisk vitenskapssyn. Årsaken til at jeg ønsket å benytte fenomenologi som en vitenskapelig tilnærming er fordi jeg er opptatt av hvilke risikofaktorer informantene kan oppleve som nyutdannede på barnevernsinstitusjoner. I en fenomenologisk tilnærming er man opptatt av fenomenet risikofaktorer slik det fremstår og oppleves av de nyutdannede. Innenfor fenomenologien beskrives trekk som er felles ved de erfaringene som informantene i et prosjekt gir uttrykk for. Felles utrykte erfaringer kan bidra til utvikling av en generell forståelse av fenomenet risikofaktorer hos nyutdannede på barnevernsinstitusjoner (Thagaard, 2018, s. 36).

Kvalitativt intervju

I dette studiet har jeg benyttet kvalitativ metode i form av intervjuer. Årsaken til at jeg valgte å benytte intervju er fordi formålet ved intervju er å få mer kunnskap om andre sine erfaringer og refleksjoner rundt temaet (Thagaard, 2018, s. 89). Min oppfatning er at for å finne ut hvilke risikofaktorer nyutdannede opplever på barnevernsinstitusjon er det sentralt å snakke med dem det gjelder. Derfor er det nødvendig å undersøke informantene sine egne erfaringer i form av intervju for å kunne besvare oppgavens problemstilling. Marshall and Rossman (2006 i Brinkmann, 2013, s. 47) hevder at intervju er egnet for å studere individuelle opplevelser og erfaringer.

Forskningsinteresse

Interessen min er å oppdage hvilke risikofaktorer nyutdannede kan oppleve i arbeidet på barnevernsinstitusjoner. Det er sentralt at det som oppdages ikke blir et kunstig resultat av selve studiet. Det var derfor viktig å stille åpne spørsmål, være nøye med transkribering, koding og analyse (Brinkmann, 2013, s. 80).

NSD

Før jeg begynte å rekruttere informantene tok jeg kontakt med Norsk senter for

forskningsdata (NSD) ettersom prosjektet mitt ble ansett som meldepliktig ved at jeg skulle bruke lydopptak. Tilbakemelding fra NSD var ettersom utbredthet var et tema i prosjektet mitt måtte jeg søke om uttrykkelig samtykke etter personopplysningsloven art 9 nr. 2 bokstav a) ved grunnlag for å behandle særlige kategorier av personopplysninger (helseopplysninger). Helseopplysninger kan defineres svært bredt og inkluderer flere felt innenfor både psykisk og fysisk helse.

Det er viktig at informanten får tilstrekkelig informasjon om prosjektet (Thagaard, 2018, s. 22). I tråd med tilbakemelding fra NSD endret jeg på informasjonsskrivet som skulle brukes i rekrutteringen slik at informantene måtte krysse av at de godkjente i intervjuet at det oppgis dersom vedkommende har blitt sykemeldet eller utbredt. Dette kan være viktig informasjon som kan gi informantene et grunnlag for å vurdere om de vil samtykke til å være med i prosjektet.

I søknaden til NSD ble også intervjuguiden lagt ved. Tilbakemelding her var å fjerne eller omformulere spørsmål som går på konkrete hendelser. Begrunnelsen var at dette kunne bidra til å identifisere ungdommene. Spørsmål om konkrete hendelser ble fjernet fra intervjuguiden. Det ble ved endelig godkjennelse fra NSD foreslått at jeg skulle gi informantene i forkant av intervjuet en påminnelse om taushetsplikten. Før intervjuet ga jeg derfor informantene en påminnelse om deres taushetsplikt.

4.2 Utvalg

Det ble foretatt en strategisk utvelgelse av informantene. En strategisk utvelgelse ifølge Thagaard er en systematisk utvelgelse av informanter som har egenskaper som er strategiske i forhold til problemstillingen (2018, s. 54). Ettersom jeg ønsket å undersøke hvilke risikofaktorer nyutdannede opplever på barnevernsinstitusjoner begrenset jeg gruppen sosialarbeidere til å være personer som har jobbet på barnevernsinstitusjon fra null til to år med en fast stilling på minst 25 prosent. Jeg intervjuet fem informanter fra fire ulike barnevernsinstitusjoner.

Rekruttering

Rekrutteringen startet ved forespørsel til leder via e-post. Lederen spurte videre de ansatte som fylte kriteriene om de ønsket å være informanter. Jeg sendte e-post til syv barnevernsinstitusjoner. Jeg ønsket ikke å intervju egen arbeidsplass fordi det kan være

utfordrende å skille rollene som intervjuer og kollega. Det kan også være utfordrende å ikke la egen forforståelse påvirke intervjuet.

Rekruttering ved forespørsel til leder via e-post var en tidkrevende fremgangsmåte. To av lederne var sykemeldte og få svarte. Totalt var det to ledere som svarte på e-posten. Den ene lederen svarte at institusjonen ikke hadde noen kandidater som fylte kriteriene til å være informant. Den andre institusjonen hadde en informant som var interessert som jeg også intervjuet.

Ettersom denne fremgangsmåten gjorde det vanskelig å få tak i informanter spurte jeg bekjente om de kunne spørre sin egen arbeidsplass om noen av de ansatte (ikke de bekjente) kunne tenke seg å være informanter. Totalt fikk jeg tre informanter ved bruk av denne fremgangsmåten. Parallelt skrev jeg også et innlegg på en lukket gruppe for sosialarbeidere på Facebook og spurte om noen kunne tenke seg å være informanter. Jeg ba de som var interesserte å ta kontakt på e-post og totalt tok tre personer kontakt. En person fylte ikke kriteriene og en annen stoppet å svare. Jeg intervjuet en av disse informantene på Zoom.

4.3 Datainnsamling

Intervjuguide

Måten jeg gikk frem for å utforske nevnte fenomener var å samle inn data gjennom kvalitativt intervjuer med intervjuguide. Jeg startet intervjuet med nøytrale spørsmål for å skape trygghet og tillit. I starten spurte jeg først bakgrunnsspørsmål og mer generelle spørsmål. Spørsmålene i starten kan bidra til å berolige informanten (Thagaard, 2018, s. 100–110).

Ettersom jeg har en induktiv tilnærming utformet jeg intervjuguiden på bakgrunn av modellen elv- med -sidestrømmer utarbeidet av Rubin & Rubin (2012). Hensikten med modellen er å utforske et hovedtema samtidig som jeg ikke vet hvilke andre undertema som kan dukke opp. Modellen bærer preg av å stille oppfølgingsspørsmål for å utdype det informanten forteller (Rubin & Rubin, 2012 i Thagaard, 2018, s. 95-96). For å få utfyllende svar hadde jeg fokus på oppfølgingsspørsmål hvor informanten kunne fortelle mer om egne følelser og opplevelser.

Intervjusituasjonen

Jeg benyttet individuelle intervju for å besvare problemstillingen. Årsaken til at jeg valgte dette er fordi at ettersom når sosialarbeideren deler egne erfaringer fra møte med utbrenthet kan sosialarbeideren måtte vise seg selv som sårbar. Dette kan for noen være vanskelig å gjøre i en gruppe. Brinkmann påpeker at ved sensitive tema kan det være lurt å ha individuelle intervju ettersom dette kan bidra til å skape et rom med tillit (2013, s. 27). Det kan også være at informanten har behov å fortelle om egne erfaringer og følelser uten å bli avbrutt av andre (Brinkmann, 2013, s. 27).

De fleste av intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt ettersom jeg synes det er lettere å kommunisere når man får se personens kroppsspråk. Ettersom en av informantene bodde langt borte foregikk intervjuet på Zoom med lyd og bilde. Intervjuet på Zoom var mer utfordrende sammenlignet med de fysiske intervjuene. I ettetid via lydopptak hører jeg at informanten spør om jeg kan stille et av spørsmålene på nytt. Dette får jeg ikke med meg og fortsetter videre til neste spørsmål.

De fysiske intervjuene ble gjennomført på et eget rom som var uforstyrret fra andre. Jeg møtte informantene hvor det passet best for dem blant annet på kontoret til en institusjon, grupperom på universitetet og på biblioteket. Det ble benyttet lydopptak i alle intervjuene.

Struktur

Jeg benyttet en semi-struktur på intervjuet som kan bidra til å opprettholde informanten sine egne beskrivelser for å skape en mening av fenomenet. Det ble fokusert på spørsmål som jeg selv synes var viktig, samt potensialet i dialogen ble utnyttet ved å følge opp hva informanten sa. Semi-struktur er i tråd med det vitenskapsteoretiske utgangspunktet jeg har som er fenomenologi. Ettersom forskningsinteressen min er å oppdage forsøkte jeg å stille åpne spørsmål i intervjuet (Brinkmann, 2013, s. 80).

4.4 Veien til problemstillingen

Forforståelsen min er påvirket av at jeg selv er nyutdannet og er relativt ny som miljøterapeut på barnevernsinstitusjon og i bolig. Særlig syntes jeg som ny at situasjoner med aggresjon og utagering har vært utfordrende. Jeg kjente på mye usikkerhet og kviet meg til tider for å jobbe med aggresjon. Dette bidro til at jeg ble interessert i å utforske videre hvordan utbrenthet i

møte med aggresjonsproblematikk blant nyutdannede kunne forebygges.

Når jeg intervjuet informantene fant jeg ut flere aspekter ved det å være ny. Det var ikke nyutdannede sine erfaringer med aggresjon som var mest fremtredende, men andre momenter. Det kom blant annet frem flere erfaringer som beskriver utfordringer med det å være ny, mangel på oppfølging og en lite tilstedeværende ledelse. Flere av informantene beskriver også andre utfordringer ved å jobbe på barnevernsinstitusjon. Dette var funn som jeg ikke forventet. Derfor valgte jeg å endre problemstillingen slik at jeg i større grad fikk utforsket nærmere informantene sine opplevelser. Dette er mer i tråd med den vitenskapelige retningen jeg valgte fenomenologi, hvor hovedfokuset er informantene sine opplevelser.

Underveis ble stadig oppgaven mer spennende når jeg fant ut i intervjuene hvor lite oppfølging nyutdannede får og hvor viktig generelt oppfølging er i en såpass tøff jobb. Ut ifra dette så jeg betydningen av forebygging, noe som kan bidra til at risikofaktorene informantene opplever kan reduseres.

4.5 Analyse

4.5.1 Tematisk analyse

I denne oppgaven benyttet jeg tematisk analyse. Årsaken til dette er fordi tematisk analyse er egnet for å finne overordnede temaer fra datamaterialet utover hver enkelt individs opplevelse. Tematisk analyse kan bidra til å få en dypere forståelse på tvers av hver enkelt tema og kan bidra til en overordnet forståelse av fenomenet risikofaktorer hos nyutdannede (Thagaard, 2018, s. 171). Ifølge Johannessen et al., sin utgave av tematisk analyse som er basert på Braun and Clarke (2006) består tematisk analyse av fire faser; forberedelse, koding, kategorisering og rapportering (2018, s. 282).

Fase 1 Forberedelse

Den første fasen omhandler å få oversikt over dataene. Det er lettere å følge fremgangsmåten til tematisk analyse hvis materialet er i skriftform (Johannessen et al., 2018, s. 283). Først og fremst ble alle intervjuene transkribert. Ettersom min forskningsinteresse ved prosjektet er å oppdage var jeg nøye med å etterstrebe troverdighet ved transkriberingen. Det kan oppnås større troverdighet ved transkriberingen ved å være nøyaktig (Brinkmann, 2013, s. 81). Jeg

foretok en ordrett transkribering som inkluderte pauser, latter og nøling. For og få en helhetlig oversikt valgte jeg å lese nøye gjennom transkriberingen.

Fase 2 koding

Den andre fasen innebærer koding. Koding setter ord på sentrale poeng i dataene (Johannessen et al., 2018, s. 284). Ifølge Thagaard kan en svakhet med tematisk analyse være at når vi sammenligner utsnitt fra tekster løsrives utsnittene av teksten fra sin opprinnelige kontekst (2018, s. 171). Kodingen ble gjennomført ved å trekke ut relevant tekst fra intervjumaterialet for å beholde konteksten mellom tekst og kode. Deler av utsagnet jeg synes var interessant ble markert og skrevet som stikkord i margin. Det meste av dataene ble kodet, men åpenbare data som ikke var relevante ble ikke tatt med eksempelvis bakgrunnsinformasjon fra informantene. Ifølge Johannessen et al., er det mest hensiktsmessig å ta med for mye av dataene enn for lite ettersom små poeng kan være store når man kommer lengre inn i analyseprosessen (2018, s. 289).

Fase 3 Kategorisering

Den tredje fasen kategorisering går ut på å sortere kodene i mer overordnede temaer (Johannessen et al., 2018, s. 295). I første runde samlet jeg kodene og fikk svært mange tema. I den andre runden med kategorisering trakk jeg sammen flere tema til større tema og dannet også undertema. Fire hovedtema ble utarbeidet som var; opplevelsen som ny, opplevde belastninger, resultat av belastninger samt oppfølging og ivaretagelse. Problemstillingen ble justert underveis når andre vesentlige temaer dukket opp.

Fase 4 Rapportering

Den siste fasen omhandler å rapportere funnene fra analysen og blir lagt frem i presentasjon av funn i kapittel fem.

4.5.2 Oppbevaring av data

Dataene ble oppbevart på Nettskjema. Nettskjema er anbefalt av Universitetet i Stavanger til bruk i forskning hvor det innhentes personopplysninger gjennom intervju. Det er gunstig å lagre informasjonen på Nettskjema ettersom sensitive opplysninger kan forekomme i intervjuet. Eksempel på sensitive opplysninger kan være informasjon knyttet til helse og fravær. Jeg kommer til å slette alle dataene fra Nettskjema når masteroppgaven er levert inn.

Nettskjema sletter også automatisk alt av data seks måneder etter besvarelsen er levert inn.

4.6 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet betyr pålitelighet og innebærer å gjøre rede for hvordan vi utvikler data. Premisset er i utgangspunktet at andre forskningsprosjekt som benytter samme metode skal komme frem til samme resultater (Thagaard, 2018, s. 200). Dette premisset kan være vanskelig å oppfylle ettersom prosjektet tar utgangspunkt i kvalitative intervjuer hvor mennesker gir ulike svar. Ifølge Silverman (2014 i Thagaard, 2018, s. 188-189) kan imidlertid prosjektet styrke sin reliabilitet ved at forskningsprosessen gjøres transparent. I dette prosjektet har jeg forsøkt å gjøre forskningsprosessen transparent ved å redegjøre for metodiske valg og fremgangsmåter.

Relasjonen til informantene i prosjektet kan også ha betydning for utvikling av dataene. Det kan være sentralt å beskrive kontakten til informantene (Thagaard, 2018, s. 188–189). Jeg opplevde at informantene ønsket å hjelpe meg med prosjektet ved å svare riktig og det jeg ønsket på spørsmålene. En informant la til da hun svarte på spørsmålet at hun ikke visste om det var det svaret jeg ønsket. Informantene er relativt nyutdannet som meg selv og de kan ha en forståelse av hvordan det er å skrive en stor oppgave. Dette kan bidra til at de ønsker å hjelpe meg ved å svare riktig på spørsmålene. Jeg forsøkte å trygge informantene på at det var deres opplevelser som jeg var interessert i. Dette bidro til at flere av informantene etter hvert virket tryggere og svarte mer utfyllende med egne refleksjoner på spørsmålene i intervjuet.

Reliabiliteten kan styrkes ved at det skilles mellom informasjon som er mottatt fra informantene og egne vurderinger (Thagaard, 2018, s. 188). Det at jeg har lite erfaring med å intervjuer, mye til felles med informantene ved at jeg selv er nyutdannet og arbeider på barnevernsinstitusjon kan føre til at jeg kan påvirke eller blande egne erfaringer med informantene sine svar. Ettersom min forskningsinteresse er å oppdage, er det viktig at designet er lagt opp på en måte som gjør at fenomenet blir minst mulig kontrollert eller et resultat av mine erfaringer (Brinkmann, s. 80, 2013). Jeg har benyttet lydopptak og ordrett transkribering, samt redegjort for egen forforståelse for å skille mellom egne erfaringer og informasjon fra informantene. Det ble utarbeidet en intervjuguide med åpne spørsmål og stilt oppfølgingsspørsmål underveis i intervjuet. Dette kan være med å bidra til at informantene får fortelle om egne opplevelser.

Validitet knyttes til tolkningen av dataen og gyldigheten av tolkningene i forhold til den virkeligheten vi har studert (Thagaard, 2018, s. 189). Det er blitt forsøkt å sikre transparens i studiet ved å redegjøre for egen forståelse som er grunnlag for tolkningene (Silveman, 2014, i Thagaard, 2018, s. 200). Tolkningsgrunnlaget er forskjellig alt etter som man befinner seg innenfor eller utenfor miljøet som studeres. Det er nødvendig at eget ståsted synliggjøres og begrunnes slik at leseren kan vurdere tolkningene på bakgrunn av mitt utgangspunkt. For å styrke transparensen i prosjektet er det forsøkt å vise egen tilknytning til miljøet som er blitt studert. Validiteten er også forsøkt å styrkes ved en kritisk gjennomgang av analyseprosessen (Thagaard, 2018, s. 189-191).

4.7 Forskningsetiske vurderinger

Informert samtykke

Prosjekt som inneholder personopplysninger må innhente samtykke fra informanten (Thagaard, 2018, s. 22-23). Det ble utarbeidet et informasjonsskriv og et samtykkeskjema etter NSD sin mal. Samtykke skal være fritt, informert og uttrykkelig. Informert samtykke betyr tilstrekkelig informasjon om prosjektet (Thagaard, 2018, s. 22-23).

Informasjonsskrivet inneholdt hva intervjuene skal benyttes til, hvem som har tilgang til informasjonen, kort informasjon om prosjektet og at vedkommende kan når som helst trekke seg fra prosjektet. Slik som tidligere nevnt i tråd med tilbakemelding fra NSD ble informasjonsskrivet endret slik at informanten måtte godkjenne at det ble oppgitt informasjon om at personen har vært sykemeldt eller utbrent.

I forkant av intervjuet ble informasjonsskrivet sendt til informantene. Selve underskrivelsen skjedde fysisk rett før intervjuet. Informanten på Zoom skrev under og sendte skjemaet på e-post i forkant av intervjuet. Et informert samtykke ved oppstart er ikke endelig, noe som betyr at det ikke automatisk opprettholdes gjennom hele prosjektet (Thagaard, 2018, s. 24). Dette var noe jeg måtte være klar over under hele prosessen. Jeg var nøye med å gi informantene en påminnelse etter intervjuene om at vedkommende kan trekke seg når som helst. Ingen av informantene valgte å trekke seg fra prosjektet.

Konfidensialitet

Konfidensialitet betyr at informasjon fra informantene skal behandles fortrolig (Thagaard, 2018, s. 24). For å beskytte informantene sitt personvern og holde dem anonyme valgte jeg å ikke intervju informantene fra egen arbeidsplass. Det ble ikke tatt med informasjon i prosjektet som kan føre til at personen kan bli identifisert av andre, eksempelvis alder eller bosted.

For og beskytte informantene sin konfidensialitet oppbevarte jeg lydopptakene på en sikker sone som heter Nettskjema. Lydopptakene slettes automatisk av Nettskjema seks måneder etter besvarelsen er levert inn. Jeg kommer også til å slette alle lydopptakene når jeg har levert inn masteroppgaven. Transkriberingen av intervjuene inneholdt ikke informantene sine navn og ble erstattet med et kodenummer (Thagaard, 2018, s. 24). Navn på barnevernsinstitusjonene og lokasjon ble også anonymisert. Dette fortalte jeg til informantene i starten av intervjuene og i informasjonsskrivet.

Konsekvenser av å delta i forskningsprosjekter

Det etiske ansvaret er basert på beskyttelse ved å unngå at prosjektet medfører negative konsekvenser for informanten (Thagaard, 2018, s. 26). Jeg intervjuet informanter fra fire ulike barnevernsinstitusjoner slik at informantene blir anonymisert. Anonymiseringen kan bidra til å beskytte informantene hvis de sier noe kritikkverdig om ledelsen eller institusjonen. I intervjuene gikk vi ikke inn på konkrete hendelser som kunne bidra til å identifisere ungdommene.

5. Presentasjon av funn

Funnene i studiet vil presenteres i fire hovedkategorier med underkategorier som skal være med å besvare problemstillingen: «Hvilke risikofaktorer opplever nyutdannede som arbeider på barnevernsinstitusjoner?» Hovedkategoriene i funnene er; opplevelsen som ny, erfarte belastninger, konsekvenser av belastningene, samt oppfølging og ivaretagelse. Funnene kan være med å vise hvilke risikofaktorer nyutdannede kan oppleve på barnevernsinstitusjoner. Det vil bli benyttet noen utdrag fra intervjuene for å presentere funnene.

5.1 Opplevelsen som ny

Temaet omhandler hvordan informantene opplevde å være nyutdannet på barnevernsinstitusjon, hvordan de erfarte startfasen og hva som kunne blitt gjort annerledes for å imøtekomme deres behov. Undertemaene i hovedkategorien opplevelsen som ny er; kastet ut i det, vet ikke hvor lista ligger og institusjonens selvfølgeligheter.

5.1.1 Kastet ut i det

Flere av informantene fortalte om opplevelsen av for lite oppfølging i starten og at de opplevde å bli kastet ut i det som ny på barnevernsinstitusjon. En av informantene fortalte at det var en veldig bratt læringskurve:

«Hehe. Emh ja, eh det er jo ikke ja, hva skal jeg si uten å, emh. Det var jo veldig bratt læringskurve hehe. Eh, altså (lite stønn),(.....), man blir jo liksom litt kasta ut i det, det blir man jo». (informant 1)

Den samme informanten fortalte at hun følte seg litt alene i starten som nyansatt på barnevernsinstitusjon. Informanten begynte å jobbe på sommeren og dette kan ha preget hennes situasjon ettersom flere avdelingsledere var borte, det var vikarer og for få ansatte. Ledelsen hadde et separat kontor et stykke borte fra institusjonen. Dette kan ha påvirket kommunikasjonen mellom ledelsen, kollegaene og den nyutdannede. Informanten fikk beskjed om å ringe til kollegaen hun skulle jobbe med, men kollegaen visste ikke hvem hun var. Informanten fortalte at kollegaene på institusjonen ikke hadde behov for å ha henne der:

«Så man føler seg litt alene da, fordi liksom det blir liksom jeg kommer på den avdelingen og så vil ikke, så er det liksom okei men vi trenger egentlig ikke vi har ikke bruk for at du er her, hvorfor er du her også er det litt sånn okei, også ja og så er det

ikke bare å gå til noen å spørre på en måte fordi det er jo ingen andre». (informant 1)

Informanten var i starten innom flere avdelinger, noe som kan ha påvirket hvordan hun opplevde startfasen på barnevernsinstitusjon. Hun opplevde at kollegaene ikke var forberedt på at det kom en nyansatt, de hadde nok med å ta seg av ungdommene og hadde ikke tid til å følge henne opp. Det var ikke den velkommen og åpne armer følelsen hun hadde håper på. I likhet opplevde også en annen informant å bli kastet ut i det. Hun savnet mer informasjon om det praktiske, rutinene på institusjonen og spørsmål etter hvert om hvordan det gikk med henne:

«Litt sånn det praktiske da, savner jeg veldig, også, ja, også kanskje få noen spørsmål da hvordan går det med deg liksom litt etter en uke da, men, ja, sånn er det jo. Man blir jo gjerne bare kasta i det». (informant 2)

En annen informant fikk ikke noen opplæringsvakt ettersom det var korona og mangel på ansatte. Informanten måtte stille opp som ordinær ansatt og fulgte en ungdom på samvær som hun ikke kjente. Det gikk greit ettersom informanten hadde tidligere jobbet med barn og hadde noe erfaring, men informanten fortalte at det var litt ubehagelig. Informanten påpekte at hvis hun hadde vært helt uerfaren så hadde vært veldig overveldende for henne. En av informantene hadde ikke den samme erfaringen som de andre. Dette kan ha en sammenheng med at hun var i praksis et halvt år på institusjonen hvor hun senere fikk jobb. Informanten fikk opplæring og oppfølging over lengre tid, gjerne mer sammenlignet med hva de fleste får.

5.1.2 Vet ikke hvor lista ligger

Flere av informantene visste ikke hva som var forventet av dem. En informant som arbeider med leverturnus og veksler mellom tre og fire døgn på hadde veldig høye forventinger til seg selv å la lista høyt:

«Det er ikke bare det med at jeg sover litt dårlig og ikke sant man legger kanskje lista veldig veldig høyt, også er det ikke mulig å ha lista så høyt når man skal være på i tre og fire døgn». (informant 1)

En av informantene kom med konkrete forslag til hvordan hun skulle ønske at starten på barneverninstitusjonen hadde vært for nyutdannede. Hun foreslo at det burde vært en fadder i

starten som var tydelig på hva som var forventet av den nyutdannede. Informanten nevnte også at det hadde vært nyttig at kollegaene ga den nyutdannede en realitetsorientering, en forberedelse på hva den nyutdannede kom til å måtte stå i:

«Altså at det er tydelig hvilke forventinger du har, men samtidig at dette ikke er forventet at du skal kunne nå. Det tar tida å komme inni det, det tar tid å bygge relasjonen, det tar tid å lære rutinene, vi forventet ikke at du skal på en måte være helt (trekker pusten). Så jeg tror bare det at å bli realitetsorientert i hva du står i da(.,) ja. Det tror jeg kan være lurt å gjøre ganske tidlig». (informant 3)

Informanten påpekte at som nyutdannet kan man ha mer håp i starten og at det var nyttig at kollegaene fortalte at det kunne være en krevende prosess å få til alt man ser for seg. Hvis den nyutdannede ikke får denne orienteringen trodde informanten at man kan få en følelse av å ikke få noe til som kan bidra til at personen blir umotivert for jobben.

5.1.3 Selvfølgeligheter

Flere av informantene erfarte at kollegaene hadde mange selvfølgeligheter. En informant påpekte at kollegaene kunne glemme at folk var helt nye og aldri hadde vært på avdelingen før. Informanten ønsket at de ansatte ble mer bevisste på hvordan de tok imot nyansatte:

«For jeg vet jo at når en blir litt varm i trøya og liksom har jobba en stund så blir man jo litt sånn man glemmer kanskje at folk som kommer og er helt ny aldri faktisk har vært hehe på den avdelingen før og liksom ja, ja at man man ja blir litt bevisst på det da at og hvordan man tar imot eh nye folk ». (informant 1)

En informant fortalte at nyutdannede kunne ha mange spørsmål som de ansatte ikke tenkte det var naturlig å lure på. Dette kan ha en sammenheng med at mye har blitt innarbeidet og en selvfølge for kollegaene. Informanten syntes at det var viktig at kollegaene tok det den nyutdannede opplevde på alvor. Hun hadde opplevd at erfarne kollegaer tok litt lett på hendelser, men at noe som var en bagatell for dem kunne være en stor greie for henne:

«Men det er også viktig at (..) de andre (...) tar det på alvor og det blir gjerne litt lett, jeg har også merket hvis det er noen som har jobbet der i 40 år og tar så lett på det fordi de har opplevd det så mange ganger (...) ehh (...) men for meg som er ny og aldri

har opplevd det så kan det jo en liten bagatell for dem være en ganske stor greie for meg». (informant 5)

5.2 Opplevde belastninger

Temaet omhandler hvilke belastninger nyutdannede kan oppleve på barnevernsinstitusjon i møte med ungdom. Flere av informantene fortalte om belastninger som ikke var krevende i selve situasjonene, men som kunne være krevende over tid. Undertemaene av opplevde belastninger er; avvisning, ta imot uten å svare tilbake og struktur.

5.2.1 Avvisning

En informant trakk frem at hun var sliten og syntes det var utfordrende å ikke nå inn til ungdommen. Den samme informanten fortalte at hun syntes at det var så utfordrende at hun tok kontakt med bedriftshelsetjenesten og innså at hun hadde stått i en massiv avvisning:

«Ja, (heffr), (..) ja. Der og da så påvirker det meg kanskje ikke så veldig mye i liksom i situasjonen, at man står jo gjerne i situasjonen når det pågår emh, men så tilbake til det at jeg var i kontakt med bedriftshelsetjenesten og sånn, så innså jeg jo etter hvert at okei her har jeg jo faktisk stått over en ganske sånn massiv avvisning». (informant 1)

En informant fortalte at det var utfordrende å få til en god relasjon ettersom ungdommen foretrakk andre ansatte. Det å ikke nå inn beskrev en annen informant som at hun forsøkte å gjøre alt for å tilnærme seg ungdommen på en bra måte men ungdommen klarte ikke å se det:

«Og den der at du bryr deg ikke om meg (..) også er det på en måte gjerne det du, altså den der det er ikke sant jeg drømmer om deg, jeg tenker på deg så mye, jeg prøver å gjøre alt jeg kan for å finne en måte (..) at jeg kan tilnærme meg deg på en god måte. Også ser du det ikke, hvordan kan jeg få deg til å se det. Så jeg tror det er den der at du ikke når inn. At jeg på en måte de bare vil hakke tilbake for å holde deg på avstand». (informant 3)

Den samme informanten fortalte at hun trives i jobben, men at hun ikke vet hvor lenge hun orker å stå i avvisningen. Informanten fortalte at det ikke er sunt i lengden å stå i det og at det etter hvert er viktig å kjenne på takknemlighet for jobben man gjør. Flere av informantene

ønsket å gjøre en forskjell for ungdommene. Informantene opplevde at de ikke betyr så mye for ungdommene som de først trodde de skulle gjøre. En av informantene fortalte at det var tyngende over tid å ikke bety en forskjell. Fortvilelse, hjelpeløshet og det å ikke strekke til er følelser som blir beskrevet av den ene informanten:

«At man ikke strekker til fordi ingenting er godt nok, eh og selv om man liksom prøver alt i verden for at det skal bli (..) eh. , ja at man liksom skal møte de ønskene som ungdommene har så blir det på en måte eh, det ja.(....) Eh så(..) ja, føler(...) på at litt sånn da og er det jo litt fortvilelse og ja hjelpeløshet». (informant 1)

5.2.2 Ta imot uten å svare tilbake

Ingen av informantene hadde opplevd fysisk vold på institusjonen. Ungdommene kunne skrike og si mange stygge ord direkte til de ansatte. Informanten fortalte at det ikke påvirket henne så mye i selve situasjonen. I ettertid innså hun at det var tøffere enn hva hun først trodde. Informanten kunne ikke gå i forsvar og gi tilbake med samme mynt til ungdommene:

«Så hadde det ikke gjort noe godt med å(..) på en måte holdt jeg på og si å gå i den type forsvar da fordi det blir jo en slags liksom hvis man bare gir tilbake med samme mynt at det på en måte ja, ja». (informant 1)

Lignende refleksjoner beskrev en annen informant at hun må være profesjonell og kan ikke slå tilbake:

«Ja så det er jo på en måte har jeg en konflikt med noen i familien kan jeg jo bare pøse på liksom (ler), eh men eh må jo bare prøve og så holde det, være profesjonell ikke sant, kan ikke, kan ikke slå tilbake liksom (ler)».(informant 2)

En annen informant fortalte at hun syntes det var utfordrende at ungdommene kunne si stygge kommentarer til henne som de visste hun kom til å reagere på og at hun da ikke kunne svare tilbake på samme måte. Hun påpekte at det noen ganger hadde vært bra å ta igjen, men at hun enda ikke har gjort det:

«Så du synes på en måte at det er greit og bli snakket til på den måten også eh tror jeg etter hvert at det kan bli så mye at du bare tilter, at det er nok. Det kjente jeg en dag

selv at nå orker jeg ikke å høre på dette mer og da var det nesten sånn at det hadde vært gøy å tatt tilbake igjen. Og det har jeg ikke gjort, men noen ganger tenker jeg at det hadde vært bra». (informant 3)

5.2.3 Struktur

Arbeidstidene var noe som ble trukket frem som utfordrende for informantene. En informant som arbeider med levertur fortalte at det er viktig for henne å ta ut hviletiden som er på to timer per døgn. Informanten fortalte at det er vanskelig å være påskrudd i så mange døgn og være der for ungdommene i den grad som de ønsker. Videre at det går utover søvnkvaliteten hennes:

«Man merker at søvnkvaliteten hehe er liksom litt annerledes. Det er jo klart når man er påskrudd i så mange døgn liksom og man skal jo igjen være der for ungdommen. Så har jeg uttrykt at jeg synes det er vanskelig, at det synes jeg. Fordi jeg føler ikke at jeg kanskje kan være helt eh påskrudd og være der liksom på en måte for ungdommene i den grad som de har lyst.» (Informant 1)

En annen informant fortalte at hun jobber langvakter i helgene på 12 timer. Hvis det var en konflikt med ungdommene var det veldig tungt å ha det hengende gjennom en så lang vakt. Den samme informanten syntes at det er dumt at de mangler ansatte på kvelden. De ansatte får mer å gjøre og vet aldri hva som kan skje på et skift:

«Så det eh at vi av og til er manko på en på kvelden og sånn det synes jeg blir dumt eller for dårlig ikke sant og det setter jo mer, at vi får mer å gjøre da ikke sant, ehh(...) og(..), nei jeg tror det er det at man må liksom være heller for mye folk på jobb enn for lite når det er snakk om sånn(..), fordi man vet jo aldri hva som kan skje på et skift». (informant 2)

5.3 Konsekvenser av belastningene

Dette temaet tar opp hvordan belastningene kan påvirke de nyutdannede og hva som kan være konsekvensene av belastningene. Undertemaene er; ta med seg jobben hjem og ikke kunne holdt ut flere år i jobben. Tre av informantene er usikre på om de kunne holdt ut flere år i jobben. De andre to informantene har lyst til å jobbe noen år til på barnevernsinstitusjon, men

ønsker etter hvert å prøve andre jobber også.

5.3.1 Tar med seg hjem

Den ene informanten brukte lang tid på å hente seg inn igjen når hun har friuke:

«Jeg merker at jeg bruker så lang tid for eksempel når jeg har fri den uken, så bruker jeg så lang tid på en måte (..)å hente meg inn igjen». (informant 1)

En annen informant merket at når hun har vært i konflikt med ungdommene og det går lang tid før hun skal jobbe igjen, så hang det litt over henne:

«Mhm, fordi det er så tungt på en måte, mhm og det gjør noe med hele deg ikke sant, du kanskje du går hjem og er enda i en konflikt med den ungdommen da, ikke sant, Og så er det liksom, du vet ikke du har ikke jobbet før det har gått to uker ikke sant, du har to uker fri mellom også henger det liksom litt over deg». (informant 2)

Den tredje informanten som ny visste ikke hva som var normalt når ungdommene var ute på kvelden og ikke kom hjem når de skulle. Hun kunne ta med seg stresset hjem å drømme om hvordan det gikk med ungdommene:

«Jeg som ny vet gjerne ikke hva som er normalt også blir jeg veldig sånn stressa, da kan du gå hjem med det stresset når du kommer hjem og (..) som sagt som jeg sa når du drømmer om det hvordan har det gått og gjerne også på vakt da på kvelden og ikke vite hvordan det går for nattevakten og få dem hjem igjen på en måte». (informant 3)

En annen informant fortalte at hvis det ble kaos på overlapp og at hun ikke fikk snakket med kollegaene så kunne hun bruke to dager av friperioden på å koble av. Hun påpekte at det er viktig å få snakket ut om det før man går ut i friperioden. Hvis ikke blir friperioden veldig kort og man får ikke noe annet liv.

5.3.2 Kunne ikke holdt ut i flere år

En av informantene ble overrasket over at hun så tidlig etter å ha jobbet kun et halvt år kjente på nærmest en utbrenthet, at hun var så sliten at hun går til legen med det. Informanten vurderte at hun muligens ikke burde jobbe på barnevernsinstitusjon og så seg rundt etter andre

stillinger.

En annen informant fortalte at jobben på barnevernsinstitusjon var en fin start, men at hun ikke kunne holdt ut flere år og at du lett kan brenne deg ut. Lignende beskrivelser hadde en annen informant at hun trives i jobben, men vet ikke hvor lenge hun kan stå i avvisninger og lite takknemlighet. Hun tror at det er usunt å stå i det for lenge, men at hun akkurat nå kunne forlenget vikariatet.

To av informantene har ikke disse beskrivelsene. De påpekte at noe av det som bidro til at de ønsker å fortsette å jobbe noen år til på barnevernsinstitusjon er fordi de har kollegaer som de kan snakke med å få støtte fra.

5.4 Oppfølging og ivaretagelse

Dette temaet omhandler hvordan nyutdannede kan oppleve oppfølgingen og ivaretagelsen på institusjonen. Undertemaene er; hvordan informantene opplever oppfølgingen fra kollegaer, ledelse og bedriftshelsetjenesten.

5.4.1 Kollegaer

Flere av informantene fortalte at det var viktig å få snakket ut om hendelser på institusjonen med kollegaer. I hvilken grad informantene snakket med kollegaene sine var ulikt. En informant fortalte at de pleide å snakke om hva som hadde skjedd etter hvert skift. De fleste av informantene fortalte at det ikke stod noen plass at de skulle snakke sammen etter et skift. Det var likevel en kultur med kollegaene som jobber sammen at de ønsket å snakke sammen om hendelser og gjorde det ved behov. De snakket om hva de følte, situasjonene som har skjedd og hvordan situasjonen kan løses til neste gang. En av informantene fortalte at hun hadde nytte av dette særlig i starten som ny:

«Mhm, så det har jeg hvert fall hatt mye nytte av, i hvert fall i starten som ny i barneverninstitusjon fordi da får man på en måte en arena hvor du kan ta opp ting du selv er usikker på emhh hvis du har tatt et valg som du er usikker på så kan du drøfte det med kollegaer og finne ut av hva de også mener og på en måte finne ut okei kanskje det var en god avgjørelse likevel». (informant 4)

Informantene fortalte at det var nyttig å snakke med kollegaene for å få svar på hva de kunne

gjort annerledes. Noen av informantene skulle ønske at kollegaene ble flinkere til å snakke sammen og at det var noen kollegaer som var dårlige på det sammenlignet med andre. En informant fortalte at hun drømte om ungdommene. Dette hadde hun snakket mest med de hjemme om og i mindre grad med kollegaer. Den samme informanten skulle ønske at hun fikk hjelp til å anerkjenne det hun står i og kunne få vanlig trøst fra kollegaene:

«Vi skal få, eh bør få hjelp fra andre til og på en måte anerkjenne det du står i og hjelp til slik at du kan utvikle deg bedre eventuelt (..) på en måte, ja. (.....) og vanlig trøst». (informant 3)

En annen informant fortalte at det å legge over problemene til kollegaen kan være en utfordring ettersom kollegaen ikke skal være terapeut heller:

«Altså fordi det er jo noe med det er jo veldig faglig da, men det er jo noe med det å skulle legge over de problemene da man har emh over på noen andre hvis man liksom ikke er kompetent nok til å ta det imot, fordi det er jo altså emh ja, kollegaen skal jo ikke være terapeuten heller». (informant 1)

Enkelte av informantene fortalte at kollegaene var viktig for å kunne avlaste hverandre. Det kunne ifølge en av informantene være viktig å si ifra til kollegaen hvis det blir for mye. En annen informant fortalte at det var lett at kollegaene bare lot den nyutdannede spinne på, men hun skulle ønske at det var en forventning at kollegaene skulle jobbe sammen og avlaste hverandre:

«At det må være en åpenhet for det også(..) spesielt hvis du står i det med en ungdom over lengre tid i en kamp (..) også(.) kan det være godt på en måte og bare for de rundt okei nå tar hun det (.)den situasjonen, men at de plutselig kommer inn og sier nå går du, om så gå og ta deg en luftetur, nå tar jeg over for en periode». (informant 3)

Informantene fortalte at det kan være utfordrende å stå i krevende situasjoner alene og at det er viktig i etterkant at kollegaene viser interesse og diskuterer hendelsen sammen. Følgende sitat er med å beskrive disse opplevelsene:

«Også blir det veldig, det blir veldig belastende å stå i sånn der ting aleine da. Så det

er så godt at folk bare, du hva var det egentlig som skjedde nå eller, ja, at vi diskuterer hendelsen etter på da». (informant 2)

En av informantene tror at et godt miljø på arbeidsplassen kan være en pådriver for å ikke bli utbrent. Hun opplever at det er så godt miljø på institusjonen at hun ønsker å jobbe der en stund:

«(trekker pusten) Da ehh et godt miljø da føler du deg kanskje mer sett sånn som jeg føler det i hvert fall ehh og du føler deg ehhm støttet ehh av kollegaene dine og ledelsen ehh skal du stå alene i krevende situasjoner på en arbeidsplass ehh så blir det fort håpløst (hehe) for de fleste». (informant 4)

5.4.2 Ledelse

Det kommer frem ulik praksis i forhold til hvordan ledelsen følger opp informantene. En av informantene opplevde at ledelsen tok kontakt med henne etter utfordrende hendelser og spurte om den ansatte trengte oppfølging. De fleste av informantene måtte ta kontakt selv med ledelsen når de trengte oppfølging. En informant fortalte at hun tok kontakt med ledelsen og opplevde oppfølgingen hun fikk som veldig positiv. Hun fikk tilbud om timer hos bedriftshelsetjenesten, noe som hun takket ja til. Ledelsen spurte videre over en periode hvordan det gikk med henne. Ifølge informanten er det et lederansvar å se hver enkelt ansatt og å gi en god oppfølging.

En informant opplevde at det kunne settes litt for høye forventinger til hva som skulle tales uten oppfølging og mente at det burde vært en rutine for hvor lenge ansatte skal stå i noe. Hun påpekte at ledelsen i større grad burde tatt mer ansvar og skapt en rutine hvor den ansatte får et direkte tilbud om å snakke med bedriftshelsetjenesten hvis den ansatte har stått i krevende situasjoner. Informanten påpekte at rutinen er særlig viktig for nyutdannede som gjerne står i et vikariat og ikke ønsker å bruke ekstra ressurser, men som ønsker å bevise at de kan stå i det:

«Jeg mener at eh sjefen burde sagt at her altså nå har du gått gjennom dette nå må du snakke med henne også kan jeg komme til et punkt at jeg snakker med henne og sier at men jeg trenger det ikke, okei så er det greit. Men at det ligger i en rutine at du må snakke og jeg mener ikke med alle hendelser, men jeg mener med noen for spesielt

som nyutdannet tror jeg at du kommer inn og tåler ekstremt mye for du skal vise at det, at jeg kan dette også står du i ekstremt mye så tilslutt da så baam, jeg tror at det er der at mange blir utbrent på det da». (informant 3)

En annen informant fortalte at ledelsen i etterkant av alvorlige hendelser spurte henne om hun ønsket å snakke med dem. Lederne var også tilgjengelige på telefonen. Informanten opplevde at hun kunne ringe lederne også utenfor deres arbeidstid og at de svarte på en måte som gjorde at hun følte at hun ikke forstyrret, men faktisk kunne ringe. Følgende utdypet informanten hva denne tilgjengeligheten fra ledelsen har betydd for henne:

«Det betyr alt egentlig, hadde jeg hatt, måtte stått i situasjoner som jeg aldri hadde sett eller visst hvordan jeg skulle løse det, eller visste egentlig om det var lov å gjøre det i det hele tatt så tror jeg egentlig at jeg hadde kjent litt mer på det og bli (...) ja, vært litt usikker i jobben» (...) det (..) ja, så det betyr jo egentlig at jeg kan gå på jobb og føle meg trygg«. (informant 5)

En annen informant fortalte at de har en evaluering i starten av skiftet og skriver opp hva som kan være risikofyllt, eksempelvis hvis en av ungdommene skal på samvær. På slutten av vekten gikk de gjennom hvordan tiltakene fungerte og hvordan de ansatte har hatt det på vekten. Dette var den eneste informanten som hadde en fastlagt rutine for debriefing, men hun opplevde likevel at det ikke alltid ble etterfulgt. Hun opplevde at det var kun etter alvorlige situasjoner at det ble gjort. Resten av informantene fortalte at det ikke var noen skriftlig rutine på at de ansatte skulle snakke sammen, men at det var flytende og avhengig av hvem du jobbet med. En av informantene påpekte at lederen på institusjonen burde hatt et ansvar for å kontrollere at det skjer.

I forhold til oppfølgingen i starten som nyansatte er erfaringene fra de fleste informantene at ledelsen ikke har hatt noen sentral rolle i dette. En informant påpekte at hun syntes det burde vært et lederansvar å forberede de andre ansatte på at det kom en nyansatt:

«Og det er litt sånn det er jo på en måte det går jo litt sånn på på lederansvar at man forbereder de ansatte på at nå kommer det noen som er nye sånn at enn slipper og få kommentarer på sånn hvorfor er du her hehe, og så er det litt sånn, nei, emh fikk beskjed om å komme hit. Så så ja». (informant 1)

En annen informant skulle ønske det ble satt inn en fadder som kunne fulgt henne i en litt lengre periode i starten. Dette er noe hun ville satt inn selv hvis hun var leder. Informanten påpekte at hun tror at dette hadde vært en god investering på lang sikt. Videre påpekte hun at det er mye uforutsigbarhet på institusjon. Da er det viktig at rammene som vi kan gjøre noe med blir så forutsigbare som mulig. En informant skiller seg ut fra de andre og fortalte om en mer aktiv ledelse som blant annet spurte henne om hun hadde blitt lært opp i det hun skulle:

«Leder følger meg opp og spør har du blitt lært opp i det, har du lest disse dokumentene eller har du sett disse nye kravene eller (..) ja (...) at det alltid er en leder på toppen som spør om jeg har nok (..) blitt lært opp nok da til å kunne gjøre det jeg skal». (informant 5)

Enkelte av informantene ønsket at ledelsen i større grad så hva de stod i. En informant skulle ønske at ledelsen var mer ute i miljøet og tror at dette kunne bidratt til at ledelsen ble bedre på å møte de ansatte. Videre at det er vanskelig å si noe om det du ikke ser. En informant opplevde at personalmøter ofte ble brukt som en kanal for ledelsen til å gi informasjon. Hun skulle ønske at de ansatte kunne komme med problemstillinger fra institusjonen som de kunne diskutere med ledelsen.

5.4.3 Bedriftshelsetjenesten

En av informantene ga uttrykk til lederen at hun hadde utfordringer på jobben og fikk deretter tilbud hos bedriftshelsetjenesten. Bedriftshelsetjenesten er en rådgivende tjeneste som hjelper arbeidsplassen med forebyggende arbeid i forhold til helse-, miljø- og sikkerhet. Formålet er å forebygge belastninger av arbeidet og tjenesten består av psykologer, leger, sykepleiere og andre yrkesgrupper (Oslo Economics, 2018, s. 4). Informanten opplevde at samtalene med bedriftshelsetjenesten hjalp henne å sette ord på hvorfor hun var så sliten og bidro til at hun ikke måtte sykemelde seg. Informanten hadde sett på andre stillinger, men slo det fra seg takket være to samtaler med bedriftshelsetjenesten.

Det kom ifølge den samme informanten en veileder fra bedriftshelsetjenesten hver andre måned for å snakke med alle de ansatte om utfordringene knyttet til ungdommen spesifikt. Dette ga informant uttrykk for var veldig positivt særlig for henne som nyansatt:

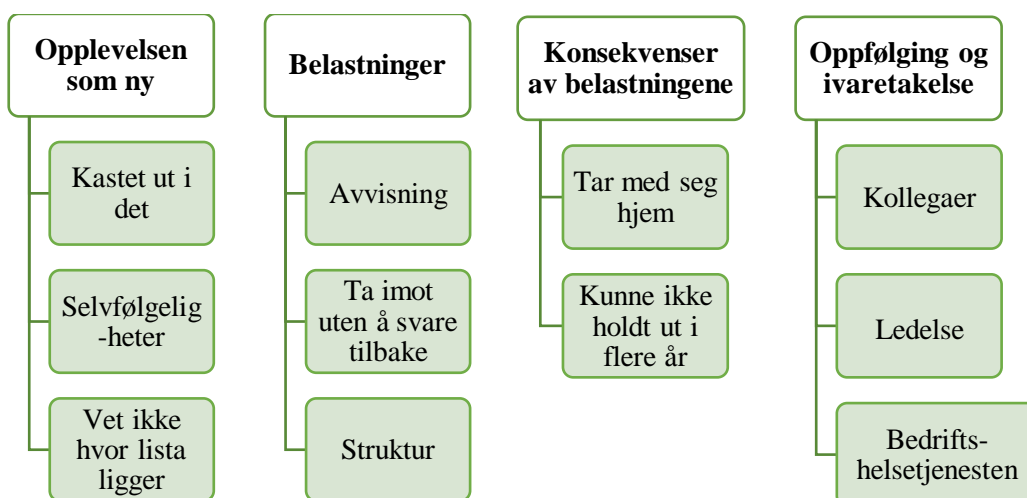
«Ja så det har jo også vært veldig positivt. Ja på en måte for en sånn utvikling både for min del egentlig også. Ooog som jeg er ganske ny i gamet i hvertfall i en slik type jobb, emh også som team ja, at enn får litt input og andre tanker». (informant 1)

I likhet fortalte også en annen informant at de har hatt en psykolog fra bedriftshelsetjenesten som de snakket med. Psykologen hadde snakket med de ansatte om at det ikke var gunstig å ha for høye forventinger til seg selv eller til ungdommene. Informanten påpekte at veiledning burde blitt mer brukt og at i alvorlige hendelser burde det vært pålagt å snakke med en psykolog fra bedriftshelsetjenesten:

«jeg tror at i alvorlige hendelser så bør du med tvang måtte snakke med (lite sukk) en eller annen ekstern som kan hjelpe og det ikke er frivillig fordi det går også igjen på den stoltheten jeg vil bare klare meg så da sier du ikke ja til et slikt tilbud fordi det bruker tid». (informant 3)

En informant fortalte at de har en psykolog fra bedriftshelsetjenesten som har kjennskap til hvordan det er å jobbe på barnevernsinstitusjon. Hun har selv ikke har hatt behov for å gå til psykologen, men har fått tilbud om det i etterkant av hendelser.

Modellen nedenfor viser oversikt over hovedtema og underkategorier som har vært fremtredende i datamaterialets analyse. Hovedtemaene er; opplevelsen som ny, belastninger, konsekvenser av belastningene, samt oppfølging og ivaretagelse.



Modell: Oversikt over hovedtema og underkategorier for studiens funn

6. Diskusjon

Funnene mine viser at belastningene er stor for nyutdannede og nyansatte. Belastningene er knyttet opp til det å være ny. Risikofaktorene knyttet til å være ny er å bli kastet ut i det med lite oppfølging, selvfølgelighetene på institusjonen som kan bidra til at den nyutdannede ikke får nødvendig kunnskap og ikke vet hvor lista ligger. Nyutdannede opplever i tillegg emosjonelle belastninger i form av avvisning og at de må ta imot uten å kunne svare ungdommen tilbake på samme måte, men må være profesjonelle. Strukturen på institusjonen kan også være en belastning. Samlet kan belastningene føre til at den nyutdannede tar med seg jobben hjem og ikke kan se for seg å jobbe i flere år på barnevernsinstitusjon. I dette kapittelet skal jeg ut ifra funnene og tidligere presentert teori diskutere problemstillingen: *«Hvilke risikofaktorer opplever nyutdannede som arbeider på barnevernsinstitusjoner» ?*

6.1 Opplevelsen som ny

6.1.1 Kastet ut i det

Informantene opplevde å bli kastet ut i arbeidet. De fortalte om et forbedringspotensial i forhold til oppfølgingen som ny og at ledelsen i flere av tilfellene virket fraværende. Noen av informantene begynte å jobbe på barnevernsinstitusjon under koronapandemien hvor økt sykefravær blant de ansatte kan ha preget deres situasjon og opplæring. En av informantene fikk ikke opplæringsvakt ettersom det var mangel på ansatte. På den måten stilte det store krav til henne som helt ny at hun måtte være med på samvær med en ungdom. Jobbkravene var høye, noe som kan øke byrdene til det å være ny (Vråle, 2015 s, 47).

Lignende kom frem i en masteroppgave som undersøkte turnover blant nyutdannede sykepleiere på sengepost, hvor det kom frem at sykepleierne som sluttet innen første år fikk begrenset opplæring og mye ansvar. I oppgaven kommer det frem at det å være ny kan være overveldende og en påkjenning i seg selv. Belastningene kan øke hvis det forventes at den nyutdannede skal ta mye ansvar uten tilstrekkelig opplæring (Olsen, 2021, s. 67). Ifølge Lee et al., 1996 i Olsen, 2021, s. 67) er det ikke overaskende at nyutdannede sykepleiere slutter etter kort tid når de ikke får tilstrekkelig oppfølging.

Mangelfull opplæring kan gi økt risiko for utbrenthet (Roness & Matthiesen, 2002, s. 323). Det kan også bidra til at enkelte kan miste troen på seg selv som framtidig profesjonsutøver

(Vråle, 2015, s. 46-47). Faren er større for at nyutdannede med mangel på ivaretagelse i startfasen mistrives og slutter etter kort tid (Sagberg, 2017, s. 14). Mye ansvar og lite opplæring kan trolig være risikofaktorer som kan bidra til at den nyutdannede slutter i jobben.

En informant (1) fortalte at hun opplevde at kollegaen som hun fikk beskjed fra ledelsen om å ringe til ikke visste hvem hun var og at institusjonen hun skulle jobbe på ikke hadde behov for hennes hjelp. Hun opplevde at institusjonen ikke var forberedt på at det kom en nyansatt. En informant (2) skulle ønske at kollegaene etter hvert spurte hvordan det gikk med henne.

Mangel på støtte kan bidra til at den nyutdannede får en følelse av å måtte stå alene i jobbkravene. I studiet til Belcastro et al., (1982 i Lambert et al., 2010, s. 1221) kom det frem at de lærerne som samhandlet minst med andre lærere var mest utbrent. Den nyutdannede kan bli mer sårbar ved å ikke få den sosiale støtten (Lambert et al., 2010, s. 1220–1221).

En av informantene fortalte at hun ble plassert av ledelsen på en avdeling hvor de ansatte ikke hadde behov for hennes hjelp. Ledelsen hadde et separat kontor en annen plass i byen. Hun kunne ikke spørre hva hun skulle gjøre videre ettersom ledelsen ikke var der. Det at ledelsen ikke hadde kontor på avdelingen til institusjonen kan bidra til at de kan oppleves som fraværende, noe som kan føre til at jobben blir mer uforutsigbar og vanskelig (Lombardo 1981, i Lambert et al., 2010, s. 1222). Ifølge Bahner & Berkel (2007 i Lambert et al., 2010, s. 1222) kan mangel på støtte fra ledelsen bidra til utbrenthet. Erfaringene til informanten kan beskrive en opplevelse av lite kontroll over egen arbeidssituasjon. Høye jobbkrav kan bli et enda større problem hvis man har lite kontroll i arbeidssituasjonen (Weisæth & Dalgard, 2000, s. 44).

6.1.2 Selvfølgeligheter

Årsaken til at de nyutdannede opplevde å bli kastet ut i arbeidet kan være fordi det er mye som er selvsagt for kollegaene og at de kan glemme at vedkommende er ny. En informant (2) fortalte at kollegaene kunne glemme å fortelle om rutiner og relevant informasjon om ungdommene. Dette kan ha en sammenheng med taus kunnskap. Taus kunnskap kan betegnes som selvfølgeligheter som er blitt en del av institusjonen og tas for gitt av kollegaene (Sagberg, 2017, s. 33).

Det kan ta lang tid å få grep om hvordan de ansatte handler i en organisasjon hvis ingen gir informasjon og forklarer hva som må kjennes til for å kunne fungere i institusjonen (Sagberg,

2017, s. 33). Dette kan bidra til at det tar tid å finne seg til rette og å opparbeide seg nødvendig kompetanse for å innfri jobbkravene. Vanskeligheter med å innfri jobbkravene kan etter hvert føre til tilbaketrekning og distansering (Roness & Matthiesen, 2002, s. 378).

6.1.3 Vet ikke hvor lista ligger

Flere av informantene hadde høye og urealistiske krav til seg selv. En informant (1) fortalte at hun la lista veldig høyt og innså at det ikke var mulig å ha lista så høyt når hun jobbet med levertid med tre eller fire døgn på jobben omgangen. De høye kravene kan ha en sammenheng med at nyutdannede kan ha ressurser i form av engasjement og håp (Haavik & Toven, 2020, s. 127). Arbeidet på institusjon kan være utfordrende. Nyutdannede kan oppleve at teorien ikke stemmer med praksis og at de ikke klarer å oppnå målene de setter seg. Konsekvensene av dette kan være at den nyutdannede kan kjenne på selvforakt, frustrasjon og en følelse av å ikke makte jobben. Følelsen av å ikke makte jobben kan føre til at den nyutdannede beveger seg mot en utbrenningsprosess (Bang, 2003, s. 39–40).

Mange nyutdannede kan være utrygge på om de er flinke nok og om de er egnet til jobben. De kan søke bekreftelse på dette ved å jobbe hardt og strekke seg langt (Haavik & Toven, 2020, s. 124). Det at nyutdannede ikke vet hvilke forventinger som stilles til dem kan bidra til at de strekker seg enda lengre. Den ene informanten opplevde at det å ikke vite hva som forventes kan bidra til en følelse av å ikke få noe til og kan gjøre personen umotivert. Mangel på tilbakemeldinger om hva som forventes kan bidra til at engasjementet forsvinner hos den nyutdannede (Demerouti et al., 2001, s. 502).

6.2 Opplevde belastninger

6.2.1 Avvisning

Ifølge Isdal er avvisning en stor belastning i hjelpeyrket og kommer fra den grunnleggende følelsen redsel for å bli forlatt (2017, s. 68). Flere av de nyutdannede fortalte at de opplever at det er vanskelig å bli avvist. Ifølge den ene informanten kan det være tøft at ungdommen gir uttrykk for at de ikke liker deg og heller oppsøker andre ansatte.

En annen informant innså etter samtale med bedriftshelsetjenesten at det var den massive avvisningen som hadde bidratt til at hun var så sliten. Informanten fortalte at situasjonen ikke påvirket henne der og da, men over tid. Hun ble overrasket at hun så tidlig etter kun å jobbet

et halvt år, opplevde seg så utslitt. Utømmelse er følelsen av å være uttømmet av de emosjonelle kravene i arbeidet (Maslach, 2001, s. 399). Ifølge Figley (1995 i Baugerud, 2019, s. 233) oppstår utbrenthet ikke ut fra enkelthendelser, men utvikler seg gradvis over tid.

Informantene fortalte at avvisning kan være vanskelig ettersom de ikke opplever å bety en forskjell for ungdommene. En av informantene (1) fortalte at hun forsøker å gjøre alt for ungdommene. Ifølge Bang har de fleste gått inn i arbeidet med andre mennesker med et ønske om å kunne hjelpe og å bety en forskjell. Hvis motivasjonen ikke blir møtt kan den ansatte kjenne på en følelse av å ikke mestre arbeidet (2003, s. 40). Avvisningen kan bidra til at informantene opplever at de ikke strekker til. Dette kan ifølge den ene informanten (1) føre til følelser av fortvilelse og hjelpeløshet hos henne. Det kan være tyngende over tid ifølge den ene informanten å ikke oppleve at man faktisk betyr en forskjell. Ifølge den ene informanten er avvisning såpass utfordrende at til tross for at hun trives i jobben vet hun ikke hvor lenge hun kan stå i avvisningen. Hun tror at det ikke er sunt å stå i det for lenge, samt at takknemlighet for hennes tilstedeværelse er etter hvert viktig.

Nyutdannede kan sortere feil når ungdommene avviser. De kan tenke at ungdommen avviser og at jobben er utfordrende fordi de selv ikke er dyktige, noe som er å legge årsaken på feil sted. Dette kan bidra til at de overveldes og opplever skyldfølelse (Haavik & Toven, 2020, s. 125–126). Å ikke oppleve mestring og å føle seg udugelig kan føre til utbrenthet (Bang, 2003, s. 40).

6.2.2 Ta imot uten å svare tilbake

Flere av informantene fortalte at de ikke kan svare ungdommen tilbake på samme måte, men må gjerne være trygg og avbalanserte (Haavik & Toven, 2020, s. 34-35). De nyutdannede må skjule egne følelser og opptre profesjonelt. De må drive med emosjonelt arbeid som innebærer å fremkalle og å tilpasse egne følelser til situasjonen (Hochschild, 1979, s. 561). Den ene informanten (2) fortalte at hjemme i en konflikt kan hun pøse på, men på jobb må hun være profesjonell. De nyutdannede kan kjenne på emosjonell dissonans, hvor det er en ubalanse mellom utrykte og den nyutdannede sine egentlige følelser (Gunnarsdóttir, 2016, s. 90,92). Emosjonell dissonans over tid kan være belastende og kan øke risikoen for å bli utbrent (Indregard et al., 2017, s. 90).

Nyutdannede kan være ekstra sårbare for emosjonell dissonans ettersom de enda ikke kjenner til egen arbeidskapasitet. De kan ha utfordringer med å sette grenser for seg selv, samt lytte til egne følelser og kroppslige signaler (Haavik & Toven, 2020, s. 125). Å sette grenser for seg selv kan innebære når det er mulig å gå vekk fra situasjonen istedenfor å ta imot stygge kommentarer fra ungdommene. Det at de nyutdannede arbeider på institusjon hvor de stadig opplever emosjonell dissonans og ikke har strategier for å ivareta seg selv kan bidra til at de overanstreges av de emosjonelle kravene i arbeidet. Dette kan videre føre til utmattelse (Maslach et al., 2001, s. 399). Tilstander som kan oppstå som en følge av utmattelse er kynisme, tilbaketrekking og søvnvansker. Tilstandene kan bidra til at den nyutdannede får mindre kapasitet og ressurser til å benytte i krevende situasjoner på institusjonen (Roness & Matthiesen, 2002, s. 44).

6.2.3 Struktur

Informantene fortalte at de har utfordringer med arbeidstidene. Enkelte av de nyutdannede arbeidet med leverturnus. Skiftarbeid er ansett som et jobbkrav som er særlig assosiert med utbrenthet (Roness & Matthiesen, 2002, s. 377). Informanten (1) opplevde at det å jobbe med leverturnus påvirket søvnkvaliteten og at hun ikke klarer i så mange døgn å være der for ungdommene i den grad de ønsker. Studier viser at lange arbeidsuker gir økt risiko for psykiske vansker og søvnproblemer (Lie mfl. 2014:100, i Olberg & Pettersen, 2015, s. 51). En annen informant (2) tok til tider med seg hjem konflikter med ungdommene.

Den samme informanten (2) fortalte at hun opplevde på kveldsvaktene at det er mangel på personell som fører til at de ansatte får mer å gjøre. Dette kan bidra til at jobbkravene øker ved at det blir større arbeidsmengde per ansatt (Roness & Matthiesen, 2002, s. 136). Videre kan det bidra til at de ansatte ikke får fulgt opp ungdommene i den grad de trenger. De ansatte kan få en følelse av at de ikke får hjulpet ungdommene. Ifølge Haavik & Toven kan det å ikke få hjulpet være noe av det tyngste ved jobben. Det kan bidra til dårlig samvittighet og lav mestringsfølelse (2020, s. 32, 34). Informanten (2) påpekte at det heller bør være for mange på jobb fordi de aldri vet hva som kan skje. Det kan være belastende å være for få ansatte på jobb hvis noe utenom det vanlige skjer og det ikke er nok folk til å håndtere det. Dette kan gi utrygghet for de ansatte (Haavik & Toven, 2020, s. 61).

6.3 Oppfølging og ivaretagelse

Funnene viser risikofaktorer som kan være alvorlige. Høye jobbkraav i form av mye ansvar i starten, lite opplæring, få jobbressurser i form av støtte og oppfølging kan føre til at de nyutdannede ikke opplever mestringsfølelse. Nyutdannede kan uten støtte vende det innover og tro at det er noe feil med dem som gjør at de ikke mestrer jobben (Haavik & Toven, 2020, s. 125–126). Når institusjonen mangler sentrale ressurser kan de nyutdannede ikke håndtere de negative effektene av høye jobbkraav, noe som kan føre til redusert jobbengasjement og at de slutter (Roness & Matthiesen, 2002, s. 377–378).

Det kan være sentralt å fokusere på tiltak som kan forebygge utbrenthet. Identifisering av risikofaktorer på arbeidsplassen kan gi en mer målrettet forebygging (Aagestad & Lone, 2018, s. 61). Det vil derfor diskuteres videre hvordan risikofaktorene som de nyutdannede opplever kan forebygges. Forskningen viser at organisasjonen og situasjonelle faktorer kan ha størst betydning i forebyggingen (Maslach et al., 2001, s. 410). Hovedfokuset vil derfor være på sosiale og organisatoriske forhold, samt hvordan kollegaene og ledelsen kan være med å forebygge risikofaktorene de nyutdannede opplever. Det kan være viktig å ta organisatoriske grep på primært to fronter for å forebygge risikofaktorene som informantene opplever. Den første fronten innebærer å redusere eller omforme jobbkraavene og den andre fronten innebærer å styrke jobbressursene (Roness & Matthiesen, 2002, s. 378-379).

6.3.1 Opplæring

Den første fronten innebærer å redusere eller omforme jobbkraavene (Roness & Matthiesen, 2002, s. 378–379). Det å redusere jobbkraavene kan innebære opplæring av den nyutdannede. Flere av informantene var misfornøyd med opplæringen. De opplevde å bli kastet ut i arbeidet og lite bevissthet fra kollegaene om at den nyutdannede var ny. Dette kan være fordi institusjonen kan ha lite bevissthet når det gjelder hvordan nyansatte tas imot. Det kan også være at nyutdannede kan ha behov for en mer spesifikk og grundig opplæring sammenlignet med mer erfarne nyansatte. En av informantene opplevde ikke å bli kastet ut i jobben. Dette kan være fordi hun var i praksis et halvt år på institusjonen hvor hun senere fikk jobb. Informanten fikk opplæring og oppfølging over lengre tid. Dette er trolig mer opplæring sammenlignet med hva de fleste får, men som flere nyutdannede kan ha behov for.

En måte å forebygge risikoen for at de ansatte opplever å bli kastet ut i jobben kan være at kollegaene hever kompetansen til den nyutdannede ved å gi en grundig opplæring (Roness &

Matthiesen, 2002, s. 378-379). Dette kan innebære slik som den ene informanten (2) savnet fra kollegaene at de ansatte viser den nyutdannede rundt på institusjonen, fortalte om det praktiske og er tilgjengelig for spørsmål. Det kan være viktig at den nyutdannede får en fadder. Ingen av informantene hadde en fadder i oppstarten. Fadderer kan informere om rutinene til institusjonen, være en støtte og kan bidra til å gjøre det lettere for den nyutdannede å bli kjent med kollegaene (Sagberg, 2017, s. 72,80).

Det å ikke ha en fadder kan bidra til at den nyutdannede må stå alene i store utfordringer med mangel på erfaring, noe som kan gi økt stress (Skovholt & Mathison, 2011, s. 88). Systematisk opplæring kan bidra til at overgangen fra student til nyutdannet blir mindre utfordrende (Vråle, 2015, s. 46-47). Grundig opplæring og ivaretagelse kan forebygge utbrenthet og bidra til at den nyutdannede ikke slutter i jobben (Roness & Matthiesen, 2002, s. 323; Sagberg, 2017, s. 14).

Det kan være sentralt at personen som har hovedansvar for opplæringen av den nyutdannede fristilles for andre oppgaver slik at oppfølgingen ikke blir en ekstra arbeidsoppgave (Sagberg, 2017, s. 80). En av informantene opplevde at kollegaene ikke hadde kapasitet til å følge henne opp, ettersom de hadde nok med ungdommene. Det at personen som skal følge opp den nyutdannede er fraværende kan være stressende for den nyutdannede (Skovholt & Mathison, 2011, s. 88).

En av informantene fikk aldri på grunn av koronapandemien og mangel på ansatte noen opplæringsvakt. Sagberg påpeker at nyansatte ikke bør ha den første dagen på jobb når flere av de faste kollegaene og ledelsen ikke er tilstede (2017, s. 80). Flere av informantene begynte som ekstravakt og det var behov for at de skulle være raskt på jobb. Det var trolig ikke nok kapasitet til at de fikk den nødvendige oppfølgingen som de hadde behov for som nyutdannet. Dette kan indikere at det er behov for nok ressurser når den nyutdannede skal starte opp.

6.3.2 Avlastning

Den andre måten å minske stress hos den nyutdannede kan være å redusere jobbkravene ved å redusere arbeidsmengden eller reduksjon i kontakt med ungdommene (Roness & Matthiesen, 2002, s. 378–379). En av informantene (3) opplevde som nyutdannet at hun måtte stå i konflikter med ungdommene og skulle ønske at kollegaene avlastet henne. Vråle påpeker at

kollegaene kan bidra til at nybegynnerfasen blir mer håndterbar hvis de ikke øker byrdene, men avlaster den nyutdannede (2015, s. 47). Avlastning kan bidra til å redusere de emosjonelle jobbkravene. Nyutdannede kan ha særlig behov for avlastning ettersom de gjerne ikke kjenner til egen arbeidskapasitet. De kan ha utfordringer med å sette grenser for seg selv, lytte til egne følelser og kroppslige signaler. Det er viktig at ressursene til den nyutdannede vernes om slik at den nyutdannede ikke blir uslitt med engang (Haavik & Toven, 2020, s. 125,127).

6.3.3 Støtte

Den andre fronten innebærer å styrke jobbressursene for å bevare den nyutdannede sitt jobbengasjement og motivasjon. Det kan innebære sosial støtte og tilbakemeldinger fra kollegaene og ledelsen (Roness & Matthiesen, 2002, s. 378-379). Styrking av jobbressursene kan bidra til å redusere jobbkravene og kan bidra til å stimulere til utvikling og vekst (Bakker & Demerouti, 2014, s. 9–10).

Støtte fra kollegaer

En av informantene (2) savnet at kollegaene etter en uke spurte hvordan det gikk med henne. Ifølge Sagberg bør det være et sjekkpunkt å spørre den nyutdannede hvordan starten har vært (2017, s. 82). Spørsmål og nysgjerrighet om opplevelsene til den nyutdannede kan være en mulighet for kollegaene å finne ut hva den nyutdannede selv kan oppleve som utfordrende. Ifølge den ene informanten (5) kan det som anses som en bagatell for mer erfarne kollegaer være en ganske stor greie for henne som nyutdannet. Kunnskap om nyutdannede sine utfordringer kan bidra til at kollegaene tilrettelegger og lar personen være ny. Dette kan bidra til at nybegynnerfasen bli mer håndterbar (Vråle, 2015, s. 47).

En av informantene uttrykte at hun ikke fikk den der velkommen åpne armer følelsen som hun hadde håpet på og at hun følte seg litt alene ved oppstarten på institusjonen. Interesse for hvordan den nyutdannede har det kan bidra til at den nyutdannede i mindre grad føler seg alene. Ved at kollegaene opptrer støttende kan det bidra til at den nyutdannede lettere kan oppsøke kollegaene for trøst, støtte og råd når han eller hun har det vanskelig (Epstein & Silvern, 1990; Pines & Maslach, 1978 i Lambert et al., 2010, s. 1221). Ifølge Skovholt & Mathison er kollegastøtte særlig viktig når personen er ny (2011, s. 242).

Støtte fra kollegaene kan bidra til at den nyutdannede kan lufte ut egne følelser som følge av belastningene i arbeidet (Lambert et al., 2010, s. 1221). Dette kan være viktig for at den ansatte ikke skal undertrykke egne følelser mer enn nødvendig, ettersom det å undertrykke egne følelser kan være utmattende. Ansatte som står sammen som kollegaer er mer robuste mot belastningene i jobben (Isdal, 2017, s. 73, 185).

I studiet «Ned med sykefraværet» kom det frem at arbeidsplasser med lavt sykefravær hadde samhold og kollegastøtte, hvor de ansatte ga hverandre støtte og tilbakemeldinger (Aagestad & Lone, 2018, s. 63). De to informantene som kunne sett for seg å jobbe på barnevernsinstitusjon frem i tid trekker frem hovedsakelig at kollegaene var viktig og at de var flinke som kollegaer å snakke sammen. Dette kan være et funn som kan være med å vise at det er viktig med kollegastøtte og at kollegaene arbeider sammen.

Det kan være viktig med kollegastøtte ettersom den nyutdannede står i en jobb med høyere jobbkrav til emosjonell kompetanse enn hva enkelt ansatt har mulighet til å gi alene (Haavik & Toven 2020, s. 71). Sosial støtte kan gjøre det lettere å håndtere høye jobbkrav (Lambert et al., 2010, s. 1220). Nyutdannede kan hvis de ikke opplever mestring vende problemet innover (Haavik & Toven, 2020, s. 125–126). De kan uten sosial støtte tro at det er de som er problemet og at alle andre får jobben bra til. Sosial støtte kan derfor være en beskyttende faktor for nyutdannede (Haavik & Toven, 2020, s. 37).

Støtte fra ledelse

En av informantene fikk beskjed fra ledelsen om å ringe i forkant av oppstart på institusjonen til kollegaen hun skulle jobbe med. Kollegaen visste ikke hvem den nyutdannede var. Ifølge Sagberg bør ledelsen påse at alle i institusjonen får informasjon om den nyansatte (2017, s. 82). En av informantene stilte seg spørrende til hvor godt forberedt de ansatte var til at hun begynte som helt ny.

En av informantene fortalte at ledelsen når hun skulle overføres til en annen institusjon i samme bedrift sjekket at hun faktisk fikk opplæring i det hun skulle. Nyansatte som har fått god oppfølging fra ledelsen i starten blir ofte mer velfungerende og fornøyde sammenlignet med de som ikke blir fulgt opp av sin nærmeste leder (Bauer & Green, 1998; Jokisaari & Nurmi, 2009; Kammeyer-Mueller et al., 2013; Major et al., 1995 i Sagberg, 2017, s. 74). I et studie kom det frem at ledere som fokuserte på utviklingen og motivasjonen til den ansattes

individuelle forutsetninger hadde lavere sykefravær (Indregard, 2018, i Aagestad & Lone, 2018, s. 62).

Ledelsen kan ha et særlig ansvar for å skape en kultur som er god på å ta i mot nyansatte, god på sosial støtte og god på deling av kompetanse (Sagberg, 2017, s. 79). Det kan være viktig at ledelsen viser interesse for hvordan de ansatte har det og ikke plasserer ansvaret hos enkeltindividet, men ser etter forbedringer på systemnivået. Ledelsen kan være bærer av en kultur hvor de ansatte må ta vare på seg selv (Haavik & Toven, 2020, s. 64-65).

Ledelsen kan vise interesse gjennom hvilke prioriteringer de tar. Enkelte ledere kan fokusere mest på administrative møter og prioriterer ikke at krevende arbeidssituasjoner drøftes (Haavik & Toven, 2020, s. 64-65). En informant opplevde at personalmøtene ble brukt som en kanal for ledelsen til å gi informasjon. Informanten skulle ønske at de ansatte på personalmøtene kunne komme med problemstillinger fra institusjonen som de kunne diskutere og få tilbakemelding på fra ledelsen. Det kan være vanskelig for ledelsen å vite noe om det de ikke ser påpeker en av informantene. Ifølge Haavik & Toven kan personalmøtene hvis de brukes hensiktsmessig være en arena hvor ledelsen kan høre hva de ansatte er opptatt av (2020, s. 65). Det kan være vanskelig å gi de ansatte støtte hvis ledelsen ikke tilrettelegger for at de ansatte på personalmøtene får fortelle hva de selv opplever som utfordrende på insitusjonen.

Ifølge Roness & Matthiesen er god ledelse innenfra og nedenfra og ikke utenfra og ovenfra (2002, s. 326). Det at ledelsen kun prioriterer at de selv gir informasjon på personalmøtene kan føre til at faglige diskusjoner ikke når frem og at de ansatte mister en arena for støtte (Haavik & Toven, 2020, s. 65). Støtte fra ledelsen kan være med å understreke at de ansatte er viktige og respektert, noe som kan minske sannsynligheten for at de ansatte opplever jobben som følelsesmessig belastende (Lambert et al., 2010, s. 1230). I en studie av Indregard et al., (2018 i Aagestad & Lone, s. 62) kommer det frem at ansatte som opplevde at ledelsen viste interesse for hvordan de ansatte har det ble i mindre grad utmattet eller sykemeldt av de emosjonelle kravene på arbeidsplassen.

En av informantene (2) opplevde på kveldsvakt at de kunne være for få på jobb. Informanten fortalte at de heller burde være for mange slik at de var rustet til at alt kunne skje. Ledelsen kan utarbeide en beredskapsplan for hendelser utenom det vanlige. En slik plan kan dempe

belastningene og gi trygghet til de ansatte (Havik & Toven, 2020, s. 61). En informant (5) fortalte at det betydde alt for henne at ledelsen alltid var støttende og tilgjengelig på telefon. Hvis hun var usikker på noe kunne hun ringe til ledelsen og høre med dem hvordan hun skulle løse situasjonen. Dette bidro til at hun var trygg på jobb. På den måten kan ledelsen redusere emosjonell utmattelse ved å tilby ressurser som trengs for å fullføre jobbkravene (Lambert et al., 2010, s. 1230). Ledelsen kan gjøre de uforutsigbare rammene på institusjonen mer forutsigbare (Lombardo 1981, Lambert et al., s. 1222).

Det er sentralt å huske på at ledere også utfører emosjonelt arbeid (Humphrey, Pollack & Hawver, 2008 i Gunnarsdóttir & Studsrød, 2019, s. 106). Emosjonelt arbeid kan være krevende for dem (Gunnarsdóttir, 2016; Clarke, Hope- Hailey & Kelliher, 2007 i Gunnarsdóttir & Studsrød, 2019, s. 106). Ledelsen har hovedansvaret å sikre ivaretagende arbeid ved å skape arenaer og kontrollere at ivaretagende arbeid skjer. Håndtering av emosjonelle belastninger er også avhengig av at felleskapet skaper en ivaretagende kultur, hvor alle har et ansvar (Gunnarsdóttir & Studsrød, 2019, s. 106).

6.3.4 Tilbakemelding

Informantene fortalte at de ikke vet hvor lista ligger og kan ha høye forventinger til seg selv. Nyutdannede kan ha urealistiske forventinger til seg selv som ikke er mulig å innfri. Dette kan øke sårbarheten for å bli utbrent (Sagberg, 2017, s. 27; Isdal, 2017, s. 212). Ifølge Skovholt & Mathison kan kollegaene hjelpe den nyutdannede med å få mer realistiske forventinger (2011, s. 242). Det kan være viktig ifølge den ene informanten (3) at kollegaer er tydelig på hva som forventes og ikke forventes av den nyutdannede. Realistiske forventinger kan bidra til at den nyutdannede utvikler et gunstig forhold mellom engasjement og realisme (Isdal, 2017, s. 212). Realistisk forventinger kan være med å redusere risikoen for utbrenthet (Bang, 2003, s. 39-40).

En informant (3) som nyansatt visste ikke hva som var normalt når ungdommene var ute på kvelden og ikke kom hjem når de skulle. Hun kunne ta med seg stresset hjem og drømme om hvordan det gikk med ungdommene. Informanten påpekte at det er viktig at kollegaene anerkjenner det hun står i. Kollegaer kan redusere usikkerhet hos den nyutdannede ved å vise aksept og åpenhet for at jobben blir tatt med hjem. De kan være ærlige å fortelle om egen usikkerhet og at det er en vanskelig jobb (Haavik & Toven, 2020, s. 108-109, 125-126). Ifølge Haavik & Toven kan den nyutdannede tro at vedkommende er alene om å kjenne på

usikkerhet i jobben hvis usikkerheten som kollegaene kjenner på ikke blir satt ord på (2020, s. 126). Ved at den nyutdannede får en forståelse av at dette er normalt kan det bidra til å redusere noe av deres egen usikkerhet. En stor del av å ta imot nyutdannede omhandler å redusere deres engstelse og usikkerhet slik at de kan bli trygge i jobben (Sagberg, 2017, s. 53).

En av informantene (4) hadde mye nytte i starten at det var en arena hvor hun kunne ta opp hendelser hun var usikker på og drøfte dem med kollegaene. Dette var nyttig ved at hun fikk tilbakemeldinger på at avgjørelser hun tok var gode eller ikke. Tilbakemeldinger kan skape klarhet og være med å redusere usikkerhet (Sagberg, 2017, s. 75). Dette kan fungere som en buffer mot jobbkrav og stress (Lambert et al., 2010, s. 1221).

Tilbakemeldinger kan også bidra til at den nyutdannede får en rolleklarhet som er viktig for å kunne gjøre en god jobb. Den nyutdannede må få vite hva som forventes i jobben og få en begrunnelse for hvorfor det skal gjøres slik. Uklare rolleforventninger kan bidra til stress og belastninger (Sagberg, 2017, s. 91). Tilbakemeldinger kan bidra til økt engasjement på jobben (Roness & Matthiesen, 2002, s. 377–378). Støtte og tilbakemeldinger fra kollegaene kan øke den nyutdannede sin mestringsopplevelse, samt styrke den nyutdannedes evne til å håndtere utfordringer senere i jobben (Sagberg, 2017, s. 16).

6.3.5 Debriefing

Arbeidet på barnevernsinstitusjon kan stille store krav til hvordan de ansatte skal opptre følelsesmessig. Flere av informantene opplevde avvising og at de må ta imot stygge ord fra ungdommene uten å kunne svare tilbake på samme måte. De må drive med et emosjonelt arbeid som innebærer å tilpasse egne følelser til situasjonen (Hochschild, 1979, s. 561). De ansatte opplever stadig emosjonell dissonans, en ubalanse mellom egne følelser og følelsene som det forventes at den ansatte skal uttrykke (Gunnarsdóttir, 2016, s. 90,92).

For å forebygge de negative konsekvensene av emosjonell dissonans trenger de ansatte en arena hvor de kan få utløp for egne følelser. De ansatte må reagere på det de har opplevd, noe som kan gjøre at debriefing er nødvendig (Isdal, 2017, s. 177-178). Debriefing kan bidra til at de ansatte har en arena hvor de slipper å undertrykke egne følelser. Dette kan være gunstig ettersom å undertrykke egne følelser kan være utmattende. Debriefing kan være med å forebygge emosjonell utmattelse ved at de ansatte får reagert på det de har opplevd (Stalker et

al., 2007, s. 189). Arbeidsplasser hvor det er lite aksept å vise frem ekte følelser blant kollegaer har høyere grad av utmattelse (Grandey et al., 2012, s. 4,8). Debriefing er også en arena hvor de ansatte kan skjermes og oppleve støtte fra hverandre. Ansatte som står sammen er mer robuste mot belastningene i arbeidet (Isdal, 2017, s. 73).

Det er kun en av de fem informantene som har en skriftlig rutine på at de ansatte skal snakke sammen om hvordan de har hatt det på vekten. Noen av de andre informantene har uformelle samtaler som kan være gunstig for å luften ut egne følelser med kollegaene (Ingram & Iszatt-White 2012 i Gunnarsdóttir & Studsrød, 2019, s.106). En ulempe kan være at de uformelle samtalenene ikke er like tilgjengelige for alle de ansatte på barnevernsinstitusjonen (Isdal, 2017, s. 195). Informantene hadde ulike opplevelser av i hvilken grad de ansatte snakket sammen. En av informantene hadde drømt om ungdommene, men hadde ikke snakket så mye om dette med kollegaene. Dette kan ha en sammenheng med at noen av kollegaene kan være opptatt av å snakke sammen og andre ikke. Nyansatte kan falle utenfor hvis all form for debriefing gjennomføres i uformelle settinger (Gunnarsdóttir & Studsrød, 2019, s. 106). Isdal advarer nyutdannede å ta jobber hvis det ikke er rutiner for debriefing eller oppfølging (2017, s. 179). Ledelsen har et ansvar å utarbeide en rutine for debriefing.

Det kan være sentralt at det utarbeides en fremgangsmåte for hvordan debriefingen skal foregå. Dette er viktig ettersom den ansatte må reagere med egne følelser uten at andre overtar og kommer med råd (Isdal, 2017, s. 177, 182-185). Videre bør fremgangsmåten inneholde regler for hvordan opplevelsene skal deles og hvordan opplevelsene skal tas i mot av kollegaene. En av informantene (5) opplevde at hendelser kan være en stor greie for henne, men en bagatell for de mer erfarne kollegaene. Det er viktig for informanten å bli tatt på alvor. Den nyutdannede får trolig ikke reagert og satt ord på egne følelser hvis opplevelsene blir bagatellisert.

En av informantene hadde en rutine på institusjonen hvor de ansatte på vekten skal snakke om hvordan de har hatt det etter hvert skift. Dette ble ikke gjort hvis det ikke hadde skjedd noe spesielt eller hvis de ansatte på skiftet ikke så viktigheten av det. Det kan være sentralt at ledelsen forteller om viktigheten av debriefing og at følelser som skapes i arbeid må håndteres i felleskap (Haavik & Toven, 2020, s. 67). Dette kan bidra til å opplyse de ansatte på barnevernsinstitusjonen om viktigheten av debriefing.

6.3.6 Veiledning

Ifølge den ene informanten kom det en veileder fra bedriftshelsetjenesten annenhver måned og veiledet de ansatte som en gruppe på forhold som omhandlet ungdommene. Dette var positivt for informanten (1) sin utvikling som nyansatt ved at det ga henne input og andre tanker. Veiledningen som informanten fortalte om har fokus på forhold som omhandler ungdommen og skal trolig bistå de ansatte med mer kompetanse slik at de kan gjøre en best mulig jobb (Isdal, 2017, s. 191-192).

En annen informant hadde fått veiledning på egne reaksjoner og følelser i jobben (Isdal, 2017, s. 192). Veiledningen handlet om det å ikke ha for høye forventinger til seg selv. Veiledning i dette tilfellet kan trolig verne om den nyutdannedes håp og kompetanse. Det at dette tas med alle de ansatte kan være gunstig ved at det blir økt fokus på å ikke sette for høye forventinger på institusjonen. Kollegaene kan bli mer bevisste på dette, noe som kan bidra til at de kan hjelpe den nyutdannede med realitetsorientering og ikke å legge lista for høyt. Urealistiske forventinger kan gi økt sårbarhet for utbrenthet (Bang, 2003, s. 39-40). Veiledningen kan bidra til at de ansatte legger lista litt ned. Dette kan trolig være forebyggende ved at det kan forhindre problemer ved at de ansatte legger lista for høyt oppstår.

Nyutdannede kan ha særlig behov for veiledning. Dette er fordi nyutdannede kan tro at utfordringer med å hjelpe og ungdommens avvisning er den nyutdannede sin egen feil. Faren er at det sorteres feil og den nyutdannede kan tro at jobben er vanskelig fordi de selv ikke er flinke nok. Veiledning rettet mot nyutdannede kan hjelpe dem til å sortere egne følelser og hvor ansvaret ligger (Haavik & Toven, 2020, s. 125-126). Det kan bidra til at den nyutdannede kan bli bevisst på egne automatiske reaksjoner på avvisning (Isdal, 2017, s. 213-214). Den ene informanten (1) fortalte at samtalene med bedriftshelsetjenesten hjalp henne å sette ord på hvorfor hun var så sliten. Informanten fant ut at årsaken til at hun kunne være så sliten var fordi hun hadde stått i en massiv avvisning. Nyutdannede kan justere egne tanker og reaksjoner på avvisningen, samt frembringe meninger som kan bidra til å forebygge utbrenthet (Isdal, 2017, s. 213-214).

Ifølge Ryercraft (1990, i Killén, 2017, s. 114) bidro veiledning til at barnevernsarbeidere ble værende i jobben. Dette var særlig viktig for å forhindre frafall blant nyutdannede barnevernsarbeidere (Curry et al., 2005 i Wollscheid & Røsdal, 2019, s. 38). De to samtalene

informanten hadde med bedriftshelsetjenesten sin psykolog bidro til at hun ikke sykemeldte seg og til at hun ikke sluttet i jobben. Informanten påpekte at noen ganger kan det å legge problemene over til kollegaene være en utfordring ettersom kollegaene gjerne ikke var kompetente nok til å ta imot. Ifølge Bang kan ansatte innimellom ha behov for samtaler med en psykolog i bedriftshelsetjenesten for å få en mer terapeutisk hjelp til bearbeidelse av egne opplevelser (2003, s. 206).

I dette tilfellet oppsøkte informanten selv bedriftshelsetjenesten og syntes det var greit. De fleste informantene oppsøkte selv bedriftshelsetjenesten ved behov. En av informantene stod i et vikariat og som nyutdannet ville hun ikke bruke de ekstra ressursene til institusjonen, men ønsket å vise at hun mestret jobben. Haavik & Toven påpeker at nyutdannede gjerne ikke tar initiativ til ivaretagende arbeid ettersom de kan stå i et vikariat og ønsker å bevise at de bør ansettes videre (2020, s. 124-125,128). Det var ingen av informantene som fikk noe mer oppfølging eller veiledning sammenlignet med resten av de ansatte. Det kan ut fra risikofaktorene som informantene fortalte om være nødvendig å sette inn flere forebyggende tiltak rettet mot nyutdannede, deriblant veiledning. Veiledning av nyutdannede kan tilrettelegges etter faste tidspunkter (Vråle, 2015, s. 47). Det kan være viktig at ledelsen har kompetanse til å se hvilke ansatte som har behov for veiledning, men som ikke spør om det selv (Baugerud, 2019, s. 237).

7. Avslutning

I denne oppgaven har jeg forsøkt å svare på problemstillingen: «*Hvilke risikofaktorer opplever nyutdannede som arbeider på barnevernsinstitusjoner?*» For å besvare problemstillingen er det utført kvalitative intervjuer av fem informanter som er nyutdannede og jobber på barnevernsinstitusjoner. Studiet har tatt utgangspunkt i et fenomenologisk vitenskapssyn hvor det er informantene sine opplevelser av risikofaktorene på barnevernsinstitusjoner som er sentrale.

Informantene fortalte om risikofaktorer knyttet til det å være ny. De opplevde å bli kastet ut i jobben. Mangelfull opplæring og høye jobbkraav kan øke byrdene for den som er ny. Dette kan gi økt risiko for utbrenthet og kan føre til at den nyutdannede etter kort tid slutter i jobben (Roness & Matthiesen, 2002, s. 323). Årsaken til at de nyutdannede kan oppleve å bli kastet ut i jobben kan ha en sammenheng med at det er mye som er selvsagt for kollegaene og at de

kan glemme at vedkommende er ny. Dette kan bidra til at den nyutdannede bruker lengre tid på å få kjennskap til praksisen på institusjonen og å innfri jobbkravene. Vanskeligheter for den nyutdannede å innfri jobbkravene kan føre til tilbaketrekning og distansering (Roness & Matthiesen, 2002, s. 378).

Funnene viser at informantene hadde høye forventninger til seg selv. Høye forventninger kan trolig øke sannsynligheten for at informantene ikke klarer å oppfylle egne forventninger. Dette kan bidra til en følelse av å ikke makte jobben og kan føre til at den nyutdannede beveger seg mot en utbrenningsprosess (Bang, 2003, s. 39–40). Mangel på tilbakemeldinger om hva som forventes kan føre til redusert engasjementet (Demerouti et al., 2001, s. 502).

Det kom frem i intervjuene at informantene også opplevde andre belastninger i jobben på barnevernsinstitusjon. De syntes at det var vanskelig når ungdommen avviste dem og at de ikke opplevde å bety en forskjell for ungdommene. Nyutdannede kan sorte feil å tenke at ungdommen avviser fordi den nyutdannede ikke er dyktig nok. Dette kan bidra til at nyutdannede lettere kan overveldes og oppleve skyldfølelse (Haavik & Toven, 2020, s. 125–126).

Flere av informantene måtte ta imot ungdommens avisning eller stygge kommentarer og kunne ikke svare tilbake på samme måte, men måtte være avbalanserte og profesjonelle (Haavik & Toven, 2020, s. 34-35). De måtte skjule sine egne følelser og opplevde en ubalanse mellom egne og utrykte følelser. Nyutdannede kan være ekstra sårbare for emosjonell dissonans ettersom de enda ikke kjenner til egen arbeidskapasitet. De kan ha utfordringer med å sette grenser for seg selv, samt lytte til egne følelser og kroppslige signaler (Haavik & Toven, 2020, s. 125). I tillegg jobbet enkelte av informantene medlevertturnus, noe som kan være belastende og gi søvnforstyrrelser (Olberg & Pettersen, 2015).

Når institusjonen mangler sentrale ressurser kan de nyutdannede ikke håndtere de negative effektene av høye jobbkrav, noe som kan føre til redusert jobbengasjement og at de slutter i jobben (Roness & Matthiesen, 2002, s. 377–378). Ut ifra risikofaktorene informantene beskriver kan det være gunstig å sette inn tiltak som er rettet mer mot nyutdannede. Tiltak rettet mot nyutdannede kan være grundig opplæring over tid og at den nyutdannede får en fadder. Fadderens rolle kan bidra til at den nyutdannede utvikler mer realistiske forventninger til arbeidet på barnevernsinstitusjon. Dette kan være forebyggende ved at det kan redusere

utvikling av utbrenthet, noe som urealistiske forventinger kan medføre (Bang, 2003, s. 39-40; Sagberg, 2017, s. 16).

Det kan være nødvendig at ledelsen sjekker at den nyutdannede har fått opplæring i det den skal håndtere. De som har fått god oppfølging fra ledelsen i starten ble ofte mer velfungerende og fornøyde sammenlignet med de som ikke ble fulgt opp av ledelsen (Bauer & Green, 1998; Jokisaari & Nurmi, 2009; Kammeyer-Mueller et al., 2013; Major et al., 1995 i Sagberg, 2017, s. 74). Ledelsen passet på at den ene informanten ble opplært i det hun skulle stå i og var tilgjengelige på telefon. Dette bidro til at hun følte seg trygg på jobb. Ledelsen kan ha et ansvar å forberede kollegaene på at det kommer en nyansatt og skape en kultur som er god på å ta imot nyansatte.

De to informantene som kunne sett for seg å jobbe på barnevernsinstitusjon frem i tid trekker frem at kollegaene var viktig i jobben. Dette kan være funn som kan vise at det er viktig med kollegastøtte og at kollegaene arbeider sammen. Støtte og tilbakemeldinger fra kollegaer og ledelsen kan øke mestringsopplevelsen og styrke den nyutdannedes evne til å håndtere utfordringer i jobben (Sagberg, 2017, s. 16).

Nyutdannede kan ha behov for veiledning på egne følelser, noe som kan bidra til at de sorterer riktig og ikke tenker at ungdommene avviser fordi de nyutdannede ikke er flinke nok. Informanten som oppsøkte bedriftshelsetjenesten hadde kun hatt veiledning som fokuserte på forhold som omhandlet ungdommene. Dette kan tyde på at hun hadde hatt behov for veiledning på egne følelser, noe som hun fikk ved å oppsøke bedriftshelsetjenesten. En av informantene hadde vanskeligheter med selv å oppsøke bedriftshelsetjenesten for ivaretagende arbeid. Nyutdannede kan være dårlige på å oppsøke hjelp for ivaretagende arbeid (Haavik & Toven, 2020, s. 124–125).

Funnene og tidligere forskning kan vise at nyutdannede kan ha behov for veiledning (Barne- likestillings og inkluderings- departementet, 2012–2013 i Lauritzen & Aas, 2015; Wollscheid & Røsdal, 2019). I tillegg trenger de nyutdannede å får reagert og satt ord på det de har opplevd, noe som gjør at debriefing er nødvendig. Det var kun en av institusjonene som hadde fastlagt rutine for debriefing. Nyansatte kan risikere å falle utenfor debriefingen når den er uformell (Gunnarsdóttir & Studsrød, 2019, s. 106). Ledelsen kan utarbeide en rutine og en fremgangsmåte for debriefing, samt fortelle om viktigheten av debriefing.

Det kan være sentralt at barnevernsinstitusjoner har større fokus på ivaretagende tiltak og at det rettes fokus på å sette inn forebyggende tiltak for nyutdannede. Tiltakene kan trolig bidra til å forebygge risikofaktorene som informantene opplever. Ledelsen kan ha en sentral posisjon. Det kan være viktig at ledelsen er tilgjengelig, arbeider for en ivaretagende kultur for kollegastøtte og ser hvem som trenger oppfølging.

8. Implikasjon for praksis

Det ble bestemt i barnevernsreformen at nyansatte i den kommunale barneverntjenesten skulle ha veiledning, noe som skulle styrke kompetansen deres og bidra til å forhindre frafall (Lauritzen & Aas, 2015, s. 279). Det finnes trolig ikke noe tilsvarende for nyutdannede som arbeider på barnevernsinstitusjoner til tross for at veiledning kan forhindre frafall og frafallet på barnevernsinstitusjoner (35 prosent) er høyere enn i barneverntjenesten (31, 5 prosent) (Johansen, 2014, s. 4; Wollescheid & Røsdal, 2019). Årsaken til at det ikke finnes noe tilsvarende for barnevernsinstitusjoner kan ha en sammenheng med at de ikke har nok ressurser og kapasitet eller at det generelt ikke fokuseres nok på betydningen av oppfølging av nyutdannede (Jakobsen, 2003, s. 17). Funnene fra oppgaven kan vise at det er et behov for at nyutdannede som jobber på barnevernsinstitusjoner får en bedre oppfølging.

9. Litteraturliste:

- Arbeidstilsynet. (2013). *Arbeid for helse: Forebygging av uheldige psykiske belastninger: Hovedfunn 2010-2012* [Brosjyre]. <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/rapporter-fra-tilsynsprojekter/arbeid-for-helse-forebygging-av-uheldige-psykiske-belastninger-hovedfunn-2010-2012-okt-2013.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources- Theory. I P. Y. Chen & C. L. Cooper (Red.), *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide* (Bd. 3, s. 37–64). WILEY Blackwell. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.uis.no/lib/uisbib/reader.action?docID=1629245>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet: Faglig vekst gjennom veiledning*. Gyldendal akademisk.
- Baugerud, G. A. (2019). Barnevernet som arbeidsplass—En kilde til jobbtilfredsstillelse eller stressrelaterte belastninger? *Norges Barnevern*, 96(4), 230–245. <https://doi.org/10.18261>
- Befring, E., & Moen, B.-E. (2011). *Ungdom, læring og forebygging*. Cappelen Damm akademisk.
- Brinkmann, S. (2013). *Qualitative interviewing*. Oxford University Press.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of applied psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Grandey, A., Foo, S. C., Groth, M., & Goodwin, R. E. (2012). Free To Be You and Me: A Climate of Authenticity Alleviates Burnout From Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/a0025102>

- Gunnarsdóttir, H. M. (2016). Autonomy and Emotion Management: Middle managers in welfare professions during radical organizational change. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(S1), 87–108. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i1.4887>
- Gunnarsdóttir, 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* (s. 95–110). Universitetsforlaget.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure. *American Journal of Sociology*, 85(3), 551–575. <https://doi.org/10.1086/227049>
- Haavik, M., & Toven, S. (2020). *Ivaretagelse av hjelpere: Er vi ikke betalt for å tåle dette?* Universitetsforlaget.
- Indregard, A.-M. R., Knardahl, S., & Nielsen, M. B. (2017). Emotional dissonance and sickness absence: A prospective study of employees working with clients. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90(1), 83–92. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1176-9>
- Isdal, P. (2017). *Smittet av vold: Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene*. Fagbokforlaget.
- Jakobsen, C. F. (2003). *Nyansatte i organisasjoner: Perspektiver på læring og organisasjonssosialisering*. Abstrakt forlag.
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W., & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori?: Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlag.
- Johansen, I. (2014). *Turnover i det kommunale barnevernet* (Nr. 2014/18). Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/175497?_ts=145d565f0d8
- Killén, K. (2017). *Profesjonell utvikling og faglig veiledning: Et fellesfaglig perspektiv for helse-, sosiale og pedagogiske profesjoner*. (5. utg.). Gyldendal akademisk.

- Kjær, A.-K. B. (2019). Risikovurderinger i barnevernet- hva innebærer det og når trengs det? *Tidsskrift for familierett, arverett og barnevernrettslige spørsmål*, 17(2), 131–149. <https://doi.org/10.18261/issn.0809-9553-2019-02-03>
- Lambert, E. G., Altheimer, I., & Hogan, N. L. (2010). Exploring the Relationship Between Social Support and Job Burnout Among Correctional Staff. *Criminal justice and behavior*, 37(11), 1217–1236. <https://doi.org/10.1177/0093854810379552>
- Lauritzen, C., & Aas, B. (2015). Veiledning for nyansatte i barnevernet. *Norges barnevern*, 92(4), 268–281. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.18261>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. (2015). Resilience and Burnout in Child Protection Social Work: Individual and Organisational Themes from a Systematic Literature Review. *The British journal of social work*, 45(5), 1546–1563. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct210>
- Olberg, D., & Pettersen, K.-S. (2015). *Arbeidstid i barneverninstitusjonene: Praktisering og regulering* (2015:01). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2015/20406.pdf>
- Olsen, T. L. (2021). *Hvorfor slutter sykepleierne? En studie om hvorfor sykepleiere slutter på medisinsk sengepost* [Masteroppgave, VID vitenskapelige høyskole. Oslo]. VID: open. <https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/bitstream/handle/11250/2768047/Olsen-MA-VID-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oslo Economics. (2018). *Samfunnsnyttien av bedriftshelsetjenesten* (s. 1–38). Oslo Economics. <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2018/05/Samfunnsnyttien-av-bedriftshelsetjenesten.pdf>
- Roness, A., & Matthiesen, S. B. (2002). *Utbrent:krevende jobber-gode liv*. Fagbokforlaget.
- Sagberg, I. (2017). *Ny jobb: Hvordan gi nyansatte en god start i organisasjonen*.

Universitetsforlaget.

Skovholt, T. M., & Mathison, M. T. (2011). *The resilient practitioner: Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals* (2. utg.). Routledge.

Stalker, C. A., Mandell, D., Frensch, K. M., Harvey, C., & Wright, M. (2007). Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: How do they do it? *Child & family social work, 12*(2), 182–191. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2006.00472.x>

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.

Vråle, G. B. (2015). *Veiledning når det røyner på*. Gyldendal akademisk.

Weisæth, L. (2000). Sentrale begreper og definisjoner. I L. Weisæth & O. S. Dalgard (Red.), *Psykisk helse: Risikofaktorer og forebyggende arbeid*. Gyldendal akademisk.

Weisæth, L., & Dalgard, O. S. (2000). Stress, mestring og helse. I L. Weisæth & O. S. Dalgard (Red.), *Psykisk helse: Risikofaktorer og Forebyggende arbeid*. Gyldendal Akademisk.

Wollscheid, S., & Røsdal, T. (2019). *Betydning av utdanning, praksis, veiledning og autorisasjonsordninger for økt kvalitet i yrkesutøvelsen i barnevernet: En litteraturgjennomgang* (2019:5). NIFU. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2596444>

Aagestad, C., & Lone, J. A. (2018). Betydningen av ledelse for forebygging av sykefravær. *Stat & styring, 4*, 60–63.

Vedlegg 1 NSD sin vurdering

17.05.2022, 21:43

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Vurdering

Referansenummer

518726

Prosjekttittel

Forebygging av utbrenthet hos nyutdannede på barneverninstitusjon

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for sosialfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Tone Haugs, tone.haug@uis.no, tlf: 51834205

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Vår Kaland, var.kaland@me.com, tlf: 46648205

Prosjektperiode

10.12.2021 - 20.06.2022

Vurdering (1)

24.01.2022 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 24.01.2022 med vedlegg. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TAUSHETSPLIKT

Deltagerne i prosjektet har taushetsplikt. Intervjuene må gjennomføres uten at det fremkommer opplysninger som kan identifisere brukere.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, og særlige kategorier av personopplysninger om helseopplysninger frem til 20.06.2022.

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/51ae1d56-7f3d-46e0-a153-58830bc70522>

1/3

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekrefteelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

Vi vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Vi vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

Nettskjema er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson: Sturla Herfindal

Lykke til med prosjektet!

Intervjuguide

Åpning

- Takke informanten for at vedkommende har takket ja til å bli intervjuet.
- Fortelle om anonymitet, hvem får tilgang til intervjuet og hva informert samtykke betyr.
- Videre at personen kan når som helst trekke seg.

Kort om prosjektet

- Fortelle kort om prosjektet, hva intervjuet skal benyttes til, samt hvor lang tid cirka som er satt av til å intervju informant (cirka 40-60 minutt).

Taushetsplikt

- Påminnelse om at informanten har taushetsplikt. Dette betyr navn, bakgrunnsopplysninger som kan bidra til å identifisere personer eksempelvis kombinasjon av stedsnavn, alder, kjønn, tidspunkt, diagnose og spesielle hendelser.

Noe du lurer på i forkant?

1) Bakgrunnsspørsmål

- Hvor lenge har du jobbet her?
- Har du sosialfaglig utdanning (vernepleier, barnevern, sosionom)?
- Hvilken type barneverninstitusjon arbeider du på omsorg/atferd?

2) Kan du fortelle om hvordan det er å jobbe på barneverninstitusjon som nyansatt?

3) Kan du fortelle om oppfølgingen du får/har fått på arbeidsplassen som nyansatt?

Oppfølgingsspørsmål

- Hvordan opplevde du oppfølgingen?
- Opplevde du å få den oppfølgingen du hadde behov for? Hvis ikke hva kunne blitt gjort annerledes for å møte dine behov?

4) Hva synes du er mest utfordrende som nyansatt på barnevernsinstitusjon?

Oppfølgingsspørsmål:

Hvordan opplevdes det?

5) Kan du fortelle om hvordan møte med aggresjon påvirker deg?

Oppfølgingsspørsmål

- Hva opplever du som mest utfordrende i møte med aggresjon?
- Hvordan reagerer du?
- Hva føler du imøte med aggresjon?

6) Hvordan opplever du at ledelsen følger opp ansatte i møte med aggresjon?

Oppfølgingsspørsmål

Hvordan opplevde du oppfølgingen ?

7) Hvordan opplever du at kollegaer følger opp hverandre i møte med aggresjon?

8) Hva er din oppfatning av god oppfølging av ansatte som møter aggresjon på barnevernsinstitusjon?

9) Kommer du til å fortsette i jobben?

Oppfølgingsspørsmål

Hvis: Ja hva er grunnen til du ønsker å fortsette? Er det noe ledelse/kolleger har gjort?

Hvis: Nei hva er grunnen til det?

Tips til oppfølgingsspørsmål:

-Kan du si mer om?/kan du utdype?

-Hva mener du med? (be intervjupersonen presisere hva han eller hun mener)

-Kan du si noe mer om hvordan du reagerte?

-Kan du si noe mer om hva du følte da?

-Hvordan opplevdes det for deg?

Avslutning

-Takke for intervjuet. Spørre informanten om han eller hun opplever å få formidlet det informanten synes er viktig.

-Videre informere om at når transkriberingen av intervjuet er ferdig kan det hvis ønskelig sendes til informanten slik at han eller hun kan lese igjennom å sjekke at informasjonen er riktig.

-Tilslutt påminnelse om at informanten kan trekke seg når som helst.

Vedlegg 3 informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet ”Forebygging av utbrenthet hos nyutdannede på barneverninstitusjon” ?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse hva som kan gjøres for å forebygge utbrenthet blant nyutdannede sosialarbeidere som arbeider med aggresjonsproblematikk på barnevernsinstitusjon. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med studien er å belyse hva som kan gjøres for å forebygge utbrenthet blant nyutdannede sosialarbeidere som arbeider med aggresjonsproblematikk på barnevernsinstitusjon. I den anledning er det ønskelig med 5-8 informanter på to ulike barneverninstitusjoner. Problemstillingen er: *«Hvordan opplever nyutdannede sosialarbeidere som jobber med aggresjonsproblematikk på barneverninstitusjon at utbrenthet kan forebygges?»*. Studien inngår i en masteroppgave.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er trukket hovedsakelig fra sosialarbeidere som arbeider på institusjon, henholdsvis institusjon med plassering etter ~~byl.~~ §§ 4-24 og 4-26. Kriterier for å være med i studien er at vedkommende har jobbet 0-2 år på institusjonen og dermed er relativt nyansatt. Det er ønskelig med 5-8 informanter i prosjektet.

Informantene vil hovedsakelig rekrutteres gjennom mail/ telefon til leder som videre forespør om noen kan være interessert i å være informanter. Hvis denne fremgangsmåten gjør det vanskelig å få tak i informanter er planen at bekjente kan spørre egen arbeidsplass om ansatte (ikke de bekjente) kan tenke seg å være informanter.

Hva innebærer det for deg å delta?

- Hvis du velger å delta i prosjekter innebærer det at du er med i et intervju som tar cirka 40-60 minutter. Opplysninger som hentes inn er hovedsakelig hvordan du som nyutdannet opplever at utbrenthet kan forebygges. Bakgrunnsopplysninger som også blir tatt med er hvilken utdanning du har, at du har jobbet 0-2 år på barnevernsinstitusjonen som er kriteriet for å delta i studiet, samt om du har vært sykemeldt eller utbrent.
- Det blir foretatt lydopptak av intervjuet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De som vil ha tilgang ved behandlingsansvarlig institusjon er student og veileder.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data
- Tiltak for å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personvernopplysningene vil være ved at data skal samles inn og oppbevares gjennom Nettskjema. Nettskjema er anbefalt av UIS til bruk i forskning hvor det innhentes personopplysninger gjennom intervju.
- Opplysninger som vil publiseres er dine opplevelser med hvordan utbrenthet kan forebygges på barnevernsinstitusjon, om du har sosialfaglig utdanning (barnevern, sosionom, vernepleier), at du har jobbet 0-2 år på institusjonen samt om du har vært sykemeldt eller utbrent.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

- Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 30.05.2022.
- Lydopptak og data slettes når oppgaven er levert.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- *Universitet i Stavanger* ved prosjektansvarlig *Tone Haugs*, E-post tone.haug@uis.no. Eller kontakt student *Vår Kaland*, E-post var.kaland@me.com.
- Vårt personvernombud *Personvernombudet ved personvernombud@uis.no* hos universitet i *Stavanger*.

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Tone Haugs
(veileder)

Vår Kaland
(student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Forebygging av utbrenthet hos nyutdannede på barneverninstitusjon* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at det benyttes lydopptak for innhenting av informasjon
- at det benyttes informasjon om at har sosialfaglig utdanning (vernepleier, barnevern, sosionom)
- at det oppgis i oppgaven at du har jobbet 0-2 år på institusjonen
- at det oppgis om vedkommende har blitt sykemeldt eller utbrent

(Signert av prosjektdeltaker, dato)