

Kandidatnummer 10040

Hva trenger oppsøkende arbeidere for å lykkes i jobben?

En kvalitativ undersøkelse av feltarbeidere innen oppsøkende sosialt arbeid, og hvordan de best kan lykkes med ungdom i risiko

Bacheloroppgave i psykologi

Veileder: Charlotte Fiskum

Mai 2023



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Kandidatnummer 10040

Hva trenger oppsøkende arbeidere for å lykkes i jobben?

En kvalitativ undersøkelse av feltarbeidere innen oppsøkende sosialt arbeid, og hvordan de best kan lykkes med ungdom i risiko

Bacheloroppgave i psykologi
Veileder: Charlotte Fiskum
Mai 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Hva trenger oppsøkende arbeidere for å lykkes i jobben?

*En kvalitativ undersøkelse av feltarbeidere innen oppsøkende sosialt arbeid,
og hvordan de best kan lykkes med ungdom i risiko*

Kandidatnummer: 10040

PSY2900, Bacheloroppgave i psykologi

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Vår 2023, Trondheim

Veileder: Charlotte Fiskum

Egenerklæring

Denne bacheloroppgaven er en del av et forskningsprosjekt ledet av veileder Charlotte Fiskum, der det undersøkes rammebetingelser for å gjøre en god jobb innen oppsøkende sosialt arbeid. Oppgaven er mitt siste arbeid som bachelorstudent i psykologi på NTNU, og har vært meget lærerikt, spennende og utfordrende på samme tid.

I sammenheng med denne oppgaven har jeg hatt anledning til å delta på intervju med ansatt i uteseksjonen, der jeg også kunne stille egne spørsmål og komme med innspill til intervjuguide. Jeg har også vært med på å transkribere intervju, besøkt en av de oppsøkende tjenestene, og fått tilgang til et større mengde datamateriale om spennende tematikk. Med dette har jeg fått en større innsikt og dyp respekt for ansatte som jobber i oppsøkende tjenester for barn og unge, og samtidig blitt bevisst på hvordan de opplever det arbeidet de gjør. Jeg har samtidig hatt mulighet til å utforme egen problemstilling, og dermed selv velge hva jeg vil fokusere på og undersøke dypere ut ifra datamaterialet.

Under arbeidet med denne oppgaven har jeg hatt god hjelp av veileder Charlotte, som gjennom tydelig engasjement og erfaring fra fagfeltet og om tematikken har inspirert og engasjert, og gjort oss studentene oppmerksom på viktigheten av oppsøkende arbeid. Hun har også foreslått nyttig litteratur som har vært med på å gi en bedre teoretisk bakgrunn og forståelse for feltet. Samtidig har hun vært tilgjengelig og hjelpsom i arbeidet som veileder, og stilt seg til rådighet ved behov, og for å kunne rettlede og besvare spørsmål når vi har stått litt fast.

Jeg vil også takke mine medstudenter på dette bachelorprosjektet, som har fungert som en motivasjonskilde gjennom nysgjerrighet og interesse. Samtidig har villigheten til å diskutere, og å komme med innspill og tanker underveis vært hjelpsomt i arbeidet.

Oppgaven er skrevet i samsvar med Publication Manual of the American Psychological Association, 7th edition (American Psychological Association, 2020).

Abstract

Bakgrunn: Oppgaven er basert på en kvalitativ undersøkelse av arbeidere innen oppsøkende tjenester i Norge, som arbeider forebyggende med ungdom i risiko for rusmisbruk, kriminalitet og utenforskap. Problemstillingen «*Hva trenger de oppsøkende arbeiderne for å lykkes i arbeidet?*» ser på de ansattes erfaringer og opplevelser knyttet til hvordan de kan lykkes i jobben, samt hva som kan hindre at de lykkes.

Metode: Datamateriale er basert på dybdeintervjuer med 11 ansatte i oppsøkende tjenester i Norge, samt en kvalitativ spørreundersøkelse som ble besvart av 67 oppsøkende arbeidere. Materialet ble analysert gjennom refleksiv tematisk analyse.

Resultater: Resultatene fra undersøkelsene viser at muligheter til fleksibilitet og tilpasning i arbeidet, et godt og trygt arbeidsmiljø, samt passende arbeidsbelastning og arbeidsoppgaver er viktige for at de oppsøkende arbeiderne skal kunne lykkes i jobben. I hvilken grad de ansatte opplever å ha disse behovene dekket, viser seg varierende.

Implikasjoner: Funnene tydeliggjør noen av behovene de oppsøkende arbeiderne har for å kunne lykkes i arbeidet, noe som videre kan gi implikasjoner for hvordan de oppsøkende tjenestene burde organiseres og styres.

Funnene tyder på at mer egenstyring og mulighet til tilpasning og fleksibilitet for arbeiderne, fokus på trygghet, tillitt og et godt sosialt miljø mellom kollegaer og leder-ansatt, samt mindre arbeidspress og rapporterings- og dokumentasjonskrav, kan bidra til at de oppsøkende arbeiderne bedre lykkes i arbeidet med unge i risiko.

Nøkkelord: Toleransevindu, traumebevisst omsorg, samregulering, forebyggende arbeid, Quality of Job-Life

Denne oppgaven har problemstillingen «*Hva trenger oppsøkende arbeidere for å lykkes i jobben*», og omhandler oppsøkende arbeidere i kommunale tjenester, og hva de trenger for å lykkes i arbeidet med utsatte unge. Både «opsøkende arbeid» og «å lykkes i jobben» vil bli nærmere definert og forklart i denne innledningen.

Bakgrunnen for denne problemstilling er en oppfattelse av at kunnskap om hva de oppsøkende arbeiderne trenger for å lykkes vil kunne ha stor positiv betydning for samfunnet i sin helhet, for ungdommen som tiltakene rettes mot, og for de ansatte og virksomhetene selv.

Datamaterialet oppgaven baserer seg på, er kvalitative dybdeintervjuer med 11 oppsøkende arbeidere, og en kvalitativ spørreskjemaundersøkelse utsendt til oppsøkere over hele landet.

Resultatene fra dette materialet vil bli diskutert og sett opp mot flere ulike teorier, som toleransevindusmodellen, traumebevisst omsorg og Quality of Job-life. Dette da disse teoriene og modellene på en god måte kan fungere som forklaringer på oppsøkernes erfaringer i arbeidet, hvilke utfordringer de står ovenfor, og også hvilke behov de har for å lykkes.

Et av formålene med det oppsøkende, sosiale arbeidet rettet mot utsatte barn og unge, er forebygging av blant annet rusmiddelbruk, kriminalitet og utenforskap. Det er også et stort fokus på å forsøke å hjelpe de som allerede er involvert i dette, og å gi hjelp og støtte til å kunne mestre egne problemer og hverdag, og dermed bli sin egen hjelper (Pettersen, 2020).

Forebygging av rusbruk, kriminalitet og generell utenforskap i samfunnet har potensielt stor betydning for de ungdommene som her kan få hjelp til å komme ut av ulike destruktive mønstre, hjelp til å endre sin livssituasjon og potensielt bli gitt et nytt håp og nye muligheter. I møte med oppsøkende tjenester kan ungdommen selv være med på å forme og uttrykke den hjelpen de trenger, da tiltakene er basert på frivillig kontakt (Korusoslo, 2020). Ungdommen blir møtt av voksne med genuine ønsker om å hjelpe disse til å nå sine mål for fremtiden, og for å lære seg å håndtere vanskelige følelser eller livssituasjoner, - og dermed lære å mestre på egen

hånd.

Foruten betydningen dette kan ha for ungdommen selv og deres pårørende, vil oppsøkende sosialt arbeid rettet mot ungdom potensielt kunne ha stor, samfunnsmessig betydning. Færre ungdom som bedriver rus, kriminalitet og som havner i utenforskap kan medføre at flere av disse unge voksne kommer seg i jobb, og på den måten blir bidragsyttere i samfunnet, - noe som kommer samfunnet til gode. Det er samtidig grunn til å tro at en slik forebygging også vil kunne ha positiv betydning for samfunnsøkonomi- og fristilling av ressurser.

For at de oppsøkende arbeiderne i uteseksjonen skal kunne hjelpe flest mulig unge, og på en best mulig måte, er det derfor nyttig å se på hva disse arbeiderne trenger for å gjøre en god jobb, og for å lykkes i jobben. Dette, samt feltet i sin helhet, er noe det mangler forskning om (Pettersen, 2020).

Ved å forsøke å avdekke hva det er som fremmer det gode arbeidet, og samtidig hva som kan virke hemmende, kan vi oppnå god kunnskap og få mye viktig informasjon som kan bidra til å gjøre disse tjenestene enda bedre. Kunnskap om hva som fungerer og ikke fungerer, kan gi gode pekepinner på hvordan oppsøkende tjenester burde legges opp, hvordan ressurser, tid og arbeidsoppgaver burde fordeles og samtidig hvordan vi kan styrke de ansatte og de ulike avdelingene på best mulig måte, - til de ansattes, ungdommen og til samfunnets beste.

Oppgavens struktur

Strukturen videre for denne oppgaven vil være begrepsavklaring og teoretisk bakgrunn i innledningsdelen, samt beskrivelse av metode og etiske vurderinger for undersøkelsen. Deretter vil resultatene av intervjuene blir presentert, etterfulgt av en diskusjon av disse opp mot problemstillingen og tidligere nevnte teorier. Diskusjonsdelen vil videre inneholde mulige

styrker og svakheter med forsknings- og analysemetodene, samt implikasjoner for videre forskning. Avslutningsvis vil det komme en kort konklusjon over undersøkelsen og funnene.

Begrepsavklaringer

Oppsøkere: Begrepet *oppsøkere* vil bli brukt om ansatte som driver med oppsøkende sosialt arbeid rettet mot ungdom, også kalt uteseksjonen eller utekontakten. Ansatte i disse tjenestene, altså «oppsøkerne», er de datamaterialet til denne undersøkelsen baserer seg på, gjennom intervjuer og kvalitativt spørreskjema.

De oppsøkende tjenestene er et kommunalt tilbud som finnes i de største byene, samt noen mindre steder. Målgruppen for arbeidet er ungdom mellom 13-25 år, med formål om intervensjon mot utsatte ungdom, og forebygging av rus, kriminalitet og utenforskap.

Tilbudet beskrives som lavterskel, der ungdom selv, familier eller samarbeidspartnere kan ta kontakt. Oppsøkende «feltarbeid» er en sentral del av tjenesten, og innebærer at de ansatte aktivt oppsøker arenaer der ungdom oppholder seg, som for eksempel kjøpesentre og på «gata», for å bli kjent med og komme i kontakt med ungdom, og for å avdekke eventuelle behov for støtte eller tiltak. Oppsøkerne jobber her ofte i parvis som «makkere» (Korusoslo, 2020). Et annet formål med det oppsøkende feltarbeidet er også at tilstedeværelsen på de ulike arenaene gir oversikt over ulike miljøer og sosiale tendenser og utviklingsmønstre (Bjerkevik, 2019).

Uteseksjonen samarbeider også med andre tjenester rettet mot ungdom, som barnevern, helsevesen, NAV og skolevesen. I motsetning til endel lignende tjenester rettet mot barn og unge, er de oppsøkende tjenestene basert på frivillighet; det vil si at ungdommen selv velger om han eller hun ønsker kontakt med tjenesten, og å ta imot eventuelle hjelpetiltak (Korusoslo, 2020).

Å lykkes: Begrepet «å lykkes» i det oppsøkende arbeidet, vil i denne oppgaven følge definisjoner fra oppsøkerne selv, hentet fra intervjuene med disse. Denne oppgaven omhandler hvordan de oppsøkende arbeiderne kan lykkes i arbeidet, og det å lykkes gis derfor definisjonene «at ungdommen lykkes med målene de selv ønsker å oppnå, og at de gjennomgår en positiv endring og utvikling basert på sitt eget utgangspunkt».

Teoretisk bakgrunn

Utviklingstraumer

Utviklingstraumer kommer ifølge Bath (2015) fra opplevelser av overveldende stress hos barn og ungdom, -både traumatiske enkelthendelser og mer vedvarende trusselsituasjoner, samtidig med en opplevelse av å ikke evne å håndtere disse.

Slike traumer er vist til å kunne medføre endringer i hjernen hos de utsatte, samtidig med som det kan påvirke evne til emosjonell kontroll og kognitive ferdigheter (Bath, 2015). Utviklingstraumer skal også kunne påvirke hjernens «*alarmsystem*», som ifølge Nordanger og Braarud (2017, s. 63) kan forklares som «evne til å oppfatte fare, samt aktivere og gjøre seg klar til å håndtere dette».

Hvordan dette alarmsystemet fungerer, vil være ulikt fra person til person. Tidligere hendelser, som stadige opplevelser av opplevd truende situasjoner (som ved utviklingstraumer), kan gjøre dette systemet særlig sensitivt. En vil derfor kunne oppleve en større mengde situasjoner som truende, og dermed hyppigere oppleve kroppslige reaksjoner på dette, -også til opplevelser som egentlig ikke medfører en trussel (Nordanger & Braarud, 2017, s. 64).

Toleransevinduet

Toleransevinduet forklarer hvilken grad av kroppslig aktivering som er ideelt for hvert enkelt menneske, for at en skal være i en «sone» der vi opplever trygghet og er komfortable,

samt kan være oppmerksomt og positivt til stede i ulike situasjoner (Nordanger & Braarud, 2017, s. 38). Modellen omhandler alle aktiverings- og emosjonssvingningene vi kan se hos mennesker (Siegel, 2012).

Ved fravær av optimal aktivering, vil det kunne være vanskelig å tenke og tolke situasjoner og omgivelsene på en rasjonell måte (Ogden, Pain & Fisher, 2006, s. 7). Om en befinner seg under sin toleransegrense, ved hypoaktivering, vil en kunne befinne seg i en tilstand av likegyldighet, apati og handlingslammelse. Tilsvarende vil det å befinne seg over toleransevinduet (hyperaktivering), kunne medføre sterk uro, et indre kaos og uttrykk for aggresjon.

Dette fungerer som fysiologiske og psykologiske responser på situasjoner som går utenfor ens toleransegrense, som oppleves som utrygge, og som en derfor ikke opplever å mestre på en hensiktsmessig måte (Nordanger & Braarud, 2017, s. 38-39). Vinduet vil derfor være noe som angår alle mennesker, og der både våre reguleringsmekanismer og hvor raskt vi havner utenfor toleransevinduet, vil være ulikt for alle (Siegel, 2012).

Samregulering og reguleringsstøtte

Barn er naturlig avhengige av omsorgspersoners hjelp til å regulere seg ned eller opp til sitt optimale toleransenivå i møte med ulike situasjoner, da dette ikke er medfødte egenskaper. En slik *reguleringsstøtte* vil, i tillegg til å hjelpe barnet med å regulere seg inn i riktig sone, hjelpe barnet med å lære hvordan det selv kan regulere seg enten opp eller ned ved senere situasjoner, og samtidig bidra til at barnets toleransevindu kan utvides stadig mer, og med dette føre til at flere situasjoner oppleves som håndterbare (Nordanger & Braarud, 2017, s. 39).

Traumeutsatte barn har, i mangel på reguleringsstøtte og erfaringer med å ikke håndtere stressende situasjoner, et smalt vindu, og vil derfor raskt komme ut av sin ideelle sone. Det vil samtidig være utfordrende å regulere seg opp eller ned til passende aktivering (Nordanger & Braarud, 2017, s. 40-41). Bruce Perry mener at

«barn utsatt for signifikant risiko vil omprogrammere eget aktiveringsnivå, slik at, selv om ingen eksterne trusler eller krav er til stede, vil det være i en fysiologisk, vedvarende alarmberedskap»
(Perry, 2006, s. 32).

Ved *samregulering* vil den voksne bruke seg selv til å forsøke å hjelpe ungdommen til den riktige aktiveringssonen. Dette kan være gjennom for eksempel inntoning og kroppsspråk (Nordanger & Braarud, 2017, s. 64).

Denne reguleringen kan bidra til at ungdommen greier å regulere sine egne følelser og kan oppleve kontroll i utfordrende situasjoner. Ved samregulering vil den voksne forsøke å fremstå som trygg, rolig og stabil, og dermed kunne påvirke ungdommen til å speile seg i disse emosjonene, for så å oppleve situasjonene som trygge og kontrollerbare. Samtidig vil det kunne bidra til å gi ungdommen egne mestringsstrategier for senere selvregulering (Bath, 2015). Det er bevist at slike egne reguleringsstrategier kan tillæres selv om de har vært fraværende ved tidligere alder, blant annet gjennom samregulering (Schore, 2003).

Traumebevisst omsorg – 3 grunnpilarer

Howart Bart (2015) beskriver gjennom «*traumebevisst omsorg*» hvordan voksne omsorgspersoner kan skape omgivelser som fremmer resilens og som kan virke helende på barn og unge som har opplevd utviklingstraumer. Resilens beskriver ens evne til å tilpasse seg til, og håndtere ulike utfordrende situasjoner (Cambridge Dictionary, 2023).

Modellen forklarer hvordan de tre «pilarene», bestående av trygghet, å skape gode relasjoner og sosiale bånd, å kunne mestre og håndtere utfordringer og samtidig regulere affekter, skal kunne bidra til å skape et mest mulig stimulerende og fremmende miljø for mestring av egen tilværelse, samt resilens og heling (Bath, 2015).

Gjennom blant annet samregulering kan voksne, gjennom å være bevisst hvordan tidligere utviklingstraumer kan medføre vansker med regulering og håndtering av ulike

situasjoner, utøve traumebevisst omsorg, og dermed hjelpe ungdommen til å bedre håndtere utfordrende situasjoner.

Quality of Job-Life

«*Quality of Job-Life*» er et begrep som har fått stadig mer oppmerksomhet de senere årene. Her blir det sett på hvordan «jobb-kvaliteten» påvirker de ansattes helse og velvære, men også hvordan de ansattes oppfatninger om jobben kan påvirke utførelse og kvalitet i arbeidet (Harju, Hakanen & Schaufeli, 2016).

Opplevelse av kontroll og mestring av arbeidet, muligheter for læring og utvikling, samt å bruke sine kunnskaper og evner på en god måte, knyttes til dette. Også gode mellommenneskelige relasjoner og godt arbeidsmiljø, grad av arbeidsbelastning, oppgaver og tilgjengelige ressurser skal kunne påvirke hvordan de ansatte oppfatter sin jobb-kvalitet (Harju, Hakanen & Schaufeli, 2016).

Metode

I denne delen vil jeg utdype metodiske valg og fremgangsmåter benyttet i oppgaven, og forklare bakgrunnen for disse. Jeg vil se på informant- og datainnhenting, transkripsjon og analyseringsmetoder, eget utgangspunkt og epistemologiske standpunkt, samt etiske aspekter ved undersøkelsen.

Formålet med oppgaven har vært å undersøke ansatte i oppsøkende tjenesters erfaringer i arbeidet, og hva de opplever at de trenger for å lykkes i jobben. For å få rikholdige svar og refleksjoner ble kvalitativ metode benyttet. Dette foregikk gjennom dybdeintervjuer og en kvalitativ spørreskjemaundersøkelse med oppsøkende arbeidere. Dette materialet ble deretter analysert gjennom refleksiv tematisk analyse.

Informanter

Informantene i denne undersøkelsen er arbeidere innen oppsøkende tjenester fra ulike steder i landet. Innhenting av disse foregikk ved at informasjon om forskningsprosjektet, samt spørreskjemaet, ble sendt ut til alle storbynettverk for oppsøkende avdelinger i Norge, med oppfordring til å dele dette videre med sine ansatte. Videre sendte også noen av disse dette til mindre kommuner. Oppsøkere som var interesserte i å delta, tok videre kontakt med forskningsleder for å avtale intervju.

Datamaterialet for denne oppgaven er basert på intervjuer med 11 ansatte, mens spørreskjemaet er basert på svar fra 67 informanter. Informantene i intervjuene bestod av 6 kvinner og 5 menn, med en alder mellom 28 til 46 år. De ansatte hadde mellom 2 til 16 års erfaring med oppsøkende arbeid.

Datainnsamling

Den kvalitative spørreskjemaundersøkelsen inneholdt 5 spørsmål (vedlegg, s.11). Skjemaet bestod av åpne spørsmål, som respondentene besvarte skriftlig i skjemaene.

Intervjuene var baserte på en intervjuguide utarbeidet av forskningsleder, og bestod av 17 spørsmål. Studentene på prosjektet fikk tilgang til denne malen før intervjuene startet opp, og hadde mulighet til å komme med forslag til eventuelle tilleggsspørsmål. Under flere av intervjuene var det studenter til stede, og disse hadde mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål når forskningsleder var ferdig. Spørsmålene var i utgangspunktet todelt, der den første delen omhandlet de ansattes bakgrunn og arbeidssituasjon, for deretter å omhandle toleransevindusmodellen.

Intervjuene foregikk både fysisk på uteseksjonens lokaler i Trondheim og digitalt over teams, slik at ansatte ved andre enheter kunne delta. Varigheten var på mellom 1 til 1,5 time, avhengig av når intervjuer og intervjuobjekt følte at de hadde besvart eller fått svar på det de ønsket. Intervjuene var semistrukturerte, noe som vil si at intervjuer baserte seg på intervjuguiden, men var fleksibel i forhold til rekkefølge og eventuelle tilleggsspørsmål der dette kunne passe seg (Langdridge, 2004).

Forsker startet intervjuene med å kort fortelle hvordan disse skulle foregå, samt premissene bak intervjuene og forskningsprosjektet, noe som er informasjon informantene også på forhånd hadde mottatt og samtykket til. Deretter ble det fortalt om aktivt og informert samtykke, anonymitet og at lydopptak av intervjuene ville bli gjort, for å kunne transkribere i ettertid. Deltagerne uttrykte her muntlig samtykke, før selve intervjuet startet.

Transkripsjon

I etterkant av intervjuene, ble lydopptakene av disse bearbeidet ved manuell, digital transkripsjon. Prosessen innebærer å omgjøre «tale til skriftlig form» (Langdridge, 2004, s.

257). Dette ble hovedsakelig gjort av forskningsassistent, mens to av intervjuene ble transkribert av studentene tilknyttet bachelorprosjektet.

Transkripsjonen var ortografisk, der hele samtalen og hvert uttrykte ord fra både intervjuer og intervjuobjekt ble skrevet ned (Braun & Clarke, 2006). I tillegg ble det lagt inn koder for spontane uttrykk eller lengre pauser, som ved latter eller «hm». Dette for å holde seg konsis med datamaterialet, og for å holde seg nært den opprinnelige meningen med det som ble uttrykt (Braun & Clarke, 2006).

Direkte personidentifikasjon som navn, ble kodet om til «intervjuobjekt», for å opprettholde deres anonymitet. Annen indirekte identifikasjon, som alder, kjønn, utdanning og erfaring, samt arbeidssted, om dette ble nevnt i intervjuene, ble derimot ikke anonymisert i transkripsjonene, da dette kunne være av betydning for videre analyser (Tjora, 2021).

Analyse

For å analysere og bearbeide datamaterialet, ble det benyttet refleksiv tematisk analyse. Metoden benyttes for å analysere, utforske og avdekke mønstre i kvalitative data (Braun & Clarke, 2022, s. 4). Det refleksive ved analysen refererer til at forsker har en kritisk og bevisst rolle på de metodene som benyttes, sin egen rolle, prosess og praktiser, og samtidig hvilke følger dette kan ha for resultater (Braun & Clarke, 2022, s. 4). Samtidig med stadige refleksjoner over alle analytiske steg og tolkninger, ble materialet derfor lest gjennom flere ganger og vurdert opp mot foreløpige analyser, for å opprettholde en kritisk og refleksiv holdning til materialet.

Den tematiske prosessen består av flere steg, der danningen av temaer og videre resultater på bakgrunn av en systematisk koding sees som formålet med prosessen (Braun & Clarke, 2022, s. 4). Stegene, som hentet fra Braun og Clarke (2022, s. 35-36) og hvordan dette ble gjort for oppgaven sees i tabell 1.

Tabell 1: oversikt over steg i refleksiv tematisk analyse, etter Braun og Clarke (2022, s. 35-36)

Steg i refleksiv tematisk analyse	Hvordan dette så ut for denne oppgaven
Familisering med datasett <i>Gjøre seg kjent med datamateriale, fordype seg</i>	Intervjuene ble lest igjennom. Oversikt over materialet, inntrykk av tendenser og viktige aspekter
Koding <i>Systematisk og grundig koding av datasett. Identifisere elementer av interesse. Samler og grupperer koder</i>	Systematisk koding av aspekter relevant for problemstilling (big-Q-tilnærming). Latent og implisitt koding, samt markering av sitater. Koder ble samlet og gruppert, ny gjennomgang for å sjekke samsvar med datamaterialet
Generere ledende tema <i>Avdekke mønstre og koder som omhandler konsept</i>	Avdekke mønstre og koder som omhandler et konsept eller fenomen, og som kan fungere som meningsfulle svar på problemstilling. Alle relevante koder ble plassert under disse temaene
Utvikle og gjennomgå tema <i>Revaluere og granske temaer i forhold til datasett og koder. Vurdere om de representerer mønstre og konsepter</i>	Nøyere gjennomgang og gjennomlesning av tema. Så på om disse beskrev datasett og koder på god måte. Så om noen tema var overlappende, manglet nok data eller var overflødige
Avgrense, definere og navngi tema <i>Finspissing og nøye gjennomgang av tema. Se om de fanger viktige aspekter og besvarer problemstilling, beskriver datamaterialet godt</i>	Temaene ble grundig gjennomgått og finpusset. Vurdert om de fanger opp mønstre på god måte, og besvarer problemstilling. Underkategorier og navn på tema ble dannet
Skriveprosess og resultater <i>Nøyaktig og transparent om hele prosessen. Beskrivelse underveis. Finskriving, beskrevet hele prosessen. Skrivning av alle aspekter, presentere resultater.</i>	Kontinuerlig og refleksiv skriveprosess, gjort notater innledning, metodikk, presentering av resultater, diskusjon og konklusjon

Etter å ha samlet sammen alt datamaterialet fra disse intervjuene, bestående av de transkriberte versjonene, i et dokument, ble disse skrevet ut på papir. For å bli kjent med materialet, ble intervjuene lest gjennom, for å danne et inntrykk av tematikk og tendenser som virket til å gå igjen i flere av intervjuene. Dette var videre til hjelp for å utforme

problemstilling, som ble fastsatt før kodingen begynte.

Kodingsprosessen hadde en Big-Q-tilnærming, da det i denne fasen kun ble sett på data som var relevante for problemstillingen, og som dermed kunne bidra til å besvare denne (Braun & Clarke, 2022). Kodingen foregikk manuelt, ved at kodene ble skrevet på den utskrevne versjon av transkripsjonene. Utsagn som ble oppfattet som særlig viktige eller relevante for resultatdel, ble i tillegg markert.

Deretter ble både intervjuene og de tilhørende kodene lest gjennom enda en gang, for å være sikker på at viktige deler ikke hadde blitt oversett, og at kodene passet med datamaterialet (Tjora, 2021, s. 163). Dataen ble hovedsakelig kodet på en latent måte, da en del av materialet ble fortolket, for å avdekke potensielle underliggende betydninger som ikke eksplisitt ble uttrykt (Braun & Clarke, 2022).

Alle kodene og sitater ble deretter samlet, og plottet inn et skjema. Her ble det tydeligere hvilke tema og erfaringer som gikk igjen hos flere av informantene, og det ble mulig å se noen mønstre. Koder som passet med hverandre ble plassert sammen eller sammensatt, og disse klustrene ble igjen satt sammen til ulike temaer.

Etter dette ble de ulike temaene gjennomgått i flere runder. Dette både for å redusere antallet og for å se hvilke som kan overlape hverandre, og dermed kan bli sammenslått eller endret, og for å se om noen mangler nok datamateriale og dermed kan fjernes.

Denne prosessen resulterte til slutt i tre tema, som skal fungere som en representasjon av oppsøkernes erfaringer i arbeidet, og som samtidig et svar på problemstillingen. Da disse temaene var relativt brede, og omhandlet ulike perspektiver, ble hver av de tre gitt to undertemaer.

En lignende prosess ble gjennomført også for spørreundersøkelsen. Spørsmål som var relevante for oppgave og problemstilling ble derfor kodet. Da det var stor grad av samsvar mellom besvarelsene, og dermed også kodene for spørreskjemaet og intervjuene, ble disse

samlet. Sammen danner altså disse to kvalitative undersøkelsene grunnlaget for de temaene resultatene bunner i.

Eget utgangspunkt og epistemologiske standpunkt

Da egen bakgrunnskunnskap og erfaring fra det oppsøkende feltet har vært begrenset, var det nødvendig å på forhånd lese seg opp på og sette seg inn i både feltet og metoder. Dette ga en bedre forståelse av datamaterialet, og var viktig for videre analysering og tolkning.

Analyseprosessen og behandlingen av datamaterialet har blitt gjennomført med en kombinasjon av deduktiv og induktiv tilnærming. Deduktiv i den grad at på forhånd kjent teori og kunnskap, samt det vi har blitt presentert for av veileder i forbindelse med prosjektet, har hatt betydning for prosess og tolkning. Da bakgrunnskunnskapen var noe begrenset, ble derfor videre informasjon og kunnskap innhentet etter at datamaterialet hadde blitt gjennomgått, og tilnærming var derfor også induktiv (Braun & Clarke, 2022).

Samtidig vil abduksjon kunne være av betydning for analysering og tolkning, selv om en induktiv og datanær tilnærming var tilstrebet. Dette da teoretiske antagelser vil kunne være med på å påvirke hvordan vi tolker empirien (Tjora, 2021, s. 138).

Metoden for analysering har vært kontekstualistisk gjennom kritisk realisme. Hovedfokuset har dermed vært på deltagerens egne erfaringer, opplevelser og uttalelser om arbeidet, som ble uttrykt i intervjuene. Forsøk på å avdekke og tolke disse ble derfor vektlagt, samtidig med refleksjoner om hvorvidt, og i så fall hvordan, større sosiale kontekster kan ha bidratt til å påvirke deltagerens opplevelser (Braun & Clarke, 2006).

Etiske vurderinger

Prosjektet ble innmeldt og godkjent av NSD (lov 2000, §31, om meldeplikt) i forkant av undersøkelsen, der prosjektleder og NTNU står ansvarlige for personvern (vedlegg, s.3).

Personopplysninger behandles i henhold til GRPR, artikkel 6.1a, som omhandler samtykke.

Informantene mottok mail med informasjon om prosjektet, hvem som er ansvarlig, undersøkelsens formål og hvem som får tilgang til datamaterialet. Dette da prosjektet innhenter personopplysninger, og informert samtykke er kreves derfor (Tjora, 2021). Informantene fikk også informasjon om anonymitet, konfidensialitet og aktivt samtykke. Det ble også informert om eventuelle fordeler og ulemper ved å delta (vedlegg, s.3)

Ved å melde seg til prosjektet, samtykket informantene til dette. I starten av intervjuene ble informantene forelagt informasjon og rettigheter en gang til. Det ble her spurt om muntlig samtykke, jamfør personopplysningsloven (2000, §8), og samtidig godkjenning på at det ble tatt lydopptak av intervjuene. Informantene har rett til innsyn i alle opplysninger tilknyttet seg selv, og gjennom det aktive samtykket mulighet til når som helst å trekke seg fra prosjektet. Dette vil medføre en sletting av alt datamateriale og informasjon om denne informanten.

Studentene som deltar i prosjektet signerte en taushetserklæring for forhånd, der all personidentifiserende informasjon eller sensitive opplysninger er taushetsbelagt. Studentene deltok på ett intervju hver, og foruten dette intervjuet, hadde de kun tilgang til transkriberte intervjuer der personnavn var kodet om. Kun nøkkelinformasjon og indirekte identifiserende informasjon som alder, kjønn og erfaring, samt arbeidssted, var kjent for studentene, da dette ble nevnt i intervjuene.

All personidentifiserende materialet ble anonymisert, og ingen annen informasjon av personlig art ble lagret. Hver informant fikk en kodenøkkel knyttet til seg, som kun er tilgjengelig for prosjektleder (vedlegg, s.3).

Resultater

En gjennomgang av det kvalitative intervju- og spørreskjemamaterialet, resulterte i tre temaer som skal beskrive sentrale tendenser ved det informantene fremhever som viktige for å kunne gjøre en best mulig jobb som oppsøkende arbeider, samt hva som kan sees som hemmende for arbeidet. Hvert av disse temaene skal derfor kunne bidra til å svare på problemstillingen «*Hva trenger oppsøkende arbeidere for å lykkes i jobben?*». Sitater fra informantene kodes til «INT», etterfulgt av intervjuets nummer.

Resultater i form av tema med tilhørende undertema presenteres i tabell 2.

Tabell 2: *Resultater for undersøkelsen*

Mulighet til fleksibilitet og tilpasning i arbeidet	<i>Fleksibilitet i oppfølgingen av ungdom</i> <i>Tilpasning til egen dagsform</i>
Godt og trygt arbeidsmiljø	<i>Tydelig og engasjert leder</i> <i>Gode og trygge kollegaer</i>
Passende arbeidsbelastning og arbeidsoppgaver	<i>For høy arbeidsmengde</i> <i>Uhensiktsmessig ressursfordeling</i>

Mulighet til fleksibilitet og tilpasning i arbeidet

Mange av de intervjuede oppsøkerne mener mulighet til fleksibilitet og tilpasning i arbeidet er svært viktig for å kunne gjøre en best mulig jobb som oppsøkende arbeider. Undertemaet «Fleksibilitet i oppfølgingen av ungdom» fokuserer på hvordan fleksibilitet sees som viktig for å gi en god og tilpasset oppfølging til ungdommer, med ulike problemer og utgangspunkt. Undertemaet «Tilpasning til egen dagsform» ser på hvordan mange ansatte ser det som viktig å kunne tilpasse arbeidsoppgaver og roller etter egen dagsform, gjennom en åpen kommunikasjon med kollegaer.

Fleksibilitet i oppfølgingen av ungdom

Flere av informantene som ble intervjuet, oppgir at det å lykkes i jobben kan være å

hjelpe ungdommene til å nå sine egne målsettinger og være fornøyde, samt at både ungdommene selv og oppsøkerne kan se at de har vært gjennom en positiv endring. Flere forteller også at det å lykkes vil se ulikt ut etter hvilke ungdommer det gjelder; en må derfor se på hva som er ungdommens utgangspunkt, og hvilken vekst de har hatt basert på dette. Det å ta hensyn til forskjellene i hva det vil si å lykkes med hver enkelt ungdom, sees som en viktig del av arbeidet.

En av oppsøkerne uttalte at «[j]eg har noen ungdommer der jeg tenker at jeg lykkes hvis de ikke ender opp som drapsmenn. Også har jeg andre der jeg tenker at jeg lykkes hvis de blir skattebetalere» (INT6). Flere oppsøkere peker også på at måten de bør tilnærme seg enkeltungdommer eller ungdomsmiljø kan variere, og bør være tilpasset den aktuelle situasjonen eller ungdommen. Denne tilpasningen gjelder både når oppsøkerne ønsker å oppnå kontakt og opprettholde denne, men også hvilke aktiviteter de tilbyr. Samtidig forteller flere at det kan variere hvor mottakelig ungdommen er for kontakt, og at oppsøkerne derfor bør være tilgjengelige for dette, i de «vinduene» ungdommen er mottakelige.

Muligheten til en fleksibel tilnærming og tilpasning til de ulike ungdommene, basert på deres utgangspunkt, utfordringer og personlighet er noe mange av de oppsøkende arbeiderne mener er viktig for å kunne gi ungdommene de følger opp best mulig tilbud. En oppsøker uttrykker det slik:

«Jeg tror at det med [...] suksess [...] så har det det med å jobbe opp mot skoler, det å møte de ute ellers, det å sann sett kunne få være med på å gi de aktiviteter, noe som trenger ja, treningstilbud for å slippe å henge så mye, at man har den muligheten til å gi tilbud» (INT3).

Eksempel på tilpassede aktiviteter og prosjekter som nevnes er blant annet å invitere ungdommene på mat, fisketur, skru bil eller skaffe praksisplasser.

Tilpasning til egen dagsform

Flere av oppsøkerne forteller at arbeidet kan kreve at en bruker mye av seg selv, og at

både sin egen og kollegaers dagsform derfor kan påvirke arbeidet. Samtidig poengterer flere at de selv har ansvar for å ikke la dette gå ut over arbeidet de utøver, og hvordan de møter kollegaer og ungdommene.

Mange forteller at de derfor synes det er viktig å kunne være åpen om egen dagsform rundt kollegaene. Samtidig forteller de at en slik åpenhet kan gjøre det enklere å mer fleksibelt bytte arbeidsoppgaver eller roller med kollegaer, om de ser at det er mest hensiktsmessig i forhold til egen dagsform den dagen. En informant uttaler at

«[v]i er veldig obs på det i arbeidsgruppen, og kanskje spesielt i makkerparene også [...] Jeg er veldig heldig som har en god makker. Så jeg kan på en måte få lagt frem mye til hun da hvis det skulle være noe som påvirker min dagsform da, så kan man justere litt arbeidet etter det» (INT4).

Et eksempel på dette, kan ifølge en informant være at en på grunn av personlige årsaker ikke føler at en spesiell situasjon virker komfortabelt den dagen, og derfor avtaler med en kollega at han eller hun tar en mer aktiv rolle i oppsøkingen, eller at de heller oppsøker et annet type ungdomsmiljø.

En oppsøker uttalte at når det kommer til kollegaer, er det

«[v]eldig avhengig av at man har tid til å kjenne hverandre godt, og spille hverandre god [...] takhøyde for å ha en dårlig dag, eller at det er noe en ikke er trygg på, og at det er viktig å snakke om det» (INT3).

Godt og trygt arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø fremmes som viktig for å kunne gjøre en god jobb som oppsøker. Undertemaet «*Tydelig og engasjert leder*» omhandler hvordan en engasjert, oppdatert og tydelig leder er noe mange ser som viktig, og «*Gode kollegaer*» omhandler hvordan åpenhet, god dialog og aksept oppleves viktig for et godt arbeidsmiljø.

Tydelig og engasjert leder

Flere av oppsøkerne mener en leder som er tydelig, engasjert og som viser de ansatte tillit, er viktig for arbeidet. Flere forteller at de ønsker at leder skal være flink til å gi tilbakemeldinger og konstruktiv kritikk, både i forkant av og etter ulike aktiviteter eller hendelser. I tillegg sees det som viktig at leder er engasjert og faglig oppdatert, og ser verdien og viktigheten av det oppsøkende arbeidet, noe flere forteller at kan være en kilde til motivasjon hos de ansatte. En informant forteller;

«Jeg trenger å få konstruktiv kritikk og jeg trenger å ha en leder som kan si at det var kjempebra jobba *navn* når jeg selv synes det. Altså at jeg opplever at vi har en leder som følger med på og som holder seg oppdatert» (INT3).

Flere ønsker og at leder er lett tilgjengelig for å spørre om råd, veiledning og for å kunne diskutere ulike problemstillinger. Samtidig er det ønskelig at leder skal vise at de har tillitt til de ansattes vurderinger, oppfordre til å selv vurdere hva de mener er riktig i ulike situasjoner, samt oppfordre til å prøve nye metoder og tilnærminger. En informant mener også at det er viktig å vite at leder «kan ta støyten» om noe ikke går som planlagt, og en annen at det er viktig at ledelsen ikke er for rigid og gir for lite rom for fleksibilitet. En annen forteller at «jeg trenger også veiledning. Jeg trenger et sted der [...] det er kort vei til å spørre om både råd og hjelp» (INT2).

Gode og trygge kollegaer

Et godt arbeidsmiljø og trygt samarbeidsklima blir trukket frem som viktig for at de oppsøkende arbeiderne skal kunne gjøre en god jobb. Flere forteller at engasjerte kollegaer som ser muligheter er motiverende, og samtidig er det flere som ser gode kollegaer som en kilde til gode samtaler og støtte.

Debrifing, tilbakemeldinger og skryt sees som viktig for å bli tryggere i egne vurderinger og egen rolle, samt at man kan lære av hverandre. Det å snakke om hvordan en opplever ulike

arbeidssituasjoner og ulike utfordringer blir sett på som nyttig. En informant forteller også at «[m]uligheten til kollegastøtte er viktig, hvis noe oppstår» (INT7).

De oppsøkende arbeiderne jobber ofte to og to i makkerpar, særlig når de er «ute i felt». I tillegg til å gjøre jobben fysisk tryggere, vil dette kunne være med å gi bedre vurderinger og håndtering av situasjoner. En ansatt forteller at «Jeg synes det er mye lettere å være en trygg voksen hvis jeg er sammen en kollega som jeg er trygg på» (INT8), og videre hvordan det ofte hjelper å både planlegge og diskutere på forhånd, snakke med og være trygg på makkeren ute i felten, og deretter diskutere etterpå. Sosiale møteplasser på jobb, og sosiale aktiviteter utenfor jobb, nevnes som kilder til å styrke forholdet mellom de ansatte.

Passende arbeidsbelastning og arbeidsoppgaver

Mange av oppsøkerne beskriver arbeidsbelastningen i tjenestene som høy, og at arbeidsoppgavene de blir satt til ikke alltid føles som viktige. Undertemaene omhandler det som flere ser som problematisk aspekter ved tjenestene, der «*For høy arbeidsmengde*» omhandler hvordan et stort antall oppfølgingssaker og stor arbeidsmengde kan gå ut over en kontinuerlig og god oppfølging, mens «*Uhensiktsmessig ressursfordeling*» omhandler hvordan enkelte oppfatter at mye ressursbruk til dokumentering og rapportskrivning kan gå ut over feltarbeidet.

For høy arbeidsmengde

Mange av oppsøkerne forteller hvordan et kontinuerlig arbeide over tid behøves for å bli godt kjent med ungdommene, kartlegge behov, gi tilpasset oppfølging og oppnå resultater. Dette kreves også for å få et godt overblikk over ulike ungdomsmiljøer, og for å gjøre seg kjent blant de ulike miljøene; - det fortelles at å skape tillit, samt gjensidig og god kommunikasjon ofte kan kreve mye tid og tilstedeværelse. Flere av oppsøkerne forteller om hvordan de i starten kan oppleve å bli avvist av ulike ungdommer. En informant forteller at «Jeg tenker at det å være over tid, det å ta seg tid, det å la seg bli avvist noen ganger, det gjør ofte at vi får ålreite

kontakter» (INT3).

En av oppsøkerne uttalte at en «[m]å følge over lang tid på de som er mest sårbare» (INT7). Flere beskriver det å se ungdommene i flere ulike kontekster og arenaer er nyttig og viktig for å få en mer helhetlig forståelse av deres situasjon, og det å være tilgjengelig på flere arenaer kan gjøre det enklere og tryggere for ungdommene å oppsøke feltarbeiderne.

Mange av oppsøkerne beskriver arbeidsmengden som høy, situasjonen som presset, og at de får svært mange henvendelser, samtidig som at et prinsipp er at ingen skal avvises. Flere beskriver det som en evig tidsklemme; -med kolliderende krav og forventninger når det kommer til den faktiske tiden de har til rådighet, og antall oppgaver de blir satt til. Mangel på tid sees som et hinder for et godt og kontinuerlig arbeid med ungdommene de følger opp, og at arbeidsmengden og antallet ungdommer de følger opp, gir for lite tid til hver enkelt ungdom. En oppsøker uttrykker det slik

«Vi har forferdelig mange ungdommer vi skal følge opp [...] arbeidsmengde det påvirker jo for eksempel faktisk det her endringsarbeidet som vi egentlig har lyst til å jobbe med også. Det å møte ungdom kontinuerlig [...] over tid [...]. Det kan jo ofte blø litt da, når vi har masse ungdommer på lista som vi skal jobbe med samtidig» (INT4).

Uhensiktsmessig ressursfordeling

Noen av oppsøkerne trekker frem rapportskrivning og dokumentasjon som viktig for å kunne lære av ulike situasjoner, og etterlyser et mer «ordentlig» dokumentasjonssystem, der det bedre kan dokumenteres hva oppsøkerne faktisk gjør, og som kan gjøre det enklere å vise til resultater. Flere mener det også er viktig å dokumentere utfordringer, for å kunne synliggjøre behov for tildeling av ressurser og midler. Om dokumentasjon av arbeidet, uttalte en oppsøker «Hvis man ikke gjør det, så er det ikke så rart at man blir lagt vekk heller» (INT2).

Derimot er det mange som er skeptiske til mye rapportskrivning, og mener dette, sammen med annet såkalt «byråkratisk arbeid» som dokumentering, søknadsskriving og hyppige møter,

stjeler for mye tid og ressurser fra det oppsøkende arbeidet, særlig tid som kunne ha blitt benyttet ute i felt.

Flere uttaler også at de mener en stor mengde rapportskrivning bærer preg av prestasjonssøken, - der «prestasjoner» innen oppsøkende arbeid i mindre grad lar seg synliggjøre gjennom rapport- og dokumentasjonsskriving. Dette «publiseringsfokuset» flere av oppsøkerne oppfatter at det er, omtales av en informant som «[g]jennomsyrende mistillit» (INT7), og en annen beskriver dette som at «[a]lt som handler om mennesker og menneskeverd forsvinner da, fordi at mennesker blir et nummer» (INT6).

Diskusjon

Formålet med denne oppgaven har vært å undersøke problemstillingen «Hva trenger oppsøkende arbeidere for å lykkes i jobben», og med dette se på hva oppsøkende ansatte i uteseksjonen opplever at fremmer, men også hemmer, mulighetene til å lykkes i jobben. Å lykkes ble gitt definisjonen «at ungdommen lykkes med målene de selv ønsker å oppnå, og at de gjennomgår en positiv endring og utvikling basert på sitt eget utgangspunkt».

Oppsøkende arbeid er et fagfelt som det i mindre grad har blitt undersøkt og forsket på, da særlig de ansattes opplevelser av egen arbeidshverdag (Pettersen, 2020). Motivasjonen for problemstilling har derfor i stor grad vært å innhente mer kunnskap og oppnå mer forståelse for dette feltet og de ansattes opplevelser og behov, med en oppfattelse om at kunnskap om dette videre kan være fordelaktig for de ansatte selv, ungdommene de ønsker å hjelpe, og dermed også samfunnet i sin helhet.

Datamaterialet basert på intervjuene og spørreskjemaundersøkelsen med de ansatte, og påfølgende analysering, har vist at muligheten til en fleksibel tilnærming til arbeidet, både når det kommer til ungdommene de forsøker å nå, men også i forhold til de ansattes dagsform, er noe mange ansatte fremmer som særlig viktig.

Samtidig er et godt og trygt arbeidsmiljø, med en tydelig og engasjert leder, samt gode og trygge kollegaer, noe som sees som essensielt for trivsel og motivasjon i arbeidet.

Passende arbeidsbelastning og arbeidsoppgaver er også noe som blir sett på som viktig av mange ansatte. Dessverre er det flere som opplever at belastningen er for høy, og som mener at arbeidsressursene blir fordelt på en lite hensiktsmessig måte.

De nevnte funn vil videre bli diskutert, og satt opp mot teorier nevnt tidligere i oppgaven. Deretter vil det bli sett på styrker og svakheter med denne undersøkelsen, og diskutere implikasjoner for videre forskning. Avslutningsvis vil det komme en konklusjon over undersøkelsen, funn og betydning av disse.

Mulighet til fleksibilitet og tilpasning i arbeidet

Fleksibel tilpasning til ungdommene

Flere av de intervjuede arbeiderene peker på at ungdommene de møter er ulike, og derfor har ulike behov. Muligheten til en fleksibel og tilpasset tilnærming til ungdommen, både når det kommer til hvordan en tilnærmer seg disse, men også hvilke aktiviteter eller tiltak som tilbys, blir derfor fremmet som viktig av mange ansatte.

Ungdommene de møter kommer alle med ulike erfaringer og bakgrunn, og det er derfor naturlig at de har ulike behov. Teoriene om hjernens alarmsystem, som blant annet Nordanger og Braarud omtaler i boka «Utviklingstraumer», fungerer som et godt eksempel på hvorfor ulike mennesker kan respondere til og tolke ulike hendelser svært forskjellig, basert på erfaringer tidligere i livet.

Ulike traumatiske opplevelser, som svært stressende hendelser, samt liten opplevelse av å mestre disse, kan medføre utviklingstraumer (Bath, 2015). Samtidig vil manglende erfaringer med reguleringsstøtte fra trygge voksenpersoner kunne medføre et smalt toleransevindu for aktivering, samtidig med liten evne til å selv regulere seg opp eller ned i dette vinduet (Nordanger & Braarud, 2017, s. 39).

Tidligere erfaringer, særlig de med sterke emosjonelle komponenter, som en trusselfølelse, vil kunne lage synaptiske koblinger i hjernen. En kan derfor utvikle en form for sensitivitet for lignende opplevelser senere, og samtidig en slags «mal» for tolkning av disse hendelsene, samt responser og atferd til disse (Nordanger & Braarud, 2017, s. 61).

Dette viser at ulike hendelser kan oppleves og tolkes svært ulikt, basert på tidligere erfaringer. Samtidig viser dette hvordan tidligere erfaringer også kan bidra til at det som i utgangspunktet er trygge situasjoner, kan oppleves som truende.

I lys av dette, kan det sees som forståelig at de oppsøkende arbeiderne må utvise en fleksibilitet i forhold til hvordan de tilnærmer seg de ulike ungdommene, da disse kan oppleve

og tolke ulike situasjoner og tilnærminger på svært ulik måte. Samtidig viser dette at det er behov for å være oppmerksom og kunne tilpasse seg etter hvert som en forstår mer av ungdommens toleranse for aktivering, ulike triggere og hvilke reguleringsmønstre de har.

Tilpasning til egen dagsform

Ifølge flere av oppsøkerne, kan arbeidet virke krevende rent personlig, og at egen dagsform derfor kan spille inn på arbeidet. Mange synes derfor det er viktig å kunne tilpasse arbeidsoppgavene, om de opplever at egen dagsform vil kunne påvirke arbeidet, kollegaer eller ungdommen de møter på en negativ måte. Gianino og Tronick kaller systemet der vi gjensidig påvirker og speiler hverandres emosjonstrykk, intensjoner og hvordan vi fremstår for «The mutual regulation model», noe som kan forklare oppsøkernes opplevelser av at egen mangel på regulering vil kunne spille negativt inn også på kollegaer, og dermed også arbeidet (Gianino & Tronick, 1988).

Bath beskriver hvordan voksne, gjennom samregulering, kan bruke seg selv som et verktøy for å hjelpe ungdom med å regulere emosjoner og mestre utfordrende situasjoner. Dette krever at den voksne utviser ro og trygghet, som ungdommen da kan speile seg i (Bath, 2015).

Om den voksnes dagsform ikke tilsvarer at de greier å fremstå trygg, stabil og rolig den dagen, er det forståelig at det kan være vanskelig å hjelpe ungdommen til å kjenne på dette, da samregulering kan bli utfordrende.

Bath beskriver også hvordan ungdom som opplever at de har få muligheter til å håndtere vanskelige situasjoner, kan utvikle uhensiktsmessige mestringsstrategier som en respons på oppfattet indre og ytre trusler. Voksne som ikke responderer til dette på riktig måte, kan bidra til en syklus av videre uheldige og selvforsterkende atferd og hendelser, der ungdommen stadig vekk opplever å ikke mestre ulike situasjoner, og samtidig ikke blir møtt på sine behov (Bath, 2015).

I tillegg til alkohol, rus og kriminalitet, som alle er sentrale områder uteseksjonen jobber

med, kan vanskene med å regulere seg komme uttrykk på andre måter. Aggresjon og impulsivitet kan være eksempler på dette (Bath, 2015). Høy grad av risikoatferd og sterk emosjonell påvirkning sees hyppigere her, enn hos andre grupper (Greene & Ablon, 2006). Et oversensitivt aktiveringssystem kan, som tidligere nevnt, medføre at flere situasjoner oppleves som truende (Nordanger & Braarud, 2017, s. 64), og slik atferd kan derfor hyppigere komme til uttrykk.

Flere oppsøkere beskriver hvordan de kan oppleve stadige avvísninger fra ungdommene, mot det som fra deres side er vennlige og oppriktige tilnærmelser med formål om å hjelpe ungdommen. Dette, samtidig med nevnte uhensiktsmessige atferdsuttrykk noen ungdommer kan utvise, kan potensielt virke provoserende og krevende, om den voksne selv ikke greier å utøve god emosjonsregulering, også ovenfor seg selv. Også boken *Ute/Inne*, som omhandler oppsøkende sosialt arbeid, forteller hvordan de ansatte kan oppleve avvísning, men også mer aggressive uttrykk som blant annet trusler eller tilrop, når de prøver å tilnærme seg ungdommene. Det beskrives også hvordan dette kan oppleves utrygt og gjøre de ansatte usikre (Erdal, 2006, s. 180).

At oppsøkerne kan tilpasse arbeidsoppgaver til egen dagsform, må derfor sees som hensiktsmessig. Dette da en god samregulering av ungdom krever at den voksne selv mestrer emosjonsregulering, og samtidig virker rolig, trygg og komfortabel ovenfor de ungdommen de møter, slik at ungdommen kan speile seg i dette. Samtidig er det viktig at de ansatte til enhver tid er trygge nok i seg selv til at de kan håndtere situasjoner som potensielt kan oppleves utrygge.

Passende arbeidsbelastning og arbeidsoppgaver

Flere av oppsøkerne opplever at de i manglende grad har mulighet til en tett og kontinuerlig kontakt med ungdommer, da arbeidsmengde, med for mange oppgaver og

ungdommer å følge opp, hindrer dette. Oppsøkerne forteller at det krevet flere møter over tid for å gjøre seg kjent med ungdommen, oppnå en god relasjon, og kartlegge deres behov.

Som tidligere beskrevet, kommer ungdommen med ulike utgangspunkt og bakgrunner, og vil derfor ha behov for ulike hjelpetiltak. En god og grundig kartlegging over tid vil derfor være hensiktsmessig, for å best kunne gi ungdommen den tilpassede hjelpen de har behov for.

Ved å utvise traumebevisst omsorg, er den voksne bevisst på at ungdommens tidligere belastende erfaring kan påvirke deres atferdsuttrykk, situasjonstolkning og mestringsstrategier basert på disse erfaringene (Bath, 2015). En god forståelse av ungdommens situasjon, og å dermed muligheten til å kunne tilnærme seg hver enkelt på en mest mulig hensiktsmessig måte, vil derfor forde at de ansatte har hatt nok tid til å bli godt kjent med ungdommen de møter. Dette er noe flere ansatte opplever at de ikke har mulighet til, og det kan derfor være en hindring for å lykkes.

Samtidig vil ungdom, særlig de med utviklingstraumer, ha behov for trygghet, gode relasjoner og sosiale bånd, for å kunne skape omgivelser der positive endringer kan skapes (Bath, 2015). Maslow og flere andre teoretiker peker på nettopp trygghet som viktig og sentralt for et individs velvære, blant annet gjennom tillitt til folk i omgivelsene (Maslow, 1943). Også dette vil kunne kreve kontinuerlig arbeid, og at oppsøkerne gjennom stadig tilstedeværelse viser seg som trygge og stabile voksne som ungdommen kan ha tillitt til.

Arbeidere i oppsøkende tjenester har derfor en viktig jobb i å fremme trygghet og samtidig skape gode relasjoner til ungdommen de møter. Som Bath beskriver, kan dette være med på å bidra til en sterkere mestringsstro hos ungdommen, og samtidig tro på egen fremtid, noe som kan være viktig for motivasjonen til endring. Disse «pilarene» i en traumebevisst tilnærming skal henge sammen, og sammen fungere som viktige fundament for positiv vekst hos ungdommen (Bath, 2015).

Dessverre oppgir en god del av oppsøkerne av å ha for lite tid til kontinuerlig arbeid

med ungdommen, der mange opplever at tid de helst skulle ha brukt «i feltet» med ungdommen, i stedet må brukes til rapportskrivning, dokumentasjon og det de beskriver som et prestasjonsjag på papiret.

Ettersom arbeidet med ungdommen, som de selv beskriver, kan kreve mye oppfølging og tydelig tilstedeværelse over tid for å lykkes, og at ungdommen, med sine svært varierte og komplekse behov behøver ulik oppfølging, er det også naturlig at dette arbeidet vanskelig kan følge fastsatte maler som skal fungere for alle.

Samtidig kan det derfor forstås at «resultatene» og hvorvidt de ansatte lykkes i arbeidet vanskeligere lar seg vise gjennom statistikk og rapportskrivning etter strenge formaliteter, men at dette heller må sees i sammenheng med ungdommens utgangspunkt, livssituasjon og hvorvidt de selv greier å nå de målene de ønsker å oppnå.

Opplevelsen av at en har for mange arbeidsoppgaver og samtidig for lite tid til hver oppgave, kan, i følge Harju, Hakanen og Schaufeli (2016) være en kilde til overveldende jobbstress, innen en «Quality of Job-Life tilnærming». Disse beskriver også for mange oppgaver eller målsettinger, samtidig med at man ikke ser verdien eller formålet med oppgavene en er satt til å utføre, som potensielle stressorer med negativ påvirkning på ansattes helse og arbeidsutøvelse.

Godt og trygt arbeidsmiljø

Som det kommer frem i resultatdelen, er et godt arbeidsmiljø og gode relasjoner til både kollegaer og sjef noe mange av oppsøkerne opplever som viktig. Et godt psykososialt miljø og gode mellommenneskelige relasjoner på jobben skal ha både direkte og indirekte betydning på de ansattes helse og velvære (Harju, Hakanen & Schaufeli, 2016), og kan derfor sees som et mål i seg selv.

Gode sosiale forhold på arbeidsplassen, gjennom blant annet gode sosiale nettverk og

opplevelser av støtte, kan påvirker både arbeidsmotivasjon og trivsel. Dette kan særlig være viktig ved yrker med mye menneskekontakt og der de ansatte må gi mye av seg selv i jobben (Harju, Hakanen & Schaufeli, 2016), slik som de oppsøkende ansatte i utetjenesten. De ansattes trivsel og helse vil derfor også kunne ha påvirkning på jobben som utøves, og dermed også ha innvirkning på de ungdommen de møter og prøver å hjelpe. Å aktivt jobbe for et godt arbeidsmiljø og gode sosiale relasjoner på arbeidsplassen er, som de ansatte også peker på, med på å påvirke de mellommenneskelige relasjonene, og viser derfor at det nytter å ha fokus på dette.

De ansatte forteller at kollegaers engasjement virker smittende, og at de også ser det som positivt å kunne diskutere ulike situasjoner og opplevelser med kollegaer. Dette både for å lære og reflektere, men også for støtte og gode samtaler ved utfordrende hendelser.

Følelsen av å ha kompetanse i situasjonene en møter i jobben, skal kunne minimere en følelse av overveldende arbeidsbelastning, og videre de negative helsekonsekvensene dette kan ha for den ansatte. En opplevelse av læring og faglig utvikling i arbeidsoppgavene kan ha samme effekt (Harju, Hakanen & Schaufeli, 2016) og kan derfor være med på å forklare hvorfor de oppsøkende arbeiderne opplever det positivt med diskusjoner, refleksjoner og tilbakemeldinger både fra kollegaer og ledere, noe som potensielt kan medføre mer kunnskap og læring.

God veiledning eller deling av refleksjoner som kan føre til mer kunnskap krever en viss gjensidighet mellom de som diskuterer eller mellom veileder-mottaker, for at denne veiledningen skal oppleves som noe positivt, nyttig og noe som gir læring (Erdal, 2006, s. 205). Dette kan forklare at flere av oppsøkerne poengterer viktigheten av et godt, åpent og trygt arbeidsmiljø, for at de skal kunne ha nytte av slike samtaler.

De ansatte peker også på viktigheten av å være trygg på sine kollegaer og ledere, og hvordan dette gjør det enklere å gjøre en god jobb og gjøre gode evalueringer. Å føle seg trygg

i jobben kan samtidig medføre bedre trivsel, mer produktivitet og effektivitet i arbeidet (Harju, Hakanen & Schaufeli, 2016) noe som må sees som hensiktsmessig, da mange av oppsøkerne opplever arbeidsbelastningen som for høy.

Samtidig er det flere som forteller at de ønsker at leder skal vise tillitt til de ansattes vurderinger og kompetanse, og også gjerne oppfordre til å prøve nye metoder i arbeidet. Mulighetene til å selv kunne påvirke arbeidet og bruke sine ferdigheter og kompetanse viktig for å føle at en mestrer arbeidet, noe som igjen også er knyttet til ansattes helse og trivsel (Harju, Hakanen & Schaufeli, 2016).

Styrker og begrensninger ved undersøkelse og gjennomføring

Utvalg

Intervjuobjektene i denne undersøkelsen kommer alle, med unntak av ett, fra de største byene i Norge. Den siste er eneste ansatt ved en liten virksomhet i en mindre kommune. Da det var opp til avdelingene selv å videresende informasjon om intervjuene til sine ansatte, var det derfor avhengig av dette for at ansatte skulle høre om prosjektet og dermed få mulighet til å bidra.

Mangelen på datamateriale fra ansatte og virksomheter i mindre kommuner og virksomheter kan sees som en svakhet, da dette fører til at det i mindre grad er undersøkt hvilke erfaringer de har, til fordel for storbynettverkene. Ettersom det for oppsøkende sosialt arbeid ikke er noen tydelige, landsdekkende retningslinjer eller maler for utøvelse og styre av virksomhetene, men at dette heller er opp til hver enkelt kommune, er det grunn til å tro at det kan være store forskjeller i hvordan disse er organisert. Det vil også kunne være stor forskjell på sosiale og miljømessige kontekster i små kommuner, kontra de største byene.

Selv om det kan sees som en svakhet at datamaterialet nesten utelukkende omhandler

oppsøkende tjenester i de største byene, er det også her det er flest oppsøkende tjenester, og der disse tjenestene er mest etablerte. Det kan derfor være naturlig at det er her det er mest data å hente, og at erfaringene også derfor er noe en god del oppsøkere kan kjenne seg ved.

Oppgaven baserer seg på 11 kvalitative dybdeintervjuer og kvalitativ spørreskjemaundersøkelse, noe som gir grundig og rikholdig datamateriale fra en del informanter. Dette kan derfor gi mye informasjon som kan knyttes til problemstillingen om hva oppsøkerne trenger for å gjøre en god jobb. Samtidig er kjønns- og aldersfordelingen blant informantene nokså godt fordelt. Erfarings- og utdanningsbakgrunn, samt hvor lang fartstid den ansatte har i oppsøkende tjenester, er også relativt variert.

Denne variasjonen i ansattgruppen kan sees som positivt, da det muligens kan åpne for flere ulike perspektiver og erfaringer fra arbeidet. Ansatte med mange års fartstid i tjenestene kan ha mer og annen erfaring enn de mer nyansatte, og kan derfor gi flere ulike refleksjoner. Variert kulturell bakgrunn hos de ansatte vil også kunne være en fordel for mer diversitet i refleksjonene.

Intervjuene

Intervjuene ble gjennomført både digitalt og fysisk. En fordel med digitale intervjuer kan være at det blir enklere å få flere informanter til å kunne delta, samt større demografisk variasjon, som sees som positivt.

En svakhet med dette kan derimot være mulige tekniske problemer som for eksempel dårlig lyd eller signalproblemer, noe som kan være forstyrrende for intervjuet. Ved digitale intervjuer kan det potensielt være vanskeligere å oppfatte kroppsspråk og om enkelte ord legges særlig trykk på. En annen mulig effekt av digitale intervjuer kunne ha vært at dårligere kommunikasjon mellom intervjuer og intervjuobjekt, og dermed mindre åpne svar, men det virket ikke til å ha noe særlig effekt i dette prosjektet.

Intervjuene var semistrukturerte, men basert på en intervjuguide. Dette fører til større

fleksibilitet forintervjuer, da rekkefølgen på spørsmål kan tilpasses samtalen, samt at andre spørsmål kan legges til om det er hensiktsmessig (Tjora, 2021, s. 243). En mer fleksibel tilnærming vil også kunne føre til bedre og mer naturlig flyt i intervjuet, og en mer åpen samtale mellom intervjuer og intervjuobjekt. Samtidig kan det gjøre det enklere for intervjuobjektene å være avslappet, og dele refleksjoner og tanker fortløpende (Langdridge, 2004, s. 56).

Intervjuer sørget samtidig for at intervjuobjektene skulle være komfortable med å vise interesse for alle typer for svar, også når informantene dro noen digresjoner utenom spørsmålene. Intervjuer hadde også en positiv framtoning, og uttrykte at bidrag ble satt pris på. Dette ble blant annet gjort ved mimikk og ordlyder underveis (Langdridge, 2004).

Analysering

En potensiell ulempe med kvalitative intervjuer og forskning kan være at de etterlater mye rom for subjektivitet og tolkning hos forskeren, da metoden er svært fleksibel. Dermed kan datamaterialet en genererer og resultatene i stor grad bli påvirket av forskers synspunkter, og intervjuene kan potensielt påvirkes av samspillet som oppstår mellom forsker og intervjuobjekt under intervjuene (Langdridge, 2004). Under kodingsprosessen er det opp til forsker å vurdere hva som er mest relevant, og hva en burde fokusere på. I tillegg er det opp til forsker å finne teoretisk grunnlag, og undersøke dette opp mot resultatene.

Dette trenger derimot ikke dette sees som en svakhet ved kvalitativ forskning, da forskers refleksivitet og subjektivitet fungerer som et verktøy i forskningen (Braun & Clarke, 2022). Refleksiviteten kan fungere som et verktøy ved at det kan øke tryggheten rundt egne funn, samt kongruens og kredibilitet rundt funnene (Peddle, 2022). Samtidig kan det fungere som en veileder for forsker i analyser, og også bidra til å redusere eventuelle påvirkninger av bias. Subjektiviteten kan fungere som verktøy for å oppnå god kontakt og fremme trygghet hos informantene, og dermed kunne gi bedre datamateriale (Darawsheh, 2014).

Ved transkripsjonene av lydopptak er det som nevnt ulike aspekter ved det språklige,

som toneleie, som kan være vanskelig å vise ved skriftlig materiale, men det er forsøkt å ta høyde for dette ved noen kodetegn. En vil likevel kunne miste noe av språklige variasjoner og betydninger av disse i det transkriberte materialet, og dermed miste noe av betydningen i det informantene uttrykte.

Det åpnes også for noe subjektivitet hos den som transkriberer når det kommer til hvor mye fokus en har på å kode utbrudd, trykklegging og endringer i toneleie. Flesteparten av intervjuene transkribert av forskningsassistent, og en har derfor ikke selv kontroll på hvordan intervjuene er blitt transkribert. For å mimere effekten av å selv ikke ha deltatt i transkriberingen, og dermed ikke hørt intervjuene, ble materialet gjennomgått og gjennomlest flere ganger. Dette for å forsøke å bedre oppfatte og forstå den opprinnelige meningen bak det som ble uttrykt, ettersom ulike trykk og endringer i toneleie forsvinner ved transkriberingen (Braun & Clarke, 2022).

Implikasjoner for videre forskning

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at muligheten til fleksibilitet i arbeidet, passende arbeidsmengde og meningsfulle arbeidsoppgaver, og et godt og stimulerende arbeidsmiljø er noe som oppleves som viktig for at de oppsøkende arbeiderne skal kunne lykkes i jobben. Disse resultatene samsvarer i stor grad med tidligere nevnte teoretiske grunnlag, og kan derfor underbygges med dette.

Arbeiderne i oppsøkende tjenester kan tidvis ha relativt psykisk krevende arbeidsdager, høy arbeidsbelastning og samtidig møte ungdommer med svært krevende livssituasjoner. For videre forskning hadde det derfor vært interessant å se nærmere på hvordan høy arbeidsbelastning, krevende arbeidsoppgaver og samtidig høy psykisk belastning i jobben kan påvirke de ansatte, og ikke minst hvordan slik opplevd belastning kan minimeres.

Videre forskning kunne ha sett på i hvilken grad ansatte i oppsøkende tjenester opplever

omsorgsslitasje, og hvilke faktorer som da er med på både øke og minske denne slitasjen. Ansattes opplevelser av stress i jobben, og samtidig hvordan dette påvirker deres «Quality of Job Life», hadde også vært interessante aspekter å undersøke.

Flere av oppsøkerne omtaler at det er mye fokus på rapportering og å dokumentere resultater i arbeidet, men at måten dette gjøres på ikke er hensiktsmessig og heller ikke gir gode mål på hvorvidt de ansatte lykkes i arbeidet, og virkningen det har på ungdom. Samtidig er det mange som opplever at slik dokumentasjon- og rapportskrivning krever unødvendig mye ressurser og tid.

Det hadde derfor vært av interesse å ha undersøkt hvordan et bedre rapporterings-, dokumentasjons- og måleverktøy kunne ha sett ut. Samtidig kunne en ha undersøkt hvordan slike verktøy kunne ha bedret effektiviteten i tjenestene, og samtidig ha gitt bedre og mer korrekte mål på hvorvidt oppsøkende tjenester lykkes i å hjelpe ungdom i risiko, og samtidig kartlegge tendenser i ungdomsmiljø.

Oppsøkende sosialt arbeid med ungdom er et lite studert felt, og det er derfor begrenset med eksisterende forskning på området. Det er også lite forskning på hvordan arbeidet oppleves av de ansatte, og hvilke utfordringer de står ovenfor. Hvordan ungdommen som mottar hjelp eller er i kontakt med oppsøkende tjenester opplever dette, er det også lite dokumentasjon på. En kartlegging av det oppsøkende, forebyggende feltets påvirkning på samfunnet hadde vært interessant å ha undersøkt.

Videre forskning på både ansattes og ungdommens erfaringer med feltet, men også det oppsøkende arbeidet som en helhet, kan potensielt gi mye viktig og nyttig informasjon som kunne ha blitt brukt til å utvikle tjenestene på en enda bedre måte, til ungdommen, de ansatte og samfunnets beste.

Konklusjon

Formålet med oppgaven har vært å undersøke hvordan ansatte i oppsøkende tjenester opplever sin arbeidshverdag, og hva de trenger for å lykkes i arbeidet. Det oppsøkende arbeidet styres kommunalt, og har som formål å forebygge rus, kriminalitet og utenforskap hos unge mellom 13-25 år, samt å forsøke å hjelpe allerede utsatte ungdom til bedre livsmestring.

Å lykkes i arbeidet ble her gitt definisjonen «at ungdommen lykkes med målene de selv ønsker å oppnå, og at de gjennomgår en positiv endring og utvikling basert på sitt eget utgangspunkt».

Metoden for undersøkelsen har vært kvalitativ, med dybdeintervjuer og en kvalitativ spørreskjemaundersøkelse, med ansatte i oppsøkende tjenester. Materialet har videre blitt analysert gjennom refleksiv tematisk analyse, som resulterte i tre hovedtemaer som skal fungere som et svar på problemstillingen «*Hva trenger oppsøkende arbeidere for å lykkes i jobben?*».

Følgende viste seg som viktige behov for de oppsøkende arbeiderne: muligheten til en fleksibel tilpasning av arbeidsoppgaver i forhold til ansattes dagsform og hver enkelt ungdoms individuelle behov, passende grad av arbeidsmengde og hensiktsmessig fordeling av arbeidsressurser, og til slutt et godt og trygt arbeidsmiljø, med en trygg, engasjert og tillitsfull ledelse, og gode og trygge kollegafellesskap. Hvorvidt de ansatte opplever å få oppfylt disse behovene i arbeidshverdagen viste seg varierende, men de fremmes alle som viktige for at de oppsøkende arbeiderne skal kunne lykkes i jobben.

Som vist ved det teoretiske grunnlaget, kan alle disse behovene knyttes til de ansattes jobbhelsete og opplevelse av egen jobbkvalitet, noe som videre kan være med på å påvirke i hvilken grad de lykkes i jobben, og greier å hjelpe de utsatte ungdommene på best mulig måte.

Eksisterende forskning på oppsøkende sosialt arbeid er begrenset, og mer forskning på dette feltet kan være hensiktsmessig for å bedre forstå hvordan tjenesten burde organiseres og

utvikles videre. Dette vil kunne være av samfunnsmessig, men også personlig betydning for de som arbeider i, eller er bruker av de oppsøkende sosiale tjenestene.

Referanseliste

- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association. (7th ed.). DOI: 10.1037/0000165-000
- Bath, H. (2015). The Three Pillars of TraumaWise Care: Healing in the Other 23 Hours. *Reclaiming children and youth*, 23(4). 1-10.
https://www.traumebevisst.no/kompetanseutvikling/filer/23_4_Bath3pillars.pdf
- Bjerkevik, J. (2019, 28. mars). *Hva er oppsøkende arbeid, og hvorfor er det et viktig bidrag i tjenesteutvikling på det sosialfaglige feltet?*. Impact Challenge.
<https://www.impactchallenge.no/siste-nytt-2019/2019/5/22/joachim-bjerkevik>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology, Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis. A Practical Guide*. SAGE publications
- Cambridge Dictionary. (u. å.) *Meaning of resilient in English*. Cambridge Dictionary. Hentet 20. April 2023 fra <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/resilient>
- Darawsheh, W. (2014). Reflexivity in research: Promoting rigour, reliability and validity in qualitative research. *International Journal of Therapy & Rehabilitation*, 21(12), 560–568. <http://doi.org/10.12968/ijtr.2014.21.12.560>
- Erdal, B. (red.) (2006). *Ute/Inne. Oppsøkende sosialt arbeid med ungdom*. Gyldendal Forlag
- Gianino, A. & Tronick, E. Z. (1988). The mutual regulation model: The infant's self and interactive regulation, coping, and defensive capacities. *Stress and coping*. 47–68. Erlbaum.

- Greene, R. & Ablon, S (2006). *Treating explosive kids: The Collaborative Problem – Solving Approach*. The Guilford Press.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J. & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>.
- Korusoslo. (2020). *Oslostandard for oppsøkende arbeid med utsatt ungdom*. Oslo Kommune, Byrådsavdeling for eldre, helse og arbeid
<https://korusoslo.no/wp-content/uploads/2020/10/Oslostandard-for-oppsokende-arbeid-med-utsatte-unge-webversjon-FERDIG.pdf>
- Langdridge, D. (2004). *Psykologisk forskningsmetode. En innføring i kvalitativ tilnærming*. (4). Fagbokforlaget
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Nordanger, D. Ø. & Braarud, H. C. (2017). *Utviklingstraumer. Regulering som nøkkelbegrep i en ny traumepsykologi*. Fagbokforlaget
- Ogden, P., Pain, C. & Fisher, J. (2006). A Sensorimotor Approach to the Treatment of Trauma and Dissociation. *Psychiatric Clinics of North America*, 29(1), 263-279.
<https://doi.org/10.1016/j.psc.2005.10.012>
- Peddle, M. (2022). Maintaining reflexivity in qualitative nursing research. *Nursing Open*, 9, 2908–2914. <http://doi.org/10.1002/nop2.999>
- Perry, B. & Szalavitz, M. (2006). Applying principles of neurodevelopment to clinical Work with maltreated and traumatized children. *Working with traumatized youth in child welfare*. S. 27-52. Basic Books

Pettersen, O. M. (2020). *Kunnskapsgrunnlag – Oslostandard for oppsøkende arbeid med utsatt ungdom*. Oslo Kommune, Velferdsetaten

<https://korusoslo.no/wp-content/uploads/2020/10/Kunnskapsgrunnlag-til->

[Oslostandard-webversjon-FERDIG.pdf](#)

Schore, A. (2003). *Affect regulation and the repair of self*. W. W. Norton

Siegel, D. J. (2012). *Developing Mind, Second Edition*. New York: Guilford Publications.

Tjora, A. (Red.). (2021). *En smak av forskning. Bacheloroppgaven som prosjekt, prosess og produkt*. Cappelen Damm Akademisk

