

Mariann Di Turi Torfelt

De emosjonelle belastningene i barnevernets arbeid

**Hvordan oppleves det å jobbe som saksbehandler i
barnevernet?**

Innleveringsdato: 18.05.2015

**Masteroppgave i sosialt arbeid, barnevern
Høgskolen i Oslo og Akershus, Fakultet for Samfunnsfag**

Sammendrag

Denne masteroppgaven er en kvalitativ undersøkelse om de emosjonelle belastningene saksbehandlere i barnevernet kan få i sitt arbeid. Som saksbehandler bør man ha en allsidig kunnskap på mange områder. Sosialt arbeid er et av få fagfelt der hjelperen *både* skal utøve streng forvaltning og vise omsorg (Kokkin 2005, 103). Det ser ut til at mange som jobber i barneverntjenesten blir sykemeldte, og/ eller aldri kommer tilbake til barnevernkontorene. Gjennomtrekksraten blant virksomhetene i det kommunale barnevernet er høy. Formålet med denne undersøkelsen var å få en bredere og økt kunnskap om emosjonelle belastninger innenfor barnevernet, og om dette kan være et problem som kan føre til frafall.

Problemstillingen i denne oppgaven er; *Hvilken betydning kan emosjonelle belastninger i arbeidet ha for frafall av saksbehandlere i barneverntjenestene?*

Den metodiske tilnærmingen er inspirert av fenomenologisk og hermeneutisk forståelse. I studien brukes to kvalitative metoder; dybdeintervju med fem tidligere saksbehandlere i barnevernet, i tillegg til en fokusgruppe med barnevernledere. Jeg benyttet meg av ulike teorier for å kaste lys over de fenomener de beskriver. I analysen fremkommer det blant annet at mange av de ulike arbeidsoppgavene i barnevernet, har stor betydning for utvikling av emosjonelle problemer blant saksbehandlerne. Funnene representerer flere grunner som har bidratt til frafallet i barneverntjenesten, særlig tre fenomener er fremtredende: vold og trusler mot saksbehandler, mangel på veiledning og ivaretagelse samt en følelse av utilstrekkelighet i forhold til arbeidsmengden. Videre viser det seg at sekundær traumatisering er mer omtalt enn tidligere, men kan virke som fortsatt kompetanse omkring tema blant saksbehandlerne, er mangelfull.

Abstract

This Master is a qualitative investigation about the emotional strain the executive officer in child welfare may experience in their work. As an executive officer in child welfare, you should have an all-round knowledge in many fields. Social work is one of few fields where the helper shall practice both strict management and show care (Kokkin 2005, 103). People who works as executive officer`s in child welfare often have sick leaves, or even never returns to their work. The draught rate of the current business in municipal child welfare was high. The purpose with this study was to gain a wider knowledge about the emotional strain within child welfare and whether this could lead to dropout rates in this area.

The research question in this study is: *What significance can emotional strain at work mean to dropout rates for executive officers in child welfare?*

The methodical approach is inspired by phenomenology and hermeneutic understandings. In this study, there will be to qualitative methods used; depth interviews of five primer executive officers in child welfare. In addition, a group of child welfare leaders. I used different theories to enlighten the phenomenon they describe. In the analysis, there are many different tasks for the child welfare worker that can arise emotional problems. The results of this study shows multiple reasons that has contributed to the high dropout rates. Some of these are: Violence an threats against the social worker, the lack counselling and care and an emotional feeling of inadequacy in regards to the amount of work. Second traumatism are more mentioned today than before, but still there are lack of competence within child welfares executive officers within the field.

University College of Oslo and Akershus, Faculty for Social sciences
Oslo 2015

Førord

Dette var en reise jeg sent vil glemme, med mange inntrykk, tanker og stressende stunder. Jeg har fått større innblikk i et komplekst og utfordrende fagfelt. Videre har jeg fått anledning til å møte mange flinke mennesker på min vei, som har gitt meg inspirasjon til å skrive. Jeg er takknemlig for muligheten til å kunne ta et dypdykk i fagfeltet jeg selv jobber i, og føler jeg har lært mye. Nå vil jeg lettere kunne studere forskning med kritiske øyne.

Først og fremst vil jeg takke alle informantene som har bidratt i dette prosjektet. Det hadde aldri vært mulig å gjennomføre masterprosjektet mitt om det ikke hadde vært for dem, samt den gode støtten og engasjementet fra de rundt meg. Jeg retter derfor en stor takk til min familie, særlig min mor Bente og Ann Christin for deres pirkeferdigheter, Karine for hennes evne til å lytte og motivere, Kjetil for hans tålmodighet og ikke minst bestemor for hennes støtte slik at jeg kunne fullføre en masterutdanning.

En stor takk går også til min veileder Cecilie Elisabeth Basberg Neumann som har gitt meg konstruktive og tydelige tilbakemeldinger.

Oslo, mai 2015

Mariann Di Turi Torfelt

Innhold

Sammendrag	i
Abstract	ii
Forord	iii
1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling	1
1.2 Temaets relevans for barnevern og sosialt arbeid.....	3
1.3 Avgrensning og oppbygging av oppgaven	5
1.3.1 Problemstilling	5
2 Litteratursøk og annen forskning	6
2.1. Tidligere forskninger om tema	7
3 Teoretisk og empirisk forankring.....	8
3.1 Barnevernets arbeid	8
3.1.1 Familier og barn i kriser.....	9
3.1.2 Kompleksiteten i arbeidet	10
3.1.3 Foreldre mot barneverntjenesten i media.....	11
3.1.4 Risiko i arbeidet	12
3.2 Fra tretthet til sekundær traumatisering	13
3.2.1 Post Traumatic Stress Disorder.....	13
3.2.2 Traumer.....	14
3.2.3 Sekundær traumatisering	15
3.2.3.1 Konsekvenser av sekundær traumatisering.....	19
3.2.4 Utbrenthet	20
3.3 Veiledning.....	22
4 Vitenskapsteoretisk retning	23
4.1 Fenomenologi	23
4.2 Hermeneutikk.....	24
5 Doxa og Habitus	26
6 Metodologisk tilnærming	27
6.1 Hvorfor kvalitativ metode.....	27
6.2 Ulemper og fordeler ved valg av metode	29
6.3 Fokusgruppeintervju	30
6.4 Utvalg	31
6.5 Gjennomføring av dybdeintervju.....	32

6.6 Gjennomføring av fokusgruppen	33
6.7 Validitet, reliabilitet og Generalisering	34
7 Prosessen i analysearbeidet	36
7.1 Transkribering	37
7.2 Forskningsetiske spørsmål.....	37
8 Presentasjon av funn.....	38
8.1 Innledning	38
8.2 Ønske om å jobbe i barnevernet	39
8.3 «Praksisjokket».....	40
8.4 Veiledning og debriefing.....	46
8.5 Vold og trusler	50
8.5.1 Seksuelle trusler	53
8.6 Sekundær traumatisering, utbrenthet og tretthet.....	56
8.7 Ledelse og struktur på arbeidsplassen	63
8.8 Valget om å slutte	66
9 Avslutning	68
Litteraturliste	70
Vedlegg 1: Forespørsel og samtykke til deltakelse i forskningsprosjekt (dybdeintervjuene) . i	
Vedlegg 2: Forespørsel og samtykke til deltakelse i forskningsprosjekt (fokusgruppen)..... iv	
Vedlegg 3: Intervjuguide (dybdeintervju)	vii
Vedlegg 4: Intervjuguide (fokusgruppe)	ix

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

Mange som jobber i den kommunale barneverntjenesten blir sykemeldte, og noen kommer aldri tilbake til barnevernskontorene. Gjennomtrekksraten blant virksomhetene i det kommunale barnevernet var 31,5 prosent fra 2010 til 2011 (Statistisk sentralbyrå 2014). Jeg har selv jobbet i cirka 4 år som saksbehandler i barnevernet rett etter endt utdanning. Dette var en hektisk og stressende begynnelse på karrieren, med høyt tempo, ekstremt mye ansvar og "Learning by doing". Det var lite opplæring og veiledning. Jeg fikk overlevert en stor bunke med saksmapper jeg måtte lese meg opp på, ringe rundt og presentere meg som ny saksbehandler. Videre måtte jeg rett i Fylkesnemnda som selvstendig partsrepresentant fra kommunen. I kritiske perioder med tunge saker mottok jeg daglige trusler. Flere i min situasjon, mestret ikke arbeidspresset. Fra min side var det bare «å bite tennene sammen» fordi jeg visste det ville bli tøft i starten, men lettere etter hvert som jeg fikk mer erfaring. Læringskurven var høy. Jeg innså allerede i praksisen under studiet, at det jeg hadde lært på skolen ikke var en ferdig oppskrift på godt sosialt arbeid. Jeg vil heller kalle det perspektiver som jeg selv måtte integrere i mitt profesjonelle «jeg». Denne overgangen fra utdanning til praksis kaller noen «*praksissjokket*» (Vindegg 2009).

Informantene i denne undersøkelsen har sluttet å jobbe som saksbehandlere i barneverntjenesten, på grunn av emosjonelle belastninger. Selv har jeg opplevd mye på kort tid i barnevernet, men har aldri vært utbrent eller sekundærtraumatisert. Jeg har undret meg over de stadige sykemeldingene og opplevelsene saksbehandlere må stå i. Barnevernspedagog og kommunal saksbehandler, Anne Solli har skrevet et innlegg i Dagsavisen (2013) hvor hun mener det er offentlig omsorgssvikt å ikke sørge for de som jobber i barnevernet.¹ I likhet med henne, interesserer jeg meg for hvordan det er å jobbe som saksbehandler i barnevernet. Jeg er opptatt av hva slags hjelp saksbehandlere får og til å takle en vanskelig hverdag. Samfunnet og media har ofte fokus på hva barnevernet "ikke får til". Jeg ønsker å vinkle denne oppgaven til å se på hva noen barnevernsarbeidere utfører i jobbsammenheng, og hvordan de opplever det de har sett.

Et omtalt tema i mange av yrkene hvor man omgås og eller behandler mennesker med traumatiske og rystende opplevelser, er sekundær traumatisering (Bang 2003,13). Dette er

¹http://nyemeninger.no/alle_meninger/cat1003/subcat1014/thread309576/#post_309576 (02.03.2015)

ofte omtalt blant psykologene som arbeider mye med folks skjebner og vanskeligheter. Men hva med barnevernsarbeiderne/saksbehandlerne? Kan dette også skje med dem? Jeg vil med intervjuene løfte frem noe av dette presset barnevernsarbeidere kan stå ovenfor av arbeidsoppgaver, som kanskje kan føre til sekundær traumatisering/utbrenthet.

Hva er det som gjør at våre barnevernsbarn til stadighet må få nye saksbehandlere på grunn av frafall? Det kan virke som om det eksisterer mangler på flere områder innen barnevernet. Dersom vi ønsker et bedre, sterkt, kompetent og forutsigbart barnevern, der ansatte står i sitt arbeid over tid. Barnevernet må ifølge Barnevernpanelet (2011, 18) «styrkes og ressursene må stå i samsvar med oppgavene barnevernet er satt til å løse». Barnevernpanelet ble opprettet i 2010 av Barne-, likestillings og inkluderingsminister Audun Lysbakken. Deres mandat var å gi råd og anbefalinger for å bedre barnevernet.

Antagelig er det spesielt utfordrende for de nyutdannede barnevernspedagogene. I likhet med alle andre yrker må man på et tidspunkt begynne et sted, man må få lov til å «prøve å feile» på en trygg arena (Engedal 2008). Det vil si at man er avhengig av god oppfølging og veiledning på alle områder i barnevernsarbeidet. Tommy Engedal (2008) har skrevet masteroppgave om frafallet av nyutdannede saksbehandlerne, denne vil jeg komme tilbake til senere i oppgaven.² Er det slik at eldre og mer erfarne barnevernsarbeider vil trenge veiledning og oppfølging i vanskelige perioder? Jeg vil derfor ta for meg saksbehandlere, både unge og gamle som har frafalt fra barnevernet.

En annen grunn til valg av tema for oppgaven, var deltagelse på seminar med psykologspesialist Per Isdal fra Alternativ Til Vold (ATV). Isdal snakket om sekundær traumatisering og at dette også kunne ramme saksbehandlere i barnevernet. Er det slik at saksbehandlere slutter i barnevernet på grunn av stress, vonde opplevelser over tid, og mye ansvar? Jeg ønsker å anvende sekundær traumatisering og utbrenthet som en del av mitt teoretiske perspektiv, og har intervjuet saksbehandlere på bakgrunn av dette. Jeg vil også se noe nærmere på organisatoriske valg i de ulike barneverntjenestene. Med dette mener jeg hvordan de tilrettelegger for ivaretagelse av sine ansatte med veiledning og organisering. For å få frem dette, vil erfaringer som kom frem under fokusgruppeintervju, samt dybdeintervjuer, være behjelpelig.

² <https://oda.hio.no/jspui/handle/10642/288> (24.02.2015)

1.2 Temaets relevans for barnevern og sosialt arbeid

Barnevernet og deres ansattes utfordringer, er et viktig tema for samfunnets utvikling og fremtid. Barnevernet har i dag store utfordringer med særlige komplekse saker. Siden 1993 har det nesten vært en fordobling i antall barn og unge som mottar barnevernstiltak i løpet av året (Barnevernpanelet 2011, 10). I 2010 mottok nesten 50 000 barn i Norge barneverntiltak, som var en økning på over 7 prosent mer enn året før (Statistisk sentralbyrå 2011). Dette kan illustrere noen av de økende utfordringene. Samtidig ser vi at antall barn med barnevernstiltak i løpet av 2011 var 52 098 i 2012 var det 53 198 barn, mens det i 2013 var 53 150 barn. Dette kan også tyde på at det nå er i ferd med å stabilisere seg noe (Statistisk sentralbyrå 2011).

Kompleksiteten i barnevernssakene kan handle om flere ting som jeg vil nevne her. For det første er det flere saker per saksbehandler enn tidligere.³ For det andre viser det seg at barnefattigdom er et økende problem her i Norge. I 2012 var det 78 000 barn i familier med vedvarende lavinntekt. I perioden 2002-2012 steg denne andelen fattige barn fra 5 til 8 prosent. Samtidig har lavinntektsfamilier med innvandrerbakgrunn økt fra 35 prosent i 2002 til 50 prosent i 2012.⁴ Dette kan henge sammen med den økende innvandringen. I 1994 var det rundt 200 000 innvandrere i Norge og i 2005 var tallet opp i 364 98, mens i 2015 er det 804 963 innvandrere i Norge (Statistisk sentralbyrå 2015). Denne forandrede demografien har endret seg relativt raskt etter 1980-tallet. Fra 1960-tallet til 1975 kom det også mange pakistanske og tyrkiske innvandrere til Norge for å jobbe, og det ble i mange vesteuropeiske land, inkludert Norge slutt på arbeidsinnvandring. Mange av innvandrerne fra denne tiden har slått seg til ro og stiftet familie i Norge og blitt her i generasjoner (Eriksen og Sørheim 2006, 14, 19). Samtidig har det kommet mange innvandrere den siste tiden fra øst Europa, majoriteten av innvandrerne i Norge i dag er fra Polen (Statistisk sentralbyrå 2015).

Andel personer med flyktningebakgrunn var i 2013 28,9 prosent. Majoriteten av flyktninger i Norge kommer fra Somalia. Ved inngangen til 2013 var det 171 600 personer med flyktningebakgrunn bosatt i Norge (Statistisk sentralbyrå 2013). Flyktninger som kommer til Norge kan ha vært utsatt for alvorlige traumer og trenger bistand i Norge på mange områder for å klare seg. Et sentralt spørsmål blir derfor om Norge står rustet til å ta imot denne andelen? De bør tas imot på en god og forsvarlig måte, hvor alle får hjelp. Landegrensene blir

³[http://www.obvs.no/filer/Oppsummering%20 av unders%C3%B8kelse om erfaringstall barnevernledere i O &A..pdf](http://www.obvs.no/filer/Oppsummering%20av%20unders%C3%B8kelse%20om%20erfaringstall%20barnevernledere%20i%20O&A..pdf) (13.05.2015)

⁴ <https://www.riksrevisjonen.no/rapporter/Documents/2013-2014/Barnefattigdom.pdf> (21.04.2015)

også mindre, og vi reiser mer, kommunikasjonsteknologien har kommet for fullt, og det er en økt globalisering av kultur (Eriksen og Sørheim 2006, 22-23). Som saksbehandler blir en nødt til å lære seg mange kulturelle ferdigheter, for å kunne jobbe med mennesker som hører til de ulike kulturrene. Barn og unge med minoritetsbakgrunn, særlig av første generasjonsinnvandrere, er overrepresentert i barnevernsstatistikken i Norge (Kalve og Dyrhaug 2011). Dette gjelder både hjelpetiltak og omsorgsovertakelser.

Resultatene fra 2012-framskrivningen viser at antall innvandrere i Norge vil vokse fra 0,55 millioner i 2012 til 1,3 millioner i 2050 (Statistisk sentralbyrå 2013). Dette betyr en nær fordobling av folkemengden i Norge. Dermed må også Norge være parate til å kunne ta imot denne andelen. Dette kan anses som et problem i barnevernet i dag, om det viser seg at barnevernet ikke klarer jobben sin. Dette kan være på grunn av saksmengde og mangel på ressurser.⁵

Barn og foreldre som har opplevd krig vil ha traumer som kan være svært utfordrende å behandle. Videre vil ulike kulturer kunne bidra til kompleksiteten i samfunnet, da man for eksempel kan ha ulike oppdragelsesnormer (Barnevernpanelet 2011, 42). Som barnevernsarbeider bør man ha et repertoar av mange ulike kunnskaper for å ivareta disse barna. Samfunnet vil stadig være i endring, og det er viktig at barnevernet er med på denne utviklingen.

En annen del av befolkningen som lever under lavinntekt i Norge er enslige forsørgere.⁶ Det blir dermed viktig å skape et barnevern som tåler både utfordringene og forandringene i samfunnet. Barna og familiene man jobber med, skal slippe utbrente og skadede barnevernsarbeidere som ikke klarer å stå i sitt arbeid. «Hvordan skal man kunne hjelpe andre, dersom man ikke klarer å hjelpe seg selv»? Min ambisjon har vært å bidra til kunnskap om saksbehandlers erfaringer med det å jobbe i barnevernet. Det informantene i min undersøkelse forteller, kan kaste lys over det høye sykefraværet, og gi anbefalinger om hvordan man tar vare på saksbehandlere.

Temaets relevans vil dermed gjelde for både barnevern som enhet, generelt sosialt arbeid samt samfunnet som helhet. Med saksbehandlere og deres erfaringer med utbrenthet og sekundær traumatisering som utgangspunkt, ønsker jeg å få frem beskrivelser fra saksbehandlere i barnevernet om hendelser og situasjoner i deres jobb.

⁵ http://fontene.no/eneo/eneo.dll?tem=fo_open_archive&id=167569 (09.04.2015)

⁶ <https://www.riksrevisjonen.no/rapporter/Documents/2013-2014/Barnefattigdom.pdf> (21.04.2015)

1.3 Avgrensning og oppbygging av oppgaven

Mitt teoretiske grunnlag i denne oppgaven baserer seg på ulike forfattere, hvor jeg bringer frem det som er relevant for å belyse mitt materiale. Noen av disse temaene er sekundær traumatisering samt barnevernets arbeid. Som ramme benytter jeg meg mye av Susanne Bang, (2003) hun har arbeidet med veiledning av personell som behandler traumatiserte pasientpopulasjoner. Hun har i tillegg skrevet en bok hvor hun har sammenfattet lærdommen fra dette arbeidet. Hun viser til utfordringene man kan stå i som behandler av menneskers traumer, sekundær traumatisering og hva man kan gjøre for å unngå nettopp dette. Innledningen og første del av teorikapittelet innleder prosjektet, og setter konteksten for resten av oppgaven.

Videre vil jeg belyse metodebruk og hvordan den anvendes i denne sammenheng. Her vil jeg blant annet beskrive hvordan data har blitt samlet inn og bearbeidet. Videre vil jeg redegjøre for validitet, reliabilitet og generalisering knyttet til gjennomføringen av undersøkelsen, før etiske refleksjoner. Etter dette vil jeg presentere mine funn hvor jeg vil inkorporere den innledende teorien, samt støtte mine funn til liknende aktuelle studier. Jeg vil underveis i dette både drøfte og analysere. Tilslutt vil jeg komme med en avslutning vedrørende mine funn.

Det kunne også vært av interesse å skrevet om organisasjonsteori, da dette kan ha betydning for hvorfor folk slutter i barneverntjenesten. For eksempel om hvordan de blir ivaretatt for at ikke de emosjonelle belastningene skal bli for høye. Av hensyn til oppgavens rammer velger jeg imidlertid kun å diskutere veiledning som en del av en organisatorisk struktur. Jeg kommer kort innom tema blant annet gjennom en fokusgruppe med barnevernledere.

Jeg vil også nevne at jeg velger å anvende begrepet «klient» i oppgaven om de personer saksbehandlerne jobber med. Den siste tendensen er at det som tidligere ble betegnet som klient, i større grad betegnes som bruker. Dette fordi at brukermedvirkning står sentralt i barnevernet de siste årene. Allikevel velger jeg begrepet «klient» da også informantene i min undersøkelse anvender begrepet i intervjuene. For å avgrense og definere min oppgave kom jeg frem til følgende problemstilling:

1.3.1 Problemstilling

Hvilken betydning kan emosjonelle belastninger i arbeidet ha for frafall av saksbehandlere i barneverntjenestene?

2 Litteratursøk og annen forskning

Å orientere seg i forskningsfeltet er en nødvendighet når man selv skal forske på et område. Når jeg skal skaffe meg relevant informasjon må jeg kritisk vurdere informasjonens verdi og nyttige vurderingskriterier som: Troverdighet, objektivitet, nøyaktighet og egnethet (Euris, Everett og Furseth 2012, 67).

Under de første forberedelsene til denne studien, samlet jeg alt av informasjon, og tips i et eget dokument. Dette kunne være alt fra relevante bøker, tidsskrifter, tv programmer, teaterstykket om utbrente saksbehandlere, masteroppgaver, forelesninger, avisartikler og folk jeg burde prate med. Alle disse kunne gi meg både tips, informasjon og motivasjon til mitt videre arbeid.

Innledningsvis søkte jeg på ulike steder som i BIBSYS, Idunn, Norart, Oda og Google Scholar. Søkeord som ble brukt var: barnevern, sekundær traumatisering, utbrenthet, frafall av saksbehandlere i barnevernet, disse ordene ble brukt noe om hverandre i søket. Det aller første jeg søkte på var Google med søkeord: sekundær traumatisering i barnevernet. Da fikk jeg opp 658 resultater, og det som utmerket seg var Per Isdals stiftelse Alternativ til Vold (ATV) som er et kompetanse- og behandlingssenter på vold. De som jobber i denne stiftelsen er blant annet opptatt av sekundær traumatisering i barnevernet. Det kom opp mange artikler og referanser til ATVs psykologspesialister.

Søket ble utvidet til de engelskspråklige databasene som blant annet onlinelibrary.wiley.com, Academic Search Premier, ISI Web of Science og PsycINFO, men flere av de sistnevnte hadde jeg ikke tilgang til, grunnet lukkede sider eller ingen treff i disse. Søkeordene som ble brukt var: child welfare, secondary traumatisation, social work, psychiatry. Når jeg anvendte det engelske søkeord social workers and secondary traumatisation kom det frem påfallende mer om sekundær traumatisering enn via de norske. 3 150 000 resultater på Google. Detaljene ved litteratursøket ble ikke dokumentert systematisk, men noen av funnene vil bli anvendt fortløpende som støtte til teksten. Dette er noe jeg vil komme tilbake til både under neste kapittel «tidligere forskning om tema», samt underveis i oppgaven.

Vinteren 2015 gjorde jeg nye søk med flere av søkeordene, for å se om ny forskning var tilkommet feltet, men det ble ikke funnet noe av betydning for denne oppgaven.

Sett ut ifra mine søk kan det virke som at stemmene til de saksbehandlere som har sluttet i barnevernet på grunn av emosjonelle belastninger, ikke kommer tydelig nok frem i norske studier. På bakgrunn av dette har jeg utformet min problemstilling. Jeg intervjuet derfor

saksbehandlere som hadde sluttet grunnet emosjonelle belastninger, og ga de på denne måten en mulighet til å uttrykke sine bekymringer for hva saksbehandlere må stå i på arbeidsplassen.

2.1. Tidligere forskninger om tema

Det ble funnet noe eksisterende forskning og relevante oppgaver som omhandlet mitt tema.

Tommy Engedal er en av dem som har skrevet en masteroppgave som heter «Alene med ansvaret», «Hvilke faktorer påvirker nyutdannede sosialarbeidere til å slutte i Førstelinjetjenesten i barnevernet»? En viktig faktor for frafallet blant hans informanter, var det store gapet mellom det man lærer i utdanningen og hva som skjer i praksis.

På denne måten fant jeg ut at jeg ville se nærmere på en av faktorene, som kan være en mulig årsak til frafallet i barneverntjenesten, nemlig emosjonelle belastninger. Slik kom jeg frem til følgende problemstilling: *Hvilken betydning kan emosjonelle belastninger i arbeidet ha for frafall av saksbehandlere i barneverntjenestene?*

Noen av studiene jeg refererer til i denne oppgaven er: Ulla- Britt Lilleaas & Karin Widerberg som har skrevet en bok ved navn: *Trøtthetens tid*. Dette er basert på en studie av ulike yrkesgrupper og om hvordan det er blitt «normalt» å være «trøtte og slitne» i det moderne samfunn. En annen er en Australsk studie av Chris Lloyd, Robert King og Lesley Chenoweth som heter: «*Social work, stress and burnout*». Dette er en studie om stresset sosialarbeidere jobber under, som kan føre til utbrenthet. De overnevnte studiene har jeg valgt å referere til i oppgaven. De kan belyse mitt perspektiv, samt støtte mine funn, da de omhandler mange av de samme momentene.

De som har skrevet om sekundær traumatisering i Norge, Kari Killén (2004) og Susanne Bang (2003) kan fremheves her. Det kan virke som tema sekundær traumatisering er mer utbredt blant psykologer enn barnevernspedagoger. Dette da jeg har funnet mer litteratur og forskning innenfor psykologifaget. For eksempel er det skrevet flere artikler og bøker om sekundær traumatisering. Per Isdal, psykologspesialist ved ATV (Alternativer til Vold) er en annen av de som har omtalt sekundær traumatisering i barnevernet.⁷ Han skriver også i skrivende stund en bok om sekundær traumatisering i barnevernet som beklageligvis for meg, ikke blir utgitt før etter min innlevering.

⁷ <http://atv-stiftelsen.no/> (11.05.2015)

En annen kilde er Forskningsprosjektet «*Stress og psykososiale belastninger: En målrettet intervensjon mot ansatte i barneverntjenesten*» ledet av Gunn Astrid Baugerud. Dette er et prosjekt som er et resultat av at plasseringer av barn, også kan være stressende og svært belastende for saksbehandlere. De vil løfte frem at barnevernsarbeidet er et tungt, ansvarsfullt, og profesjonelt arbeid som krever tilsvarende profesjonell ledelse. Forskningen går ut på å gi de ansatte et kurs på å forberede saksbehandler på stressende plasseringer. Dette i regi av barneverntjenesten. Med plasseringer menes når det er nødvendig å flytte et barn fra et sted til et annet. Ved hjelp av dette kurset skal de bli bedre i stand til, å ivareta barnet i situasjonen.⁸ Et av medlemmene i fokusgruppen var også aktivt med på dette med sine ansatte i kommunen.

Utbrenthet blant saksbehandlere i barnevernet gjelder ikke bare i Norge. Forskning fra blant annet Australia, tyder på at barnevernsarbeidere preges av høyt sykefravær, utbrenthet og mange som slutter (Lloyd, King og Chenoweth 2002).

3 Teoretisk og empirisk forankring

Dette kapittelet vil belyse den teoretiske rammen som ligger til grunn for prosjektet. Jeg innleder med *barnevernets arbeid* som beskriver noe generelt om barnevernet samt tjenestens utfordringer. Jeg vil videre redegjøre for *begrepene tretthet, PTSD, traumer, sekundær traumatisering og utbrenthet*. Videre vil jeg belyse *fenomenologi og hermeneutikk* som vitenskapsteoretiske retninger, samt noe om *habitus og doxa*. Dette fordi de er viktige for å forstå noe av det informantene kan streve med i sitt arbeid.

3.1 Barnevernets arbeid

Nå vil jeg innlede med å skrive noe om barnevernet generelt, for bygge opp en forståelse av barnevernet som instans. De neste kapitlene vil deretter beskrive noe av kompleksiteten barnevernet står ovenfor. 34 prosent av barn i barnevernet mottok råd og veiledning i hjemmet i 2010 (Statistisk sentralbyrå 2014). Det vil si at de fleste barn som får hjelp av barnevernet, får bistand i hjemmet, hos sin biologiske familie. Dette er i tråd med nasjonale politiske

⁸ <http://www.bufetat.no/Documents/Bufetat.no/NBBF/EKUPplassering2008.pdf> (23.02.2015).

føringer, men også Norges internasjonale forpliktelser i FNs konvensjon om barns rettigheter samt NOU (rapport 2012:5) som viser til det biologiske prinsipp.⁹

I 1896 kom den første barnevernlov både nasjonalt og internasjonalt som ble kalt «vergerådsloven» (Stortingsmelding nr. 40, 2001- 2002, om barne- og ungdomsvernet, kapitel. 3.1). Videre har barnevernloven endret seg både i 1953, 1992 og 2000 hvor sistnevnte la større vekt på barnevernets rolle som forebygger, og at hjelpetiltak skal være forsøkt i lengre tid før man har hjemmel for å sette inn tvangstiltak.

I Norge har vi en egen profesjonsutdanning for barnevernspedagoger. Mange av barnevernspedagogene, samt noen sosionomer, begynner å jobbe som saksbehandlere i barnevernet. De siste årene har barnevernet vært et satsingsområde hvor det ble satt inn øremerkede midler til nye stillinger. Til tross for dette er det fortsatt mangel på saksbehandlere i enkelte kommuner.¹⁰

Lise Kjølrsrød (1994) har beskrevet og problematisert at saksbehandlere i barnevernet er satt til å forvalte en risiko ut fra tilgjengelig kunnskap og relevant lovverk. Denne forvaltningen av risiko på vegne av barnet, bygger på stor anvendelse av skjønn. Vurderingene barnevernet gjør, er et samspill mellom juridiske, individuelle, sosiale og psykologiske faktorer. Kombinasjonen av handlingstvang, usikkerhet og langsiktig beslutningskontekst er ikke unikt for barnevernet, men et trekk ved forvaltning av risiko på ulike samfunnsområder (Kjølrsrød 1994, 203-214).

3.1.1 Familier og barn i kriser

Saksbehandlere i barnevernet omgås og jobber med mennesker som ofte er i krise og har opplevd vonde hendelser i livet. De er dermed ofte både risikoutsatte og psykisk skadde. Psykiske vansker hos foreldrene er en alvorlig risikofaktor som er hyppig representert blant familier som er i kontakt med barnevernet (Brown og medarbeidere, 1998; Statistisk sentralbyrå 2014). Samtidig er det også påfallende mange barn i Norge som barnevernet iverksetter tiltak ovenfor, som har en psykiatrisk diagnose (Kristofersen, 2005). Rapporten «Psykisk helse hos barn og unge i barneverninstitusjoner» (2015) har avdekket at hele 76 prosent av barnevernsbarna i institusjon har en psykisk lidelse.¹¹ Dette viser at store deler av

⁹ <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/nou-2012-5/id671400/?docId=NOU201220120005000DDDEPIS&q=NOU%202012:5&navchap=1&ch=20> (20.04.2015)

¹⁰ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/pressemeldinger/2011/bv.html?id=636263> (20.04.2015)

¹¹ https://www.ntnu.no/trykk/publikasjoner/Barnevernrapport_RKBU/ (20.04.2015)

problematikken rundt de menneskene saksbehandleren jobber med, omhandler emosjonelle problemer. Disse emosjonene er noe som kan overføres videre til saksbehandlerne, noe jeg vil komme nærmere tilbake til under kapitlet sekundær traumatisering. I Norge er det dokumentert at mange av de barna som barneverntjenesten iverksetter tiltak overfor, har eller utvikler store psykiske lidelser. De er også overrepresentert med hensyn til dødelighetsrate sammenliknet med den øvrige populasjonen (Kristofersen, 2005). I Kjelsberg og Nygrens (2004) kartlegging av barn plassert utenfor hjemmet, observeres en høyere forekomst av atferdsmessige og emosjonelle problemer sammenliknet med den øvrige barnepopulasjonen. Sharon Pinkney (2009) har skrevet en artikkel basert på forskning om de emosjonelle aspektene ved sosialt arbeid og hva dette kan medføre for de ansatte. Hun har analysert 166 dokumenter fra sosialt arbeid i England og Wales. Med dette ønsket hun å avsløre noen av de emosjonelle aspektene sosialt arbeid rører ved. Det vises blant annet at relasjonene mellom sosialarbeiderne og barna har en kompleks dynamikk, som kan vise seg å kunne skape både angst og belastninger. Belastningene som nevnes i denne studien kan sammenliknes noe med hva informantene i min undersøkelsen forteller om. For eksempel at forholdene mellom saksbehandler og klientene kan bli emosjonelt belastende på grunn av «balansen mellom hjelper og maktposisjon» som jeg vil komme nærmere tilbake til.

Samtidig viser en longitudinell studie utført av Sten-Erik Clausen og Lars B. Kristofersen (2008) at de kan anslå at det går relativt bra med 1/3 av klientene barnevernet jobber med. Dette er dårlige resultater som gjør at barnevernet kanskje bør endre måten å jobbe på, som for eksempel tidligere intervensjon og bedre samarbeid med andre instanser. Samtidig er ivaretagelse og kompetanse hos de ansatte i barnevernet nødvendig, for at man skal kunne få til endringer og godt arbeid med klienter.

3.1.2 Kompleksiteten i arbeidet

Som saksbehandler i barnevernet bør du ha en allsidig kunnskap på mange områder. Sosialt arbeid er et av få fagfelt der hjelperen både skal utøve streng forvaltning og vise omsorg (Kokkin 2005, 103). Barnevernet må fatte vedtak som er både vanskelig for foreldrene å akseptere, men også vanskelig for den barnevernsansatte å formidle. Noe av det mest vanskelige en saksbehandler kan gjøre er å vurdere, sammen med barnevernleder, når man skal gå for en omsorgsovertakelse. Det å skulle stå inne for å mene noe om de omsorgssviktsituasjonene man står ovenfor kan være vanskelig. I en undersøkelse av Edgar Marthinsen (2003, 402) sa hans informanter at dette var det vanskeligste de kunne gjøre. Det

er et stort ansvar som kan få meget store konsekvenser for mange mennesker. Ofte er det foreldre som selv er blitt forsømt som ikke klarer å utøve den riktige omsorgen videre. Forsømmelsen kan gå i en «ond sirkel» fra generasjon til generasjon, dersom de sammen med barnevernet ikke greier å stoppe den. Deres håp og vilje om å klare det er stor. Dette er en prosess som gjerne foreldrene og saksbehandler har hatt over lang tid med for eksempel råd og veiledning. Det å skulle ta den siste avgjørende konklusjonen er belastende for en saksbehandler (Killén 2004, 70-71).

Landene i Skandinavia har et velferdssystem som skiller seg fra andre vestlige land. I Norge har vi Loven om sosiale tjenester av 1991 som skal sikre mennesker med økonomiske og materielle problemer. Dette er noe som gir de norske sosialarbeiderne nok en utfordring med tanke på utredninger og undersøkelser. Man bør på denne måten også kunne ha en kompetanse vedrørende økonomisk styring og hvilke systemer Nav opererer med. Dette blant annet fordi god omsorg for et barn innebærer at man har økonomisk stabilitet. Dette skiller seg for eksempel ut fra USA, hvor man er mer opptatt av utredning av behov med tanke på behandling alene. Behandling som for eksempel i form av psykisk hjelp. Med dette mener jeg at forvalterrollen er stor og omfattende for saksbehandlere i barneverntjenesten (Kokkin 2005, 199-201).

Utgangspunktet for samhandling mellom saksbehandler og familiene i barneverntjenesten er spesiell. Verken saksbehandler eller familiene kan i prinsippet velge om de vil ha kontakt med hverandre. Særlig utfordrende kan det bli når det oppstår ulike oppfatninger om hva som er best for barnet. Dette kan derfor regnes som et komplekst samspill hvor både makt og respekt, kan utfordre relasjonen mellom saksbehandler og klient (Backe- Hansen 2001, 196).

3.1.3 Foreldre mot barneverntjenesten i media

Media er også med å påvirke barnevernets renommé og legge press på saksbehandlerne. Stoffet er gjerne forvrengt og unyansert (Killén 2004, 71). Media kan være med å skape et dårlig rykte av barnevernet fordi mange foreldre tyr til media i sin frustrasjon, når barnevernet har fattet vedtak foreldrene er uenige i. I en norsk undersøkelse utført av Edda Stang (2007), viste 71 prosent av medieartiklene hun undersøkte, en negativ holdning til barneverntjenesten. Kun de resterende 29 prosentene av artiklene var av enten nøytral eller positiv art. Media kan her fungere som en form for motmakt, som gir enkeltmennesket en mulighet til å nå frem der det formelle demokratiet ikke strekker til. Ofte er hovedvekten av barnevernssakene i media

fremstilt fra foreldrene selv, hvor de er uenige i barneverntjenestens vedtak (Stang 2007). Barnet kan imidlertid bli glemt i de store sammenhengende når media fremstiller en sak. Barnevernet blir ofte fremstilt som sydebukk, noe som kan være svært belastende for saksbehandlerne. Det kan virke inn på måter som gjør at selv de faglærte som jobber med saken, blir unyanserte og usaklige. Ofte kan det bli viktigere å passe på seg selv som saksbehandler i en mediaomtalt sak (Killén 2004, 84-85).

3.1.4 Risiko i arbeidet

Å arbeide i barnevernet kan også ifølge Jørgen Svalund (2009,3) ved noen anledninger være risikofyllt. Å jobbe i barnevernet kan medføre ekstra belastninger ikke bare for de familiene det gjelder, men også for saksbehandlerne som jobber med dem. Svalund (2009, 2) viser at ansatte i barnevernet (sosionomer, barnevernspedagoger) er blant de yrkesgrupper i Norge som utsettes mest for vold og trusler i arbeidslivet. I situasjoner hvor for eksempel barnevernet har besluttet å flytte barn, kan foreldre reagere med trusler og vold da barnevernet er i ferd med «å ta det kjæreste man har som forelder». Fra 2004-2010 finansierte Barne- og likestillingsdepartementet et prosjekt ved navn: «*Barn som lever med vold i familien*». Prosjektet var et samarbeid mellom Alternativ til Vold (ATV) og Senter for Krisepsykologi (SfK). Hovedmålsettingen var kunnskapsutvikling om voldsutsatte barn i ulike hjelpeinstanser, hovedsakelig familievernkontoret og barneverntjenester. Noe av det interessante i dette prosjektet for min oppgave, var at de opplevde at mange av de tyngste voldssakene i barnevernet ble overlatt til relativt nyutdannede saksbehandlere. De fant at de nyutdannede ikke hadde den tette veiledningen og støtten, som de andre instansene i prosjektet ville hatt, i tilsvarende krevende arbeid. Mange saksbehandlere sluttet også underveis i dette prosjektet, i motsetning til familievernkontorets personalet. Prosjektet fikk innsikt i saksbehandleres historier om slitenhet, utbrenthet og liten støtte (Barne- og likestillingsdepartementet 2010, 52-56). Videre anså de sikkerhetsrutiner og organisatoriske strategier og retningslinjer i voldssaker som mangelfullt. Samtidig økte antall voldssaker i prosjekttiden, uten tilsvarende økning i personalressurser. De fikk heller ingen støtte til å gjennomføre prosjektet, til tross for at antall krevende saker fortsatte på kontoret samtidig (Barne- og likestillingsdepartementet 2010).

3.2 Fra tretthet til sekundær traumatisering

Ulla- Britt Lilleaas og Karin Widerberg (2001) har skrevet «Trøtthetens tid». Boken handler om hvorfor vi i dagens samfunn stadig er så trøtte, at det skjedde en endring på 1900-tallet hvor det plutselig ble viktigere å strebe etter tid samt utnytte tiden bedre. Den viser at vårt moderne samfunn i dag er preget av at folk til stadighet er trette, også innenfor flere forskjellige yrker. Vi snakker imidlertid ikke om den generelle trettheten men den spesielle og belastende, som kan gjøre oss utbrente. 65 prosent av informantene svarer at de føler seg uopplagt eller sliten en gang i uken eller oftere. Et flertall opplever det å være sliten og uopplagt som et problem. Halvparten av de spurte, med en overvekt av kvinner, gjør ikke noe med trettheten, de fortsetter som før – selv om de opplever trettheten som et stort problem (Lilleaas og Widerberg 2001, 252-253). Er det fordi man ikke lytter til kroppens signaler ved tretthet, at man blir utbrente?

Å jobbe i barnevernet kan medføre ekstra belastninger, og det kan oppleves som strevsomt å jobbe med mennesker som kanskje ikke vil ha din hjelp (Bergman 2014, 2). Det er ikke bare belastende for de familiene det intervereres i, men kan også være belastende for saksbehandlerne som jobber med dem. Barnevernet er videre et forvaltningsorgan som har myndighet til å gjøre inngripen i privatsfæren, og bryte opp familier, jf. barnevernloven § 4-12 (Lindboe 2006,47). Det ligger dermed i deres arbeidsoppgaver en alvorlighet og risiko, som kan gi et stort psykisk press også for saksbehandlere. Man kan rette seg flere spørsmål omkring dette: Hvem er det som velger å jobbe daglig med smertefull problematikk? Er det troen på å gjøre noe godt for samfunnet og utgjøre forskjell i menneskers liv? Men hvordan har det seg at noen blir traumatiserte selv av dette? Eller er det tilfelle? Går saksbehandlere rundt som «tikkende alarmerte bomber? Går det an å desarmere dem?

For å forstå noe av de overnevnte temaer vil jeg under ta for meg noe om traumer og PTSD, for deretter om sekundær traumatisering og utbrenthet.

3.2.1 Post Traumatic Stress Disorder

Post Traumatic Stress Disorder (PTSD) som diagnose kom først i 1980, men ble tidligere under første verdenskrig kalt «granatsjokk» og PTSD har vært den mest anvendte indikatoren på traumatisering (Ford & Courtois, 2009).¹² Mange tenker kanskje på de militære som har bistått i krigsarbeid, og kommer hjem etter traumatiske opplevelser, samt de sivile i kriger

¹² http://www.psykologtidsskriftet.no/?seks_id=154970&a=2 (08.01.2015)

som blir utsatt for de verst tenkelige ting. Dette er mennesker som ofte kan utvikle PTSD. Det finnes seks hovedkriterier for å få diagnosen PTSD. Kort oppsummert består kriteriene av at personen må ha opplevd alvorlige traumer, intens frykt og hjelpeløshet. I tillegg nevnes vedvarende gjenopplevelse, vedvarende unngåelse av stimuli knyttet til hendelsen.

Symptomene har vart lenger enn en måned, samt at forstyrrelsen hindrer en sosialt. De fleste utvikler imidlertid ikke PTSD etter traumer (Tysland 2003). I følge Ivar Tysland (2003) er det flere menn enn kvinner som opplever traumer, men likevel er det flere kvinner som utvikler vedvarende PTSD enn menn.¹³ I mine intervjuer vil jeg ikke gå inn på kjønnsforskjeller, utvalg av kjønn var tilfeldig, og jeg vil derfor ikke kommentere dette i teksten. Samtidig kan man undre seg over grunnene til at flere kvinner utvikler PTSD.

3.2.2 Traumer

Traumer er noe vi må forstå noe om, for å kunne forstå sekundær traumatisering beskrevet i oppgaven. PTSD er når traumene ikke «forsvinner» over tid, men blir værende i noen «slags mønstre». For eksempel at «klienten blir reaktivert i det klienten hører en tilsvarende høy lyd, som for eksempel den de hørte når en bombe gikk av». PTSD rammede har gjerne opplevd svært truende og katastrofale situasjoner som det er vanskelig å glemme, dette slik at de gjerne «gjenopplever dem». De kan gjerne oppleve angst, mareritt og få såkalte «flashbacks». Resultatene kan være ulike hos de enkelte. Noen avstenger seg selv og omverden og kan på den måten oppleves som deprimerte. Andre kan bli aggressive av stadig å bli satt i alarmberedskap (Bang 2003, 44-45). Det er ikke kun de krigsrammede som kan utvikle PTSD, men vi ser det gjerne også blant klienter i barnevernet, både barn og foreldre (Nordanger mfl 2011, 1086–1090, Statistisk sentralbyrå 2011). Det kan være barn som har vært vitne til ulike former for vold mellom foreldrene, seksuelle overgrep samt generell grov omsorgssvikt. Hendelser som oppleves svært truende og skremmende for den personen.¹⁴ I følge NOVA (Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring) viser undersøkelser tall over barn og unge i Norge som opplever omsorgssvikt. De viser blant annet at 11% har opplevd grove seksuelle overgrep og 8% grov vold fra en forelder. Samtidig viser andre kartlegginger fra Helse- og omsorgsdepartementet (2010) at minst 200 000 norske barn lever med rusmisbrukene foreldre, og henholdsvis 15 000 lever med foreldre med alvorlige

¹³ <http://www.senterforkognitivpraksis.no/artikler/post-traumatic-stress-disorder-en-oversikt.html> (08.01.2015)

¹⁴ http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=157507&a=3 (08.01.2015)

psykiske lidelser (Nordanger mfl. 2011, 1086–1090, Psykologitidsskriftet 2011).¹⁵ Det er derfor stor grunn til å tro at mange av disse vil kunne lide av PTSD.

Når man opplever traumer kan det skje noe i kroppen både hormonelt og i hjernen som gjør at det kan være vanskelig for organismen «å komme tilbake og normalisere seg igjen». Dette er spesielt hvor personene føler at de ikke kunne gjøre noe i den traumatiske situasjonen, som for eksempel når et barn ser mor bli slått. Disse barna kan streve med ting som søvnvansker, konsentrasjonsproblemer, aggresjons, tilbaketrukkethet, innlæringsvansker og så videre. Dette er igjen store risikofaktorer for andre problemer senere i voksenlivet som alkohol, pille, narkotikamisbruk og selvmordstanker for å nevne noen (Bang 2003, 45-46). Både skam og sorg følger ofte med traumene. Tapene trenger ikke alltid være synlige som vitne til en ulykke, men man kan ha mistet en forelder uten å være tilstede. Sorg kan noen ganger være traumer, men ikke alltid. Disse traumene og sorgene påvirker også alltid de andre menneskene rundt. For eksempel påvirker det i skrivende stund det Breivik gjorde på Utøya, så mange unge mennesker. Det påvirker mest de direkte traumatiserte venner og familie, men også befolkningen i Norge. Det kan ha skapt en usikkerhet rundt trygghet og folk blir stadig påminnet av media via bilder av de traumatiske hendelsene folk ble utsatt for. Det kan få befolkningen til å identifisere seg med sjokk, redsel og avsky (Bang 2003, 47-48).

For saksbehandlere i barnevernet kan også hendelser i jobbsammenheng være traumatiserende. For eksempel ved opprivning i familier, hvor saksbehandler må hente ut barn fra et hjem hvor det oppstår skremmende og farlige situasjoner for de som er der. Ved eventuelle fysiske eller verbale trusler fra familier som ikke vil ha barnevernet involvert. Dette for eksempel over tid, kan muligens være traumatiserende.

3.2.3 Sekundær traumatisering

I yrker hvor man omgås eller behandler mennesker som har opplevd vonde traumer, kan det forekomme sekundær traumatisering blant de ansatte (Killén 2004, 83). Ofte har dette begrepet blitt anvendt blant psykologene som «tar imot» mye av folks skjebner og vanskeligheter. Samtidig kan det også være et aktuelt begrep innen sosialt arbeid. Eksempelvis i barnevernet, da dette også kan innebære å komme «tett på» folks traumatiske opplevelser, men også at de ansatte opplever traumatiske situasjoner i arbeidssammenheng.

¹⁵ http://www.psykologitidsskriftet.no/index.php?seks_id=157507&a=3 (08.01.2015)

Man snakket om utbrenthet allerede på 70-tallet, mens sekundær traumatisering ble først omtalt nå de siste tiårene. Det har blitt mer utbredt omtale om det at det kan være skadelig med påvirkninger fra arbeid med andre mennesker. Det er spesielt i arbeid med menneskers traumer at man kan utvikle sekundær traumatisering selv. Dette skiller seg derfor noe fra utbrenthet som gjerne omtales som et videre begrep som dekker flere områder. For eksempel tretthet av arbeidsoppgaver, de daglige gjøremålene, overarbeid og stress. Utbrenthet er noe jeg vil ta for meg som et eget tema videre i oppgaven (Bang 2003, 44).

Sekundær traumatisering kan oversettes på følgende måte:

Det fenomen at noen som arbeider med traumatiserte mennesker over tid gjennomgår en forandring med hensyn til sitt verdensbilde, sin holdning til seg selv og sine klienter. I tillegg kommer de til å lide av noen av de angst- og tilbaketrekningssymptomene som den primært traumatiserte lider av. (Bang 2003, 49).

Kari Killén (2004, 83) anvender også begrepet men kaller det Sekundær traumatisk stressforstyrrelse (STSD) i den forstand at traumene og stresset gjør at det utvikles patologi. I USA har de forsket mer om sekundær traumatisering hos sosial arbeidere. Det fremkommer at sosial arbeidere kan oppleve store alvorlige konsekvenser med sin egen psykiske helse, som følger av sitt arbeid med andre.¹⁶ Charles Figley er en amerikansk stressforsker som begynte å forske på nettopp dette at traumer også kan påvirke de rundt. Han skiller mellom de som hjelper akutt der og da, som for eksempel ambulansesjåfører og brannmenn, og de som hjelper etterhvert slik som barnevernsarbeidere og psykologer (sett bort fra de som jobber akutt i dette tilfellet). Det kan skilles mellom direkte og indirekte situasjoner for de rundt. De som blir fortalt, men ikke er direkte tilstede, kan danne seg fantasier og urealistiske forventninger som kan være vanskelige å korrigere. Barnevernsarbeiderne må ofte ta inn over seg andres smerte for å kunne hjelpe. Disse smertene kan være overveldende og ha alvorlige konsekvenser i livet for den personen som skal hjelpes. Barnevernsarbeideren ser «livets skyggeside» og dets dystre resultater. Alle disse møtene som gjerne går over tid med klientene, kan gi barnevernsarbeideren noen liknende symptomer som klientene har selv. Det er dette som kan kalles sekundær traumatisering (Killén 2004, 82-84).

En skille mellom utbrenthet og sekundær traumatisering er at utbrenthet gjerne kommer over lengre tid. Sekundær traumatisering kan oppstå mer brått og oppleves mer drastisk og alvorlig enn utbrenthet. På en annen side kan det ifølge Figley (1995) være lettere å bli kvitt samt

¹⁶ <http://etd.lsu.edu/docs/available/etd-04022013-160638/unrestricted/STERNBERGTHESIS2.pdf> (24.02.2015)

komme seg tilbake ved sekundær traumatisering. Dette dersom man raskt mottar profesjonell hjelp (Killén 2004, 84).

Hos sekundær traumatiserte fremkommer det heller ingen skille mellom arbeidslivet og privatlivet. De kan virke deprimerte og «mørke» til sinns. Noen mister livsgnisten, følelsen av meningen med livet, mister energi og kreativitet. De kan oppleves både kyniske og pessimistiske i livet generelt, føle mindreverd og skam. Psykosomatiske plager er også vanlig. Dette kan være plager i muskel - og skjelett, brystmerter/hjertebank, mage- og tarmplager, hodepine, koordinasjonssvikt samt tap av normal hudfølsomhet, syn, hørsel eller smak. Noen strever med irritabilitet, angst og skyld (Killén 2004, 83). Selve identiteten kan også utfordres med tanke på selvverd, samt faglige selvbilde. (Bang 2003, 48-49).

I følge Bang (2003) er det nok for en behandler å kun lytte empatisk og allikevel bli påvirket i så stor grad at ens egen livsverden¹⁷ og holdninger i livet endres. Dette kan skje også kognitivt hos behandler. Erfaringene, opplevelsene og alt det man har opplevd som behandler kan dermed endre verdensbildet. Plutselig ser man tragedien på Utøya og andre tragedier med andre øyne, de blir mer virkelige. «Den grove voldtekten i Oslo, går veldig inn på deg». Behandlers empati er avgjørende for at klienten skal komme seg videre. Man lever seg inn i en klients liv, assosierer det kanskje med egne private opplevelser, andre klienter opplevelser og historier man har hørt om. En kan dermed ikke unngå denne innlevelsen, og hvert fall ikke om du skal kunne jobbe mot at klienter skal kunne føle seg hørt og akseptert. For eksempel historier om barns opplevelser og fortellinger om seksuelle overgrep, vil kunne utgjøre en stor risiko for at behandler blir svært sårbar for sekundær traumatisering. Empati er allikevel hjelperens viktigste ressurs. En er nødt til å vise en stor grad av empati, og ifølge forskning om sekundær traumatisk stressforstyrrelse, er også empatien den som gjør at man kan bli sekundær traumatisert (Bang 2003, 60-63 og Killén 2004, 83-84).

Mange klienter iscenesetter de traumatiske opplevelsen de har hatt i møte med behandler. Noen ganger kan de overføre en karakteristisk form over på behandler, de er kanskje i behov for en skurk, krenker, medoffer eller helt. Noen kan for eksempel være redde for menn i en viss alder, eldre kvinner, eller mennesker i maktposisjoner. Kanskje vil du som saksbehandler trigge klienten i historien, og dette vil igjen påvirke deg, som i en ond sirkel. En behandler

¹⁷ Begrepet livsverden vil defineres under kapitel om vitenskapsteoretiske retninger.

kan altså la seg påvirke av dette og ikke klare å holde igjen sine reaksjoner. Dette kan vise seg gjennom speiling av kroppsuttrykk og sanseuttrykk frem og tilbake fra hverandre (Bang 2003, 63-66).

I følge Bang (2003) er det flere ting som kan være avgjørende for om man er ekstra utsatt for sekundær traumatisering. Det kan være avhengig av hvor mye nærkontakt du har med klientene, og hvor ofte. Selv om man som saksbehandler ikke alltid får de mest detaljerte beskrivelsene av opplevelser som gjerne psykologer får, vil også selve møte kunne påvirke. På denne måten vil man kunne se konsekvensene og ettervirkningene, og man må hjelpe de videre i en maktesløs tilværelse. Det er også avgjørende hvor mange tunge saker man har, over hvor lang tid og som sagt hvor ofte man er i kontakt med de. Jobber man kun med tunge saker, eller har man andre litt lettere saker hvor man lettere kan se lysere fremtid i møte, og som gjerne gir positive resultater noe umiddelbart (Bang 2003, 68-69).

For eksempel som ung saksbehandler, har man ikke den lange erfaringen med et utvidet verdensbilde. Livsverden kan fremkomme annerledes for denne gruppen. Livsverden er noe Edmund Husserl (1885-1938) og hans etterfølgere studerte, som er ulike meningsfylte former for menneskelig erfaring. Dette var former som styrer hvordan vi oppfatter, føler og tenker (Svanaeus 2003, 50). Møte med skremmende hendelser fra klienter, kan oppleves som ekstra smertefulle, og man kan bli oppriktig rystet og forferdet over det som skjer i verden. Resultatet av dette kan være følelse av hjelpsløshet, samt mangel på kunnskap til å kunne hjelpe (Bang 2003, 69-70).

En annen viktig faktor ved det å ikke være sårbar for sekundær traumatisering er teoretisk faglighet. Har man de riktige verktøyene til å håndtere både motoverføringer samt teknikker i de vanskelige samtalerne, er det lettere å unngå sekundær traumatisering. «Motoverføring er de følelser som vekkes hos terapeuten i møtet med pasienten» (Røssberg 2007, 127). Det er viktig med teoretisk grunnkunnskap om traumer, tap og lidelser. Videre er nettverk viktig i denne sammenheng. At man har noen å komme hjem til etter vanskelige arbeidsdager, kan lette. En støttende familie som kan lytte, til tross for at taushetsbelagte begrensninger som kan gjøre det vanskelig, blir viktig. Det blir dermed desto viktigere at ens private nettverk er stabilt og godt. Dersom man har en trøblete hverdag hjemme, vil dette igjen kunne påvirke negativt med hensyn til det man opplever i jobbsammenheng. Man kan også reagere forskjellig på hendelser i forskjellige perioder i livet. Noen ganger kan en hendelse oppleves

som uovervinnelig for behandler, og andre ganger kan det virke mindre utfordrende (Bang 2003, 70-71, 137). Veiledning på jobb er her essensielt. I følge Bang (2003) er veiledning definitivt det beste tiltaket for å unngå utbrenthet og sekundær traumatisering. Mangel på veiledning i et arbeid med utsatte klienter er alvorlig, og kan gi alvorlige konsekvenser også for behandler.

Videre er det viktig at saksbehandler har bearbeidet eventuelle egne personlige traumer. Det viser seg i forskning skrevet av Hilton mfl. (1995,84) og Jackson og Nuttall (1997, 70; 84) at de som jobber med traumatiserte mennesker ofte kan være traumatiserte selv, fra tidligere i livet. Da kan behandlerne selv bli re-traumatiserte fordi liknende episoder de tidligere har opplevd, kan oppstå på ny eller bli fortalt om (Killén 2004, 84).

Et annet forhold som kan spille inn, er ens medfødte personlige egenskaper i forhold til utvikling av sekundær traumatisering. Mennesker er forskjellige og mestrer stress og negative hendelser forskjellig. En sterk psykisk helse er en god egenskap i denne sammenheng, slik at man er i kontakt med sine egne følelser, ikke er redd for sine egne følelser, men også at en har evne til å forstå seg selv og egne reaksjonsmønstre. Dette er ikke noe som kun er medfødt, men kan også etableres med erfaring (Bang 2003, 71). Er man spesielt sårbar og har dårlig selvtillit, vil dette kunne påvirke negativt. Erfaringer kan gjøre en sterkere, også egne traumatiske opplevelser, men kun dersom disse er bearbeidet. Er de derimot ikke bearbeidet, kan det forverre ens egne reaksjoner som nevnt tidligere. Man skal klare å sette sine egne behov og følelser til side i selve arbeidet, samtidig er det en utfordring når man også er avhengig av behandlerens empati for mulig endring hos klienten.

3.2.3.1 Konsekvenser av sekundær traumatisering

Det må gis plass til en reaksjon også for en behandler, det blir viktig å ikke bagatellisere og undervurdere reaksjonene. Å fortrenge disse egne behovene, og kanskje hele tiden gå rundt å tenke at klientene har det så mye verre enn meg, vil på sikt kunne være skadelig. På en annen side kan det være berikende i seg selv, å føle at man kan hjelpe andre som er i behov for det (Bang 2003, 74). Allikevel kan konsekvenser av sekundær traumatisering være store. Dersom en behandler er sekundær traumatisert, kan dette ikke bare få følger for behandler, men også påvirke klienten. Dette i form av at behandler kanskje ubevist gir uttrykk for at det er vanskelig å hjelpe klienten, og at klienten ikke føler seg hørt eller akseptert på grunn av at behandler forsøker å unngå vanskelige temaer (McCann og Pearlman, 1990, 3, 131-149).

Videre vil følgene opplagt gå ut over behandlers nære bekjentskap og familie. Hvordan skal man kunne hjelpe klienter i livet, dersom man selv ikke føler mening med livet og ser det som lystbetont? Et begrep Bang (2003) anvender er «overlevelsesskyld» som kan innebærer at behandler føler seg skyldig fordi en selv har det så bra i forhold til klienten (Bang 2003, 54).

Det er spesielt fire ting man bør være oppmerksom på, når det gjelder konsekvenser av sekundær traumatisering. Dette er ifølge Judith Herman (1995) tillit, sikkerhet, kontroll og intimitet. Tillit handler om at klienten kan miste tilliten til behandler, på grunn av unngåelse av vanskelige temaer, pessimistisk utsondring, generelle unnvikelses mekanismer eller følelse av avmakt eller skam. Man kan føle økt alarmberedskap og føle større behov for sikkerhet og kontroll en vanlig. Kanskje begynner man å låse flere dører, unngå å gå alene, kontrollerer barna uvanlig mye, og går rundt med generelt økt angstfølelse. Intimitet i denne sammenheng kan handle om at behandler ikke føler for fysisk nærhet, verken fra sine barn eller partner. Mindre alvorlige hendelser kan virke uviktige, og man kan på denne måten skyve sine nærmeste unna. Dette kan igjen få følger som stor skyldfølelse og skam (Bang 2003, 55).

Andre følger kan være forvirring og desorientering, manglende konsentrasjon, samt invaderende tegn og bilder i hode. Disse tegnene kan lett forveksles med andre sykdomstegn, og det blir dermed viktig å «se det hele bildet» dersom behandleren også må ha hjelp. Mareritt og flashbacks som omhandler det man har blitt fortalt, kan utvikle seg til sekundær traumatisering (Bang 2003, 56).

3.2.4 Utbrenthet

Å være en god hjelper innebærer blant annet evne til å regulere nærhet og avstand, samt andres affekt. Man må veie sine ord nøye og sette sine egne fordommer til side. Man lever seg inn i klientens tilværelse, men skal heller ikke gjøre det for mye, med tanke på å skjerme seg selv. Man skal høre på alle problemene og klare å gi gode løsninger, håp og støtte. Det må nevnes at det er forskjell på å ha «dårlige dager» som alle kan ha og når man er utbrent. I følge psykolog Christina Maslach er utbrenthet definert som «et psykologisk syndrom som består av følelsesmessig utmattelse, depersonalisering og redusert personlig arbeidsprestasjon som kan oppstå hos personer som arbeider med mennesker på en eller annen måte» (Maslach 1982, referert i Bang 2003, 38-39). Altså må man skille vanlig «slitasje» og funksjon med når denne «slitasjen» blir konstant og tar bort ens evne til å omgås klientene. Utbrenthet kan true faglige prestasjoner både personlig og i møte med klientene. «Kanskje føler man at man aldri

greier å nå inn til klientene slik man ønsker (...) kanskje slutter aldri foreldrene å slå barna raskt nok, til tross for din veiledning». Det er ikke så sikkert du som behandler/hjelper kunne gjort ting annerledes, men du går allikevel å føler konstant på dette (Bang 2003, 38-42).

Ytre rammer, mål og forventninger kan bidra til frustrasjoner. Kanskje er ikke rammene tilstede på arbeidsplassen, slik du forventer og mener er eneste etiske riktige måten å behandle klienter på? Barnevernsarbeid kan på mange måter oppleves som et rigid system og man kan i noen tilfeller undre seg over forskjellen mellom «regler og praksis». For eksempel diskursen «hva er barnets beste» som egentlig er et grunnleggende perspektiv jf. barnevernloven § 4-12 (Lindboe 2006, 47). Dette er områder som kan bidra å fremme utbrenthet, men det er ofte flere grunner. Tegnene på utbrenthet kan på mange måter assosieres med både depresjoner og sekundær traumatisering. De kan gå over fra den ene til den andre, og fysiske plager kan også fremkomme (Bang 2003, 40-42). Arbeidsforhold med konstante kriser i klienters liv, som selvmordsforsøk, voldsomme aggresjoner, angst og depresjoner med mye mer. Noen ganger forekommer det også direkte trusler og vold mot behandlerne som nevnt over. Disse belastningene kan være skadelige over tid. Kanskje forstår man ikke helt hva som har skjedd med seg selv, «når man møter veggen». «Hvorfor takler jeg ikke dette?» «Det er jo ikke som at jeg selv har blitt voldtatt». Kanskje har de «daglige truslene» fra «en voldelig far, de ukentlige selvmordsbrevene fra ungdommene på sakslisten din, og de adrenalinhøye akuttplassingene med «opprivelser fra foreldres armer» satt sine spor i din helse over tid?

Kort oppsummert er det for å forstå sekundær traumatisering, nødvendig å forstå noe om traumer generelt, da dette henger sammen. Tegnene på både PTSD og traumer kan være helt like for de som er sekundær traumatisert. Man trenger ikke være primært truffet av hendelser for å bli skadet og påvirket. Utbrenthet kan i noen tilfeller være startfasen for en videre utvikling a både PTSD og sekundær traumatisering. Utbrenthet er en såkalt mildere grad og noe man gjenkjenner fra flere yrker en saksbehandlere i barnevernet. Oppsummert overlapper utbrenthet og sekundær traumatisering hverandre. Allikevel er det en forskjell. Utbrenthet kan handle om den stadige kontakten og mengden av kontakt med alle slags klienter, mens sekundær traumatisering handler spesielt om møte med den traumatiserte klient (Bang 2003, 38-75).

3.3 Veiledning

Riktig veiledning forebygger sekundær traumatisering og utbrenthet og kan som sagt være en god løsning for å unngå utbrenthet og sekundær traumatisering blant de ansatte. Bang (2003) opererer med 2 hovedfokus i veiledningen, nemlig det personlige aspektet som omhandler motoverføring og analyse av saken, hva som er blitt gjort og skal gjøres. «Det hjelper ikke sette i gang mange praktiske råd til en saksbehandler, dersom vedkommende egentlig er veldig rystet og litt i sjokk». Det blir heller viktig å undersøke hvor påvirket saksbehandler ble av situasjonen, og gi vedkommende en mulighet til å bearbeide det hun har sett. For å unngå at behandler blir utbrent, blir det viktig at man får lov til å fortelle om det man har opplevd, gjerne flere ganger. Man må forstå seg selv og sine reaksjoner, akseptere de uakseptable følelsene som kan oppstå i gitte situasjoner, og man trenger å bli møtt med aksept og omsorg fra de rundt en. Særlig fra veileder og kollegaer, noe som har stor betydning for hvordan man igjen møter klienter. Dette går hånd i hånd med den mer praktiske og teoretiske kunnskapen og veiledningen. Man kan lettere ta inn informasjon om hva man skal gjøre om man er psykisk klar for det (Bang 2003, 99-103).

I en travel hverdag i barnevernet er det imidlertid ofte slik at denne typen veiledning ikke kommer i fokus, noe også informantene i min undersøkelsen bekreftet. Det er i lys av Steinar Stjernø (1983) en studie fra begynnelsen av 1980-tallet hvor sosialarbeiderne fikk utrykke følelser, dele opplevelser og luften tanker under de interne møtene. Det ble oppfattet som en norm å skulle hjelpe hverandre, vise omsorg og støtte til kollegaene. De snakket om byrdene og hvordan takle arbeidspresset (Stjernø 1983, 134-135). Har det dermed blitt slik at dagens barnevernkontorer har blitt dårligere på dette enn tidligere? De var opptatt av veiledning fra Stjernøs (1983) studie, på de samme områdene som i dag. De hadde både praktisk veiledning, og støtteveiledning som omhandlet hvordan man skulle ta vare på seg selv i møte med klientene. I følge Stjernø (1983) fikk de fleste kuratorer veiledning i arbeidet sitt, da det ble formalisert stillingsinstrukser for sosialkonsulentene som skulle drive faglig veiledning. I denne studien viste det seg at flestparten av kuratorene kunne opplyse om at veiledningen særlig dreide seg om de praktiske og lovmessige områdene. Det var et utbredt ønske om mer veiledning, også da. Studien viste at de som var mest fornøyd med veiledningen hadde minst psykosomatiske plager enn de som var misfornøyd. (Stjernø 1983, 140-144). Kanskje har det ikke forandret seg stort.

4 Vitenskapsteoretisk retning

Jeg anser perspektivene fra fenomenologi og hermeneutikk som aktuelle blant annet fordi jeg ønsker å få et overblikk over hvilken opplevelse saksbehandlere har hatt som ansatt i barneverntjenestene. Som jeg vil komme nærmere inn på passer de to retningene, da jeg er opptatt av saksbehandlers virkelighet, samt å forstå hvordan de reagerer, og hvorfor. Nedenfor vil jeg beskrive fenomenologien og hermeneutikken, samt noe om hvorfor de er aktuelle her.

4.1 Fenomenologi

Fenomenologi kommer av det greske ordet «phainomenon», som betyr «det som vises» og «logos», som betyr «lære». Fenomenologi er derfor læren om det som er synlig for bevisstheten (Jacobsen, Tangaard og Brinkmann 2010; Johannessen mfl. 2010).

Fenomenologien som en filosofisk retning søker en sannhet ved å beskrive et fenomen slik fenomenet fremtrer for vår bevissthet. En av hensiktene er å unngå å misforstå et fenomen på grunn av vår forforståelse. Fenomenologi kan forstås som hver enkelt persons virkelighet. Dette kan forklares med at fenomenologi er førsteinntrykket som direkte oppfattes av våre sanser (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2006; Moran 2000). I mitt tilfelle som forsker vil dette være hvordan jeg umiddelbart oppfatter hver enkelt respondents virkelighet, ut i fra det de har å fortelle. Jeg vil også utforske, beskrive og forstå fenomener ut i fra informantenes/individenes egne perspektiver, erfaringer og forståelse.

Grunnleggeren bak fenomenologi heter Edmund Husserl (1885-1938) og han har inspirert til både forskningsdesign og psykologisk fenomenologi. Fenomenologien som filosofisk retning var mest fremtredende på midten av 1900-tallet. Immanuel Kant brukte også fenomenologien i den forstand at, det er en vitenskapelig retning som handler om hvordan ting fremtrer for oss. Husserls var ikke inspirert av Kant, men av fysikken og fysisk fenomenologi (Moran 2000). Husserl og hans etterfølgere studerte ulike meningsfylte former for menneskelig erfaring. Dette var former som styrer hvordan vi oppfatter, føler og tenker. Det er dette Husserl har gitt navnet livsverden (Svanaeus 2003, 50). Jeg vil ha intensjoner om å ikke la mine forforståelser påvirke min egen forskning, men vil aldri fullstendig være løsrevet fra min egen erfarte livsverden. Det er ifølge fenomenologien såkalt umulig å forske forutsetningsløst og observere verden direkte. Jeg vil lett kunne misforstå et fenomen grunnet min egen forforståelse. For eksempel ta for gitt informantenes følelser knyttet til hendelser de har opplevd i barnevernet. Dette fordi jeg selv kanskje har utført noe av det samme som dem i jobbsammenheng.

Fenomenologene er kritiske til den moderne naturvitenskapen fordi de mener den har fjernet seg for mye fra de grunnvalg som gjøres i hverdagen, hvor naturvitenskapen har skapt en verden som ikke har grunnlag i analyse av menneskers erfaringer. De sosiale fagene avhenger av å se et menneske som et selvstendig subjekt og ikke «en gjenstand». Fenomenologien og deres forsøk på sannhet ved å beskrive et fenomen slik fenomenet fremtrer for vår bevissthet, vil derfor være sentral når vi som forskere skal forske på mennesker og det sosiale felt. Dette fagfeltet står også ofte i diskurser om «subjekt versus objekt». Med dette mener jeg for eksempel «om vi arbeider med klienter som objekter eller som handlende subjekt i sitt eget liv» (Svanaeus 2003).

Innenfor fenomenologien avpasses forskningsmetodene mot de fenomenene en skal undersøke. I min masteroppgave ønsker jeg å få fram vitenskapelig kunnskap ved å få innsikt i menneskets tanker og opplevelser. Dette ligger nært til fenomenologien.

4.2 Hermeneutikk

Fra 1700-tallet begynte hermeneutikken å formes, både som vitenskap og metode. Friedrich Schleiermacher (1768-1834) var en stor bidragsyter til utviklingen av hermeneutikken, mens Wilhelm Dilthey (1833-1911) senere har betydd mye i forhold til utvidelsen av begrepet til å gjelde for alle åndsvitenskaper. Åndsvitenskaper er det motsatte av naturvitenskaper. I naturvitenskapen brukes hypotetisk-deduktiv metode, mens i åndsvitenskapen og sosialvitenskapen bruker vi en forstående metode, altså hermeneutisk. Det eksisterer debatter omkring spørsmålet om hvorvidt hermeneutikken egentlig er en metode, noe filosofen Hans-Georg Gadamer (1900-2002) tok avstand fra (Krogh 1996, 230-233; Føllesdal og Walløe 2000, 90).

Hermeneutikk handler om fordommer, forforståelse og fortolkning. En er opptatt av hvordan man forstår gjennom tolkning og refleksjon. Det søkes etter helheten i menneskelig tenkning og handling for å skaffe seg forståelse. Hermeneutikk kan handle om å forklare andres atferd ved å benytte egne minner, egne opplevelser og egen forforståelse. Vi kan forstå hvordan mennesker reagerer, og hvorfor. Vi forstår fordi vi selv er mennesker og kan sette oss inn i hvordan andre mennesker tenker og føler (Krogh 1996, 236-237; Gadamer 1999). Det store spørsmålet i hermeneutikken er hvordan man skal gå frem for å oppnå denne forståelsen vi snakker om (Føllesdal og Walløe 2000, 82). I min masteroppgave var refleksjon over dette en nødvendighet. Hermeneutikken kunne hjelpe meg å forstå informantenes erfaringer. Mine

fordommer er produkter av min tid og kultur og er noe jeg ikke kan «legge fra meg». Jeg måtte være observant over mine egne erfaringer og tolkninger som igjen ville kunne påvirke hvordan jeg forsket og intervjuet. For å lære noe måtte jeg først forstå deres handlinger, og hvordan kunne jeg gjøre det? Gadamer mente forståelsen var et grunntrekk ved menneske, dette er ifølge han altså en forutsetning og betingelse for at jeg som forsker skal lære. Hermeneutikken er noe mer grunnleggende (Krogh 1996, 233-237). For å forstå må jeg tenke etter hva slags mening dette har for den andre. Har jeg nok forutsetninger for å forstå den jeg intervjuer som forsker?

Ved å intervju kunne jeg bli bedre kjent med informantens horisont, men ikke nødvendigvis finne «sannheten». For å oppnå horisont må man forsøke å komme seg ut fra det som står en nærmest (Gadamer 1999, 166-169). Eksempelvis vil det være vanskeligere for en forsker å forstå om informanten har bakgrunn fra en helt annen kultur og religion, enn som forskeren selv. Både tankesett og språk kan være svært forskjellig. Så snart en tar språket i bruk, aktiveres ens forforståelse. Språket er det mennesket forstår med. Det er språket som binder sammen (Gadamer 1999). På denne måten er kvalitative undersøkelser passende å anvende i mitt masterprosjekt fordi jeg vil intervju for å klare å fange opp noe av subjektets forståelse. Dette blir da en form for «samtale». Samtidig vil jeg nevne at ingen av mine informanter hadde en annen nasjonalitet enn norsk, noe som gjorde at det ikke var utfordringer med tanke på for eksempel språk og kulturforskjeller. På den annen side kan jeg ikke ta for gitt at informanten har samme bakgrunn som meg, og forstår ting likt som meg.

Hans-Georg Gadamer's hermeneutiske teori var noe inspirert fra hans veileder Heidegger (1889-1976). Gadamer ønsket å fortelle oss hva som foregikk, i oss og med oss, når vi forstår noe. Han beskrev grunntrekket ved det å være menneske altså det fenomen vi kan kalle menneskelig forståelse. Mennesket søker å forstå den historiske og sosiale verden, den kultur og tradisjon den er preget av. Han kalte ikke hermeneutikk en metode men ville vise at hermeneutikk og forståelse ligger dypere enn metoden, uansett hvilken vitenskap. Gadamer snakket om begrepet fordommer som noe positivt, enhver forståelse forutsetter en annen, forutgående forståelse. Det er umulig uten fordommer å ta utgangspunkt i den forståelse vår egen periode og samtid gir. Han anså fordommer som positive forutsetninger for forståelse og ikke som hindringer. Han utelukket ikke at fordommer også kan være ødeleggende så han skilte derfor fordommer som legitime og ikke legitime. Gjennom kritikk og korrigerende av egne fordommer kan man forklare hva forståelse er, og dette skjer i tilknytning til den

hermeneutiske sirkel. Den handler kort sagt om hvordan lesers fordommer påvirker teksten, og hvordan da teksten påvirker leser igjen (Krogh 1996, 235-239; Gadamer 1999). Eksempel på hermeneutiske sirkel i mitt prosjekt kan være at jeg som forsker i et intervju forsøker å forstå hva informanten forstår. Når jeg forstår personen i en større kontekst forstår jeg dermed kanskje mer. For eksempel når vi tar ut en del av teksten i et intervju. Vi går på denne måten «frem og tilbake».

5 Doxa og Habitus

I det følgende vil jeg forsøke å redegjøre for noen vitenskapsteoretiske begreper kan anvendes i denne sammenheng. Habitus og doxa begrepene valgte jeg å ta med som innslag i oppgaven, fordi de kan introdusere noen tanker om det underliggende i oss mennesker, som kan være med å prege en tolkning av en tekst. Jeg forstår begrepet doxa som en slags underliggende ideologisk karakter, en antagelse, tro og noe vi tar for gitt. En type hverdagslig praksis (Benestad 2007).

Pierre Bourdieus (1930-2002) habitus begrep er en innebygd, kroppsliggjort måte å se verden på, som er konstruert ubevist gjennom menneskets barndom og oppvekst. Altså vår tidligste oppdragelse og som videre vil vise seg gjennom resten av vårt liv. De kan vise seg gjennom våre daglige praksiser gjennom kroppslige bevegelser, holdninger, verdier og improvisasjoner. Man lærer seg blant annet noen strategier for hvordan man skal handle i gitte situasjoner. Dette varierer fra menneske til menneske, mens mennesker innenfor samme sosiale felt har ofte mer like habitus (Garett 2007).

I mitt arbeid med masteroppgaven vil jeg tolke habitus dit hen at både lesers og min formidling og tolkning bærer ubevist preg av vår underliggende habitus. At jeg som forsker og formidler vil bringe inn min egen selvforståelse og habitus. Jeg vil ha med meg erfaringer som vil prege fremstillingen. Min forståelse samt min bakgrunn som barnevernspedagog og saksbehandler, vil naturligvis prege analysen og tolkningen. Derfor vil heller ikke jeg kunne gi en nøytral fremstilling eller sagt på en annen måte, kunne gi en eksakt konklusjon eller svar. «Det finnes ikke noe riktig svar».

Forskers ordvalg kan avdekke deler av et verdensbilde, ubevisst eller bevissthet. Mottaker, den som leser har også sitt erfaringsgrunnlag (Habitus) og mottakerens livsverden (både faglig, personlig og historisk) er med på å prege bildet av hvordan teksten blir tolket. Som tidligere saksbehandler, vil man kunne ha tanker om hva dette kunne innebære, på grunn av

tidligere erfaringer med nettopp et slikt arbeid. Dersom man selv er barnevernsbarn vil din habitus prege dine tanker og forståelser (Bergström og Boréus 2012, 298).

Videre blir habitus viktig i denne sammenheng fordi saksbehandlerne uttrykker barnevernfeltets doxa. Siden feltet er historisk situert i relasjon til andre felt, er doxa preget av tidligere og pågående kamper i og mellom feltene. Barnevernfeltet inngår i et av de felt som må situere seg, både i forhold til maktfeltet og folkemeningen, og er således åpent. Dermed blir det også slik at informantene må tilegne seg feltets doxa, i tillegg til ens egen personlige habitus. Dette kan være spesielt krevende for nyutdannede, da de nettopp har tillært seg «skolens faglige doxa» og er i ferd med å utvikle sin egen «faglige identitet».

Jeg tolker Habitus slik at den stadig blir konstruert og utviklet og for å eksemplifisere dette vil jeg nevne det å utdanne seg til å bli barnevernspedagog. Med dette mener jeg at du vil utvikle deg som menneske når du blant annet er ung og i ferd med å få en yrkestittel.

6 Metodologisk tilnærming

Hovedsakelig forsker vi fordi vi ønsker å fremskaffe kunnskap. Empiriske undersøkelser kan for eksempel bringe frem ny kunnskap om fenomener. Både hvordan disse fenomenene ser ut, eller henger sammen i en spesiell situasjon (Jacobsen 2005, 15). Dette passer også godt med hermeneutisk forståelse som jeg er inspirert av, hvor det søkes etter helheten i menneskelig tenkning og handling for å skaffe seg forståelse (Krogh 1996, 236-237; Gadamer 1999). Ved å intervju kunne jeg bli bedre kjent med informantens horisont, men ikke nødvendigvis finne «sannheten» (Gadamer 1999, 166-169). Samtale er noe som eksisterer i enhver form i dagliglivet. Med kvalitative forskningsintervjuer kan man gjøre nettopp dette. Det er i samtale eller intervju med informanter man forsøker å lære om deres liv, erfaringer og opplevelser (Kvale og Brinkmann 2010, 21). Jeg vil i følgende kapittel redegjøre for mine valg i de ulike delene av forskningsprosessen, samt fortløpende begrunne hvorfor.

6.1 Hvorfor kvalitativ metode

Hva gjelder metodevalg ønsket jeg å utføre en kvalitativ undersøkelse med dybdeintervjuer av saksbehandlere i barnevernet. Det var denne metoden jeg anså som den beste fremgangsmåten for å få dybdekunnskap om emnet jeg ønsker å beskrive og for å svare på problemstillingen min. I fenomenologisk forståelse, beskrives fenomenologi som hver enkelt persons

virkelighet. Dette kan forklares med at fenomenologi er førsteinntrykket som direkte oppfattes av våre sanser. I mitt tilfelle vil dette være hvordan jeg umiddelbart oppfatter hver enkelt respondents virkelighet, ut i fra det de har å fortelle (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2006).

Jeg ønsket å finne informanter som har sluttet i barnevernet grunnet emosjonelle belastninger, de som har opplevd vonde hendelser i arbeidet og frafalt. Dette var altså mitt utvalgs-kriterium. Jeg ville gå i dybden av hva de ulike saksbehandlerne har stått i, samt deres refleksjoner omkring dette. Målet var å gå dypere, få frem informantenes egne meninger, opplevelser, tanker, vurderinger, beskrivelser og oppfatninger. Videre å hente inn beskrivelser om saksbehandlerens livsverden for å kunne fortolke betydningen. Det er hendelser skjedd i jobbsammenhenger jeg ønsket å få kunnskap om.

Selv om kvalitative intervjuer kan bære preg av å ha en dialogform, kan også intervjuet ha en stram regi. Jeg hadde laget en strukturert intervjuguide og forsøkte å stille gruppen med informanter mange av de samme spørsmålene. Samtidig forsøkte jeg å åpne spørsmål som en type narrativt intervju, hvor jeg ønsker å fange opp hele hendelser. Da fikk informantene mulighet til å utdype og fortelle noen historier. Narrative intervjuer får frem historier fra informanten, enten spontant eller etter spørsmål fra forsker. Det er fortellinger gjerne fra hverdagen som henviser til et bestemt handlingsforløp. Forsker kan sette sammen hendelser det fortelles om, til sammenhengende historier. Narrative intervjuer kan få frem informantens livshistorie. Jeg ville i min oppgave få frem informantens livsverden eller deres opplevelser av enkelte hendelser. På den måten ville jeg kunne gå i dybden, og få en bedre forståelse av deres opplevelser (Kvale og Brinkmann 2010, 165-167). Det har vært helt nødvendig å improvisere, ikke minst for å få en mer naturlig dialog i intervjuene. Blant annet forsøkte jeg å følge opp det informantene har sagt, fordi det har vært høyst relevant for min problemstilling.

Med bakgrunn i oppgavens tema og problemstilling har det vært naturlig å velge en kvalitativ forskningsmetode og intensivt design. Ved å velge få respondenter, og gå i dybden på problemene, har jeg benyttet meg av intensivt design. Intensivt design handler også om at man ved ett eller noen få tilfeller, prøver å avdekke så mange forhold som mulig. Dette ble valgt for å få mer konkret og utfyllende data. Respondentene kunne svare mer fritt og jeg kunne fange flere detaljer, få en mer helhetlig forståelse, samt den enkelte respondents holdninger og oppfatninger (Jacobsen 2005, 96-97).

Alle intervjuene ble tatt opp på lydbånd med en diktafon, for deretter å transkriberes. Notatene jeg tok underveis kunne avhjelpe meg i analysen. Data ble lagret på PC for å gjøre analysen enklere. Det som ble lagret inneholdt ikke navn på personer eller steder, men omtalt som intervju 1,2,3 og så videre. Når masteroppgaven var ferdig skrevet, ble alle opptak og utskrifter av opptak slettet og makulert. Alle opplysninger som ble samles inn, ble behandlet konfidensielt og det kan ikke være mulig å identifisere enkeltpersoner i den ferdige masteroppgaven. Det var kun jeg og min veileder som hadde tilgang til selve intervjuene.

6.2 Ulemper og fordeler ved valg av metode

Ut over de allerede overnevnte grunnene til valg av metode, fant jeg en fordel ved det å kunne involvere meg personlig, som kan påvirke positivt. Jeg ville på denne måten kunne skape en troverdighet og medmenneskelighet. Dette kunne bidra til åpenhet og flere varierte svar. På denne måten kunne jeg være utforskende og spørrende, om det som kan være av interesse for undersøkelsen. Dette kunne jeg gjøre fortløpende etter hvert som respondenten svarte.

Samtidig ville et kvalitativt dybdeintervju også kunne oppleves som invaderende på noen mennesker, og være relasjonsbetinget. Det å måtte svare på spørsmål fra en utenforstående ansikt til ansikt, kan også virke skremmende. Asymmetrisk maktforhold mellom forsker og informant kan også oppstå. Dette kan føre til at informanten holder tilbake informasjon, går utenfor tema eller protesterer. Dette var ikke noe jeg opplevde under intervjuene, men som jeg ikke kan utelukke at respondenten følte.

Denne intervjuformen krever også mye kunnskap omkring tema og verbale ferdigheter. Min egen bakgrunn fra barnevernet som saksbehandler er en fordel. En annen fordel er at jeg som forsker kan observere visuelt som en del av forskningen. Dette var noe jeg opplevde som positivt med tanke på hvor mye følelser de la inn i sine utsagn. Jeg noterte også nonverbale kroppsspråk underveis i intervjuet.

Videre vil også påvirkning og fortolkning være tilstede, både under intervjuene og under utvalg av materialet. Funnene vil være lite generaliserbare på grunn av et lite utvalg som nevnt under. Et større utvalg ville ha gitt et mer variert bilde av fenomenet. Jeg ser svakheten med et lite utvalg, samtidig som hensikten med denne studien ikke var å sammenligne, men å gå i dybden – trenge inn i saksbehandlerens praksis. (Kvale og Brinkmann 2010, 264). Et annet kritisk moment er at utvelgelsen av populasjon ikke var tilfeldig. Jeg brukte mitt nettverk for å komme i kontakt med mulige kandidater, som informanter. Dette kan resultere i et utvalg som avviker systematisk fra populasjonen. I mitt tilfelle kan det for eksempel være

de «sterkeste» som har bearbeidet sine opplevelser og føler seg «trygge» til å fortelle om det. Det kan også være de med sterke meninger om tema som velger å delta. Jeg har likevel i noe grad benyttet meg av statistiske mål for å kunne styrke tendensene i mitt materiale og trekker paralleller til tidligere forskning på barnevernfeltet.

6.3 Fokusgruppeintervju

Jeg ønsket å samle en fokusgruppe, en homogen gruppe hvor alle medlemmene skulle være kommunale barnevernledere. Medlemmene ville dermed ha et felles interesse område og mange like erfaringer, slik at de lettere kunne utveksle opplevelser samt få i gang en diskusjon. Kommunikasjon mellom personer vi føler vi har noe til felles med, gjør det ofte lettere (Jacobsen 2005, 177).

Tema for fokusgruppen var arbeidsplassen (kultur og kollegaer), sekundær traumatisering og utbrenthet, samt veiledning og debrifing. Jeg var opptatt av deres opplevelse, erfaringer og tanker omkring tema. Fokusgruppeintervju ble først benyttet i den akademiske samfunnsforskningen på 1980-tallet. Dette er en intervjuform som innebærer at man samler informanter i en gruppe, hvor man skal diskutere et gitt tema. Den er ikke styrende men ledes av en moderator som vil være meg selv i denne studien. Det skal i denne gruppen utveksles informasjon og få i gang diskusjoner med forskjellige synspunkter. Jeg ville på denne måten kunne få data om den subjektive erfaringen til informantene. Det ville kunne gi en kollektiv meningsskaping og kollektiv interaksjon. Ulempen ved denne metoden kan være at den kan bære preg av kaos, mens det positive er at det kan igangsette flere spontane synspunkt det kanskje er lettere å snakke om i en gruppe. For noen er det mindre belastende å være i gruppe, men for andre kan det være motsatt. Fokuset blir ikke like individrettet men heller kollektivistisk. Dette kan igangsette interaksjon, tanker og meninger hos folk (Kvale og Brinkmann 2010, 161-167).

Samtidig vurderer jeg at det å samle barnevernledere i en fokusgruppe kan være utfordrende. Dette med tanke på deres troverdighet og ærlighet i en slik åpen gruppe. Vil de kunne innrømme «svakheter» ved lederstil og organisering i tjenester de fortsatt jobber i? Samtidig kan det i seg selv være interessant å se hvordan folk rettfærdiggjør og artikulere ideene sine i en sosial setting.

6.4 Utvalg

Undersøkelsen ble utført med 5 dybdeintervjuer med informanter som hadde vært saksbehandlere i barnevernet. De hadde frafalt på grunn av emosjonelle belastninger som følge av jobben. Jeg fant det hensiktsmessig å avgrense utvalget til 5 personer fordi jeg regnet med at mengden data fra hvert intervju ville bli stort. En retningslinje for kvalitative utvalg er at antall informanter ikke bør bli større enn at det er mulig å gjennomføre dyptpløyende analyser (Thagaard 1998, 51). Samtidig var intensjonen å intervjuer en fokusgruppe i tillegg. Ulempen er som sagt at det ikke er mulig å generalisere.

Det ideelle ville være å finne informanter utenfor mitt nettverk, med tanke på min egen påvirkning på informantene og funnene jeg skulle analysere. Jeg sendte dermed et informasjonsskriv om prosjektet til mine kontakter, som sendte dette videre til relevante kandidater. De aktuelle tok kontakt med meg igjen. Ideelt sett ønsket jeg et utvalg som var mindre ensartet med hensyn til kjønnsdimensjonen. Det ble det kun kvinner blant informantene. Alle informantene hadde jobbet i minimum 5 år i barneverntjenesten, var erfarne med et aldersspenn på mellom 40-60 år. Det var to av informantene som tidligere hadde sagt ja til deltakelse, som ikke svarte på henvendelse om utføring av selve intervjuet.

To informanter som inngikk i kategorien «sluttet som saksbehandler grunnet emosjonelle belastninger» valgte tilslutt å ikke være med. Tilbakemeldingene var at vedkommende «ikke orket å rippe opp i det», den andre på grunn av «følelsen av å stå midt oppi det». En siste mulig informant hadde sagt ja til å bli kontaktet av meg. Da jeg tok kontakt med vedkommende var tilbakemeldingen at hun ikke var i kategorien «om å slutte som saksbehandler i barnevernet grunnet emosjonelle belastninger».

Det kan godt være at noen synes det blir for tøft å prate om, og føler at skremmende hendelser og følelser blir rippet opp igjen. Kanskje har de ikke fått bearbeidet hendelser skikkelig, og på en god måte. Eller er det fortsatt noe tabulagt i barnevernfeltet? Føler de at de «ikke mestrer jobben» ved å uttale seg? Er det kulturen på arbeidsplassen som gjør dette? Vil de ikke innrømme noe de tror er egne svakheter? Kanskje det handler om egen yrkesstolthet, eller kan det også være et sammensurium av mange ulike grunner som nevnt over? Jeg stiller meg dog undrende til frafall og vanskeligheter med å anskaffe informanter til denne undersøkelsen.

I fokusgruppen ønsket jeg mellom 6-10 personer for å kunne få i gang diskusjoner, men kun 4 informanter stilte. Jeg valgte blant annet denne intervjuformen fordi den også er ressursbesparende i seg selv. For å få tak i utvalget henvendte jeg meg til nettverket innenfor

barnevernet. Det ble dermed vanskelig med et helt tilfeldig utvalg også her, utvalget var via nettverket men som jeg selv ikke hadde direkte kjennskap til.

6.5 Gjennomføring av dybdeintervju

Intervjuene ble gjennomført ved hjelp av en intervjuguide med spørsmål. Alle intervjuene ble utført vinteren 2015, og tok mellom en til to timer å gjennomføre. Informantene leste igjennom intervjuguiden før vi begynte intervjuet etter eget ønske. En intervjuguide er en oversikt over hvilke temaer man skal komme innom i løpet av et intervju, og er med på å skape en viss struktur. Intervjuene ble startet med en kort presentasjon av meg selv og informasjon om mitt prosjekt. Deretter begynte intervjuene med noen mer generelle spørsmål som en mild introduksjon og start. Den rolige starten er for å skape tillit og trygghet. Jeg la også vekt på at informantene skulle få tid til å gjøre seg opp et inntrykk av meg. Dette kan bidra til mindre nervøsitet under intervjuet. Vi hentet oss begge kaffe før intervjuene og denne kaffekoppen ble for de fleste av informantene viktig. Med dette mener jeg at kaffekoppen kunne være trygghetsskapende, når de ble nervøse for å snakke om de vanskelige tingene. De fikk på den måten en anledning til å røre ved noe, samt en liten drikkepause når de trengte det.

Det var stor variasjon mellom informantene i forhold til hvor åpne de var. Noen snakket fortløpende hele tiden, og jeg trengte dermed ikke be de utdype noe særlig. De fortalte selv lange historier og dro hele intervjuet videre. Min erfaring ble da at mange av spørsmålene jeg hadde tenkt å stille underveis, ble besvart tidligere. Det var også noen som ikke utdypet så mye. Disse var mer avhengig av at jeg eksemplifiserte og dro de i gang deres tankevirksomhet, som deretter ble satt ord på av informantene. Jeg opplevde i de sistnevnte intervjuene, at jeg muligens hadde for få, eller lite engasjerende spørsmål, men allikevel ga det meg mulighet til å spørre mer utenfor intervjuguiden.

Flere av informantene kom med rystende fortellinger om ulike hendelser de hadde opplevd. Min egen erfaring fra arbeidet som saksbehandler og forberedelser før intervju, kan ha bidratt til at jeg ikke synes det var spesielt vanskelig å høre om det. I følge Neumann (2012, 12) kan man ikke være 100 prosent forberedt som forsker. Dette fordi alle intervjuene kan være forskjellige og ting kan oppstå. Samtidig reflekterte jeg over at jeg ikke ble overasket over det vonde som ble fortalt, mine erfaringer kan virke forstyrrende å skinne igjennom i intervjuene. Dersom jeg hadde hatt mindre erfaring fra deres fagområde, hadde muligens spørsmålene og historiene påvirket meg mer negativt. Videre har jeg reflektert over hvordan dette ville vært for meg, dersom jeg hadde foretatt denne undersøkelsen når jeg var 22 år og nyutdannet. Ville

jeg reagert likt og stilt de samme spørsmålene underveis i intervjuene? Hadde jeg forholdt meg mer eller mindre objektivt?

En av informantene ble syk over lengre tid og på grunn av mangel på tid, vurderte jeg i samråd med veileder, at informanten skulle få svare selv på min informasjonsguide skriftlig. Jeg informerte vedkommende om at hun skulle skrive så utvidet som mulig, få med alle tanker, opplevelser og følelser, også under selve intervjuet. Med dette mener jeg også at hun skulle notere ned sukk, tenkepauser og så videre. Dette for å få et mest mulig analytisk og dyptgående intervju. Jeg valgte kun å bruke det som et støtteintervju, da det ikke ble som planlagt muntlig.

Dersom jeg skal rette et kritisk blikk på måten jeg valgte å intervju, vil jeg spørre meg om det hadde vært av større interesse å intervju saksbehandlerne kun om en spesiell historie fra begynnelse til slutt. Om jeg hadde konsentrert meg og fordypet meg i akkurat denne, ville jeg kanskje fått ett videre innblikk i informantens konkrete følelser og opplevelser. På en annen side ville dette vært noe utenfor min problemstilling. Det hadde også vært interessant her med en kvantitativ studie, med et langt større kvantum av saksbehandlere. På denne måten hadde man kunnet generalisere bedre.

6.6 Gjennomføring av fokusgruppen

Jeg opplevde det vanskelig å samle en gruppe med barnevernledere, og det var derfor ikke gjennomførbart før den 17 april 2015, noe som gjorde at tiden var knapp for transkribering og analyse. Jeg fikk samlet 4 barnevernledere i gruppen, mens det ideelle ville være mellom 6-10 stykker. På grunn av både tid og omfang, valgte jeg å ikke legge like stor vekt på fokusgruppeintervjuene som tenkt i utgangspunktet.

Selve møtedagen ble gjennomført på en av barneverntjenestenes kontor. Etter å ha ønsket velkommen, sendte jeg rundt et informasjonsskriv de også hadde fått tilsendt på forhånd. Jeg fortalte kort om prosjektet mitt, formål og anonymitet. Videre presenterte jeg de spørsmålene gruppen skulle diskutere og reflektere over i løpet av møtet. Graden av strukturering på gruppesamtalen henger sammen med hvor detaljert en intervjuguide er utformet (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2009,152). Jeg hadde kun et overordnet mål om å heve perspektivet og temaene i oppgaven, og hadde derfor relativt få spørsmål med tre temaer: Arbeidsplassen, sekundær traumatisering/utbrenthet samt veiledning/debrifing. I og med at fokusgruppeintervjuet henger nøye sammen med de individuelle intervjuene, besto

intervjuguiden også denne gangen av åpne spørsmål (vedlegg 3). Jeg stilte vide spørsmål som jeg først avgrenset og presiserte, når gruppen syntes de var vanskelige å forstå. Spørsmål som ” hva tenker dere om begrepet sekundær traumatisering?”. Samtidig forklarte jeg hva som var bakgrunnen for spørsmålene, og hvordan de hang sammen med empirien fra intervjuene. Når samtalen var i gang og jeg opplevde at gruppen ” gikk feil vei”, eller når samtalen stoppet opp, fulgte jeg opp med spørsmål.

6.7 Validitet, reliabilitet og Generalisering

Når innsamling av data var gjort, måtte jeg vurdere validiteten. Validitet, også kalt gyldighet, går ut på om man måler det man ønsker å måle. Reliabilitet, også kalt pålitelighet, er noe jeg velger å ikke legge mye fokus på, da det ikke er like relevant i en liten kvalitativ studie, og fordi oppgavens omfang må begrenses (Jacobsen 2005, 371). Jeg hadde som mål å svare på problemstillingen min ved å samle inn relevante data og inkludere alle de data som var av betydning. Videre ville jeg se på svakheter samt fordeler ved dataen jeg innsamlet.

Feltsituering er et begrep som kan anvendes i forskningssammenheng. Det vil si at måten du fremtrer på som forsker, både hvordan vi blir opplevd av informanten, hva vi selv opplever og tolker, samt hvordan vi observeres. Det er en gjensidig påvirkning som kan ha noe å si på resultatene og deres formidling. Dette kan sammenliknes med fenomenologien. Jeg som forsker har en bakgrunn både faglig, sosialt og personlig som jeg drar med meg inn i forskerrollen. Jeg vil derfor ikke kunne være konsekvent objektiv, og er allerede sosialt plassert et sted (Neumann og Neumann 2012, 17-19). Et aspekt jeg dermed måtte ha med i beregningen var makten jeg som skribent hadde på leser, som ville kunne påvirke ubevist. Dette med tanke på hva som er valgt og eventuelt valgt bort, samt tolket av skribenten. Hermeneutikken er også opptatt av dette. Dermed kan oppgaven oppleves som unyansert, med mindre jeg er meg bevisst dette når jeg skriver, noe jeg har forsøkt så godt som mulig. Dette kan igjen sammenliknes med Bordeaux begrep *Habitus*. At jeg som forsker har med meg erfaringer både som kjønn kvinne, oppvekst, klasse med mer. Dette er integrert i meg, gjerne ubevisst fra ulike opplevelser samt plasseringer i livet mitt, som jeg kanskje ikke har valgt konsekvent selv. For eksempel hvilken familie/klasse jeg er født inn i, og blitt formet av.

Videre vil jeg nevne at det var kun jeg som foretok meg alle oppgavene med intervju og transkribering, slik at de ikke ble tolket av forskjellige personer, eller av andre som ikke var tilstede. Jeg velger å tro på informantenes beretninger og anser dermed forskningen som valid

på dette område. Det var også nødvendig å se på validiteten fortløpende under hele prosessen av masteroppgaven. Jeg vurderte validiteten i syv stadier: Tematisering, planlegging, intervjuing, transkribering, analysering, validering og rapportering (Kvale og Brinkmann 2010, 246-264). Intervjuene ble foretatt der informantene selv ønsket å ha det. Intervjuene ble avholdt på deres arbeidsplass. Jeg vil dermed anta at stedet for intervjuer var såpass kjent og tryggt for alle informantene, at ikke utrygghet knyttet til intervjusted har hatt noen nevneverdig innvirkning på intervjuene.

Saksbehandlere vil ofte ha en presset arbeidsdag, noe som kunne gjøre det vanskelig å avtale tidspunkt for intervjuer. Samtidig hadde jeg et klart inntrykk av at de likte den situasjonen at de skulle svare på spørsmål, uten at det medførte noe mer forpliktelser eller ansvar. De gav også uttrykk for at de synes det var fint å kunne prate om det igjen, og at det samlet sett var en god opplevelse for dem å bli intervjuet. Intervjuet kunne kanskje fungere som en slags debrifing for noen, hvor de fikk rom til å snakke om det som har vært vanskelig.

Som nevnt ovenfor dreier feltsituering seg om måten vi blir opplevd på som forsker, og at vi må reflektere omkring dette. Videre må vi ta i betraktning selvbiografisk situering, hvor en må reflektere over egen sosial posisjon og erfaringsbakgrunn (Neumann og Neumann 2012, 18-19). Det er for eksempel ikke tilfeldig at jeg valgte akkurat å skrive om valgte tema. Dette har jeg begrunnet noe innledningsvis. Jeg opplevde ikke at informantene synes det var noen bakside at jeg hadde samme bakgrunn, snarere tvert imot. I likhet med Thagaard (2003) er jeg enig i at det kan være en ulempe at man selv er innenfor det fagfeltet man skal forske på. Dette fordi man kan legge samme tolkning av data til grunn som den forståelsen man har fra før. Det kan bli vanskelig å skille egne erfaringer med de andres, kanskje vil jeg kunne overse noe som jeg ikke selv har erfart. Noe av utfordringene ved å kjenne feltet fra før var at det fra enkelte var tydelige forventninger om at jeg skulle forstå hva de mente ved faglige uttrykk som «Ja så ble det en 4-12 sak». Eller at de unngikk å forklare nærmere hva som inngikk i for eksempel «en undersøkelse». Det ble tatt for gitt at jeg visste hva dette betød, noe jeg så klart visste, men ville naturligvis ikke utdype og svare på dette selv i undersøkelsen. Jeg valgte dermed å følge de med å spørre hva dette betød, for at fremtidige lesere skulle forstå hva det innebar. Samtidig kan jeg ikke utelukke at jeg som ikke nøytral part bad de utdype svarene like mye som en utenforstående hadde klart.

Imidlertid kan man når man har samme bakgrunn, ha et særdeles godt grunnlag for forståelse av de fenomenene det er snakk om. Samtidig kan det også ha sider ved seg som fordrer oppmerksomhet og refleksjon. Min rolle som tidligere saksbehandler, kan problematiseres

idet jeg har praktisk og teoretisk kunnskap om fagfeltet. Imidlertid kan det også sees på som fordel da jeg har mer kjennskap til en del av de forhold og mekanismer innen barnevernfeltet enn en utenforstående. Uten at det er noe hovedtema i dette prosjektet, velger jeg allikevel å nevne at forskningen på sosialpolitisk praksis ofte beskyldt for å være lite treffsikker og at avstanden mellom forskning og praksis er for lang (Tøssebo 2001, 263). Jeg vurderer dermed at forskning fra mitt ståsted, muligens kan bidra til mer valide resultater. Dette basert på at man i større grad kjenner miljøene det forskes på, og hvordan man kan skape dialoger i intervjuene. Kunnskapen denne oppgaven er med på å frembringe kan bli anvendt i andre sammenhenger, både i barnevernet og barnevernvakten, men også andre ansatte i ulike virksomheter som for eksempel i Barne- og ungdomspsykiatrisk avdeling (Bupa), Nav, Asylmottak og andre som jobber med mennesker. Oppgaven kan rette fokus på alle som jobber med mennesker som opplever traumer og liknende. Ansatte som jobber i disse yrkene bør få oppmerksomhet rundt sin ivaretagelse av psykisk helse og dets faresignaler.

Funnene i denne undersøkelsen kan som nevnt over ikke generaliseres med et såpass lite utvalg, men vil kunne være en indikator på hva som kan gjelde. Mitt mål med oppgaven, var i utgangspunktet ikke å generalisere funnene, men å få et inntrykk av hvordan det har seg med emosjonelle belastninger i barnevernet, og om dette kan være et problem som kan føre til frafall.

7 Prosessen i analysearbeidet

Det finnes ingen standard prosedyre for analysering av kvalitative datamateriale, slik som i statistisk analyse, men det er mange analytiske muligheter. Formålet var at jeg skulle få en bred og økt kunnskap om emosjonelle belastninger innenfor barnevernet, og om dette kan være et problem som kan føre til frafall.

Innholdsanalyse kan også benyttes i bearbeiding av kvalitative data. Det første jeg måtte gjøre var å dele dataen inn i kategorier, som er en nødvendighet for at jeg skal kunne sammenlikne intervjuene. Kategoriene kan jeg få fra intervjuguidens temaer (Jacobsen 2005, 193). Jeg valgte først i min undersøkelse å skrive et sammendrag av det jeg husket fra intervjuene, i tillegg til det jeg fant mest interessant. Deretter studerte jeg sammendraget sammen med intervjuguiden. På denne måten kom jeg frem til kategorier, eller temaer jeg ville se nærmere på i analysen.

Jeg valgte å ikke nummerere informantene fortløpende i teksten, av hensyn til anonymiteten og fare for gjenkjenning. Når det gjelder å analysere fokusgruppeintervjuene måtte jeg huske at det er interaktive data, analyseenheten er gruppen og ikke individene. Diskurs eller samtaleanalyse kunne godt vært egnet her, men jeg valgte å kun anvende fokusgruppeintervjuene for å heve mitt perspektiv, og søker på denne måten etter mer generell kunnskap om mitt tema.

7.1 Transkribering

Jeg transkriberte fortellingene til informantene på en riktig og troverdig måte, slik at det ble en historie jeg ville presentere i oppgaven ved å gjengi konkret det de sa. Dialekter eller «slang» ble omgjort til bokmål, for å ikke kunne gjenkjenne informanten. Jeg noterte ned alt jeg hørte eller så fortløpende i intervjuet som sukk, kremt, pause, latter, hender i kors og så videre. Deretter tolket og analyserte jeg tekstene knyttet opp mot problemstillingen min. Jeg så etter nøkkelord samt likheter og forskjeller i tekstene. Transkriberingen endte opp på mellom 10-18 sider materiale per intervju.

Materialet fra fokusgruppen ble transkribert på samme måte som de individuelle intervjuene. I analysen av materialet leste jeg intervjuet i sin helhet flere ganger. Hovedtemaene jeg fant i dybdeintervjuene brukes også i analysen da jeg sorterte materialet ut i fra disse.

7.2 Forskningsetiske spørsmål

Forskningsetikken har i forholdet mellom intervjuer og respondent tre krav: krav om informert samtykke, krav på privatliv og krav på å bli korrekt gjengitt (Jacobsen 2005). Dette er noe jeg har tatt i betraktning, kontinuerlig i oppgaven. Før intervjuene gjorde jeg meg kjent med retningslinjene til Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). Dette innebærer blant annet etikk i forskningsprosessen og for forskningens konsekvenser samt samfunnsansvar. Jeg undersøkte via en telefonsamtale om jeg måtte søke lov om godkjenning hos Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, samt Personvernombudet for forskning. Min veileder tok i tillegg kontakt for meg under en veiledningstime, og vi kunne fastslå at mitt prosjekt falt utenfor NSD kriterier om å søke godkjenning.

Jeg formulerte et informasjons og samtykkeskjema til informantene som de fikk tilsendt på forhånd. Informasjonsskrivet inneholdt hva prosjektet skulle handle om, hensikt,

tidsperspektiv, hva intervjuet vil innebære, anonymisering, bruk av lydopptak, taushetsplikt, resultatformidling, retten til å ombestemme seg og makulering. De tre første intervjuene ba jeg de undertegne samtykkeskjema. Etter refleksjon fra min side, synes jeg det var selvmotsigende å garantere full anonymitet, men allikevel kreve undertegnelse med fullt navn. Hva skulle jeg med dette? Jeg valgte derfor videre å ikke be de om å undertegne på samtykkeskjema. Jeg foretok en muntlig dialog, hvor jeg forsikret meg om at de virkelig ønsket å være med på dette, anonymitetsgarantien, makulering og så videre, som de også hadde lest i informasjonsskrivet.

Temaene jeg tok for meg kan være vanskelige temaer for informantene å snakke om, da de er svært personlige, og man ripper opp i episoder som kan ha vært både traumatiserende og vanskelige. Dette kunne føre til at informantene viser mye følelser i intervjuene, noe jeg måtte være klar over, og i stand til å håndtere. Det var også viktig at jeg foretok en form for debrifing i etterkant. Dette gjorde jeg med å spørre om det var noe annet de ønsket å få sagt og tilslutt hvordan de synes det var å bli intervjuet om dette.

Informantene som deltok i prosjektet var med på frivillig basis og fikk beskjed om at de kunne trekke seg på ethvert tidspunkt, noe to av de gjorde. Jeg forpliktet meg deretter å makulere telefonnummeret og email adressene deres i notatene.

8 Presentasjon av funn

8.1 Innledning

I det følgende kapittelet starter presentasjonen av materialet fra dybdeintervjuene samt fokusgruppen. Det er grunn til å presisere at drøftingen bare vil kunne romme deler av de mange og spennende utfordringer som ligger i dette materialet og i oppgavens tema. Jeg ser imidlertid på drøftingen som en begynnende prosess til en ny utfordring, i forhold til saksbehandlere og emosjonelle belastninger. Kanskje ville dette kunne være en begynnelse på en større kvantitativ undersøkelse der «omfanget» i stedet for «fenomenet» kunne vært sentralt.

Problemstillingen i denne undersøkelsen er *hvilken betydning kan emosjonelle belastninger i arbeidet ha for frafall av saksbehandlere i barneverntjenestene?* Altså vil jeg fremlegge hvilke situasjoner og hendelser som skaper emosjonelle belastninger via saksbehandlernes beretninger. Saksbehandlerne har alle jobbet i minimum 5 år sammenhengende i barneverntjenesten og alle er kvinner. De var 3 sosionomer og 2 barnevernspedagoger.

Underveis i oppgaven vil jeg supplere med barnevernledernes refleksjoner fra fokusgruppen. Hensikten med fokusgruppeintervjuet var å gå mer i dybden på noen temaer som jeg hadde blitt oppmerksom på, i de individuelle intervjuene.

Ved hjelp av informantenes narrativer kom jeg frem til følgende temaer som kan være behjelpelige med å besvare problemstillingen:

- Ønske om å jobbe i barnevernet
- Praksisjokket
- Veiledning, Debrifing
- Vold og trusler, Seksuelle trusler
- Sekundær traumatisering, utbrenthet og tretthet
- Ledelse og struktur på arbeidsplassen
- Valget om å slutte

8.2 Ønske om å jobbe i barnevernet

Sosialt arbeid er noe som før i tiden ble gjort av humanitære organisasjoner og husholdninger, lærere, sykepleiere, interesseorganisasjoner og kirkesamfunn. I Norge i dag, har vi egne profesjonsutdanninger som foretar disse oppgavene i samfunnet. Barnevernspedagoger og sosionomer er profesjoner som gjerne jobber i barnevernet, som er mest relevant for denne oppgaven (Kokkin 2005, 75). Tilbake til 1800-tallet var det gjerne «kvinnelig/moderlig», samt «naturlig» å hjelpe andre, og å gi omsorg. De kristne verdiene var også bygget på å hjelpe andre. «For å bli et bedre menneske, måtte man tenke mindre på seg selv» (Fossestøl og Jensen 2005, 18-19). I dagens samfunn kan det virke som at individualismen er mer sentral. Hva er det da som gjør at unge velger et krevende yrke som saksbehandler i barnevernet?

Funn fra denne undersøkelsen viser at alle informantene ønsket å gjøre en forskjell i samfunnet, hjelpe barn og ungdommer som strever, og hjelpe folk i en vanskelig situasjon. En av informantene som utdannet seg til sosionom sa det slik:

Det var mange som hadde behov for hjelp blant annet der hvor vi bodde før. Jeg så mye som var uhensiktsmessig ovenfor barn som det ikke ble gjort noe med. Det gikk jo inn på meg, og jeg tenkte jo på det av og til, at de ungene ikke hadde det bra. Det var ingen som tok tak i noen ting for å hjelpe, hvor var hjelpeapparatet?

Dette illustrerer et sterkt ønske om å hjelpe andre barn som har det vanskelig. Dette bekrefter også teorien, at kan det være berikende i seg selv, å føle at man kan hjelpe andre som er i

behov for det (Bang 2003, 74). Også Bergmans (2014, 2) studie viste at hennes informanternes motivasjon, var spesielt knyttet til et ønske om å utgjøre en forskjell for de barna og familiene som var i kontakt med barneverntjenesten.

Det var heller ingen forskjell mellom de ulike utdanningene blant informantene i min undersøkelse. Dette i forhold til hvorfor de valgte utdanningen i tillegg til valget om å jobbe som saksbehandler i barnevernet. I en studie som referert til over, av Fossetøl og Jensen (2005, 26) om sosialstudenter og deres valg av yrket, viser det seg at sosionomstudentene først og fremst kobler sin rolle i samfunnet til å hjelpe de svake. Når det gjaldt barnevernpedagogstudentene så knytter de sin rolle til å hjelpe barn som ikke har det godt. Dette bekrefter også mine funn. To andre informanter i min undersøkelse bekrefter også dette med følgende sitat: «Jeg ønsket å gjøre en forskjell for barna i byen vår. Jeg så at mange slet, og hadde lyst til å bidra til at noen kunne få det noe bedre. Interessen for å jobbe med ungdommer som strevde. Bidra til å gjøre endring.»

8.3 «Praksisjokket»

Blant informantene i min undersøkelse var det ingen som begynte å jobbe som ung og nyutdannet saksbehandler i barnevernet. Alle hadde jobbet med annen form for sosialt arbeid før saksbehandling i barnevernet, som for eksempel stillinger som leder i barnehage, pedagogisk leder, miljøterapeut i institusjoner, rektor, leder i institusjon samt arbeid som ikke har noe direkte med sosialt arbeid å gjøre.

De hadde alle tanker om det å være ung og nyutdannet og mente dette ikke er en fordel. En sier det slik:

Jeg synes dessverre at det er altfor mange nyutdannede saksbehandlere, og det er rett å slett fordi at rollen som saksbehandler krever sååå mye av deg som person. Det handler ikke om at den nyutdannede ikke er flink. Det handler mer om at i møter med klientene våre som saksbehandler så.. det å være 23 år og nyutdannet.. jeg tenker det nesten er urettferdig ovenfor den personen i det hele tatt å få ansatt, og med nesten alle barnevernkontorer har for dårlig opplæring av nyutdannede. Og da spesielt unge!

Videre sier hun:

Når man ansetter unge fordi yrket vårt er som det er.. det er få som holder lenge i saksbehandleryrket og nyutdannede unge får ikke jobb på institusjon. Mange har regler om 26 år. Så da er det saksbehandler. Da tenker jeg at det er arbeidsgivers ansvar og plikt å møte de på en annen måte og sikre de når de skal starte i jobben sin. Vi har en her, pliktoppfyllende, ung, nyutdannet. Hun ble sykemeldt etter 1 år, og har

nå vært sykemeldt i 6 måneder og jeg vet med 90 % sikkerhet om at det handler om at hun var dyktig og svært pliktoppfyllende, hun håndterte ikke presset, blant annet fordi hun fikk for dårlig oppfølging. Og det tilfelle er kritisk! Fordi jeg vet det handler om at du blir fulgt opp for dårlig og ikke fordi du ikke er faglig dyktig.

En annen sier:

Som ung nyutdannet kvinne, er det vanskelig å bli respektert hvis man skal ha ansvaret for saker, der foreldrene har et negativt kvinnesyn. I tillegg er det tøft å være ung i en slik jobb, da man bør ha litt arbeidserfaring før man takker ja til en slik stilling. Det er nok en fordel å ha barn selv.

Informanten snakker her om tre viktige temaer som kan være vanskelig å håndtere som ung saksbehandler. Det ene er det at foreldrene kan ha et negativt kvinnesyn, hvor kvinnen har en annen plass i samfunnet enn hos for eksempel vestlige kvinner. Det kan være vanskelig å få innpass i deres hjem, samt oppnå det relasjonelle båndet som er nødvendig, for et godt videre samarbeid. Her kreves det en kulturell kompetanse og ydmykhet ovenfor andre kulturer. Samtidig må man være i stand til å sette grenser for hva som er god omsorg og ikke i Norge når det kommer til barneoppdragelse. En studie utført av Veronika Paulsen, Kristin Thorshaug og Berit Berg (2014) viser at saksbehandlere i barnevernet ofte knytter utfordringene i saker med utenlandske, til språk- og kulturforskjeller. Manglende felles referanserammer og ulik forståelse av barneoppdragelse oppleves som klare barrierer for samhandlingen.¹⁸ Samtidig viser en annen studie av Marte Knag Fylkesnes og Marit Netland (2012, 1) at foreldre med minoritetsbakgrunn og deres saksbehandlere i barnevernet er begge godt fornøyd med samarbeidet dem imellom. Jeg tolker dette som at utfordringer knyttet til blant annet språk og kulturforskjeller ikke betyr at man ikke kan klare å ha et godt samarbeid, men at mange saksbehandlere i barnevernet muligens er veldig gode på relasjonsbygging uavhengig av kulturforskjeller.

Det andre tema informanten nevner over, er arbeidserfaring før man trer inn i en stilling som saksbehandler i barnevernet. Hun sier «man bør ha litt arbeidserfaring fra før». Dette samsvarer med en studie av Hilde Teisbo (2011) hvor hun har skrevet om relasjonelle og emosjonelle aspekter ved terapeutrollen, samt sammenhengen mellom terapeutens private/personlige og profesjonelle liv. Hun har intervjuet erfarne terapeuter som sier at deres

¹⁸ <http://samforsk.no/Publikasjoner/Kunnskapsstatus%20barnevern%20og%20innvandring.pdf> (27.04.2015)

erfaring og understreker viktigheten av høy kompetanse. Fordelen gir en mer «romslig måte» å utføre yrkesrollen på, samtidig som at den gir mer fleksibilitet (Teisbo 2011, 82). Jeg tolker det dit hen at terapeutene opplever at de føler seg «mer trygge» og lettere kan arbeide med «mer sunkne skuldre», og på denne måten kanskje sjonglere mer mellom for eksempel ulike teknikker. Denne studien er ikke helt sammenliknbar for øvrig, da saksbehandlere ikke er direkte terapeuter. Allikevel innehar saksbehandlerstillinger også gjerne daglige samtaler med klienter, og man må på denne måten ha noen «verktøy» i disse samtalene. Det er derfor noe overførbart i forhold til arbeidserfaring i relasjons/terapi øyemed. Videre kan arbeidserfaring også være en utfordring, fordi det ikke er lett å få seg noen jobb innen sosialt arbeid, når man er ung og nyutdannet. Et sted må man begynne. Fokusgruppen nevner også dette med alder som et problem, ved ansettelse som saksbehandler i barnevernet. De ønsker erfarne og helst ikke saksbehandlere under 25 år. De omtalte det slik:

Som regel har vi nok søkere til at vi da velger en mer erfaren saksbehandler enn det er mulig å være når man er 22 år. På en annen side handler det mye om personlighet og livserfaring generelt. At den unge personen har opplevd at ikke alt «går på skinner» hele tiden, men for eksempel klart å overvinne ting som er vanskelig, kan være en fordel i dette yrket.

Fokusgruppen mente det var store forskjeller på de unge saksbehandlerne, noen var mer rustet enn andre. Mindre kriser i livet kunne være en fordel som erfaring så lenge det ikke var de store traumene, som kan være forstyrrende. Dette sammenfaller med det Bang (2003) sier at man må kunne leve seg inn i en klients liv, og kanskje også assosiere med egne private opplevelser for å forstå bedre, samt for at de skal føle seg hørt og akseptert. Samtidig er det som nevnt over i teorien nødvendig at saksbehandler har bearbeidet eventuelle egne personlige traumer. Dette fordi de kan stå i fare for selv å bli re-traumatiserte fordi liknende episoder de tidligere har opplevd, kan oppstå på ny eller bli fortalt om (Killén 2004, 84).

Før man begynner å jobbe som saksbehandler kan annen type yrkeserfaring være nyttig, slik som informantene her hadde. For eksempel arbeid i barnehager, SFO og skoler, som så mange har. Her vil man kunne få en grunnleggende erfaring med barn og unge. På denne måten vil man kunne stå mer rustet til for eksempel å forstå barns utvikling og utfordringer knyttet direkte til barna. Man vil kunne modnes og bli tryggere i sin rolle som fagperson, før man tiltrer mer krevende stillinger som saksbehandler i barnevernet. På den annen side kan mange blir redde for å begynne å jobbe i barnevernet, jo lengre de er borte fra yrket. Som ung er man kanskje mer uredd og tør å prøve ut nye ting.

Et siste tema informanten over nevner, er at det er en fordel å ha barn selv. Man vil på denne måten kunne opparbeide seg en bedre forståelse for barns utvikling i likhet med arbeid i barnehage. Har man egne barn, har man et sammenlikningsgrunnlag. Man opparbeider seg en kunnskap om barn generelt, og vet hva det å være forelder kan innebære. På denne måten kan man muligens lettere sette seg inn i andres situasjon. Samtidig sier noen informanter at de synes jobben ble enda tøffere når de fikk egne barn. En av de sier det slik «Da jeg fikk mine egne barn ble plutselig mye så vanskelig på jobb, dette i forhold til å håndtere alle barnas skjebner. Jeg synes alltid så ekstremt synd om dem..mye mer enn før».

Informantene fortalte videre at de tok ting mer innover seg, og fikk dårlig samvittighet for at de ikke kunne hjelpe andre barn like godt som sine egne. Dette kan sammenliknes med det at informantene ikke greide å føle like mye empati ovenfor små ting som skjedde hjemme. Dette være seg et skrubbsår eller for eksempel utfordringer ved matkresenhet. Dette fordi barna man jobber med, kanskje har det så veldig mye verre. Videre kan dette også være tegn på sekundær traumatisering. Det sammenfaller med teorien om det Bang (2003) kaller «overlevelsesskyld», som kan innebære at behandler føler seg skyldig fordi en selv har det så bra i forhold til klienten. At for eksempel barnevernsarbeider føler skyld for at ens egne barn er født friske og velfungerende, mens mange barn du møter på jobb strever med svært alvorlige ting (Bang 2003, 54).

Det å være en ung saksbehandler kan både ha sine fordeler og ulemper. Det positive er at det kan være lettere å innrømme sin egen tilkortkommenhet, man vil lettere kunne bli møtt med forståelse fra de rundt og se nødvendigheten av veiledning og støtte. Av de eldre og erfarne barnevernsarbeiderne vil mange muligens kunne ha vanskeligheter med å akseptere, samt innrømme når ting blir vanskelig å takle. På denne måten kan det skapes en ukultur, hvor man «skal være tøffe og hardhudede». På en annen side vil det også kunne fremgå mange vanskeligheter ved det å være en ung nyutdannet saksbehandler. Man har ikke den erfaringen med et utvidet verdensbilde. Livsverden kan fremkomme annerledes for denne gruppen. Møte med de grufulle hendelsene til klienter kan oppleves som ekstra smertefulle, og man kan bli oppriktig talt rystet og forferdet over det som skjer i verden. Resultatet av dette kan være følelse av hjelpeløshet, mangel på kunnskap til å kunne hjelpe (Bang 2003, 69-70).

Fossestøl og Jensen (2005, 18,19,26) sier at studentene i deres undersøkelse er kjent med de mange dilemmaer som er knyttet til hjelperrollen. De er bevisst yrkets kompleksitet.

Opplevelsen av ikke å kunne nok, bidrar også til en svekket motivasjon. Det kan dermed virke

som at de som utdanner seg i sosialfagene og begynner å jobbe i barnevernet, ofte er ekstra pliktoppfyllende mennesker med et ønske om å hjelpe andre. Dette til tross for en mulig følelse av hjelpeløshet og mangel på nok erfaring og kunnskap. I følge programplan for Bachelorstudium i barnevern ved Høgskolen i Oslo og Akershus (Hioa), skal studenten inneha kunnskap innenfor fagene psykologi, pedagogikk, juss, samfunnsfag, helse og sosialpedagogikk.¹⁹ Utdanningen legger vekt på en integrerende studiemodell som skal bidra til at studentene ser ulike fag, forskning, teori og praksis i sammenheng. Altså skal de inneha en bred kunnskap om mange viktige områder som man skal dra nytte av, i barnevernet. For eksempel skal studenten ha kunnskap om oppvekst og utvikling hos barn i et flerkulturelt samfunn. De skal ha god kunnskap om de yrkesetiske retningslinjene og etiske dilemma barnevernspedagoger vil møte i et flerkulturelt samfunn.²⁰ Man vil på denne måten kunne være bedre rustet til for eksempel å møte de fedrene med negativt kvinnesyn som nevnt tidligere. De skal altså ha mye av den rette kompetansen fra utdanningen, og ifølge Fossetøl og Jensen (2005) kjenner studentene til yrkets utfordringer. Allikevel kan det synes at praksis og teori er to forskjellige ting. De er selv ansvarlige for at teorien de har lært, fungerer i praksis. Samtidig kan studentene virke ureflekterte når det kommer til de harde realitetene de møter.

Et aspekt som kommer frem i studien til Fossetøl og Jensen (2005, 26) er at studentene uttrykker at de ikke er like optimistiske og entusiastiske etter endt utdanning? Det er mulig sammenheng mellom dette og deres følelse av å ikke ha lært nok, som nevnt over. Et spørsmål å stille i denne sammenheng vil kunne være, om de hadde vært i praksis? Er det praksis i barnevernet som har endret deres glød og begeistring som de hadde tidligere? De harde realiteter og krav? Dette sies det ikke noe om i deres studie, men det sies at studentene følte praksisene også fokuserte på det negative. At de som jobbet der, ikke fortalte om de gode og positive erfaringene sine. Til tross for at tema med kvaliteten på utdanningen ikke var mitt hovedanliggende i min studie, kom det frem et sitat om følgende «Jeg vet ikke hvordan utdanningen er i dag, men når jeg gikk der, opplevde hvertfall ikke jeg at jeg fikk optimalt med kompetanse for å jobbe i barnevernet. Men det er kanskje ikke mulig heller..praksis er kanskje mest lærerikt». Denne informanten begynte å jobbe som leder i barnehage rett etter

¹⁹ <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/SAM/Bachelor/Barnevern/Programplan-for-Bachelorstudium-i-barnevern-heltid-2014> (09.04.2015)

²⁰ <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/SAM/Bachelor/Barnevern/Programplan-for-Bachelorstudium-i-barnevern-heltid-2014> (09.04.2015)

utdanning. Hun begynte ikke å jobbe som saksbehandler i barnevernet før hun var godt voksen, etter flere års erfaring fra andre steder. Hun gjorde seg noen tanker i forhold til utdanningen som bekrefter funnene til Fossetøl og Jensen (2005, 26).

Alder kan også ha mye å si for om du i det hele tatt kan få deg en jobb innen sosialt arbeid. Mange institusjoner har aldersgrenser på minimum 25 år for å kunne jobbe der.²¹ Saksbehandlerstillinger i barnevernet har sjeldent dette kriteriet i søketeksten, og man kan i teorien derfor lettere få seg jobb som saksbehandler.²² Som ferdig nyutdannet barnevernspedagog kan man være 22 år gammel. Dermed vil man kunne være 22 år gammel saksbehandler som skal jobbe blant annet med ungdom opp til 23 år, med ettervern (Lindboe 2006, 24). Kunne ikke argumentene for aldersgrense på institusjon være de samme som saksbehandler i barnevernet? Møter man ikke på de samme utfordringene, stort ansvar og vanskelige arbeidsforhold som saksbehandler i barnevernet som ved en barnevernsinstitusjon? Det kan muligens ha en sammenheng med det informantene sier over, at på grunn av «turn over» i barnevernet blir barnevernet nødt til å åpne sitt repertoar for mulige ansatte. En blir da «kastet ut i det» som saksbehandler i barnevernet fordi en er for ung til andre jobber innenfor fagfeltet. En møter som nevnt i teorien over, en hverdag hvor en skal kunne hente ut barn fra foreldres klamrende hender, fysiske konfrontasjoner med både diagnosestilte ungdom og kanskje foreldre. Det skal fattes vedtak som omgår familiers skjebner og hverdag. Videre skal en kunne veilede desperate, sinte og frustrerte foreldre. Som en informant forteller det:

Det var blant annet en tid hvor jeg ble forfulgt av en far flere ganger. Jeg hadde lenge forsøkt veiledning i familien men besluttet å plassere de mot fars vilje, da dette var det beste for barna. Mor var faktisk noe enig og innså mer sine begrensninger. Far var fra et annet land enn Norge, og mente den norske oppdragelsen ikke var som han var vant med. Mor derimot hadde fluktet på noe vis inn i en rusavhengighets problematikk.

Her ser vi eksempel på noen av utfordringene man kan måtte stå i som saksbehandler. Forfølgelse fordi far ikke er enig i konklusjonen, kulturforskjeller hvor man har forskjellige syn på oppdragelse, samt rusproblematikk. Informanten nevner at å beslutte å gå for omsorgsovertakelse, var det vanskeligste hun måtte gjøre. Dette bekrefter det Marthinsen (2003, 402) fant i sitt studie, hvor også hans informanter påpekte at dette var det vanskeligste de som saksbehandlere kunne gjøre. Killén (2004, 70-71) sier også at det å skulle ta den siste

²¹ <http://huginbv.no/jobb-hos-oss/> (03.05.2015)

²² <https://tjenester.nav.no/stillinger/stilling?sort=akt&rpp=50&p=24&ID=8925815&rv=al> (03.05.2015)

avgjørende konklusjonen er belastende for en saksbehandler. Og alt dette skal du kunne foreta deg som nyutdannet 22 åring. Informantene i min undersøkelse bekrefter også dette, at det er tøft å skulle ta de viktige avgjørelsene i barns liv. En av de sa at det verste og vanskeligste hun gjorde var å beslutte å gå for omsorgsovertakelse og gå i Fylkesnemnda. Dette fordi konsekvensene er så alvorlige.

Videre har barneverntjenesten som nevnt over et ansvar for å tilby et ettervern til ungdommer opp til 23 år (Lindboe 2006, 24). Du skal da veilede og hjelpe en på din samme alder, uten tidligere erfaring fra barnevernet, riktignok med en faglig utdanning som bakgrunn. Informantene har også nevnt at «det kan være lettere å oppnå respekt om man er mann av kjønn samt eldre, og dermed lettere kunne utført et bedre arbeid». Dessverre er ingen av informantene her menn, slik at jeg kunne fått deres synspunkt omkring dette.

I Engedals masteroppgave (2008) vises det til at flere av informantene i hans undersøkelse, begynte å jobbe i førstelinjetjeneste fordi de ønsket å prøve det før annet type arbeid. De var alle ydmyke over ansvaret dette innebar og synes dette var skummelt. Dette med tanke på alvorligheten og konsekvensene det kunne få for familiene og barna, dersom de handlet feil. De var bevist sine manglende erfaringer og reflekterte omkring dette. Engedals informasjon om sine informanter kan bidra her, med tanke på hvordan de unge saksbehandlerne tenker omkring sitt mandat i barneverntjenesten, samt hvorfor de valgte å jobbe der. Om mandatet som saksbehandler i barneverntjenesten var for krevende og ansvarsfullt, hvorfor først jobbe der? Informantene i min undersøkelse derimot, ser ut til å være mer voksne og erfarne før de begynte i barnevernet. De ønsket primært å jobbe i barnevernet og det virket gjennomtenkt. Dette har ifølge informantene, store fordeler i seg selv. Fordelene kan være at de er mer motiverte for å utføre arbeidet, samt stå i det over tid. Videre kan for eksempel en høyere alder gi mer erfaringsgrunnlag, som kan bidra til en høyere trygghet innenfor mandatet til saksbehandleren. Dette kan igjen merkes av de man skal jobbe med, om man er trygg eller utrygg.

8.4 Veiledning og debrifing

Vi skal nå se nærmere på det som Skovholt (2001) har skrevet om: ”*Acute Need for positive mentoring*”. En av informantene i min undersøkelse forteller om et tydelig behov for veiledning den første tiden. Hun sier det slik: «Måtte på en måte gå veien alene, starten var ganske uheldig. Jeg følte meg veldig usikker det første halvåret i hvert fall. Hadde jeg fått god

opplæring hadde kanskje ting vært litt annerledes». Skovholt (2001) skriver om nettopp dette at nyutdannede trenger hjelp og veiledning. Dersom de ikke får denne veiledningen og oppfølgingen, kan det skape både stress og forvirring for den ansatte. Dette som igjen kan skape større frustrasjon sammen med andre komplekse utfordringer i barnevernet. Allikevel var ikke informantene over spesielt ung når hun var ferdig utdannet, man ser at de nyansatte uansett trenger bistand fra leder og eller en veileder. En engelsk studie utført av Jack Gordon og Helen Donnellan (2009) viser noe av det samme. De hadde forsket på nyutdannede sosialarbeidere som hadde påbegynt sitt arbeidet i det vi kaller på norsk «barnevernet». En av studentene sier følgende om sin arbeidssmengde og leder: «The workload was horrific, she did`nt have five minutes for me...we were like passing ships in the night» (Gordon og Donnellan 2009, 310). Dette illustrerer problemet med saksmengde og mangel på veiledning, også er fremtredende i andre land. Studien konkluderte med mangel på oppfølging av sine ansatte, og at de nyansatte raskt mistet sin motivasjon og arbeids glede (Gordon og Donnellan 2009, 312, 316).

Fokusgruppen nevnte også at de hadde inntrykk av at de unge saksbehandlere stadig måtte «bevise at de var gode nok», både ovenfor klienter som følte seg støtt av «å måtte få veiledning fra en ung jente», men også ovenfor samarbeidspartnere og leder, men kanskje aller mest ovenfor seg selv. De sa også at de nyutdannede trengte mer oppfølging og veiledning enn de andre med mer erfaring. Fokusgruppen sa det slik:

De unge og nyutdannede er jo helt avhengig av ekstra tett og god oppfølging, det er jo det eneste riktige. Samtidig så har vi jo ikke tid og kapasitet til dette, derfor funker det noen ganger ikke.

Sakene i barnevernet er ofte komplekse og saksmengden er stor. Fokusgruppen mente de gav faste veiledningstimer til saksbehandlere, i forhold til oppfølging av sakene. Informantene i min undersøkelsen hadde alle mellom 20- 35 saker. Felles Organisasjon (FO) anbefalte i 2012, 10 til 15 saker per saksbehandler i barneverntjenesten.²³ Informantene i min undersøkelse har altså langt flere saker enn det som FO anbefaler.

Dette med antall saker, er det flere som er opptatt av. I Ulla-Britt Lilleaas og Karin Widerbergs (2001) undersøkelse om trøtthet kan det virke som at hjemmehjelperne som ble forsket på i denne sammenhengen, «konkurrerte» om å være mest trøtte. Dette fordi de var

²³ <https://www.fo.no/uttalelser-fra-landsstyret/fo-vil-ha-bemanningsnormer-i-kommunal-barneverntjeneste-article7309-310.html> (09.04.2015)

redde for å få flere saker. Bakgrunnen for dette var en kultur hvor «dersom du ikke er trett, jobber du ikke nok» (Lilleaas og Widerberg 2001, 138-139). Egne erfaringer tilsier også at saksmengden i barnevernet er av betydning for hvor mye du har å gjøre. Noe av det første man spør om for å måle hvor mye man har å gjøre, er hvor mange saker man har. Dette kan samtidig bli unyansert da det ikke er mengden som er avgjørende men omfanget.

Informantene i min undersøkelse sier de kunne jobbe hver dag i timevis, kun med en sak.

Noen ganger opptok noen få saker ekstremt mye av arbeidstiden, særlig ved

Fylkesnemndssaker. For eksempel er det forskjell på en hjelpetiltakssak § 4-5 etter Lov om barneverntjenester med besøkshjem og en akutt plasseringssak § 4-6 (Linboe 2006, 41). På en annen side er det slik for de fleste saksbehandlere og man kan derfor allikevel få en viss innsikt i arbeidsmengden, ved å måle antall saker per saksbehandler. I forhold til om man er i faresonen for å utvikle sekundær traumatisering, er det ifølge Bang (2003) også avgjørende hvor mange tunge saker man har, over hvor lang tid og som sagt hvor ofte man er i kontakt med de. Jobber man kun med tunge saker? Eller har man andre, noen lettere saker hvor man lettere kan se lysere fremtid i møte, og som gjerne gir positive resultater (Bang 2003, 68-69). En av informantene i min undersøkelse bekreftet dette: «Jeg fikk kastet 20 tunge, og vanskelige saker i fanget, og viste ikke hvor jeg skulle begynne..».

Vibeke Liane (2012) beskriver overbelastning på saksbehandlere i Hedmark kommune, hvor de ber Arbeidstilsynet om å gjennomføre tilsyn på bakgrunn av kritiske arbeidsforhold. De overskrider frister, har for få ansatte og strever med sykemeldinger grunnet arbeidsbelastningen. Samtidig nevnes det også her at de ansattes manglende erfaring krever ekstra oppfølging som igjen påvirker produktiviteten.²⁴ Dette til sammenlikning fra fokusgruppen, som mener at ressursproblemer gjør at de ikke kan ansatte unge nyutdannede som trenger ekstra bistand.

En av informantene i min undersøkelse forteller om veiledningen på denne måten:

Det skulle være en struktur, men det var det ikke. Det ble ofte avlyst, på grunn av andre ting, veileder var leder. Veiledningen var vel forså vidt brukbar i begynnelsen, men på slutten når jeg jobbet der så inneholdt veiledningen alt annet enn veiledning.

²⁴ http://fontene.no/eneo/eneo.dll?tem=fo_open_archive&id=167569 (09.04.2015)

Eksempelet ovenfor viser at det kan være utfordrende når det er barnevernleder som foretar veiledningene. Dette fordi en barnevernleder kan ha mange andre oppgaver som må ivaretas. Samtidig er de ansatte primært leders ansvar. I eksempelet ovenfor strekker ikke tiden til, slik at barnevernleder innkaller sporadisk til veiledning og eller avlyser i siste liten. Informanten opplevde også at leder «ble mer venn» og tok gjerne opp private ting i veiledningen, i stedet for relevant saksveiledning som informanten ønsket. Funn fra fokusgruppen viser at barnevernlederne er opptatt av å gi veiledning til sine ansatte. Alle hadde hatt tidvis ekstern veileder men grunnet økonomiske begrensninger valgt bort dette per dags dato. Det var kun en kommune som hadde ekstern veiledning i tillegg til intern veiledning. Denne eksterne veiledningen kostet rundt 90 000 kroner i året, og barnevernleder hadde fundert på om disse pengene kunne vært bedre benyttet til andre vel så preventive formål. Fokusgruppen reflekterte videre over de ulike behovene til saksbehandlerne i forhold til veiledning. Det var enighet om at veiledning ikke kunne nedprioriteres. «Man må se på den kunnskapen som allerede er på huset, og benytte seg av denne i veiledningen» sier en i fokusgruppen. På denne måten kan man unngå de største utgiftene.

4 av 5 informanter i min undersøkelse mente veiledningen var ikke eksisterende eller ikke optimal. Dette innebar all form for veiledning, også debrifing. I teorien ovenfor ble det blant annet vektlagt nødvendigheten av debrifing, for å unngå sekundær traumatisering. Ved hjelp av veiledning og kurs vil man også kunne øke den faglige kunnskapen til saksbehandler, og på denne måten kunne unngå utbrenthet/sekundær traumatisering. I følge Bang (2003, 70-71, 137) er det blant annet viktig med teoretisk grunnkunnskap om traumer, tap og lidelser. Bevissthet omkring temaene og konsekvent handling med faglig kompetanse, kan gjøre at saksbehandler unngår de emosjonelle belastningene. Dersom informantene hadde mottatt denne veiledningen, kunne de kanskje unngått noen av disse emosjonelle belastningene de har erfart i arbeidssammenheng. En av informantene fortalte også «at hun følte hun ikke hadde nok faglig tyngde, og trengte veiledning».

I forhold til veiledning er det også en annen viktig faktor man bør ta hensyn til. I følge Bang (2003) nytter det ikke å gi saksveiledning til noen som ikke er psykisk klar for det. For eksempel rett etter en utagering og plassering av barn, ville informanten her mest sannsynlig ikke vært klar for en veiledningstime med fokus på hvilket hjelpetiltak «hun skal gi til Ole». Det er nødvendig å skape rom for å fortelle. Man må forstå seg selv og sine reaksjoner samt bli møtt samt hørt av veileder og kollegaer. På den måten kan man bearbeide det som har

skjedd, å gå videre. Fokusgruppen hadde tydelige føringer i forhold til hvordan ivareta sine ansatte ved alvorlige hendelser, oppdrag eller liknende. De sa følgende:

Vi har alltid en avtale om at saksbehandler skal ringe barnevernleder om ikke barnevernleder allerede har ringt selv. Dette for eksempel rett etter en akutt plassering av barn. Vi har fokus på debrifing og gir de også et tilbud med bedriftshelsetjenesten dersom de ønsker dette. Da kan de for eksempel få samtaler med psykolog opp til 7 timer.

Dette samsvarer ikke helt med det informantene forteller om i min undersøkelse, hvor 4 av 5 informanter mente veiledning/debrifing var ikke eksisterende eller ikke optimal. Noen av grunnene til dette kan være at det er forskjeller mellom de ulike barneverntjenestene i forhold til hva de kan tilby, men også ulik oppfatning av hva som er god veiledning, debrifing og oppfølging. Fokusgruppen mente det var overordnet leders ansvar å følge opp sine ansatte, å spørre de om hvordan det går med de. Samtidig mente de også at de ansatte måtte ta ansvar for seg selv å tørre å si ifra til de, dersom ting ble vanskelig. Det skulle være lav terskel for å si ifra, men lederne skulle også spørre jevnlig.

8.5 Vold og trusler

Jeg vil videre følge informantene på deres ulike historier og felles historier i førstelinjetjenesten i barnevernet som kan ha vært skremmende for de ansatte. Nesten alle informantene har opplevd vold og trusler i jobbsammenheng og en av dem forteller om trusler fra en far:

Han startet å true i det barna ble plassert akutt fra hjemmet. Han ringte og truet i en periode daglig og ukentlig. Han kom til møter og truet. Jeg kastet han ut fra et møte en gang, da hadde han hvitt skum i munnviken. Han var fryktelig sint. Satt og telte på et sånt bønnekjede. «Du tar mine barn, jeg tar dine barn».

Dette er et eksempel på at saksbehandlere blir utsatt for vold, som støttes i Svalunds undersøkelse om at ansatte i barnevernet er ekstra utsatt for vold og trusler i jobbsammenheng.²⁵ Pappaen i eksempelet framsetter en form for psykisk terror mot denne saksbehandleren. Han fulgte også etter henne hvorpå hun fikk voldsalarm og han besøksforbud. Ut ifra funnene her, kan virke som at saksbehandlere i barnevernet har en høy terskel for vold og trusler mot seg. Den ene beskriver det slik: «Det var min arbeidsplass, det

²⁵ [http://pro03web.symfoni.no/kunder/onio/mm2011.nsf/lupgraphics/Jorgen-Svalund.pdf/\\$file/Jorgen-Svalund.pdf](http://pro03web.symfoni.no/kunder/onio/mm2011.nsf/lupgraphics/Jorgen-Svalund.pdf/$file/Jorgen-Svalund.pdf) (23.10.2014).

var mitt liv og min hverdag. Han skulle ikke få lov med sin atferd, å få lov å kontrollere det». Den totale opplevelsen av denne informanten var nettopp denne, at hun var sta og stolt over sin egen yrkesbakgrunn. Hun ville ikke la seg rikke. Denne opplevelsen hadde jeg på bakgrunn av hennes holdninger, kroppsspråk og muntlige utsagn. En informant sier også: «Jeg mener vi skal ha veldig stor takhøyde for de menneskene vi er i møte med. Jeg mener at det foreldre sier i sorg og sjokk, må de få lov å si». Dette kan handle om noe av det Laila Granli Aamodt (2008) beskriver, at saksbehandlere i barnevernet må reflektere over og bevisstgjøre seg selv med tanke på maktposisjonen. Man vil alltid ha denne maktposisjonen ovenfor klienten, og dette kan vanskeliggjøre relasjonen. Ulikhetene i maktposisjonen er en del av hjelpeprosessen, og dette blir dermed en hårfin balanse. Det stilles krav om at sosialarbeidere må kunne sette seg inn i klientenes sted, for eksempel «hvordan hadde det vært for deg om du mistet omsorgen for ditt barn, hadde du ikke reagert med frustrasjon og sinne»? Dette er noe informantene i min undersøkelse muligens forsøker ifølge sitatet, ved å la foreldrene reagere. Som nevnt i teorien er dette et komplekst samspill hvor ting som makt og respekt kan utfordre (Backe- Hansen 2001, 196). En må som nevnt tidligere inneha en bred kunnskap innenfor fagene psykologi, pedagogikk, juss, samfunnsfag, helse og sosialpedagogikk etter endt utdanning.²⁶ Dette ser man er nødvendig ved eksemplene fra informantene over. Kort oppsummert kan dilemmaene saksbehandlerne møter, handle om både etikk, omsorg og relasjonelt arbeid som er både viktig og stiller høye krav i barnevernsarbeid (Aamodt 2008, 69, 135-136).

En annen informant forteller om to spesielt skremmende hendelser som hun sier var grunnen til å slutte i barnevernet: «Han truet med at han også skulle komme på hjemmebesøk til meg for å se hvordan jeg hadde det. Han sa at hvis jeg noen gang kom til å røre hans familie, ville jeg bli familieløs selv». En annen av fortellingene til denne informanten var: «For min del toppet det seg helt en gang. Det var da en sint og ruspåvirket far tok kveletak på meg i gangen på jobben. Han tok ikke så veldig hardt, men jeg ble veldig redd». Her går en klient til fysisk angrep på saksbehandler. Disse beskrivelsene er vold, ikke bare trusler om vold som finner sted på arbeidet. 4 av 5 informanter i min undersøkelse opplevde direkte vold og trusler i jobbsammenheng. Den informanten som ikke opplevde vold og trusler forteller om en plastikkboks som ble kastet mot henne, samt ubehagelige situasjoner uten å utdype dette. Hun velger å ikke kalle dette vold og trusler.

²⁶ <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/SAM/Bachelor/Barnevern/Programplan-for-Bachelorstudium-i-barnevern-heltid-2014> (09.04.2015)

2 av informantene nevner at de stadig jobbet med ungdom med store psykiske vansker. De nevner dette som ekstra psykisk belastende, og at de følte de ofte ikke kunne gjøre noe. En av disse informantene forteller at hun var flere ganger i konfrontasjoner, og forteller om en episode hvor hun ble tilkalt av en desperat far med en utagerende tenåringsjente i huset: «I det vi fikk opp døren kom det en saks i hundre mot meg, men traff meg heldigvis ikke med spissen inn. Like etter kom også politi og ambulanspersonell. Jeg og far holdt henne fast til de andre fikk fraktet henne ut på bære, helt krakilsk».

Her viser saksbehandler at rollen som saksbehandler også kan innbefatte voldelige episoder med ungdommer man jobber med. Det er ikke kun psykologisk, men fysiske angrep eller utageringer. Igjen ser vi et eksempel som hos Kristofersen (2005) at mange av barna man jobber med strever med emosjonelle problemer i livet og har gjerne en psykiatrisk diagnose. Dette kan da resultere i form av vold mot saksbehandler som vi eksemplifiserte over. Denne jenta var voldelig og suicidal og saksbehandler fant henne blodig på badet hos sin far. Dette var en familie saksbehandler hadde jobbet med over tid, og det var ikke uvanlig at far ringte i utageringsepisoder hvor han ikke visste hva hans kulle gjøre. Saksbehandler forsøkte lenge å veilede far, men de diskuterte også alternativet plassering i institusjon, hvorpå dette skjedde:

Dessverre klarte jenta og overhøre en av våre samtaler omkring dette, før det var planlagt å fortelle henne det. Da begynte ting å gå enda mer galt, og jeg har i ettertid hatt mye dårlig samvittighet i forhold til dette. Hun begynte også med selvskading og ble mer og mer deprimert.

Her uttrykker saksbehandler en bekymring eller retttere sagt dårlig samvittighet på grunn av en glipp rundt måten ting ble kommunisert på. Samtaler om alternative tiltak diskuteres hovedsakelig alene med den forelder barnet bor hos først, samtidig er barn over 15 år part i egen sak, og har dermed rett til all informasjon som omhandler dem (Lindboe 2006, 80). Spørsmålet blir her hvordan man gjør det snarere enn om man gjør det. Altså hvordan man velger å foreslå tiltak, hvordan man fremlegger det muntlig og med hvem. Dårlig samvittighet kan også være med å skape problemer for saksbehandler. Det kan for eksempel være en av grunnene til videre utbrenthet når det blir for mange av disse vonde følelsene og saksbehandler ikke får bearbeidet dem. Dette er også noe fokusgruppen nevner som grunn til mye av sykemeldingene. De sier at; «Det å måtte tåle all den dårlige samvittigheten fordi man ikke greier å gjøre alt man liksom skal gjøre, det kan gjøre mange utbrente». Dette støtter teorien hvor irritabilitet, angst og skyld kan føre til utbrenthet og eller sekundær traumatisering (Killén 2004, 83). Videre kan også selve identiteten utfordres med tanke på

selvverd og faglige selvbilde. (Bang 2003, 48-49). En av informantene fortalte noe liknende; «Jeg følte jeg ikke mestret jobben lenger, at jeg ikke var faglig dyktig». Hun undergraver her seg selv og sin faglig dyktighet. Dette kan være tegn man bør ta alvorlig, som igjen kan være tegn på sekundær traumatisering (Bang 2003, 49). Videre sier en annen: «Jevnt over har jeg alltid følt meg sliten og ikke villet face realitetene. Å komme seg på jobb ble et mareritt». Her ser vi at dette med «slitenhet» fremstår som sentralt. Dette i likhet med Lilleaas og Widerbergs (2001) undersøkelse om «tretthet» som jeg vil komme nærmere tilbake til under kapitlet «Sekundær traumatisering, utbrenthet og tretthet».

En annen form for vold og trusler kan også være av seksuell innhold. Jeg vil videre gå nærmere inn på dette.

8.5.1 Seksuelle trusler

Per Isdal (2002, 39) deler opp vold i fem grupper. Fysisk, materiell, psykisk, latent, og seksuell vold. Vold er dermed så mangt og kan fremstå på mange ulike måter. Trusler kan også være en form for vold, gjerne psykisk vold. 3 av informantene beskriver trusler av seksuell karakter og den ene sier det slik: «Da ringte han! Ehh.. og sa de styggeste ting.. at han skulle komme å voldta meg og drepe meg, han skulle komme å knulle meg, ehh det varte jo over en periode over flere måneder at han holdt på sånn over telefon».

Her beskriver informanten svært alvorlige trusler. Han bruker seksuelle ord som i seg selv kan virke skremmende i måten det blir brukt på. Å true med å ta livet av noen, samt voldta noen er kanskje det mest skremmende et menneske kan bli utsatt for. Dette vil dermed kunne ha en stor innvirkning på saksbehandler, som mest sannsynlig er hensikten til den truende. Hvorvidt disse personene hadde villet gjennomføre disse truslene, vet vi ikke. Saksbehandlerne vet heller ikke hvorvidt man kan stole på de klientene man jobber med. Noen vil kanskje si ting i affekt og saksbehandlerne som nevnt tidligere, kan ha høy målestokk for hva som er akseptabel atferd. Det kan være vanskelig å oppnå tillit hos klientene, samtidig kan noen ha en historikk med for eksempel løgn og kriminalitet. Det kan da oppleves som utfordrende for saksbehandler å skape et godt relasjonsarbeid for å bedre situasjonen til barna. Godt relasjonsarbeid inneholder ifølge Laila Granli Aamodt (2008) begrepene «tillit, respekt, gjensidighet og anerkjennelse». Relasjonsarbeid er en sentral del av arbeidet med familiene og disse begrepene kan være et godt utgangspunkt for videre arbeid. For eksempel bør også fordommer settes til side for å klare å se klientens behov. Dette kan være vanskelig, spesielt ved gjentatte trusler om vold.

En beskriver det slik:

Resten av undersøkelsesperioden fikk jeg daglige, flere titalls meldinger fra han med trusler om både politianmeldelse av meg, oppsøking av meg og min familie, seksuelle trakasseringer.. ja uff det var så mye at jeg kommer ikke på alt. Jeg gikk stadig rundt redd for at jeg skulle møte på han.

Disse beskrivelsene kan knyttes opp mot begrepet seksuell vold som kan defineres slik:

«Seksuell vold er alle handlinger rettet inn mot en annen persons seksualitet, som gjennom at de smerter, skader, skremmer eller krenker, får denne personen til å gjøre noe mot sin vilje eller slutte å gjøre noe den vil» (Isdal 2002, 45).

Altså kan seksuell vold også innebære kun trusler om å utføre seksuelle handlinger mot én. Det kan oppleves som krenkende og skremmende for den som blir truet. Den ene informanten sier hun stadig var redd for å møte på denne mannen som hadde truet henne. Denne voldsformen som nevnt over kan i disse tilfellene også handle om psykisk vold. Isdal definerer videre psykisk vold på følgende måte: «Psykisk vold er alle måter å skade, skremme eller på som ikke er direkte fysiske i sin natur, eller måter å styre eller dominere andre på ved hjelp av en bakenforliggende makt eller trussel» (Isdal 2002, 49).

Tendensen i mitt utvalg peker i retning av at alle utenom en, har opplevd denne formen for psykisk vold. De har blitt truet med livet, truet med fratakelse av sine egne barn, truet med voldtekt og trusler om både politianmeldelse, oppsøking av informant og familie. Seksuell vold kan være en ekstra nedbrytende psykisk form for vold. Dette fordi den henvender seg mot den mest sårbare og personlige delen av oss som menneske (Isdal 2002, 45-46). Man vet at mange av de familiene saksbehandlerne møter på, strever selv med store problemer i livet. Dermed kan man også møte på foreldre som kan selv ha blitt anmeldt for voldtekt for å nevne noe. En av informantene har opplevd nettopp dette:

Var blant annet en far som var tidligere anmeldt for voldtekt som brukte dette som skremselspropaganda. Han ble aldri straffet for det. Men han truet med om jeg noen gang kom til å plassere gutten hans så skulle han sørge for at vonde ting også kom til å skje meg.

Jeg tolker informantens utsagn dithen at hun mente han truet henne med voldtekt. Dette kan ha vært en strategi fra hans side. Siden rykter tilsa at han var en voldtektsmann, ville han kanskje derfor kunne oppnå en sterkere frykt. Saksbehandler kan naturlig nok tenke at

«dersom han har vært kapabel til å voldta før, kan han også gjøre dette mot meg». Dette kan skape frykt og kan være svært belastende å bære.

Det etterlyses en økt sikkerhet til de ansatte i barnevernet, i likhet med nylig omtalt sikkerhet til Nav ansatte. Det debatteres flere steder omkring tema (FO²⁷; Fagforbundet 2014²⁸). For å kunne øke sikkerheten, må de som jobber i de utsatte yrkene stå frem å vise hvor utrygt det kan være. Vold og trusler må synliggjøres ved rapportering (Arbeidstilsynet 2009, 5). Dette for eksempel ved politianmeldelse og eller i interne systemer som kvalitetslosen. Kvalitetslosen er et system mange kommuner bruker, for å blant annet sikre kvalitetsstyring i organisasjonen. Her kan man melde avvik ved for eksempel trusler og vold.²⁹ Det viser seg gjennom denne studien at hendelser ikke blir rapportert. Kun 2 av mange hendelser har blitt rapportert. Informanten sier det slik:

Vi har et internt rapporteringssystem, avvik. Men jeg er litt usikker på hvordan det ble rapportert når jeg ble fulgt etter. Det ble informert til rådmann, men hvordan de registrerte det vet jeg ikke. Jeg stolte bare på at det ble gjort. Jeg tror politiet anmeldte det selv etter en redegjørelse fra barnevernet.

Informanten nevner her at det «muligens» ble rapportert, og hun nevner det interne rapporteringssystemet. Samtidig er det ikke hun selv som har rapportert dette noe sted, og hun sier «hun stolte på at det ble gjort». Hun forteller også at hun tror politiet anmeldte forholdet selv. Hun kan dermed ikke være helt sikker på at disse forholdene ble registrert noe sted skriftlig. Derimot en annen informant har selv rapportert skriftlig en hendelse som oppstod. Informanten beretter:

Kun den siste hendelsen med kveletaket ble rapportert i vårt interne system som gikk oppover i ledelsen. De andre tingene gjorde vi ikke noe med. Tror nok kulturen i barnevernet er litt tøff, at man forventer at de som jobber der skal tåle slike ting. I hvertfall opplevde jeg det, det var ingen kjære mor..

Informanten hadde opplevd å blitt tatt kveletak på, og rapporterte denne hendelsen skriftlig i sine interne systemer. Allikevel er det tydelig flere hendelser hun kunne rapportert om, da hun sier «kun den siste hendelsen..». Hun nevner videre at hun tror kulturen er slik at man «bare må tåle det». Dette kan for eksempel ha sammenheng med selvfølelse eller følelse av mindreverdighet. Fordi hun tenker at «de andre er så tøffe», og at dette inngår i yrket, og

²⁷ <https://www.fo.no/nyheter/styrk-sikkerheten-til-ansatte-i-barnevernet-article8653-1064.html> (07.05.2015)

²⁸ http://www.fagforbundet.no/?article_id=122831 (07.05.2015)

²⁹ <http://kvalitetslosen.no/?page=716&menu=740> (07.05.2015)

derfor kanskje ikke tør å melde fra»? Dette bekrefter også Arbeidstilsynet (2009, 5), at vold og trusler ofte anses som en del av jobben. Ved å ikke rapportere kan saksbehandler bidra til å undergrave alvorligheten, retten til beskyttelse samt retten til å ikke krenkes som menneske. Som barnevernsansatt har man i likhet med andre arbeidstakere rett til en tilrettelagt og sikker arbeidsplass (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern av 01.01.2006, § 4-1). En annen grunn nevnt over, i forhold til nødvendigheten av synliggjøring, er dersom noe skulle skje saksbehandlerne. Man vil på denne måten kunne ha belegg for hva man har stått i. Dersom saksbehandlerne skulle bli sykemeldte etter noen år i arbeidet, og ikke helt skjønner hvorfor, kan de se bakover i historikken, for et større og mer forklarende bilde. Ved å synliggjøre vil man også kunne sette inn forebyggende tiltak, samt gi folk økt kunnskap om vold og trusler (Arbeidstilsynet 2009, 5). Informantene i denne undersøkelsen viser det samme som det Arbeidstilsynet (2009,5) sier, at det rapporteres og registreres sjeldent i virksomhetene. De har skrevet en veileder om vold og trusler på arbeidsplassen, hvor de sier at «systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) er nøkkelen i forebyggingen av vold og trusler» (Arbeidstilsynet 2009, 5).

8.6 Sekundær traumatisering, utbrenthet og tretthet

2 av 5 informanter har selv anvendt begrepet sekundær traumatisert om seg selv. 2 av 5 har sagt at de ikke visste hva som var hva, om de var utbrente, sekundær traumatiserte eller begge deler. 2 av 5 har anvendt begrepet utbrent. 1 av informantene brukte begge begreper om seg selv. Det virker for meg som at informantene i min undersøkelse ikke kjente til begrepet og dets teori. Både Figley, Bang, Killén og Isdal er forfattere som har skrevet om tema. Samtidig, er nok ikke dette nok opplyst blant barnevernsarbeidere? Dette kan tolkes på bakgrunn av at mine egne informanter ikke var godt opplyste om begrepet, samtidig som det kan virke som at det er flere enn vi aner som viser symptomer på sekundær traumatisering. Dette er noe informantene i denne undersøkelsen også illustrere både ved tegn hos seg selv, men også ved andre kollegaer. Faren kan på en annen side være at saksbehandlere blir mer bevisste og «overdiagnostiserer» seg selv, som igjen kan føre til mange sykemeldinger. Samtidig kan opplysning bidra til bevissthet omkring egen helse som et preventivt middel. Om saksbehandlerne kunne ha kunnskap om farenesignalene ved sekundær traumatisering, at de kjenner sin kropp og har lov til å kjenne på sine egne følelser. Ville dette da kunne bidra til færre sykemeldinger og «turn over»? I følge Killén (2004) er det nødvendig å gi saksbehandlerne et trygt arbeidsmiljø, hvor man har plass til å reagere og bearbeide. Dette

forutsetter ressurser på mange områder, og man må videre greie å ta omsorgssvikt inn over seg for at barna skal få den nødvendige hjelpen (Killén 2004,86-87). Dette forutsetter at man ikke selv er sekundær traumatisert eller utbrent.

Selv om ikke alle informantene har valgt å anvende begrepet sekundær traumatisert om seg selv, velger jeg å tro at kanskje mange har det. Dette fordi de alle nevner symptomer som kan sammenlignes med symptomene på sekundær traumatisering.

En sier det slik:

Nei jeg greide ikke stå opp av sengen, hadde mareritt, sov dårlig når jeg først sov, kranglet hjemme, ble mer bitter og anstrengt til og mot alle, også de på jobben merket at jeg ikke klarte å være hyggelig lenger. En gang satt jeg bare å skalv hjemme, klarte ikke en gang ringe å si jeg ikke kunne komme på jobb. Jeg bare møtte ikke opp.

En annen beskriver også noen symptomer:

Jeg har måttet sykemelde meg flere ganger og hatt tydelige psykosomatiske plager. Det har rett og slett blitt for mye for meg. Jeg har hatt mange våkenetter, vondter, angstanfall, og liknende. Jevnt over har jeg alltid følt meg sliten og ikke villet face realitetene. Å komme seg på jobb ble et mareritt.

Videre en annen:

Jeg har jo hatt mange våkenetter, vonde drømmer, vansker med konsentrasjon, appetitt, generell redsel for alt, ja egentlig har jeg vel vært veldig deprimert. Jeg burte meg selv inne, både fysisk og psykisk. Noen ganger satt jeg og skalv og fikk flashbacks om man kan kalle det det. Alt annet i livet mitt virket også så meningsløst til tider.

Disse beskrivelsene kan knyttes opp mot begrepet utbrenthet men også sekundær traumatisering som nevnt over i teorien. Det er flere likheter som søvnevansker, angstanfall, depresjoner, «flashbacks», skjelvinger, psykosomatiske trekk som vondt i magen, verking i kroppen, hodepine, tilbaketrekking og meningsløshet er alle tegn som kan tyde på sekundær traumatisering. Symptomene over viser mer alvorlige tegn enn til at de «bare er slitne og trøtte». I Lilleaas og Widerbergs (2001) undersøkelse om trøtthet, intervjuet de blant annet en nyutdannet kvinnelig lærer på 27 år, og de forteller følgende:

Hun skiller ikke mellom sliten og trøtt. I høst var hun sliten, fordi faren hennes døde, hun hadde en vanskelig elevsak og det var hennes første år som lærer. Elevsaken gjorde at hun sov dårlig, for hun er en følsom person, tror hun kan redde verden, gjøre alt. Derfor gikk denne saken veldig inn på henne (Lilleaas og Widerbergs (2001, 27).

Lærerens trøtthet og slitenhet handler her om tre ting: At faren døde, vanskelig elevsak samt faktoren om at hun var nyutdannet og hadde dermed liten erfaring. I dette eksempelet ser vi kanskje mer tegn på slitenhet og trøtthet enn i informantene i min undersøkelses beretninger. Dette fordi hun «kun» nevner at hun sover dårlig og «tror hun kan redde verden», er sliten og trøtt. Samtidig forteller hun ikke mer detaljert hva som skjer med kroppen hennes når hun føler dette. Vi kan dermed ikke utelukke alvorligheten helt. Hun nevner også noe av det samme som informantene i min undersøkelse nevner. Blant annet dette med å «tro de kan redde verden, gjøre alt og tar saker inn over seg» (Stamm mfl. 1995, sitert i Killén 2004, 87) mener at studenter må forberedes på de emosjonelle belastningene man kan stå i fare for å få i arbeidssammenheng. Når de emosjonelle belastningene i arbeidet kan være så omfattende for lærere som nevnt over, hvordan er det da for saksbehandlere i barnevernet som nesten kun omgås de trøblete sakene?

Tretthet er noe jeg fant blant mine informanter når de fortalte om strevsomme hverdager som førte til «slitenhet». Barnevernet er som nevnt i teorien, en yrkesgruppe ofte involvert i barn og unges situasjoner som oppfattes som kriser. De defineres ofte av høy grad av stress, sterke følelser og noen ganger stor uforutsigbarhet. Steinar Stjernø skrev en bok i 1983 om en undersøkelse som viste at så mange som 2/3 av sosialarbeidere hadde psykosomatiske plager som følger av arbeidet. Han viste til et oppslag i en Oslo-avis i 1982 hvor det sies at sosialkontor ble steng grunnet arbeidernes psykiske helse, at de fikk depresjoner, synsforstyrrelser, magesmerter og så videre (Stjernø 1983, 9-10). Det interessante med dette, er om det er noe som har endret seg i dag? Det finnes barnevernsarbeidere som opplever en tretthet av sine arbeidsoppgaver også i dag. Det «å gi og gi» kan være energitapene i det lange løp. Både informantene her, samt andre undersøkelser som nevnt i denne oppgaven bekrefter dette. Et eksempel fra denne undersøkelsen: «Jevnt over har jeg alltid følt meg sliten og ikke villet face realitetene». Å komme seg på jobb ble et mareritt».

Informantene i min undersøkelse mener det gjerne er ekstra pliktoppfyllende jenter som tar på seg rollen som saksbehandlere, slik som læreren over. Killén (2004, 87-88) er en av de som ser på veiledning til nyutdannede som helt avgjørende for å unngå både utbrenthet, og sekundær traumatisering. Dette kan gjelde flere yrkesgrupper enn barnevernet, som for eksempel lærere som er eksemplifisert over. Læreren over fikk veiledning, og har profitert på dette. I følge undersøkelsen begynte hun å tenke at hun ikke fikk gjort mer på skolen enn det

hun gjorde, at dette var bra nok i tillegg til at hun fikk et mer distansert forhold til det hele (Lilleaas og Widerbergs 2001, 27).

Beretningene fra min undersøkelse viser som sagt alvorlige tegn som kanskje kan handle om utbrenthet eller sekundær traumatisering. Samtidig vises det under kapitlet veiledning og debrifing, at den er mangelfull eller fraværende blant de ansatte. I følge barnevernlederne i fokusgruppene er de opptatt av tema og tilbyr alle tett oppfølging med både veiledning og debrifing. De sier for eksempel dette: «Vi har fått et eget punkt på sakslisten vår når vi har personalmøter, som omhandler hvordan man har det og sekundær traumatisering». Dette kan være en agenda hvor saksbehandlerne kan få innsikt og økt kompetanse om sekundær traumatisering. Dette for eksempel ved å høre andres erfaringer, samt diskusjon av tema. Samtidig er det påfallende at forskjellen er så stor med tanke på saksbehandlerne opplevelse av veiledning og oppfølging, og fokusgruppene. Fokusgruppen mener oppfølging, veiledning og debrifing på deres kontorer er god, mens saksbehandlerne i denne undersøkelsen mener motsatt. Dette kan handle om geografiske forskjeller, det er ikke de samme kontorene barnevernlederne jobber på som saksbehandlerne. Kanskje er veiledningen bedre blant deres kontorer. Samtidig kan det være forskjeller på de økonomiske ressursene i de ulike kommunene, som igjen kan bidra til bedre veiledning (for eksempel anledning til ekstern veiledning i tillegg, slik som hos en av kommunene i fokusgruppen). Videre kan det også være at man som ledere satt i en fokusgruppe med andre, ikke vil fremstå «dårligere enn de egentlig er». Dette på grunn av ubehag og «gruppepress». Dårlig selvinnsikt og manglende refleksjon over egen virksomhet kan også nevnes her. Allikevel velger jeg å tro at barnevernlederne fortalte sannheten omkring sin virksomhet. Forståelsen og opplevelsen kan også være ulik fra person til person.

Videre ble informantene, saksbehandlerne i denne undersøkelsen spurt om de kjente til andre som hadde vært i liknende situasjon og eller sekundærtraumatiserte. Den ene informanten forteller:

Ja, to kollegaer som jobber med barnesaker. De er jeg helt sikker på hadde gått under definisjonen sekundærtraumatisert fordi måten hun beskriver hva det gjør med henne, at barna har det som de har det, og at hun ikke får gjort noe med det. Eller en annen, vi har en tiltaksarbeider som ikke har fått sove hjemme fordi barna bor på asylmottak hvor hun har veiledet. Det tenker jeg er sekundær traumatisering det handler om rett og slett at hun ikke har fått sove fordi barna lever på et asylmottak.

4 av 5 sier de kjenner andre som de vet eller kanskje kunne være sekundærtraumatiserte. Videre kan man da spekulere i hvorfor ikke flere enn to har anvendt begrepet om seg selv, da 4 informanter mener andre de kjenner kan ha det. Dette kan skyldes at det kan virke skremmende å «diagnostisere seg selv» med et begrep som inneholder ord som traumer. Dette fordi begrepet traumer kan vekke vonde følelser hos oss, og straks virke mer omfattende og negativt. Det kan også være slik at saksbehandlerne tenker at de skal klare jobben sin uansett, de skal klare seg selv og vil fremstå som flinke, sterke og tålmodige. I følge (Kokkin 2005, 104) skal en sosialarbeider kunne både bli berørt av klienter, berøre, samtidig vise både engasjement, omsorg og tilstedeværelse. Også ovenfor klienter skal saksbehandler kunne skape et tillitsskapende bånd til klienten. Klienten skal videre kunne bruke saksbehandler som et type «speil» for å bli kjent med seg selv, og sin livssituasjon. Dette innebærer at saksbehandler må både ha gode kommuniserende ferdigheter, men også være psykisk sterk og tilstede. Dette for eksempel i samtaler hvor klienter forteller om vanskelige hendelser (Kokkin 2005, 136,137). Alle de overnevnte «kravene» til en saksbehandler, dermed være med å skape en frykt for å innrømme at man strever med sine egne emosjonelle belastninger fra arbeidssammenheng. Forventninger om at jobben krever alt dette, uten at saksbehandler «skal få lov å selv bli syk».

Videre mente alle i fokusgruppen at de hadde hatt sykemeldte de siste 5 årene på bakgrunn av sekundær traumatisering og eller utbrenthet. De sa blant annet følgende: «Det skjer nok relativt ofte, at saksbehandlere blir sekundær traumatisert, og enda oftere utbrent». De mente dette var på grunn av de emosjonelle belastningene yrket som saksbehandler i barnevernet har. Samtidig sier de: «Det er nok andre yrker som er verre enn våre med tanke på sekundær traumatisering da. Dette kan for eksempel være ambulanse personell, militære og politi». Dette bekrefter også statistikker, hvor noen av disse yrkesgruppene nevnes som de som opplever mest vold og trusler om vold, som igjen kan ha en sammenheng med å utvikle sekundær traumatisering (Svalund 2009, 2).

Alle informantene i fokusgruppen var kjent med begrepet sekundær traumatisering. De opplevde et økende fokus omkring tema de siste årene. Alle hadde hatt kurs de siste fem årene om sekundær traumatisering og om hvordan unngå dette. Noen hadde hatt kurs i traumebevisst omsorg, som barnevernleder mente ikke kun omhandlet barna i barnevernet, men kunne brukes på seg selv som saksbehandler også. At det handlet om bevissthet omkring hva som skjer ved traumer. Andre hadde også erfaring fra sin kommune som hadde vært med i

prosjektet til Gunn Baugerud: Stress og psykososiale belastninger: En målrettet intervensjon mot ansatte i barneverntjenesten. Dette er et prosjekt som har som mål å utvikle et tiltak rettet mot ansatte i barnevernstjenesten. Bakgrunnen er at plasseringer av barn ofte fører til stressende situasjoner for barna og for barnevernsansatte.³⁰ Disse kursene som gis barneverntjenester kan bidra til økt fokus på tematikken, samt gi de «verktøy» til å håndtere stressrelaterte arbeidsoppgaver. Dette sammenfaller ikke med informantene i denne undersøkelsen, hvor svært få hadde hatt kurs eller opplæring i forhold til sekundær traumatisering eller liknende. Fokusgruppen sier følgende om tema:

Det økende fokuset på tema sekundær traumatisering har vært bra og vi har lært å bli mer bevisste omkring faresignalene. Vi opplever stadig at saksbehandlerne er i faresonen for å utvikle sekundær traumatisering, da jobben er tyngende.

Fokusgruppen reflekterer her over det økte fokuset og kommenterer videre: «Samtidig tror jeg det kan bli til at man kjenner litt for mye etter det, leter man lenge nok vil man alltid finne noe». Dette er et interessant utsagn som viser en annen side av det. Dette kan igjen føre til for mange sykemeldinger, og barna får ikke den hjelpen de har krav på. Samtidig kan det også være hindrende for en barnevernleder å se sine ansatte, dersom dette er vinklingen.

Fokusgruppen har videre en enighet om at det kan være vanskelig å se tegnene på sekundær traumatisering og utbrenthet hos sine ansatte. En nevner det slik:

Jeg pleier å spørre de rett ut, om det er belastninger som de tror har gjort at de er blitt psykisk syke? Når jeg får sykemeldte med for eksempel muskel og skjelett plager, aner det meg at dette er psykosomatiske trekk som følger av psykiske belastninger i arbeidet, og derfor spør jeg dem.

Disse beretningene viser blant annet at barnevernlederne kjenner tematikken, og de er opptatt av å snakke med sine ansatte om de mulige konsekvensene av arbeidet de er påført. Videre mener de at det ofte er lettere å fange opp problemene hos de mer erfarne. De sier det slik: «De mer erfarne er tryggere i seg selv og er ikke redde for å innrømme når ting blir vanskelig». Dette sammenfaller med utsagnene over, «at de unge stadig må bevise at de er gode nok». Det kan dermed oppstå situasjoner hvor de unge blir utbrente eller sekundær traumatiserte «i stillhet», noe som kan resultere i sykemeldinger og raske avganger.

³⁰https://helseforskning.etikkom.no/ikbViewer/page/prosjekterirek/prosjektregister/prosjekt?p_document_id=308734&p_parent_id=310948&_ikbLanguageCode=us (28.04.2015)

Videre nevner fokusgruppen at personlige livskriser sammen med belastende arbeidsoppgaver, ofte er grunn til sykemeldinger. «En skilsmisse, går sjelden uten en sykemelding» sier de. Dette trenger ikke være spesielt for saksbehandlere i barnevernet, men ifølge Bang (2003, 70-71, 137) er det ekstra belastende i krevende yrker som dette. Dersom man har en trøblete hverdag hjemme, vil dette igjen kunne påvirke negativt med hensyn til det man opplever i jobbsammenheng. Man kan også reagere forskjellig på hendelser i forskjellige perioder i livet. Avslutningsvis sa fokusgruppen noe interessant i forhold til begrepsbruken; «begrepet utbrent blir stadig brukt men da er det vel bare aske igjen? Mens derimot om man anvender begrepet utladet, kan man jo lade opp igjen»? Denne begrepsbruken kan inneha en symbolikk det kan være viktig å tenke over. Kanskje man skulle anvendt utladet i stedet for utbrent? «Eller er utladet en mildere form på skalaen enn utbrent, og man trenger et begrep som dekker at man føler at det ikke er noe mer å ta av»? Som leder kan det være nyttig å tenke over begrepsbruken i forhold til sine ansatte, noe barnevernlederne i fokusgruppen var opptatt av.

Som nevnt over i teorien kan det være slik at klienter iscenesetter de traumatiske opplevelsen de har hatt i møte med behandler. En behandler som i denne settingen er saksbehandler, kan for eksempel «trigge» klienten i historien. Dette vil igjen kunne påvirke saksbehandler, og det kan hende saksbehandler ikke klare å holde igjen sine reaksjoner. Dette kan vise seg gjennom speiling av kroppsuttrykk og sanseuttrykk frem og tilbake fra hverandre (Bang 2003, 63-66). En av informantene i denne undersøkelsen hadde jobbet lenge med en familie, hvor barna ble utsatt blant annet for mye psykisk vold. Hun synes dette var svært belastende og sa følgende:

Det å jobbe med de barna og den sorgen de egentlig hadde levd med.. 17 år var hun eldste. Så målet med den 17 åringen var jo ut på hybel, selvstendigjøring, trygges, Bupa var inne. Fokuset hennes var mer å synes synd på seg selv enn å jobbe videre. Og i dette møte kjente jeg at den historien.. den var tung å bære, men jeg ble helst spist opp av at hun ikke kom seg videre. Hun hadde da fått utrolig mange gode tiltak. Jeg tror vi henla saken når hun var 21-22 år. I møte med henne så.. jeg vet ikke hva jeg skal kalle det, men det gjorde så utrolig mye med meg LER LITT USIKKERT. Om det er utbrenthet eller om det er.. alt det hun hadde stått i over årene og alt det hun strevde med, kanskje ikke fikk til, men hun prøvde, men så hundre skritt tilbakefall. Det PAUSE jeg ble nesten kvalm i møte med henne. Jeg kjente på at jeg ikke klarte å møte henne riktig. Jeg ble utålmodig i samtale med henne. Da fant jeg ut at NÅ må jeg vekk som saksbehandler.

I sitatet over ser vi et eksempel som kan handle om påvirkning fra klient til saksbehandler.

Saksbehandler merker at hun får en motreaksjon, som hun ikke forventer å få med denne jenta

på 17 år. Hennes faglige bakgrunn som barnevernspedagog sier at hun skal møte mennesker med respekt å kunne veilede.³¹ Derimot tolker jeg det dithen at hun følte en form for avmakt og tretthet over denne jentas «utaknemlighet» eller «manglende» evne til å se sine muligheter. Saksbehandler ble i stedet frustrert over at tiltakene jenta ble tilbudt, ikke hjalp, eller at hun ikke satte stor nok pris på de. Saksbehandler fikk igjen dårlig samvittighet over sine egne reaksjonsmønstre og følte skam. Dette på grunn av måten hun møtte jenta på, som skremte saksbehandler. Dette resulterte i at hun mente hun måtte slutte som saksbehandler i barnevernet, fordi hennes reaksjonsmønstre og fremgangsmåte, ikke samsvarte med det hun hadde lært i utdanningen. Denne irritabilitet, angst og skyld kan igjen også føre til utbrenthet og eller sekundær traumatisering (Killén 2004, 83). Konsekvensene av sekundær traumatisering igjen kan ifølge Judith Herman (1995) være tillit, sikkerhet, kontroll og intimitets problemer. Tillit handler om at klienten kan miste tilliten til behandler, på grunn av unngåelse av vanskelige temaer, pessimistisk utsondring, generelle unnvikelses mekanismer eller følelse av avmakt. Dette kan igjen få følger som stor skyldfølelse og skam som nevnt over (Bang 2003, 55).

Denne nærkontakten saksbehandler over har med jenta over tid, kan påvirke henne mentalt. Ved daglig kontakt og involvering som her, vil saksbehandler komme tett på familiens traumer. Dette kan ifølge Bang (2003, 68-69) være avgjørende for om man er ekstra utsatt for sekundær traumatisering. Selv om man som saksbehandler ikke alltid får de mest detaljerte beskrivelsene av opplevelser, som gjerne psykologer får, vil også selve møte kunne påvirke. På en annen side vil man kunne se konsekvensene og ettervirkningene også dersom det skulle gå bra, samt muligheten til å hjelpe de videre i en maktesløs tilværelse. Dette var ikke resultatet her.

8.7 Ledelse og struktur på arbeidsplassen

Noen av de komplekse grunnene til valget å slutte som saksbehandler i denne studien, faller også på ledelse og struktur. De samme resultatene vedrørende belastninger på arbeidsplassen var også i Bergmans (2014, 2) studie, i stor grad knyttet til organisatoriske forhold.³² For eksempel problemer som kan oppstå på bakgrunn av dårlig behandling fra ledelsen, for liten

³¹ <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/SAM/Bachelor/Barnevern/Programplan-for-Bachelorstudium-i-barnevern-heltid-2014> (06.05.2015)

³² <http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/id/316652/Masteroppgave2014AnneSolveigBergman.pdf> (08.05.2015)

eller dårlig struktur, og organisering av tjenesten. En av informantene i min undersøkelse sier det slik:

Ellers var jeg i strid med en av lederne en gang. Dette gjorde jo også at jeg synes det ble vanskelig å gå på jobb. Vi har jo så mye motgang generelt i lys av arbeidsoppgavene at strid i ledelsen er noe man bør unngå.

Dette er et eksempel på at god ledelse har mye å si for trivsel på arbeidsplassen. Elin Kvande og Bente Rasmussen (2007, 147-149) bekrefter dette at organisering og fleksibilitet på arbeidsplassen har mye å si både for trivsel og prestasjoner. Informanten nevner videre at jobben innebærer mye motgang, slik at det blir desto viktigere at tjenesten står samlet. Dette henger sammen med arbeidspresset, som nevnt i teorien om barnevernets arbeid. Både ansvaret for familier som strever, og barn som gjerne har opplevd svært traumatiske hendelser. Det er barnevernleder som til syvende og sist bestemmer og undertegner på vedtak. En enighet er dermed sentral, at saksbehandler må føle at de står inne for det som blir vedtatt er essensielt for et godt videre arbeid med familien. En annen informant forteller at det var en ting som gjorde at hun tilslutt tok avgjørelsen om å slutte som saksbehandler. Det hadde bygd seg opp med flere hendelser og psykiske påkjenninger, men hun nevner det slik:

Det utløsende var dessverre en ny mellomleder. Lederen var så kontrollerende, som skulle til enhver tid ha rett. Jeg mener selv at jeg er faglig sterk og når mine avgjørelser 9 av 20 ganger ble underkjent fordi hun skulle ha rett, og det var en dårligere faglig avgjørelse, dette ble jeg sliten.

Jeg tolker hennes historier dit hen at saksbehandler følte at hennes faglighet ble stilt spørsmål ved, og at leder trumfet igjennom med beslutninger som saksbehandler egentlig ikke var enig i. Hun sier det slik:

Det er så utrolig flaut at jeg har hatt signaturen min på et avslagsvedtak jeg ikke var enig i, som ble påklaget. Svaret var entydig på dårlig avgjørelse. Dette kan jeg ikke leve med.

Randi Kroken (1998) og Edgar Marthinsen (2003) bekrefter også fra sine kvalitative undersøkelser, at det er et behov for saksbehandlerne å stå inne for beslutninger selv. Jeg vil anta at dette kan bidra til et bedre arbeid, gi mestringsopplevelse og kunne gi en følelse av at du som saksbehandler er et viktig bidrag. For eksempel å skulle fatte vedtak du er uenig i, eller gå i Fylkesnemnda kun fordi ledelsen mener dette er den riktige avgjørelsen, kan bli

vanskelig for en saksbehandler. Både Kroken (1998), Marthinsen (2003) og mine informanter, nevner også dette. Det er ellers vanskelig å utføre jobben sin og man risikerer å ikke gjøre et godt arbeid som er intensjonen. Samtidig er det alltid arbeidsplassen/kommunen som står ansvarlig for enkelte tjenestemenns vedtak (Kokkin 2005, 261). Det betyr at dersom saksbehandler hadde fattet et vedtak som ble påklaget, skal ikke saksbehandler føle seg skyldig i dette personlig. Teori og praksis er allikevel to forskjellige ting, da en vil anta at saksbehandler vil føle på dette uansett. Kokkin (2005, 261) illustrerer et eksempel som jeg tolker motstridende. Eksempelet illustrere et eksempel hvor Høyesterett i 1995 dømmer Aure kommune, til å betale oppreisning til en far. Overskriften her er «*kommunen ansvarlig for enkelte tjenestemenns vedtak*». Det motstridende her er at de videre skriver at «kommunen har såkalt organansvar for de feilaktige vedtak som treffes, helt ned til den enkelte tjenestemann som treffer hastevedtak» (Kokkin 2005, 261). Her ser vi da et eksempel på at også saksbehandler har blitt gjort ansvarlig. Det er da forståelig at informanten i min undersøkelse ikke ønsket sitt navn på det vedtaket som hadde blitt påklaget, slik som hun siterte.

Dette kan sammenlignes med Bourdieus begrep habitus og doxa, hvor habitus er vår kroppsliggjorte forforståelse og doxa er «de sannheter som er tatt for gitt» innenfor et felt. Begge legger føringer for hvordan man som saksbehandler forstår og vurderer en situasjon. Å ta avgjørelser som står i strid med ens habitus kan derfor være utfordrende. For eksempel kan saksbehandlers habitus utfordres som eksemplifisert over, med tanke på at hun ikke er enig i avgjørelsene som tas. Det kan oppstå en faglig utfordring hvor man har to forskjellige habitus; leders og saksbehandlers. Samtidig kan det også tolkes dit hen at også doxa utfordres her. Dette til tross for at man gjerne har en noenlunde lik doxa i et felt. Leder utfordrer feltets doxa, fordi hun insisterer med dette vedtaket til tross for saksbehandlers andre faglige vurderinger og beslutninger, som hun mener er gode. Det blir derfor også vanskelig for saksbehandler å stå inne for dette. Det er ikke i samsvar med hennes forståelse av hva som er gode vurderinger og ikke (Benestad 2007 og Garrett 2007).

Informantens oppfatninger må forstås som en del a en helhet, nemlig arbeidssituasjonen og dets felt. Barnevernets doxa kan ses slik som at den er preget av at det forekommer trusler og vold som må håndteres. Dermed oppfattes det kanskje ikke like alvorlig som om det hadde skjedd utenfor jobbsituasjonen? Informantens forståelser må derfor tolkes i lys av helheten, nemlig feltets doxa, og hennes habitus. Interessant i denne sammenheng er om de anmelder forholdene eller ikke, særlig om de blir fysisk og psykisk syke på grunn av truslene? Kunne

det være slik at de ikke hadde blitt påvirket på denne måten hvis de hadde følt anerkjennelse av situasjonen og anmeldt forholdene?

Dersom det allerede er mye stress på en arbeidsplass, og man ønsker å unngå en stagnasjon, bør man fratas noe av det ansvaret som tynger saksbehandlerne for å unngå ytterligere stress (Kokkin 2005, 285). Kokkin (2005, 285) eksemplifiserer dette: «Misnøyen og stresset ble redusert etter at medarbeiderne ble fortalt at årsaken til stagnasjon på arbeidsplassen, ikke skyldtes dem og deres arbeid». Jeg drar paralleller til dette og barneverntjenestene informantene her, har jobbet under. De beskriver stressende arbeidssituasjoner, og at ledelsen ikke gjør noe for å hjelpe dem. En av de beskriver det slik:

Det gikk helt rundt for meg til tider, de uendelige lange listene med ting som egentlig skulle vært gjort. Krav fra alle hold. Begynte du å jobbe med en sak, ble det bare mere jobb i den saken..Hadde vært fint å hatt en leder til å hjelpe meg å prioritere, pluss en som kunne stått ved min side å sagt at det ikke var min skyld når det sto på som verst.

Ovenfor poengterer informanten at hun skulle ønske en leder kunne hjulpet henne å prioritere. På denne måten hadde hun fått hjelp til sortering, samt at noe av ansvaret hadde vært løftet bort fra saksbehandler. Dette ved at leder hadde bestemt «hva hun skulle gjøre og ikke gjøre». På denne måten kunne leder ha lettet noe av stresset til saksbehandler.

8.8 Valget om å slutte

Kort oppsummert viser det seg at valget om å slutte å jobbe som saksbehandler i barneverntjenesten skyldes mange sammenlagte kompleksiteter. Hovedfunnet i denne undersøkelsen viser at de emosjonelle belastningene som følge av arbeidet, ble for store. Psykosomatiske plager bidrar til den store utskiftningen av saksbehandlere. Dette var også kriteriet for å være med i denne undersøkelsen, at de skulle sluttet grunnet emosjonelle belastninger. Dette fordi jeg ønsket å komme dypere inn på deres forståelse og historier omkring disse temaene. En av de andre grunnene til frafallet er også organisatoriske og ledelsesproblemer. Samtidig vises det en kompleksitet hvor det sjeldent var kun en hendelse av emosjonell art, som gjorde utslaget i forhold til avgjørelsen om å slutte.

Som regel var det noen konkrete hendelser som utløste det hele, for eksempel ved skremmende hendelser. Samtidig sier informantene at det var «totalpakken» over tid som var problemet, men at enkelthendelser fikk den utløsende faktoren som eksemplifisert i teksten. Dette sammenfaller noe med en australsk artikkel. Dette er en artikkel skrevet av Chris Lloyd,

Robert King og Lesley Chenoweth (2002) hvor det refereres til mellom 10-15 studier om sosialarbeidere, stress, mentale problemer og turnover. Deres studier konkluderer med at sosialarbeidere i høy grad er i risiko for stress og utbrenthet. Den primære hovedgrunnen er organisatoriske faktorer som arbeidsmengde, problematiske forhold med leder og veiledere, rolletvetydighet samt arbeidspress (Lloyd, King og Chenoweth 2002, 263). På en annen side er ikke direkte vold og trusler alene, nevnt i denne artikkelen. Derimot en artikkel av Grant Macdonald og Frank Sirocich (2005) sies det at de fleste sosial arbeidere har erfart en eller annen form for vold fra klienter. Dette sammenfaller med mine funn, hvor også nesten alle hadde opplevd vold og trusler fra klienter. Videre etterlyser forfatterne av artikkelen en mer omfattende opplæring blant sosialarbeiderskolene, om hvordan håndtere voldelige klienter, samtidig mer forskning på området (Grant Macdonald og Frank Sirocich (2005, 777-779). I mitt arbeidet her ble det ikke funnet noen konkret beskrivelse hvor opplæring i forhold til voldelige episoder, blir prioritert under utdanningen. Gjennom mitt arbeid med denne oppgaven forsøkte jeg å finne undervisning om voldshåndtering i utdanningene. Det mest relevante i denne sammenheng lå under faget «Sosialpedagogisk arbeid med barn og unge» og under «konfliktløsning».³³ Dette kan prege beslutningen om å slutte å jobbe som saksbehandler i barnevernet, da de kan føle de ikke mestrer oppgavene.

³³ <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/SAM/Bachelor/Barnevern/Programplan-for-Bachelorstudium-i-barnevern-heltid-2014> (01.05.2015)

9 Avslutning

Da jeg startet prosessen med å skrive denne masteroppgaven var mitt ønske og mål å studere *hvilken betydning emosjonelle belastninger i barnevernet kunne ha for frafallet av saksbehandlere?* Etter en oppsummering satt jeg igjen med en opplevelse av at saksbehandlerne i barnevernet har vært utsatt for store utfordringer, samt påkjenninger som man kanskje ikke ville fått i andre yrker. Den emosjonelle belastningen arbeidet har påført dem, har vært en sentral rolle i beslutningen om å slutte som saksbehandler i barnevernet. Jeg hadde en hypotese om at det var en betydning der, men opplevde allikevel å bli overasket over omfanget og opplevelsene de har erfart.

For å besvare problemstillingen fremkommer det av intervjuene at de har problemer med saksmengde, vold, trusler, mangel på veiledning og ivaretagelse. Det høye ansvaret for andres liv og skjebner synes å påvirke saksbehandlerne negativt. De opplever i perioder daglig trusler om vold og trakassering. Videre strever de med en følelse av utilstrekkelighet i forhold til arbeidsmengden. Samtidig med dette føles det ensomt, med høye byråkratiske krav og for dårlig systematisk veiledning.

Det jeg har analysert frem er det jeg har hørt, hvilket indikerer at andre forskere ville analysert annerledes, enn det jeg har hørt. Jeg står likevel inne for de valgene jeg har gjort, og mener at jeg har besvart problemstillingen ved å analysere de utvalgte intervjuene. Jeg ønsket med denne oppgaven å få frem informantenes «stemme» og har derfor valgt å sitere deres svar og refleksjoner. Oppgaven har en struktur hvor først funnene blir representert etter teori og metode. På denne måten kan oppgaven virke noe «teoritung» til å begynne med. Dette er noe jeg kanskje ville gjort annerledes, da det kan være et dilemma at jeg har valgt å disponere oppgaven slik. Utfordringen ble å knytte all teori til funnene for at den skulle være relevant. Samtidig kan teorien her fungere som en introduksjon og oppbygning til videre analyse, for å forstå tema bedre. Jeg kunne imidlertid ha valgt andre både teoretiske og metodiske innfallsvinkler, noe som da ville ha påvirket forståelsen/drøftelsene og mine resultater. Det må igjen påpekes at dette er mine tolkninger og de representerer på ingen måte en sannhet om de fenomener jeg omtaler.

Det må også nevnes at de fleste av saksbehandlerne i barnevernet mest sannsynligvis ikke blir påført traumer fra klientene, men at det kan forekomme. Jeg har ikke funnet noen statistikk som dekker dette. Intervjuene av saksbehandlerne i dette prosjektet, vil kanskje kunne gi en indikator på om dette forekommer, uten at jeg kan generalisere med så få funn.

Samtidig kan det å være en hjelper «i andre rekke» være både givende og positivt. Dette fordi man kan være tett på «de overlevende» å se deres progress og fremgang om denne er positiv. Man kan som barnevernsarbeider føle at «klientene trenger dem» og at de bidrar til at klientene får det bedre (Bang 2003, 48).

Å tåle å ta inn over seg andre menneskers smerte er ifølge teorier en nødvendighet i saksbehandlers arbeid med familier og barn. Ut ifra de funnene jeg har gjort kan det se ut til at man som saksbehandler i barnevernet skal tåle mere på det følelsesmessige plan enn andre arbeidstakere. Dette fremstår som «en kultur» innenfor barnevern at man skal fremstå som «tøffe» og «uanfektete». Sannheten er en annen. Barnevernsarbeidere blir også preget og berørt av de historier de møter i sitt arbeid. Dette bør tas på alvor. Et ønske kunne være at fagmiljøet etablere noen normer som sier at det er greit og riktig, at man får følelsesmessige reaksjoner i dette arbeidet. Gi rom for dette i en travel hverdag med trygge rammer og profesjonell veiledning. Dette er noe alle mine funn gjenspeiler.

Litteraturliste

- Arbeidstilsynets publikasjoner. 2009. Best.nr. 597. *Vold og trusler på arbeidsplassen*
Forebygging, håndtering og oppfølging. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
Statens hus, 7468 Trondheim
- Backe- Hansen, Elisabeth. 2001. *Profesjonell kunnskap - i brukernes tjeneste?* I Sandbæk,
Mona (red): *Fra mottaker til aktør, brukernes plass i praktisk sosialt arbeid og*
forskning. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Bang, Susanne. 2003. *Rørt, rammet og rystet. Faglig vekst gjennom veiledning*. Oslo:
Gyldendal Akademisk.
- Barne- og likestillingsdepartementet 2010. *Barn som lever med vold i familien*. Bergen/Oslo:
Barne- og likestillingsdepartementet.
- Barnevernpanelet 2011. *Barnevernpanelets rapport*. Barne-, likestillings og
inkluderingsdepartementet.
- Benestad, Yngve. 2007. *Å forstå avisa. Innføring i praktisk presseanalyse*. Bergen:
Fagbokforlaget.
- Bergman, Anne Solveig. 2014. «*Jeg prøver å være hjemme, når jeg er hjemme*». *Hvordan*
mestrer ansatte i barneverntjenesten balansen mellom en utfordrende jobb og sitt
private liv? Hvilke faktorer er avgjørende for å være i jobben over tid?
Masteroppgave i sosialt arbeid, partnerskap. Diakonhjemmet Høgskole.
- Bergstrøm, Gøran og Kristina Boréus (red). 2012. *Textens mening och makt, metodebok i*
samhallsvetenskapelig text och diskursanalys. Lund; Studentlitteratur.
- Brown, J. Cohen, P. Johnson, J. G og Salzinger, S. 1998. A longitudinal analysis of risk
factors for child maltreatment: Findings of a 17-year prospective study of
officially recorded and self-reported child abuse and neglect. *Child Abuse & Neglect*,
22, 1065-1078.
- Engedal, Tommy. 2008. *Alene med ansvaret. Hvilke faktorer påvirker nyutdannede*
sosialarbeidere til å slutte i førstelinjetjenesten i barnevernet? Masteroppgave i sosial
arbeid. Høgskolen i Oslo, avdeling for samfunnsfag.
- Euris, L. Everett og Inger Furuseth. 2012. Masteroppgaven, *Hvordan begynne- og fullføre*.
2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget AS.

- Figley, C.R. 1995. *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. Bristol, PA: Brunner/Mazel.
- Fossestøl, Bjørg og Karen Jensen. 2005. *Et språk for de gode gjerninger? Om sosialarbeiderstudenter og deres motivasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fylkesnes, Marte Knag og Marit Netland, 2012. «God praksis i møte med etniske minoritetsfamilier i barnevernet: saksbehandleres og foreldres erfaringer». *Tidsskriftet Norges barnevern*.
- Føllesdal, Dagfinn og Lars Walløe. 2000. *Argumentasjonsteori, språk og vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gadamer, Hans-Georg. 1999. *Forståelsens historisitet som det hermeneutiske problem*. I J. Guldahl og M. Møller (red). *Hermeneutikk. En ontologi om forståelse*. København: Dansk Gyldendal.
- Garett, P. Michael. 2007. *Making social work more Bourdieusian: why the social professions should critically engage with the work of Pierre Bourdieu*. *European Journal of Social Work*, 10/2. s.225-243.
- Gordon, Jack og Helen Donnellan. 2009. *Recognising the Person within the Developing Professional: Tracking the Early Careers of Newly Qualified Child Care Social Workers in Three Local Authorities in England*. University of Plymouth.
- Hilton, N.Z, Jennings, K.T, Drugge, J. og Stephens. 1995. *Childhood Sexual Abuse Among Clinicians Working with Sex Offenders*. *Journal of Interpersonal Violence*.
- Isdal, Per. 2002. *Meningen med volden*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Jackson, H. og Nuttal, R. 1997. *Childhood abuse effects on clinicians personal and professional lives*. London: Sage Publications.
- Jacobsen, B., Tangaard, L. og Brinkmann. 2010. Fænomenologi. I S. Brinkmann & L. Tangaard (red.), *Kvalitative metoder: En grundbog* (s.185-205). København: Hans Reitzels Forlag.
- Jacobsen, D.I. 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2.utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

- Jan Ivar Røssberg. 2007. «Motoverføring i psykoterapi» *Tidsskrift for Den norske legeforening* nr. 11/ 2007; 127.
- Johannessen, A, P.A. Tufte, og L. Kristoffersen. 2006. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 3.utg. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kalve, Trygve og Tone Dyrhaug. 2009. *Barn og unge med innvandrerbakgrunn i barnevernet*. Oslo–Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. Rapporter 39/2011.
- Killén, Kari. 2004. *Sveket, omsorgssvikt er alles ansvar*. 3.utg. Kommuneforlaget AS.
- Kjelsberg, E. og Nygren, P. 2004. The prevalence of emotional and behavioural problems in institutionalized childcare clients. *Nordic Journal of Psychiatry*, 58, 319-325.
- Kjølsrød, Lise. 1994. *Å forvalte risiko på barnets vegne*, I: Tordis Dalland Evans; Ivar Frønes & Lise Kjølsrød (red.), *Velferdssamfunnets barn*. Ad Notam Gyldendal. Oslo. 15.s 203 – 224.
- Kokkin, Judy. 2005. *Profesjonelt sosialt arbeid*. 2.utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kristofersen, L. B. 2005. Barnevernsbarns helse. Uførhet og dødelighet i perioden 1990-2002. Oslo: NIBR, rapport 12/05.
- Krogh, Thomas. 1996. *Historie, forståelse og fortolkning*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Kroken, Randi. 1998. *Person eller profesjon -enhet eller motsetning*. HiO-hovedfagsrapport 1998 nr.3.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2010. *Det kvalitative forskningsintervju*. 2.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Kvande Elin og Bente Rasmussen. 2007. *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lindboe, Knut. 2006. *Barnevernloven*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lloyd, Chris, Robert King og Lesley Chenoweth. 2002. *Social work, stress and burnout: A review*. Department of Psychiatry & School of Social Work and Social Policy, University of Queensland, Brisbane, Queensland, Australia.
- Lov av 01.01.2006 *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern*.

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_4 (15.05.2015)

- Macdonald, Grant og Frank Sirotych. 2005. *Violence in the social work workplace. The Canadian experience*. School of Social Work, York University, 4700 Keele St, Toronto, Ontario, M3J 1P3, Canada & Faculty of Social Work, University of Toronto, 246 Bloor St West, Toronto, Ontario, M5S 1A1, Canada. Sage Publications: London, Thousand Oaks, CA and New Delhi.
- Marthinsen, Edgar. 2003. *Sosialt arbeid og symbolsk kapital i et senmoderne barnevern*. Dr.polit.-avhandling 2003 nr 9. I samarbeid med: Barnevernets utviklingscenter Institutt for sosialt arbeid i Midt-Norge og helsevitenskap. Fakultet for samfunnsvitenskap. Allforsk og teknologiledelse Trondheim NTNU, Trondheim.
- Maslach, Christina. 1982. *Burnout -utbændhed som prisen for pleie og ansvar*. København: Reitzel (Referert fra Bang 2003).
- McCann, I.L. og Pearlman, L.A. (1990b). *Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims*. *Journal of Traumatic Stress*.
- Moran, Dermot. 2000. *Introduction to Phenomenology*. London: Routledge.
- Neumann, C.B og Neuman I.B. 2012. *Forskeren i forskningsprosessen. En metodebok om situering*. Litauen: Cappelen Damm AS.
- Nordanger, Dag Ø, Hanne C. Braarud, Mogens Albæk og Venke A. Johansen. 2011. «Developmental trauma disorder: En løsning på barnetraumatologifeltets problem»? *Tidsskrift for norsk psykologforening* 48: 1086–1090.
- NOU 2012:5. *Bedre beskyttelse av barns utvikling - Ekspertutvalgets utredning om det biologiske prinsipp i barnevernet*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Pinkney, Sharon. 2009. *Participation and Emotions: Troubling Encounters Between Children and Social Welfare Professionals*. National Children's Bureau and Blackwell.
- Skovholt, Thomas. 2001. *The Resilient Practitioner*. New York: Allyn & Bacon.
Sosialarbeiderstudenter og deres motivasjon. Nordisk sosialt Arbeid – 2005 – nr.1 s.17-30.
- Stamm, B.H. mfl. 1995. *Secondary traumatic stress*. Maryland: Sidran Press (Referert i Killén 2004).

Stang, Edda. 2007. *Fremstillinger av barnevern i løssalgspresen: en innholdsanalyse av artikler om barnevern i VG og Dagbladet*. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. NOVA Rapport 7/2007.

Statistisk sentralbyrå. 2011. *Barnevernet -et tilbud til mange*.

<http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/barnevernet-et-tilbud-til-mange> (03.03.2015)

Statistisk sentralbyrå. 2013. *Framskrivning av innvandrere og norskfødte barn av innvandrere. Hvor mange innvandrere er det - og blir det - i Norge?*

<http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/hvor-mange-innvandrere-er-det-og-blir-det-i-norge> (21.04.2015)

Statistisk sentralbyrå. 2013. *Personer med flyktningbakgrunn, 1. januar 2013*.

<https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/flyktninger> (21.04.2015)

Statistisk sentralbyrå. 2014. *Barnevern, 2013*.

<http://ssb.no/barnevern/> (12.05.2015)

Statistisk sentralbyrå. 2014. *Turnover i det kommunale barnevernet*.

<http://ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/turnover-i-det-kommunale-barnevernet> (15.05.2015)

Statistisk sentralbyrå. 2015. *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*.

<https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef/aar> (21.04.2015)

Sten-Erik, Clausen og Lars, B, Kristofersen. 2008. *Barneverns klienter i Norge 1990–2005*. En longitudinell studie. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. NOVA Rapport 3/2008.

Stjernø, Steinar. 1983. *Stress og utbrenthet. Belastninger i arbeid med mennesker*. Oslo: Universitetsforlaget.

Svalund, Jørgen. 2009. *Vold og trusler om vold i norsk arbeidsliv*. Fafo 2009/STAMI 2011/SSB 2009

[http://pro03web.symfoni.no/kunder/unio/mm2011.nsf/lupgraphics/Jorgen-Svalund.pdf/\\$file/Jorgen-Svalund.pdf](http://pro03web.symfoni.no/kunder/unio/mm2011.nsf/lupgraphics/Jorgen-Svalund.pdf/$file/Jorgen-Svalund.pdf) (23.10.2014).

- Svenaesus, Fredrik. 2003. *Fenomenologi: med livsvärden som grund. I: Svenaesus, F. Sjukdomens mening.* Stockholm: Bokförlaget Natur og kultur.
- Teisbo, Hilde. 2011. *Å være profesjonell - et relasjonelt fenomen. Det følelsesmessige, personlige og private aspektet ved terapeutrollen.* Mgfam H07 K1 Diakonhjemmet Høgskole Masteroppgave i familieterapi og systemisk praksis.
- Thagaard, Tove. 1998/2003. *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitativ metode.* 2.utg. Bergen, Sandviken: Fagbokforlaget.
- Thomas, Hylland, Eriksen og Torunn Arntsen Sørheim. 2006. *Kulturforskjeller i praksis. Perspektiver på det flerkulturelle Norge.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Turøy, Raymond. 2014. *Må ta vold på alvor.* Fagforbundet http://www.fagforbundet.no/?article_id=122831 (07.05.2015)
- Tøssebo, Jan. 2001. *Forskningens bidrag til praksis: Noen problemer rundt problemorientert forskning.* I Sandbæk, Mona (red): *Fra mottaker til aktør, brukernes plass i praktisk sosialt arbeid og forskning.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Ulla- Britt Lilleaas og Karin Widerberg. 2001. *Trøtthetens tid.* Oslo: Pax Forlag A/S.
- Vindegg, Jorunn redaktør. 2009. «Hva slags kompetanseutvikling?» *Tidsskriftet Norges barnevern* 02 / 2009.
- Aamodt, Laila, Granli. 2008. *Den gode relasjonen- støtte, omsorg eller annerkjennelse?* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Vedlegg 1: Forespørsel og samtykke til deltakelse i forskningsprosjekt (dybdeintervjuene)

FRA: Mariann Di Turi Torfelt

Skovveien 10 A, 0257 Oslo

Tlf. 90934491

E-mail: mariann_torfelt@hotmail.com

Forespørsel og samtykke til deltakelse i forskningsprosjekt

Masteroppgave

Jeg er student ved Fakultet for samfunnsfag, Høgskolen i Oslo og Akershus, og skal skrive en masteroppgave innenfor tema barnevern i 2014/15. Det jeg ønsker å forske på er hvordan det er å jobbe i barneverntjenestene. Mer presist ønsker jeg å intervju dere som har sluttet i barneverntjenesten eller byttet arbeidsplass innenfor barneverntjenesten på grunn av emosjonelle belastninger. Jeg har foreløpig kommet frem til følgende problemstilling:

Hvilken betydning kan emosjonelle belastninger i arbeidet ha, for frafall av saksbehandlere i barneverntjenestene?

Dette er viktige erfaringer som kan belyse de utfordrende og vanskelige sidene ved det å jobbe i barneverntjenesten. Dine erfaringer og refleksjoner vil være grunnlaget for min analyse i forskningen som forhåpentligvis vil gi nyttig kunnskap til feltet, samt bidra til å belyse hva som skal til for å ivareta de ansatte. Kunnskap på dette området kan i tillegg belyse og gi et faglig bidrag til forståelsen av «turn -over» i barneverntjenesten.

Min veileder og overordnet ansvarlig for prosjektet vil være Cecilie Elisabeth Basberg Neumann, Førstemanuensis i sosiologi, Institutt for sosialfag, avdeling barnevern, Høgskolen i Oslo og Akershus, Tlf: 92493677

Deltakelse i prosjektet er frivillig og du vil være helt anonym. Jeg vil ikke lagre opplysninger som vil kunne føres tilbake til deg som person. Samtykker du i å delta, kan du på ethvert tidspunkt trekke deg fra prosjektet uten nærmere begrunnelse. Jeg er da forpliktet til å slette

all informasjon om deg. Intervjuet vil bli tatt opp på bånd. Dette vil bli lagret på PC for å gjøre analysen enklere. Det som blir lagret vil ikke inneholde navn på personer eller steder. Når oppgaven er ferdig skrevet, vil alle opptak og utskrifter av opptak bli slettet. Det vil ikke være mulig å identifisere enkeltpersoner i den ferdige oppgaven. Det er bare jeg og min veileder som vil ha tilgang til selve intervjuet.

Er dere usikre på noe eller det er noe dere ønsker svar på, kan dere henvende dere direkte til meg. Jeg ønsker å få gjennomført intervjuene før jul 2014 og håper du finner dette interessant slik at du samtykker ved å kontakte meg direkte per telefon/E - post eller ved vedlagte samtykke. Kan også kontakte meg hvis det er noe du ønsker mer informasjon om. Oppgaven er planlagt ferdigstilt mai 2015.

Et intervju vil ta ca. 1 - 1 ½ time og jeg håper dere kan avse dette i en ellers hektisk hverdag.

Med vennlig hilsen

Mariann Di Turi Torfelt

SAMTYKKESKJEMA

Ja,- jeg samtykker i å bli intervjuet i forbindelse med Masteroppgave
v/ Mariann Di Turi Torfelt

Navn:

Tlf:

Vedlegg 2: Forespørsel og samtykke til deltakelse i forskningsprosjekt (fokusgruppen)

FRA: Mariann Di Turi Torfelt

Skovveien 10 A, 0257 Oslo

Tlf. 90934491

E-mail: mariann_torfelt@hotmail.com

Forespørsel og samtykke til deltakelse i forskningsprosjekt

Masteroppgave

Jeg er student ved Fakultet for samfunnsfag, Høgskolen i Oslo og Akershus, og skal skrive en masteroppgave innenfor tema barnevern i 2014/15. Det jeg ønsker å forske på er hvordan det er å jobbe i barneverntjenestene. Mer presist ønsker jeg å intervju de som har sluttet i barneverntjenesten eller byttet arbeidsplass innenfor barneverntjenesten på grunn av utbrenthet/traumer eller liknende. Videre ønsker jeg å lage en fokusgruppe som innebærer at jeg ønsker å samle en gruppe med barnevernledere som kan diskutere mine perspektiver og temaer. Dette for å få en annen skildring og høre noe om hva barnevernledere tenker omkring tema, som jeg kan analysere.

Jeg har foreløpig kommet frem til følgende problemstilling:

Hvilken betydning kan emosjonelle belastninger i arbeidet ha, for frafall av saksbehandlere i barneverntjenestene?

Dette er viktige erfaringer som kan belyse de utfordrende og vanskelige sidene ved det å jobbe i barneverntjenesten. Dine erfaringer og refleksjoner vil være grunnlaget for min analyse i forskningen som forhåpentligvis vil gi nyttig kunnskap til feltet, samt bidra til å belyse hva som skal til for å ivareta de ansatte. Kunnskap på dette området kan i tillegg belyse og gi et faglig bidrag til forståelsen av «turn -over» i barneverntjenesten.

Min veileder og overordnet ansvarlig for prosjektet vil være Cecilie Elisabeth Basberg Neumann, Førstemanuensis i sosiologi, Institutt for sosialfag, avdeling barnevern, Høgskolen i Oslo og Akershus, Tlf: 92493677

Deltakelse i prosjektet er frivillig og du vil være helt anonym (bort sett fra med de du sitter i gruppe med). Jeg vil ikke lagre opplysninger som vil kunne føres tilbake til deg som person. Samtykker du i å delta, kan du på ethvert tidspunkt trekke deg fra prosjektet uten nærmere begrunnelse. Jeg er da forpliktet til å slette all informasjon om deg. Gruppemøte vil bli tatt opp på bånd. Dette vil bli lagret på PC for å gjøre analysen enklere. Det som blir lagret vil ikke inneholde navn på personer eller steder.

Når oppgaven er ferdig skrevet, vil alle opptak og utskrifter av opptak bli slettet.

Det vil ikke være mulig å identifisere enkeltpersoner i den ferdige oppgaven. Det er bare jeg og min veileder som vil ha tilgang til selve materialet.

Er dere usikre på noe eller det er noe dere ønsker svar på, kan dere henvende dere direkte til meg. Jeg ønsker å få gjennomført gruppemøte så raskt som mulig, da jeg vil levere masteroppgaven den 15 mai. Håper du finner dette interessant slik at du samtykker ved å kontakte meg direkte per telefon/E - post eller ved vedlagte samtykke. Kan også kontakte meg hvis det er noe du ønsker mer informasjon om.

Jeg er disponibel og kan avholde møte når som helst og jeg håper dere kan avse dette i en ellers hektisk hverdag. Takker på forhånd!

Med vennlig hilsen

Mariann Di Turi Torfelt

SAMTYKKESKJEMA

Ja,- jeg samtykker til å være med i en fokusgruppe i forbindelse med Masteroppgave
v/ Mariann Di Turi Torfelt

Navn:

Tlf:

Vedlegg 3: Intervjuguide (dybdeintervju)

INTERVJUGUIDE

OVERORDNEDE TEMAER:

1: Arbeidet: (Kultur, kollegaer, arbeidsoppgaver)

2: Sekundærtraumatisering og utbrenthet

3: Avgjørende erfaringer som førte frem til beslutning om å slutte som saksbehandler

SPØRSMÅL:

1. Alder og utdanning?
2. Hvor lang erfaring har du med sosialt arbeid?
3. Kan du si litt om hva som førte deg inn i jobb i barnevernet?
4. Jeg vil gjerne at du beskriver tiden din i barnevernet? (Beskriv en vanlig dag på jobben)
5. Hva slags arbeidsoppgaver hadde du? (Antall og type)
6. Hva likte du best i jobben din?
7. Fikk du de arbeidsoppgavene du helst ville ha?
8. Var det arbeidsoppgaver du mestret mindre bra?
9. Fikk du brukt din kompetanse?
10. Er det noen forskjeller mellom å være mannlig og kvinnelig (ung) nyutdannet saksbehandler? I så fall hva?
11. Føler du at utdannelsen din gav deg de riktige «verktøyene» til arbeidet?
12. Var det spesielt skremmende hendelser du opplevde i denne tiden?
13. Var det noe som opplevdes som spesielt belastende?
14. Kan du beskrive en sak du husker spesielt godt?
15. Hva slags veiledning fikk du? Av hvem og hvor ofte?
16. Hvilke temaer hadde du hatt ønske om i veiledningen dersom du kunne velge?
17. Følte du at du fikk tatt opp de temaer samt fått den veiledningen og hjelpen du trengte?

18. Kultur for overtid? Bonus/goder og motivasjonsarbeid?
19. Har du opplevd trusler og vold i jobbsammenheng? I så fall er det rapportert?
20. Opplevde du å få kritikk fra samarbeidspartnere/klienter/leder ell?
21. Var det å jobbe som saksbehandler i barnevernet slik du forventet?
22. Hva tenker du når jeg sier sekundærtraumatisering, utbrenthet? Ville du bruke de ordene for å beskrive din egen situasjon?
23. Kjenner du noen som har vært det? Og om eventuelt deg selv?
24. I så fall fikk de/du noen hjelp i forhold til dette?
25. Hva tenker du om forholdet mellom jobb og privatliv?
26. Var det arbeidsoppgaver du mestret spesielt bra?
27. Er det hendelser eller noe annet du vil legge spesiell vekt på når du tenker tilbake, som første til at du valgte å slutte som saksbehandler?
28. Er det andre forhold ved jobben og de erfaringene du gjorde deg, som du vil trekke frem?
29. Hvordan har det vært for deg å bli intervjuet om dette?

Vedlegg 4: Intervjuguide (fokusgruppe)

INTERVJUGUIDE TIL FOKUSGRUPPE

1: Arbeidsplassen: (Kultur, kollegaer)

1. Hvilken modell jobbes det etter hos dere? Som for eksempel generalistmodell
2. Er det noen forskjeller mellom å være mannlig og kvinnelig (ung) nyutdannet saksbehandler? I så fall hva?
3. Kultur for overtid? Bonus/goder og motivasjonsarbeid?

2: Sekundærtraumatisering og utbrenthet

1. Hvem av dere har hørt om begrepet sekundær traumatisering?
2. Hva tenker dere om sekundær traumatisering/utbrenthet?
3. Har dere hatt og lært noe om det?
4. Har det forekommet på deres arbeidsplass som dere vet? I så fall hva? Har de i så fall fått noen hjelp i forhold til dette? Hva slags hjelp?
5. Hva tror dere er grunner til at det forekommer?

3: Veiledning/debrifing

1. Hva slags forebyggende tiltak har dere i forhold til å unngå sekundær traumatisering/utbrenthet?
2. Forslag til mulig løsning?
3. Hvilken form for veiledning har dere?
4. Har dere debrifing med deres ansatte? I så fall i hvilke former?