

Piret Ois

## «Hvordan kan sosialarbeidere i barneverntjenesten beskyttes mot utbrenthet?»

"How can social workers in the child welfare services be protected from burning out?"

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid

Veileder: Kristina Jørgensen

Mai 2021



Piret Ois

## **«Hvordan kan sosialarbeidere i barneverntjenesten beskyttes mot utbrenthet?»**

"How can social workers in the child welfare services be protected from burning out?"

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid  
Veileder: Kristina Jørgensen  
Mai 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for sosialt arbeid



**NTNU**

Kunnskap for en bedre verden



## **Abstract**

Social workers who work in the Child Welfare Services are often in stressful situations. The work often entails, among other things, challenges such as involuntary users with many complex problems, long working hours and shift responsibilities, a lot of paperwork, frequent changes in guidelines and regulations, inadequate training and guidance many may also face violence and threats in their work. These are conditions that create stress and if one does not address the problem, these conditions can lead to burnout. Burnout, in turn, causes turnover. In order to prevent burnout and turnover, it is important to be aware of what can be done to protect social workers in the child welfare services. In my assignment, I have gone into depth how supervision, social support, facilitation of the organization of the workplace and competence-raising can protect and prevent social workers in the child welfare service from burnout.

## **Sammendrag**

Sosialarbeidere som jobber i Barneverntjenesten, står ofte i belastende situasjoner. Arbeidet innebærer blant annet utfordringer som møte med ufrivillige brukere, brukere med mange komplekse problemer og vold og trusler. I tillegg til lang arbeidstid, vaktansvar, mye papirarbeid, hyppige endringer i retningslinjer og regelverk, utilstrekkelig opplæring og veiledning. Dette er forhold som skaper stress, hvis man ikke tar tak i problemet, kan dette lede til utbrenthet. Utbrenthet i sin tur forårsaker turnover. For å forebygge utbrenthet og turnover, er det viktig å være bevisst om hva som kan gjøres for å beskytte sosialarbeidere i barneverntjenesten. I min oppgave har jeg gått i dybden på hvordan veiledning, sosialstøtte og tilrettelegging av arbeidsplassen samt kompetanseheving kan beskytte og forebygge sosialarbeidere i barneverntjenesten mot utbrenthet.

<b>Innholdsfortegnelse .....</b>	<b>2</b>
<b>1.0 Innledning .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Problemstilling .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Relevans for sosialt arbeid .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Oppgavens videre oppbygning .....</b>	<b>4-5</b>
<b>1.4 Definisjon av begrepene og avgrensninger .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.1 Turnover .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.2 Sosialarbeider .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.3 Stress .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.4 Avgrensninger .....</b>	<b>5-6</b>
<b>2.0 Metode .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 litteraturstudie som metode.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Søkeprosessen .....</b>	<b>6-7</b>
<b>2.3 kildekritikk og forskningens relevans .....</b>	<b>7</b>
<b>3.0 bakgrunn/relevant litteratur .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1 Barneverntjenesten .....</b>	<b>8-9</b>
<b>3.2 Utbrenthet som en prosess .....</b>	<b>9-11</b>
<b>3.3 Profesjonelle og personlige årsaker til utbrenthet .....</b>	<b>11</b>
<b>3.3.1 Organisering og ledelse .....</b>	<b>11</b>
<b>3.3.2 Arbeidsmengde .....</b>	<b>11</b>
<b>3.3.4 Høye forventninger .....</b>	<b>11-12</b>
<b>3.3.4 Tilknytningens betydning .....</b>	<b>12</b>
<b>3.3.5 sosialarbeiderens kjønn og bakgrunn som indikator ...</b>	<b>12-13</b>
<b>3.4 Turnover i barneverntjenesten .....</b>	<b>13-14</b>
<b>4.0 Hvordan kan sosialarbeidere i barneverntjenesten beskyttes mot utbrenthet? ....</b>	<b>14</b>
<b>4.1 Organisasjonens og ledelses betydning for beskyttelse mot .....</b>	<b>16-17</b>
<b>4.2 Kompetanseheving .....</b>	<b>16-17</b>
<b>4.3 Veiledning .....</b>	<b>17-19</b>
<b>4.4 Sosialstøtte .....</b>	<b>19-20</b>
<b>4.4.1 Debriefing .....</b>	<b>20-21</b>
<b>4.4.2 Kollegastøtte .....</b>	<b>21-22</b>
<b>5.0 Konklusjon .....</b>	<b>22-23</b>
<b>Kildeliste .....</b>	<b>24-27</b>

## 1.0 Innledning

Tema som jeg har valgt å fordype meg i er utbrenthet blant sosialarbeidere som jobber i barneverntjenesten. Utbrenthet blant sosialarbeidere som arbeider i barnevernstjenesten er et aktuelt problem, og jeg ble spesielt interessert i temaet da jeg selv hadde praksis på barne- og familietjenesten i Trondheim kommune. På praksisplassen min la de mye vekt på forebygging av utbrenthet og sekundærtraumatisering i arbeidet, noe som gjorde meg oppmerksom på aktualiteten av forekomsten av utbrenthet i arbeidslivet og hvordan dette påvirker yrkesutøvelsen og sosialarbeideren.

Utbrenthet er ofte en konsekvens av kompliserte arbeidsforhold. Man står i fare for å bli utbrent blant annet når arbeidsmengden er så stor at man ikke klarer å strekke til, og derfor mister kontroll over jobben sin. Man kan også bli utbrent når man ikke har noen innflytelse eller opplever motstridende verdier på jobb, dette kan være forårsaket av lite støtte og oppfølging fra kolleger og ledelse. (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019, s.101) Selv om barnevernsarbeidere oftest er bevisst på at jobbene deres kan være krevende, gjør det å oppleve konstant press av å jobbe med barnemishandling og annen utfordrende problematikk til at mange til slutt velger å si opp jobben sin, for å slippe den psykologiske belastningen. I første omgang kan en arbeidstaker som oppfatter sine arbeidsforhold som krevende eller stressende, utvikle psykologiske belastninger. I andre omgang leder den psykologiske belastningen til turnover. (Smith & Clark, 2011)

Høy turnover kan ha negativ påvirkning på kvaliteten og stabiliteten til tjenestene som tilbys til menneskene i sosiale tjenester, særlig i barnevernstjenesten. En rapport fra statistisk sentralbyrå viser en gjennomsnittlig rate (hvor mange som slutter og begynner på en arbeidsplass) på 31,5% på turnover fra 2010 til 2011 i barneverntjenesten. (SSB, 2014)

I oppgaven min prøver jeg å finne ut hvordan sosialarbeidere i sin jobb i barneverntjenesten, kan beskyttes mot å bli utbrent. Jeg kommer til å ta for meg ulike faktorer, som kan ha forebyggende effekt mot utbrenthet, som betydning av et bra arbeidsmiljø og ledelse, tilgjengelige ressurser, veiledning, sosialstøtte og kompetanseheving.

## **1.1 Problemstilling**

*«Hvordan kan sosialarbeidere i barneverntjenesten beskyttes mot utbrenthet?»*

## **1.2 Relevans for sosialt arbeid**

En sosionom kan jobbe med mennesker i ulike aldersgrupper i offentlig, frivillig og privat sektor. (Rethos, 2019) Sosionomutdanningen kvalifiserer studenter til arbeid i velferdstjenester, blant annet er det en stor del av sosionomer som velger å jobbe i barneverntjenesten. Omtrent 30% av sosialarbeidere som jobber i barneverntjenesten utdannet som sosionomer (Oterholm, 2016) I FOs yrkesetiske grunnlagsdokument nevnes det at en sosialarbeider må holde kritisk blikk på utøvelsen av arbeidet sitt og at helse- og sosialfaglig arbeid forutsetter at en sosialarbeider skal ha holdninger som velvilje, respekt og ydmykhet mot brukernes verdier og livsvalg. (FO, 2019) Bang (2003) skriver at en sosialarbeider som er utbrent mister tillit til seg selv som fagperson og dette kan slå ut ved at man får kyniske holdninger mot brukere sine. Jeg anser det derfor relevant å kunne utvikle faglig bevissthet om utbrenthetstematikken. For at en sosionom skal kunne beholde gode holdninger mot brukere og gi hjelp av god kvalitet, til tross for en jobb som er psykisk krevende, må en sosialarbeider være bevisst på potensielle farer som kan forårsake utbrenthet. Man må vite hvordan arbeidsplassens rammer og sosialarbeiderens egen personlig historie kan ha påvirkning på utbrenthet og ikke minst hva som kan gjøres for at vi sosialarbeidere skal beskyttes mot det. I tillegg kommer det frem i litteraturen at det er særlig nyutdannede som er utsatt til å bli utbrenthet (Lauritzen & Aas, 2015) og Cunningham (2004) skriver at kunnskapen om utbrenthet bør settes i gang allerede i utdanningsløpet. Dette for å gi studentene et teoretisk rammeverk for at de skal forstå sine reaksjoner og at de skal få trening på å ivareta seg selv senere i arbeidslivet. (Cunningham, 2004 i Bagerud, 2019) Jeg anser derfor denne oppgaven som en faglig viktig og relevant lærdom og som forberedelse til arbeidslivet.

## **1.3 Oppgavens videre oppbygning**

Oppgaven består til sammen av 5 kapitler inkludert kapittelet ovenfor. I Kapittel 2 viser jeg hvordan jeg har orientert meg i og valgt ut relevant litteratur. Jeg viser også hvordan og hvorfor jeg har prioritert og vurdert ulike kilder i forhold til mitt tema. I kapittel 3 som er



teorikapittel dokumenterer jeg ved hjelp av den valgte litteraturen og teorien hva som er barnevernets oppgave i Norge, hva utbrenthet er og hvilke faktorer bidrar til at man blir utbrent. I tillegg blir turnover i barneverntjenesten presentert. I diskusjonskapittelet kapittel 4, drøfter jeg beskyttelse av sosialarbeidere mot utbrenthet. I oppgavens siste kapittel, kapittel 5, konkluderer jeg oppgaven min ved å svare på problemstillingen min og noen forslag til videre forskning blir gitt.

## **1.4 Definisjoner av begreper**

### **1.4.1 Turnover**

Det finnes ikke noe internasjonalt avtalt statistisk definisjon på turnover. (SSB, 2014, s.4) De landene som har offisiell statistikk på området brukes det som en felles betegnelse på ulike eller ett mål for endringer i arbeidsstokken i en virksomhet. Jeg kommer til å gå nærmere inn på hva turnover betyr i barnevernets kontekst under punkt 4 i kapittel 3.

### **1.4.2 Sosialarbeider**

En sosialarbeider skal jobbe for at mennesker skal få bedre livssituasjon i samarbeid med den eller de det gjelder (Berg et.al, 2015, s. 24) Sosialarbeidere kan blant annet være utdannet som sosionomer, barnevernspedagoger, vernepleiere og velferdsvitere. Sosialarbeidere skal bistå mennesker som trenger hjelp, for å sikre deres livskvalitet og levekår. Dette innebærer solidaritet med utsatte grupper, kamp mot fattigdom, arbeid for sosialrettferdighet og sosial endring. (FO, 2019)

### **1.4.3 Stress**

En overbelastning som påføres utenfra, og som overstiger organismens toleransegrenser. I jobbsammenhengen hevdes det at stress skyldes den oppsamlede virkningen av dagligdagse små og store problemer som til slutt bygger seg opp til å bli en alvorlig belastning. (Kaufmann & Kaufmann, 2009. s.2019)

### **1.4.4 Avgrensninger**

Jeg har valgt å avgrense oppgaven min til utbrenthet og derfor valgt å ikke fokusere på sekundærtraumatisering. Det er imidlertid nødvendig å nevne at symptomene på utbrenthet og sekundærtraumatisering overlapper hverandre. Utbrenthet er en behandlerrettthet som tar for

seg hele spekteret med klientarbeid mens sekundærtraumatisering fokuserer på arbeidet med mennesker som er traumatisert. Likevel vil personer ved både sekundærtraumatisering og utbrenthet innta et mer pessimistisk syn på mennesker, ha forhøyet angstnivå, oppleve søvnproblemer og så videre. (Bang, 2003, s.44) Det er derfor sekundærtraumatisering blir likevel nevnt i oppgaven min, men hoved tema er utbrenthet.

## **2.0 Metode**

En metode er et verktøy som man bruker for å hente inn data for en undersøkelse som skal gjennomføres. Data er informasjon man trenger for gjennomføring av undersøkelsen. (Dalland, 2017, s.52) Videre i oppgaven kommer jeg til å presentere hvilken fremgangsmåte som er blitt brukt i oppgaven min.

### **2.1 Litteraturstudie som fremgangsmåte**

En litteraturstudie er en metode som forutsetter at man bruker eksisterende data fra vitenskapelige artikler for å samle inn kunnskap til en oppgave. I oppgaven min har jeg benyttet meg et systematisk litteratursøk som man også bruker i en litteraturstudie, men det er viktig å nevne at deler av materialet i oppgaven er blitt innhentet fra kilder som ikke benyttes ved en vanlig litteraturstudie. Det er derfor oppgaven min kalles for en teoretisk oppgave med litteratursøk som fremgangsmåte og ikke litteraturstudie. Oppgaven følger NTNU sine retningslinjer.

### **2.2 søkeprosessen**

For å finne relevant litteratur for problemstillingen min benyttet jeg meg mest av ulike databaser på nettet. Databasene som ble brukt er oria, scopus, google scholar og idunn. Søkeordene som jeg brukte på norsk var «utbrenthet», «barneverntjenesten», «barnevernet», «utbrenthet i barnevernet», «turnover», «turnover i barneverntjenesten» «Faglig veiledning» «sosialstøtte» «stress» «forebygging av utbrenthet». I tillegg for å finne engelske artikler brukte jeg ordene som «burnout» «burnout in child welfare» «social support» «supervision» «Debrif». Disse ordene ga meg mange treff. Det er relativt lite tid for å gjennomføre en bacheloroppgave og for å spare tid valgte jeg å lese gjennom kun sammendrag og innledning

for å velge ut om artiklene kunne passet til oppgaven min. Alle disse artiklene som viste seg å være relevant leste jeg gjennom helhetlig.

Jeg har også fått tips til relevant litteratur fra veilederen min og medstudenter. Dessuten har jeg hatt noen pensumbøker tilgjengelig hjemme hvor jeg har også funnet relevant informasjon. Har også benyttet meg av biblioteket på NTNU Tunga, hvor jeg personlig har vært til stede og funnet noen bøker som jeg har brukt i oppgaven min.

### **2.3 kildekritikk og forskningens relevans**

I oppgaven min har jeg vært opptatt av å finne litteratur og forskning som er pålitelig. Da jeg søkte etter relevant litteratur krysset jeg alltid av boksen i databasen for at artikkelen skal være fagfellevurdert. Dette betyr at artiklene er vurdert og godkjent av eksperter i samme felt fra før av. Da det ikke gikk an å gjøre prøvde jeg vurdere artiklene ut ifra IMRaD- strukturen. Det vil si at en artikkel har introduksjon, metode beskrivelse, resultat og en diskusjonsdel og om artikkelen var publisert i et vitenskapelig tidsskrift. (Dalland, 2017, s. 163)

Jeg benyttet meg også i stor grad av kjedesøk, det vil si at jeg gikk gjennom litteraturlistene til de oppsamlede artiklene. Dette mener jeg at er en god måte å finne frem til originalkilder, samtidig som oppdage nye og relevante vitenskapelige kilder.

Jeg valgte et tidsspenn på 2010-2019 for å avgrense søket mitt. Jeg bestemte meg for å ikke bruke artikler som var eldre enn 2010 og de fleste artiklene er fra 2015-2019. Jeg mener at et tidsspenn på 10 år var greit i min oppgave fordi det visste seg at utbrenthets tematikk er like relevant nå enn det var før og det er en del forskning og teori som går igjen gjennom årene. I oppgaven ble det også brukt noen bøker som er blitt skrevet tidligere enn 2010, men mener at det er også innenfor rammene fordi teorien i bøkene kan finnes igjen for å belyse forskningen i artikler som er blitt skrevet etter 2010.

For å hente inn statistikk brukte jeg rapporter fra Statistisk Sentralbyrå, dette var nødvendig for å få et bilde av hvordan utbrenthetssituasjonen i det norske barnevern er. I tillegg for å presentere barnevernets oppgave har jeg brukt lovdata og Bufdir sin nettside.

### 3.0 Bakgrunn og relevant litteratur

I dette kapittelet ønsker jeg å presentere teori som omfatter organiseringen av barnevern og barneverntjenesten. Ønsker også å gå nærmere inn på hva utbrenthet er, og hva kan være eventuelle årsaker til hvorfor dette oppstår i barneverntjenester og ofte leder til turnover.

### 3.1 Barneverntjenesten

Det norske barnevernet er delt opp i to, en kommunal og en statlig del. Barnevernet har ansvaret for å sørge at barn og unge skal ha gode og trygge oppvekstvilkår, barnevernet skal også gi omsorg og hjelp til rett tid. Den statlige delen har hoved ansvaret for å drifte og eventuelt etablere institusjoner ved behov og i tillegg bistå kommunene med å rekruttere og formidle fosterhjem. (Bufdir, 2021)

Alle kommuner i Norge skal ha en barneverntjeneste. Barneverntjenesten skal utøve arbeidet sitt etter barnevernloven. Barneverntjenesten har ansvar for følgende:

- Det forebyggende arbeidet
- Utrede saker og gjennomføre en undersøkelse, jf barnevernloven §4-3
- Sette i verk hjelpetiltak i hjemmet
- Plassering av barn utenfor hjemmet. Dette skjer ved at kommunen selv treffer vedtak (Kun midlertidige vedtak eller frivillige) eller ved at kommunen fremmer sak for fylkesnemnda (tvangstiltak)
- Oppfølging av barn plassert utenfor hjemmet
- Godkjenning av fosterhjem (Bufdir.no)

Kommunen skal følge nøye med i de forhold barn lever under, og har ansvar for å finne tiltak som kan forebygge omsorgssvikt og adferdsproblemer. Barneverntjeneste har spesielt ansvar for å søke avdekket omsorgssvikt, adferds-, sosiale og emosjonelle problemer så tidlig at varige problemer kan unngås, og sette inn tiltak i forhold til dette. (barnevernloven, 1993, §3-1)

Arbeidet i barneverntjenesten innebærer å beskytte og gi trygghet til barn som har opplevd for eksempel overgrep, avvising og andre typer problematikk. (Baugerud, Vangbæk & Melinder, 2018)

På grunn av krevende arbeidsforhold har sosialarbeidere som jobber i barneverntjenesten høy risiko for å utvikle utbrenthet og andre stressrelaterte sykdommer. (Baugerud, Vangbæk & Melinder, 2018)

En som jobber i barnevernet, kan oppleve mange jobbrelaterte belastninger over tid. Det å jobbe i barnevernet innebærer blant annet utfordringer som ufrivillige brukere med mange komplekse problemer, lang arbeidstid og vaktansvar, mye papirarbeid, hyppige endringer i retningslinjer og regelverk og, utilstrekkelig opplæring og veiledning. (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019, s.101) I tillegg kan sosialarbeidere i barneverntjenesten utsettes for vold, netthets, trusler og kritikk. Når dette skjer kan sosialarbeideren føle at det er et gap mellom strenge realiteter og idealer. Noe som kan bidra til innkrenking av handlingsrom hos sosialarbeidere. Innkrenking av handlingsrom kan ofte føre til en følelse av hjelpeløshet. (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019, s.101)

### **3.2 Utbrenthet som en prosess**

*«Utbrenthet er en 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 i Bang, 2003, s.38)*

Følelsesmessig utmattelse betyr at man føler seg tømt for følelsesmessig ressurser og er overanstrengt. Depersonalisering innebærer en ufølsom, negativ og distanserende omgang med personene som tar imot omsorg eller ytelser. Nedsatt personlig arbeidsprestasjon viser til opplevelse av nedgradering i sin kompetanse og suksess i arbeidet.

Utbrenthet er en stressreaksjon som oppstår ofte i arbeidet med mennesker og problemene deres. (Bang, 2003, s.39) Det som oftest beskriver tilstanden, er:

- a) Konflikt mellom de ytre rammene til arbeidet og behandleren
- b) Konflikt i behandleren mellom hennes forventninger og idealer og det hun har mulighet for å oppnå i virkelighet. (Bang, 2003, s.39)

Svensk psykolog Hallsten mener at det å brenne ut er å ha et overdrevet engasjement, utbrenthet er et resultat av prosessen å brenne ut. (Tvedt, Hansen, 2009, s.297) Det som skiller den utbrente fra den som er deprimert er at den som blir utbrent har som oftest yrkesrollen som sin eneste kilde til selvfølelse. Han mener at de har identitetsskript som sier at de er sin ytelse. Videre nevner han målorientering. Det vil sia at den som er på vei til utbrenning har ofte langsiktige mål og er generelt veldig målorientert og har stor tro på egen betydning. (Tvedt, Hansen, 2009, s.299) Til slutt hevder Hallsten (1993) at den som står i fare til å bli utbrent opplever ofte målkongruens. Når det samsvarer lite mellom arbeidsutøverens mål og rammene som arbeidsplassen setter kalles dette til målkongruens. Mangelen på lite samsvar gjør at arbeidstakeren opplever frustrasjon i forsøket å nå sine mål, dette kan oppstå når man opplever ofte mangel på bekreftelse og støtte fra ledelsen og sine kollegaer. (Tvedt, Hansen, 2009, s.299)

Til sammen utgjør, målkongruens med identitetsskriptet (sårbarhet) og målorientering en tredimensjonal prosessmodell som gjør, at man blir utbrent. I begynnelsen av utbrenthetsprosessen reagerer man ofte ved å vende seg innover. Man prøver å tilpasse seg til et system som er uhensiktsmessig. Man opplever gjennomføringen av endringene umulig og håpløst, etter hvert gir man opp målet om å endre arbeidsforhold til noe bedre. (Tvedt & Hansen, 2009, s. 300)

Den utbrente kan miste tillit til seg selv som fagperson, vedkommende kan blant annet få søvnproblemer, få et forhøyet angstnivå og innta ett mer pessimistisk og negativt syn på verden. Den utbrente vil ofte ta avstand fra klientene og vise kyniske holdninger mot dem. (Bang, 2003, s. 75)

Utbrenthet er ofte en konsekvens av kompliserte arbeidsforhold. Man står i fare for å bli utbrent når arbeidsmengden er for stor til at man klarer å strekke til. I tillegg kan manglende kontroll over jobben sin og når man ikke har noe innflytelse eller påvirkning øke faren til å bli utbrent. Alt dette blir forsterket av lite støtte og oppfølging fra kolleger og ledelse noe som kan gjøre at man opplever motstridende verdier mellom jobben og sine egne. (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019, s.101)

Det er nødvendig å nevne at utbrenthet også har en personlig dimensjon. Urealistiske krav til seg selv kan være ødeleggende for eget selvbilde. Det kan svekke evnen til å ha selvempati og

trøste seg selv. Hvis man blir utbrent og ikke tar tak i det, kan man utvikle sosiale, emosjonelle og fysiske vansker. (Gunnarsdottir & Studsrød, 2019, s.102)

### **3.3 Årsaker til utbrenthet**

Som sagt tidligere så er det å jobbe i barnevernet utfordrende, både personlig og profesjonelt. (Alwon & Reitz, 2000; Zozky 2010). Stressfaktorer som forårsaker utbrenthet, kan ofte oppstå på grunn av individuelle og organisatoriske grunner. Videre i oppgaven skal jeg presentere ulike organisatoriske og personlige årsaker som kan gjøre at man blir utbrent.

#### **3.3.1 Organisering og ledelse**

Hvis man opplever arbeidsplassens mål og roller som uklare mister man mulighet til å evaluere seg selv og arbeidet. Man blir usikker om man kan være fornøyd med arbeidet sitt eller ikke. Man kan bli usikker på sin kompetanse. Dette blir ekstra forsterket av manglende tilbakemeldinger fra ledelsen. (Bang, 2003, s.42) En passiv ledelse kan føre til lavere jobbmotivasjon og mistriivsel. Dårlig ledelse kan skape tvil om egen kompetanse. Lederpassivitet kan føre til kynisk innstilling til jobb og kolleger hos de ansattes leder. (Hetland & Hetland, 2009, s. 151)

#### **3.3.2 Arbeidsmengde**

Stor arbeidsmengde kan bidra til utbrenthet ved å slite og tømme ut arbeideres kapasitet til å møte kravene til jobben. Når store arbeidsmengder er vanlig på et arbeidssted har, arbeidstakere lite mulighet til å hvile seg ut og vedlikeholde en god balanse til å håndtere saker riktig. I kontrast kan håndterbar arbeidsmengde, derimot gi muligheter til å bruke eksisterende ferdigheter til å være effektiv. (Maslach, 2017, s. 149)

#### **3.3.3 Høye forventninger**

Det oppstår avvik når forventningene til arbeidet ikke samsvarer med realiteten, spesielt når man starter i en ny jobb. (Porter & Steers, 1973 i Kim, 2011) Tidligere studier har vist at uoppfylte forventninger er negativt forbundet med arbeidstilfredshet, engasjement og om man har lyst til å bli på arbeidsplassen eller ikke. (Turnley & Fieldman, 1973 i Kim, 2011) Det vil si at hvis arbeideren har høye forventninger til for eksempel lønn eller selve utøvelsen av arbeidet som ikke blir oppfylt, er det mer sannsynlig at hun eller han forlater arbeidsplassen

sin. (Kim, 2011) Dette kan forklare noe av forekomsten av turnover i barnevernet. Mange sosialarbeidere i barnevernet opplever frustrasjon når deres ønsker om å hjelpe barn og sårbare familier ikke blir oppfylt. Tvert imot opplever sosialarbeidere i barnevernet avvisning fra foreldre og barna, i tillegg til at de ikke har nok tid eller -kapasitet til å bistå. Forskning viser også at sosialarbeidere som jobber i kommunalbarnevern (barneverntjenesten) og er i starten av karrieren sin har høy sannsynlighet til å oppleve uoppfylte forventninger. (Kim, 2011)

### **3.3.4 Tilknytningens betydning**

Personens tilknytningssystem og evne til selvregulering viser hvordan man kan håndtere stress. Tilknytningssystem avgjør hvordan mennesker handler og hvordan de klarer å regulere sine emosjonelle reaksjoner når de møter stress- og angstfulle situasjoner. Disse interne handlingsmønstrene utvikles gjennom tid og deres utvikling er avhengig av om personen fikk trøst og nærhet av sine tilknytningspersoner da de opplevde angst eller stress i barndommen. (Bowlby, 1973 i Baugerud, Vangbæk, Melinder, 2018) Tilknytningstiler er ofte delt i to kategorier: engstelig og avvisende. Når man opplever stress blir tilknytningstilen avgjørende for hvordan man håndterer stress og om de klarer å takle frykt, angst og andre stressfaktorer.

Sosialarbeidere som ikke har et velfungerende tilknytningssystem i møte med komplekse og emosjonelt belastede situasjoner kan oppleve det vanskeligere å håndtere sine følelser og stress, som i sin tur også kan ha negativ påvirkning på kvaliteten av jobben med sårbare barn og unge. For eksempel når det forekommer tvang i saker kan det også fremkalle frykt i sosialarbeideren selv. Dette kan gjøre at sosialarbeideren klarer ikke å handle riktig i saken. Når man ikke klarer å takle stress blir sannsynligheten til å utvikle utbrenthet større. (Bowlby, 1973; Baugerud, Vangbæk, Melinder, 2017)

### **3.3.5 Sosialarbeiderens kjønn og bakgrunn som indikator**

Maslach (2001) skriver at de som er ugifte har større sannsynlighet til å bli utbrent, særlig gjelder dette menn. Single har høyere utbrenthetsnivå enn de som er skilt. (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) Stress fra arbeid i barnevernet viser seg å påvirke også ansattes privatliv.



Ansatte som var utbrente viste også misnøye med sitt ekteskap. Disse ansatte sa også at deres partnere var mer stresset og deprimert.

Kjønn kan også være en faktor som er avgjørende for utvikling av utbrenthet i barnevernet. (Andersen, 2000 i Zozky, 2010) som oftest er flertallet av sosialarbeidere i barneverntjenesten kvinner. Kvinner setter verdier som empati og tilknytning høyt som også er viktig i arbeidet med sårbare barn og unge, men dette kan også være drenerende. Kvinner i omsorgsyrker kan være ekstra sårbare for utbrenthet fordi de må ofte bruke de samme egenskapene som empati og omsorg hjemme hos seg selv. (Finn 1990 i Zozky, 2010) Når jobb og familieliv er sterkt forbundet med hverandre kan det bli til en stressfaktor. Når man må ha samme rolle hjemme som på jobb kan dette resultere i interpersonlige konflikter. Dette kan gjøre at arbeidsoppgavene på jobb blir mer kompliserte eller omvendt at det påvirker sosialarbeiderens privatliv. (Bellavia & Frone, 2005 i Baugerud i Vangbæk & Melinder, 2017)

### **3.4 Turnover i barneverntjenester**

Turnover i barnevernet har vært et globalt problem, og det snakkes i mange land om utfordringer med turnover i barneverntjenester. Tjenestene sliter både med å rekruttere og å holde på kvalifisert personell. Dette kan lede til dårligere kvalitet i barneverntjenesten (Westbrook, 2006 i Killen, 2017)

Selv om barnevernsarbeidere som oftest er bevisst på at jobbene deres kan være krevende, gjør det å oppleve konstant press av å jobbe med barnemishandling og annen utfordrende problematikk at mange velger å si opp jobben sin for å slippe den psykologiske belastningen. I første omgang kan en arbeidstaker som oppfatter sine arbeidsforhold krevende eller stressende, utvikle psykologiske belastninger. I neste omgang leder den psykologiske belastningen til frivillig turnover. (Smith & Clark, 2011)

Høy turnover kan ha negativ påvirkning for kvaliteten, konsistensen og stabiliteten til tjenestene som tilbys til menneskene i sosiale tjenester, særlig i barnevernstjenesten. Turnover kan ha skadelige effekter for brukere og ikke minst for gjenværende ansatte som sliter med å gi tjenester av høy kvalitet når stillinger blir fraflyttet og deretter besatt av personell som mangler erfaring. (Powell & York 1992 i Barak, Nissly & Levin 2001)

Dette kan forsterke brukeres mistillit til systemet og kan gjøre at arbeidstakere velger å slutte i posisjonen sin. (Todald & Deery-Schmith 1996; Geurts et al. 1998 i Nissly & Levin 2001) For arbeidsgivere er det viktig å vite om årsakene til turnover er knyttet til arbeidstakerens personlighet eller om det har noe med organisering av arbeidsplassen å gjøre. noe arbeidsgiveren kan eventuelt kontrollere og endre på. (Blankertz og Robinson 1997; Jinnett og Alexander 1999 i Nissly & Levin 2001) Konsekvenser av turnover er tap av institusjonelt minne, økte rekruttering og opplæringskostnader og forstyrret saksplanleggingen. (Smith & Clark, 2011)

#### **4.0 Hvordan kan sosialarbeidere beskyttes mot utbrenthet**

I dette kapittelet kommer jeg til å drøfte problemstillingen: «*Hvordan kan sosialarbeidere i barneverntjenesten beskyttes mot utbrenthet?*»

Ved drøftingen av problemstillingen tar jeg utgangspunkt i teoriene som ble presentert i forrige kapittel.

#### **4.1 Organisasjonens og ledelses betydning for beskyttelse av utbrenthet**

Politikk, lovverk og økonomi setter rammer for utøvelsen av arbeidet i barnevernet. Det er politikere på Stortinget som legger føringer for politikken på nasjonalt nivå og vedtar lover som i sin tur støtter opp den vedtatte politikken, via dette får politikere et handlingsrom også på kommunalt nivå. Kommunens største styringsredskap er årlige budsjetter. Disse legger økonomiske rammer for de politiske prioriteringene i kommunen. (Berg, 2015, s.68) Ofte er organiseringen av velferdstjenester avhengig av økonomien. Hvor mye ressurser en velferdstjeneste har er også avgjørende for organisasjonens oppbygning, størrelse og ikke minst for arbeidsbelastning. Som sagt i teoridelen er stor arbeidsmengde en indikator til at man blir utbrent. Når store arbeidsmengder i forhold til få ansatte er vanlig å ha på et arbeidssted, har arbeidstakere lite mulighet til å hvile seg ut og vedlikeholde en god balanse til å håndtere saker riktig (Maslach, 2018)

I en undersøkelse som ble gjennomført av FO i 2015 svarte omtrent 80 % av barnevernsansatte at forholdet mellom tid og arbeidsmengde ikke samsvarte. De manglet tid til å få utført en jobb av god kvalitet. Det som kom ut av undersøkelsen var at mange ansatte

til tider hadde ansvaret for 30-50 barn hver, mens FO foreslår at en ansatt i barneverntjenesten ikke skal ha mer enn 9-15 barn samtidig (FO, 2018). Dette kan sette ansatte i barnevernet i en posisjon med mye stress og press og i fare til å utvikle utbrenthet. Stor arbeidsmengde kan også gjøre at mange velger å slutte. (Baugerud, 2019) Som presentert overfor, så er turnover i det kommunale barnevernet i Norge ganske høy. En rapport fra 2011 viste gjennomtrekks rate på 31,5 prosent. (SSB, 2014) Det er enighet blant ansatte i barnevernsfeltet at et bra og støttende organisasjonsmiljø hjelper ansatte å takle og håndtere stress. (Wooten et al., 2011 i Baugerud, 2019) Det er mye ledelsen kan tilrettelegge for at arbeidsmiljøet i en organisasjon skal være støttende. Hvis ledere for eksempel skaper tydelige arenaer for veiledning, debrief, og avlastning for ansatte, kan dette bidra til åpenhet om følelsesmessige belastninger som også hjelper å forebygge utbrenthet (Kassah, et al, 2015 i Gunnarsdottir & Studsrød, s.106)

Eriksen og Sætre (2011) i sin bok «Ivaretagelse av hjelperen» skriver at for å kunne være bevisst på egne reaksjoner på jobb og for å kunne håndtere disse reaksjonene på en hensiktsmessig måte er det viktig at man anerkjenner og gjenkjenner dem. (Eriksen & Sætre, 2011, s.226) Mennesker er forskjellige, og man reagerer ulikt i møte med vanskelige situasjoner. Mennesker utvikler seg over tid og det kan gjøre at også måter man reagerer og tåler stress på endres. De mener at forebygging av arbeidsrelatert stress og sekundærtraumatisering ikke er et tema som kan bli gjort unna på et kortvarig kurs eller et tema som man kan fokusere på bare i en liten periode på en arbeidsplass. Det er imidlertid også viktig å nevne at kunnskapen den enkelte har om arbeidsrelatert stress i seg selv er ikke nok. Arbeidet med forebygging og håndtering av stress på jobb må innarbeides i organisasjonen og dens strukturer. (Eriksen & Sætre, 2011) Collins (2017) sier at personlige ressurser og motstandsdyktighet er viktig når det gjelder beskyttelse mot arbeids relaterte stresslidelser. Også sies det i forskningsmiljø at det trenges mer positivt fokus på mestringsstrategier og sosialstøtte på organisasjonsnivå til forskjell fra det individorienterte hvor det legges vekt på den ansattes manglende fungering i arbeidslivet. (Russ, Lonne & Darlington, 2009 i Baugerud, 2019)

Arbeidsplassen og dens betingelser er sentrale for hvordan man utøver arbeidet sitt. Det er arbeidsplassen som utgjør en arena for læring og trivsel og legger føringer til ulike rutiner. (Baugerud, 2019) Det er ledere i tjenester som skal ha kontroll over arbeidsforholdene. Lederne har ansvar for å gjøre noe med forholdene som skaper stress hos ansatte. Lederne kan bidra å sette i gang tiltak som er motiverende og øker ansattes fagligkompetanse. Å ha en

leder som vurderer den enkeltes arbeid, anerkjenner ansattes følelser og gir instrumentell støtte vil i seg selv hjelpe å redusere fare for utbrenthet. (Hamama, 2012 i Baugerud, 2019) En ledelse som aktivt bruker kunnskap om barnevernansattes risiko for utbrenthet og sekundærtraumatisk stress i sine prioriteringer, danner grunnlag for at det skapes et arbeidsmiljø som ikke sykelliggjør. Dette kan for eksempel gjøres ved å synliggjøre hvordan man arbeider for å debriefe og avhjelpe ansatte som har vært i vanskelige situasjoner også hvordan kunnskapsutvikling og veiledning følges og prioriteres i organisasjonen (Eriksen & Sætre 2011, s. 227) Det beskrives som en god ledelse når ledelsen finner balansen mellom indre (helse, personlig vekst, tilhørighet) og ytre mål (økonomisk suksess, produktivitet osv.) og samtidig klarer å forstå hva det innebærer at ansatte har sine indre mål. Når arbeidstakere får mulighet til kompetanseutvikling i jobbsammenheng kan dette være en nøkkel til arbeidsglede og at færre velger å slutte. (Hetland & Hetland, 2009, s. 151)

Når det gjelder forebygging av utbrenthet er det nødvendig at virksomhetens mål og fordelingen av rollene mellom medarbeiderne er klare. Ansatte må få slike arbeidsoppgaver som svarer til deres kompetanse. Ledere er nødt til å gi utfordringer til sine ansatte, samtidig som de må vise tiltro til at ansatte kan klare å strekke seg mot disse målene. Det å få utfordringer man klarer å mestre er viktig (Hetland & Hetland, 2009, s. 151) Dette er avgjørende for å oppleve arbeidet utfordrende, men samtidig å unngå følelse av å ikke leve opp til sine forventninger. (Bang, 2003, s. 201)

## **4.2 Kompetanseheving**

Som sagt tidligere oppleves overgangen fra utdanningen til yrkespraksis krevende for nytilsatte. Dette ofte på grunn av målkongruens som innebærer for høye forventninger til arbeidssted og mål til seg selv. Dessuten skriver Sigrid Nordstoga (2019, s.87) at nytilsatte som er nyutdannede blir oftere følelsesmessig berørt av de familiene og barna som opplever komplekse utfordringer. I tillegg til dette kan det være at nytilsatte ikke har rukket å utvikle mestringsstrategier på grunn av manglende eller lite arbeidserfaring for å kunne takle stress på jobben (Boyas, Wind & Kang, 2012 i Baeguerud, 2019) Baugerud (2019) skriver at det er viktig å starte med forebyggende arbeid når det gjelder stress relaterte lidelser allerede i utdanningsløpet. Hun argumenterer at dette er nødvendig for å forberede studenter på den emosjonelle belastningen som forekommer i arbeidet. Ved å få kunnskapen inn allerede mens man studerer kan studenter få et teoretisk rammeverk for å forstå sine egne reaksjoner bedre og samtidig få trening på hvordan man kan beskytte seg selv mot utbrenthet. Utdanningene

bør lære studentene hvilke symptomer mennesker som er utbrent eller sekundærtraumatisert har og hvilke konsekvenser disse arbeidsrelaterte lidelser kan forårsake. Studentene bør også lære om ulike selvhjelpsstrategier og teknikker som kan forhindre utviklingen av utbrenthet og sekundærtraumatisering. (Newell & Macneil, 2010 i Bagerud, 2019)

Det komplekse arbeidet i barnevernet innebærer ofte forvaltning av makt i møte med mennesker som befinner seg i sårbare situasjoner. For eksempel tvang, omsorgsovertakelse, ettervern av foreldre som er blitt fratatt omsorgen av barna og så videre, alt dette forutsetter at en som jobber der har en sammensatt og omfattende kompetanse for å håndtere disse ulike situasjonene som oppstår best mulig måte. (Oterholm, 2016)

I 2012- 2013 måtte regjeringen på grunn av høyt frafall og store belastninger, spesielt for nyansatte i barnevernet iverksette «barnevernløftet». (Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet, 2012–2013 i Lauritzen, Nordstoga, Østby, Broman & Haugs, 2016) Dette var ei satsing for å styrke og utvikle nye tjenester og organiseringen av barnevernstjenester. Kompetanseheving var et viktig punkt i barnevernløftet og spesielt sentralt sto veiledning. Det ble innført veiledet første år for nye ansatte i barnevernet for å gjøre overgangen fra utdanningen til arbeid bedre til å tåle. (Lauritzen, Nordstoga, Østby, Broman & Haugs, 2016) Smith (2010) skriver at nyutdannedes manglende evne til å kunne reflektere over egen profesjonsutøvelse og for å kunne utvikle en god barnevernfaglig praksis kan utvikles best gjennom veiledning.

### **4.3 Faglig veiledning**

For å gjøre jobben i barnevernet mer tålelig og for å forebygge utbrenthet sies det at faglig veiledning er en viktig faktor. Faglig veiledning av høy kvalitet har vist positiv effekt mot frafall blant barnevernansatte, dette er blitt dokumentert i flere utenlandske studier (Collins-Camargo, 2003; Landsman, 2001; Westbrook, 2006 i Lauritzen & Aas, 2016) Faglig veiledning er en type veiledning som i en stor grad har en pedagogisk målsetting. Faglig veiledning skal bidra til at nyutdannede i arbeid skal utvikle fagligetiske prinsipper, lære metodisk arbeid og utvikle yrkesidentitet. Veiledningssamtalen foregår ofte på metanivå det vil si at det er en samtale om samtalen om praksisen, hvor ideer og relasjoner blir diskutert. Veiledning bidrar sosialarbeideren å se seg selv i praksis. (Killen, 2017, s.21)

Når det gjelder veiledning av yrkesutøvere blir det stort fokus på fordypning. Dette gjelder både de prosessene veiledete står ovenfor i sine arbeidsoppgaver og hans eller hennes eget forhold til og samspill med disse forholdene. De som blir veiledet skal utvikle evnen til bevisstgjøring og å kunne reflektere over egne holdninger og deres forankring i arbeidet. Det er imidlertid også viktig å nevne at yrkesutøveren fortsatt har mye ansvar for sine valg i arbeidet og fortsatt har press for å handle best mulig i ulike arbeids situasjoner. Dette kan gjøre at læringen ikke alltid blir prioritert. (Killen, 2017, s.33)

Ifølge Sæter (2011 s. 230) skal en god veiledning utvikle den som blir veiledet både for prosess og sak, men veiledningen i barnevernet dreier det seg ofte likevel mer om løsningene av sakene, enn hvordan det påvirker hjelperen å arbeide med disse sakene. (Eriksen & Sætre, 2011, s.230) for at dette ikke skal skje er det viktig at den som veileder nytilsatte har den rette kompetansen for å gjennomføre veiledningen (Smith, 2010 i Lauritzen & Aas, 2015) Dessuten er det å betrakte en profesjon i profesjonen komplisert og Lauritzen & Aas (2015) mener at man er nødt til å ha en formell veilederkompetanse for å drive med veiledning av nytilsatte i barnevernet.

Hvis veiledning utføres av veiledere uten formell kompetanse kan dette gjøre at seansen blir individfokusert og at den ansatte som blir veiledet blir sett som problematisk. Dette kan bli farlig fordi at organisatoriske problemer kommer ikke til fokus mens det er ofte organisatoriske utfordringer som er årsaken til problemene. Til slutt blir organisatoriske problemer individualisert og den ansatte begynner å tro at situasjonen som hun befinner seg i er hennes feil. Hvis veileder fokuserer bare den enkeltes følelser og handlingsmuligheter og det fokuseres ikke på rammene og strukturene i organisasjonen hvor samhandlingen foregår kan veiledningen til å skjønne egen praksis bli mangelfull. (Østby, 2015 i Lauritzen, Nordstoga, Østby, Broman, & Haugs, 2016)) Hvis veilederen tar med politikken, konteksten, kulturen på arbeidsstedet og den offentlige diskursen i veiledningsseansen hjelper det å forstå sine egne valg i strukturelle rammer og gjøre at den ansatte sitter igjen med mindre dårlig samvittighet.

I en norsk undersøkelse for å måle implementering av veiledning for nyansatte, gjennomført av Lauritzen & Aas (2015) ble det funnet ut at generelt får mange sosialarbeidere i barnevernet mulighet til å få veiledning. På annen side viser undersøkelsen at kompetansen til veiledere i det norske barnevernet var av varierende kvalitet. Det var store forskjeller da det

gjaldt formell veilederkompetanse og de ansatte som fikk veiledning opplevde ikke stort innvirkning på deres ønske til å slutte. Som oftest er det ikke nok når erfarne barnevernsarbeidere som mangler videreutdanning i veiledning skal veilede de nyutdannede. (Lauritzen & Aas, 2015) Videreutdanning i barnevernfaglig veiledning retter seg mot sosialarbeidere som har jobbet i barnevernet i minst 3 år. Utdanningen skal gjøre ansatte kompetente til å veilede nytilsatte. (Lauritzen, Nordstoga, Østby, Broman, & Haugs, 2016)

En annen potensiell fare ved manglende kompetanse hos veiledere kan være at yrkesutøvere blir hindret til å utvikle sine egne ideer samtidig som å utvikle seg profesjonelt og faglig, uavhengig av sin veileder. (Skagen, 2011 i Lauritzen & Aas, 2016) Yrkesutøveren skal utvikle sin egen kompetanse og profesjonalitet, veiledning skal bidra til å gjøre man til å reflektere over egen praksis og å være bevisst på sine svake sider i møte med komplekse situasjoner ikke bare kopiere praksisen til sine veiledere. (Lauritzen & Aas, 2016) Dette er også nødvendig for at man skal lære bærekraftige strategier for å kunne ta vare på seg selv og å kunne takle arbeidsrelatert stress. Det er imidlertid viktig å nevne at det finnes ikke mye forskning i Norge som viser at spesialisert veilederkompetanse har potensiale til å redusere arbeidsrelatert belastninger og høye gjennomtrekkrater i barneverntjenestene. Dette fordi utdanningen er relativt ny. (Lauritzen, Nordstoga, Østby, Broman, & Haugs, 2016)

#### **4.4 Sosialstøtte**

Det å jobbe i barnevernet kan naturlig nok vekke sterke følelser hos sosialarbeideren. Det hva sosialarbeideren selv føler i møte med sårbare barn og unge er første inngangen til å vurdere situasjonen. (Grelland, 2008 i Lauritzen & Aas, 2015) Det er også nødvendig å nevne at det er barnet som må være i fokus og ikke sosialarbeiderens følelser. (Nordstoga, 2019) På en annen side argumenterer Gunnarsdottir & Studsrød (2019, s.101) at det er mindre sannsynlighet til å bli utbrent og oppleve følelsesmessig utmattelse hvis sosialarbeideren får vise sine ekte følelser i utøvelsen av arbeidet. En god måte for sosialarbeidere i barneverntjenester å vise sine ekte følelser på kan være bruk av sosialstøtte. Sosialstøtte kan bety mangt og utøves både på arbeidsplassen og hjemme, det kan for eksempel bety assistanse, tilbakemeldinger, følelsesmessig komfort, humor og anerkjennelse. De fleste forskere mener at sosialstøtte kan ha forebyggende effekt mot utbrenthet. (Maslach, Leiter, 2014) Forklaring bak dette er at støtte fra familiemedlemmer eller kolleger kan tilfredsstillende psykologiske behovene til sosialarbeidere.

Sosialstøtte som er fra familie og venner kan få den ansatte til å fokusere på andre tanker utenom en jobb som er stressende. Støtte fra familie og venner kan utfylle allerede eksisterende ressurser fra arbeidsplassen. (Baugerud, 2019) Dette kan forklare teorien som ble tidligere presentert i oppgaven om at ugifte har større sannsynlighet til å bli utbrent (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) På den annen side argumenteres det at selv om støtte fra familien kan ha positiv effekt, kan konflikter mellom jobb og privatliv bidra til økende stress og det kan også skape flere utfordringer for den ansatte. (Pandey et al., 2011 i Baugerud, 2019) I tillegg som presentert tidligere er flertallet av sosialarbeidere i barneverntjenesten kvinner. Kvinner som oftest må bruke de samme egenskapene som empati og omsorg hjemme hos seg selv og det kan bli overveldende å ha samme rolle hjemme som på jobb, noe som kan resultere i interpersonlige konflikter (Finn 1990 i Zozky, 2010) Baugerud (2019) skriver at et tiltak som kan eventuelt dempe utfordringene mellom familie- og yrkesliv er fleksitid på jobb. For eksempel når en sosialarbeider ikke må stresse over å kunne få fri hvis noe skjer i familien, er det en mindre faktor å stresse over og kan lette på stemningen både hjemme og jobb.

Gjennom sosialstøtte kan også sosialarbeidere vise sin sårbarhet og få hjelp når det blir nødvendig. I tillegg kan sosialstøtte også redusere isolasjon fra andre og generelt gi en følelse av positivitet. Det er blitt gjennomført en del undersøkelser for å se forholdet mellom sosialstøtte og utbrenthet. Resultatet var at sosialstøtte bidrar til å redusere utbrenthet, ikke bare hos sosialarbeidere, men også blant mange andre yrkesgrupper. (Acker, 1999; Coyle, Edwards, Hannigan, Fothergill, & Burnard, 2005; Gupta et al., 2012 i Ben-Porat & Itzhaky, 2014). Selv om mange undersøkelser viser at sosialstøtte har en forebyggende effekt mot utbrenthet, nyanserer Maslach (2014) at denne effekten er vanskelig å måle. Hun mener at tidligere gjennomført forskning viser ikke direkte kobling til hvordan og i hvilken grad sosialstøtte forebygger utbrenthet. Hun argumenterer at dette kan være på grunn av metodiske utfordringer som har gjort funnene entydig. For eksempel manglende kontrollgrupper. (Maslach, 2014)

#### **4.4.1 Debriefing**

Som sagt kan sosialstøtte bety mangt, derunder følelsesmessig komfort og anerkjennelse. En form for mer organisert sosialstøtte i barnevernfaglig arbeid kan være debriefing. Debriefing er en form for støtte og veiledning som er knyttet til opplevelser og saker som har vært



særskilt belastende. Hensikten med debrief er at sosialarbeideren som har jobbet med den belastende saken får sette i gang en prosess hvor hun får bearbeidet det følelsesmessige ved hendelsen. (Malt, 2009 i Lauritzen & Aas, 2015) Slik at man reduserer faren til å utvikle utbrenthet eller sekundærtraumatisering. Debrief har sitt utspring i psykologi. (Tveiten, 2008 i Lauritzen & Aas, 2015) Debriefing kan være spesielt nyttig for de ansatte som sliter med selvregulering. Som sagt tidligere kan de sosialarbeidere som har tilknytningsforstyrrelser ha vansker med å regulere seg selv og år man gjennomfører debriefing er det stort fokus på bearbeiding av egne følelser. Man prøver videreutvikle sin emosjonelle intelligens for å kunne imøtekomme brukernes behov på en hensiktsmessig måte. (Tveiten, 2008 i Lauritzen & Aas, 2015) Dessuten kan debriefing i gruppe hjelpe å normalisere deltakeres reaksjoner ved å peke på likheter mellom deltagere. (Eriksen & Sætre, 2011, s.230) Når man skal benytte seg av debriefing er det viktig at den som veileder har igjen rett kompetanse til å gjennomføre seansen. Veileder kan være en leder eller kollega som har kunnskap om hvordan debriefing utføres. Eriksen & Sætre (2011) hevder at det å bruke noen utenfor eget arbeidssted kan være gunstigst. Hvis det er noen fra samme arbeidsplass, kan dette lede til dobbeltroller mellom ansatte som kan ha en motsatt effekt og gjøre at arbeidsmiljø blir enda stressende.

#### **4.4.2 Kollegastøtte**

Et annet form for organisert sosialstøtte som benyttes i barnevernkontekst er organisert kollegastøtte. Det er et verktøy som benyttes for å redusere jobbrelatert stress. Det gjennomføres ved at en kollega gir støtte til en annen som har hatt en vanskelig arbeidsøkt. Det som skiller organisert kollegastøtte fra en vanlig vennlig relasjon mellom kollegaer er at det finnes et system for utvelgelse, opplæring og hvordan ordningen skal benyttes. Fordeler ved organisert kollegastøtte er at det er rimelig, tilgjengelig og enklere å organisere. (Eriksen & Sætre, 2011, s. 231) I tillegg er de som bidrar i samme posisjon som kollega og kan ha forståelse for den enkeltes stress. Kollegaene har oftest innsikt i kravene man møter på jobb, de kan komme med råd og forslag hvordan man kan håndtere disse kravene. Dette kan gjøre at den ansatte føler seg ikke alene i sine utfordringer på jobb, noe som kan motivere ansatte til å komme seg gjennom vanskelige perioder. (Baugerud, 2019) Man kan også bruke kollegastøtte til å lette på jobbrelatert irritasjon og frustrasjon noe som kan redusere risiko for at den ansatte blir overveldet av arbeidssituasjon. (Lambert et al., 2010 i Baugerud, 2019).

Personer som velger seg en karriere i barnevernet har en tendens til å ha høye nivåer av involvering, empati og medfølelse. Selv om empati og medfølelse blir sett som en styrke i

barnevernets kontekst, kan det imidlertid gjøre ansatte sårbare for overinvolvering. Sosialarbeidere kan grave seg inn i familiens problemer utenom at man klarer å se de profesjonelle grensene som er ofte beskyttende for sosialarbeiderens egen mental helse. (Baugerud, 2019) Det er derfor viktig å ha et støttende miljø rundt sosialarbeideren som står i belastende stressende situasjoner.

## **5.0 Konklusjon.**

I denne oppgaven har jeg utdypet meg i hva er utbrenthet i barnevernets kontekst, hvordan kan dette lede til turnover og til slutt har jeg drøftet hvordan kan sosialarbeidere i barneverntjenesten beskyttes mot å bli utbrent. Gjennom ulike litteratur og forskning har det kommet frem at på grunn av krevende arbeidsforhold som blant annet stor arbeidsmengde i forhold til lite tid, mye ansvar og lite erfaring, dårlig organisering kan gjøre at man blir utbrent. I tillegg til krevende arbeidsforhold kan psykologiske belastninger som høye forventninger til seg selv, sosialarbeiderens privatliv og lite støttende nettverk bidra til arbeidsrelatert stress som kan videre utvikle seg til utbrenthet som i sin tur kan føre til turnover.

I min oppgave så jeg på ulike faktorer som kan forebygge og redusere eventuell fare for utbrenthet i barneverntjenesten. Først ble det diskutert om organisasjonens og ledelses betydning i arbeid mot utbrenthet. Basert på funnene mine har ledelse en stor rolle i beskyttelse mot utbrenthet. Det er ledelsen som har ansvaret for å endre arbeidsforhold som skaper stress. De har ansvaret for å sette i gang ulike tiltak som har beskyttende effekt mot utbrenthet. Som å øke ansattes fagligkompetanse om utbrenthet og sekundærtraumatisering og å ha et åpent og støttende miljø hvor det snakkes og synliggjøres hvordan man kan takle stress som å benytte seg av faglig veiledning, debrief og kollegastøtte.

Videre i oppgaven min gikk jeg nærmere inn på kompetanseheving som en beskyttelsesfaktor. Basert på funnene er det nytilsatte som er mest utsatt for å bli utbrent. De nytilsatte på grunn av manglende erfaring og lite kunnskap om utbrenthet er minst forberedt for å takle utfordringer i praksis. For å forberede nytilsatte til yrkespraksis er det viktig at forbyggende arbeid mot utbrenthet starter allerede i utdanningsløpet, dette for at studentene skal få inn

kunnskapen om arbeidsrelatert stress og at de skal få et teoretisk rammeverk for å forstå sine reaksjoner og kjenne egne grenser bedre før de starter i arbeidet.

I oppgaven min fant jeg ut at veiledning utført på en riktig måte hjelper å beskytte sosialarbeidere mot utbrenthet. Veiledning bidrar sosialarbeideren å se seg selv i praksis, utvikle en reflekterende væremåte og i tillegg kan de som benytter seg av veiledning få råd til å arbeide på en hensiktsmessig måte. Det er imidlertid viktig at den som veileder nytilsatte har rett kompetanse. Hvis veileder mangler formell kompetanse kan dette gjøre at veiledete ikke klarer å se problemene sine på organisasjonsnivå og tror at det er hennes feil å ikke strekke til. I tillegg til det kan den veiledete forhindres å kunne utvikle sin egen yrkesidentitet, samtidig som å utvikle seg faglig uavhengig av sin veileder.

Sist ble det diskutert betydning av sosialstøtte i beskyttelse mot utbrenthet. Sosial støtte er et begrep som omfavner mye. I forsknings miljøet sies det at det hjelper å forebygge utbrenthet, men at konkret effekt av sosial støtte er vanskelig å måle. To mer målbare former av sosialstøtte som hjelper å beskytte sosialarbeidere mot utbrenthet kan være kollegastøtte og debrief. Debrief og kollegastøtte hjelper å normalisere sosialarbeidernes reaksjoner. Ved debrief får man bearbeidet sine følelser og ved kollegastøtte kan man få råd og forslag hvordan man kan håndtere ulike krav og belastninger til arbeidet.

Til slutt vil jeg åpne opp for mer forskning om spesialisert veilederkompetanse for barnevernsansatte i Norge. I litteraturen kom det ut at det finnes relativt lite forskning i Norge om hvordan spesialisert veilederkompetanse for barnevernsansatte kan ha potensiale til å redusere belastninger og forhindre turnover i barneverntjenester.

## Kildeliste

- Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet: Faglig vekst gjennom veiledning* (1.utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS
- Barnevernloven (2021) *Lov om barneverntjenester*. (LOV-2020-06-19-89). Lovdata.  
<https://lovdata.no/NL/lov/1992-07-17-100>
- Baugerud, G.A, Vangbæk, S., Melinder A. (2017). Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. *The British Journal of Social Work*. 48 (1) 215-235  
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx002>
- Baugerud, G.A. (2019) Barnevernet som arbeidsplass: en kilde til jobbtilfredsstillelse eller stressrelaterte belastninger? *Tidsskriftet Norges Barnevern*. 96 (3) 230-245  
[https://www.idunn.no/tnb/2019/04/barnevernet\\_som\\_arbeidsplass\\_en\\_kilde\\_til\\_jobbtillfredsstil](https://www.idunn.no/tnb/2019/04/barnevernet_som_arbeidsplass_en_kilde_til_jobbtillfredsstil)
- Ben-Borat, A. & Itzhaky, H. (2014). Burnout among trauma social workers: The contribution of personal and environmental resources. *Journal of social work* 0(0) 1-15.  
<file:///C:/Users/piret/Downloads/JournalofSocialWork-2014-Ben-Porat-1468017314552158.pdf>
- Berg (2015) Velferdsstatens sikkerhetsnett. I Ellingsen, I.T. Levin, I. Berg, B. Kleppe, L.C. (Red.) *Sosialt arbeid: en grunn bok*. Universitetsforlaget (65-79)
- Bufdir. (2021, 3. mai). *Slik jobber barnevernet*.  
[https://bufdir.no/Barnevern/Om\\_barnevernet/Om\\_barnevernet/](https://bufdir.no/Barnevern/Om_barnevernet/Om_barnevernet/)
- Ellingsen, I.T. Levin, I. Berg, B. Kleppe, L.C. (Red.) (2015). *Sosialt arbeid: en grunn bok*. Universitetsforlaget
- Eriksen, I. og Sætre, I. (2011). *Ivaretagelse av hjelperen – forebygging og håndtering av sekundærtraumatisering*. Universitetsforlaget, s. 219-233.

- Fellesorganisasjonen (FO). (u.d.). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. <https://www.fo.no/getfile.php/1311735-1585635696/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>
- Gunnarsdottir & Studsrød (2019) Barnevernspedagogens emosjonelle arbeid- å bruke seg selv. I Studsrød, I. Paulsen, V. Kvaran, I. Mevik, K. (Red) (2019). *Barnevernspedagog: en grunnbok*. (294-311) Universitetsforlaget
- Hetland, H. & Hetland, J. (2009) Motivasjon og basale psykologiske behov i en arbeidslivkontekst. I Skasvik, P.Ø & Nytrø, K. (Red.) *Klinisk organisasjonspsykologi*. (139-159) Cappelen Damm AS
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4.utg.). Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Kim, H. (2011). Job conditions, unmet expectations, and burnout in public child welfare workers: How different from other social workers? *Children and Youth Services Review*. 33(2) 358-367  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S019074091000335X#bb0025>
- Killen, K. (2017). *Profesjonell utvikling og faglig veiledning: Et fellesfaglig perspektiv for helse-, sosiale og pedagogiske profesjoner*. (5.utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS
- Lauritzen, C. & Aas, B. (2015) Veiledning for nyansatte i barnevernet. *Tidsskriftet Norges Barnevern*. 92 (4) 268-281  
[https://www.idunn.no/tnb/2015/04/veiledning\\_for\\_nyansatte\\_i\\_barnevernet](https://www.idunn.no/tnb/2015/04/veiledning_for_nyansatte_i_barnevernet)
- Lauritzen, C., Nordstoga, S., Østby, L., Broman, Å., Haugs, T. (2016). Videreutdanning i barnevernfaglig veiledning- hvorfor, hvordan og hva videre? *Tidsskriftet Norges*

- Barnevern*. 03 (04) 226-238 [https://www.idunn.no/tnb/2016/03-04/videreutdanning\\_i\\_barnevernfaglig\\_veiledning\\_hvorfor\\_hvo](https://www.idunn.no/tnb/2016/03-04/videreutdanning_i_barnevernfaglig_veiledning_hvorfor_hvo)
- Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M.P. (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology*.  
[https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.psych.52.1.397#\\_i16](https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.psych.52.1.397#_i16)
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal*. 69 (2) 143-152
- Mor Barak, M.E, Nissly, J.A & Levin, A. (2001) Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Metaanalysis. *The university of Chicago press journals*. 75(4)  
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/323166>
- Oterholm, I. (2016). Kompetanse til arbeid i barneverntjenesten- ulike aktørers synspunkter. *Tidsskriftet Norges Barnevern*. 93(2) 146-164 [https://www.idunn.no/tnb/2016/03-04/kompetanse\\_til\\_arbeid\\_i\\_barneverntjenesten\\_ulike\\_aktørers](https://www.idunn.no/tnb/2016/03-04/kompetanse_til_arbeid_i_barneverntjenesten_ulike_aktørers)
- RETHOS (2019). *Forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomutdanning*. (FOR-2005-12-01-1378) Lovdata [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-03-15-409#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-03-15-409#KAPITTEL_1)
- Smith, J.R & Clark, J.S. (2011). Does job resource loss reduce burnout and job exit for professionally trained social workers in child welfare? *Children and Youth Services Review*. 33(10) 1950-1959  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740911002040#bb0135>
- Statistisk Sentralbyrå. (2014). *Turnover i det kommunale barnevernet*. ISBN 978-82-537-8926-2. 2014 (18) <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/175497?ts=145d565f0d8>

Zosky, D.L. (2010) Wearing your heart on your sleeve: The experience of burnout among child welfare workers who are kognitive versus emotional personality types. *Journal of Public Child Welfare*. 4 (2) 117-131

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15548730903563186>

