

Johnsen, Julie

## **Personlig kompetanse i barnevernsinstitusjon for ungdom**

*Den ansattes personlige kompetanse sett i  
sammenheng med voldsuttrykk og tvangsbruk*

## **Personal competence in child welfare institutions for youth**

*The employee's personal competence in relation to  
expressions of violence and the use of coercion*



Johnsen, Julie

## **Personlig kompetanse i barnevernsinstitusjon for ungdom**

*Den ansattes personlige kompetanse sett i sammenheng med voldsuttrykk og tvangsbruk*

## **Personal competence in child welfare institutions for youth**

*The employee's personal competence in relation to expressions of violence and the use of coercion*

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid  
Veileder: Larsen, Celine Borge  
Mai 2024

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



**NTNU**

Kunnskap for en bedre verden



## Sammendrag

Barnevernsinstitusjoner for ungdom tar sikte på å ivareta behovene deres på best mulig måte, og de ansatte skal gjennom sin helhetlige kompetanse være rustet til å møte de unge på en hensiktsmessig måte. Ungdommer som av ulike årsaker er plassert på institusjon kan ha mange grunner til å ha det vanskelig og sitte inne med negative følelser. Det er da den profesjonelles oppgave å møte den unge på en hensiktsmessig måte, slik at den unge føler seg trygg og ivaretatt, og for å avverge økende aggresjon som resulterer i utagering. Den ansattes væremåte, eller personlige kvaliteter, betegnes på fagspråket som del av den personlige kompetansen, og forstås atskilt fra kunnskapen man tilegner seg på universitetene. Denne studien fremhever betydningen personlig kompetanse kan ha for den profesjonelle yrkesutøvelsen, og setter dette i sammenheng med voldsuttrykk fra ungdom på barnevernsinstitusjon. Forskning viser at personlige kvaliteter ved den ansatte kan ha innvirkning på ungdommens atferdsmønster. Slike funn sier noe om at den personlige kompetansen kan ha noe å si for hvorvidt ungdommen blir aggressiv eller voldelig, og dermed også for hvorvidt tvangsbruk kan bli vurdert nødvendig. Både ungdommene selv og de ansatte påpeker i studien viktigheten av å møte ungdommene med kjærlighet og varme fremfor den opplevde kalde «profesjonalitetsmaska», for å oppnå hensiktsmessige relasjonelle samspill, og for å avverge tvangsbruk som strengt tatt kunne blitt unngått. Personlig kompetanse fremheves altså i denne studien som betydningsfull for den helhetlige profesjonelle yrkesutøvelsen, og blir her belyst i sammenheng med voldsuttrykk fra ungdom på barnevernsinstitusjon. Med dette utgangspunkt presenterer oppgaven et kritisk blikk på hvordan sider ved den ansatte kan ha innvirkning på vold, og problematiserer dette opp mot bruk av tvang.

## Abstract

Child welfare institutions for youths aim to meet their needs in the best possible way, and the staff should be equipped through their comprehensive expertise to interact with them in an appropriate manner. Youths are placed in institutions for various reasons, and they may have reasons to struggle and possess negative emotions. It is the professional's task to meet the youth in an appropriate manner, so that they feel safe and cared for, and to prevent escalating aggression leading to acting out. The employee's behaviours, or personal qualities, is referred to in professional jargon as part of the personal competence and is understood separately from the knowledge gained at universities. This study highlights the importance of personal competence in professional practice and relates this to expressions of violence from youth in child welfare institutions. Research shows that personal qualities of the employee can influence the youths' behavioural patterns. Such findings suggests that personal competence can influence whether the youth become aggressive or violent, and therefore also whether the use of coercion may be deemed necessary. Both the youth themselves and the staff emphasizes in the study the importance of approaching the youth with love and warmth rather than the perceived cold "mask of professionalism". This in order to achieve appropriate relational interactions and to prevent the use of coercion that could have been avoided. Personal competence is thus emphasized in this study as significant for the holistic professional practice and is illuminated here in relation to expressions of violence from youth in child welfare institutions. With this foundation, the paper presents a critical examination of how personal aspects of the employee can have impact on violence and problematizes this in relation to the use of coercion.

# Innholdsfortegnelse

Sammendrag .....	1
Abstract .....	2
<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>4</b>
1.1 Bakgrunn for valg av tema .....	4
1.2 Problemstillingen .....	5
1.3 Definisjoner og avgrensninger i oppgaven.....	6
1.4 Oppgavens oppbygging .....	6
<b>2.0 Teori</b> .....	<b>7</b>
2.1 Kompetansemodell.....	7
2.2 Personlig kompetanse og konflikthåndtering .....	8
<b>3.0 Metode</b> .....	<b>9</b>
3.1 Litterær oppgave .....	9
3.2 Søkeprosessen .....	9
3.3. Forskningens relevans og kildekritikk.....	10
<b>4.0 Litteratur</b> .....	<b>11</b>
4.1 Fra ungdommenes perspektiv .....	11
4.1.1 Kjærlighet i barnevernet .....	11
4.1.2 Å bli møtt med menneskelighet og følelser.....	12
4.1.3 Utholdenhet og anerkjennelse overfor selvet .....	12
4.1.4 Krenkelse og avmakt.....	13
4.2. Fra de ansattes perspektiver .....	13
4.2.1 Personlig og profesjonell .....	14
4.2.2 Relasjonsferdigheter.....	14
4.2.3 Konflikthåndtering.....	16
<b>5.0 Diskusjon</b> .....	<b>17</b>
5.1 Tilfredsstillelse av ungdommenes behov .....	17
5.1.1 Utfordringer med nærhet.....	18
5.2. Personlig kompetanses innvirkning på voldsuttrykk og tvangsbruk .....	19
5.2.1 Utholdenhet som verktøy .....	20
5.2.2 Betydningen av tillit og tillitsbrudd i relasjonen .....	21
5.2.3 Å minske avmakten.....	22
5.3 Kan personlig kompetanse utvikles?.....	23
<b>6.0 Oppsummering og avsluttende refleksjoner</b> .....	<b>26</b>
<b>7.0 Litteraturliste</b> .....	<b>28</b>

## 1.0 Innledning

### 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Kompetansekrav i barnevernet og på institusjoner engasjerer mange og blir stadig belyst i media. «Instukids» er tittelen på vårens Brennpunkt av NRK, hvor stemmene til ungdommer som bor på barnevernsinstitusjoner i Norge blir frontet. Dokumentaren viser hvordan de unge kan ta skade av institusjonsopphold, noe som er interessant siden det virker motsatt av hensikten med barnevernet. Det at slike realiteter blir belyst er viktig for at kompetansekrav i norske barnevernsinstitusjoner skal bli hevet, slik at de unge kan få best mulig utbytte av tiltak som tross alt skal være til hjelp.

En annen realitet er volden som blir utøvd av barnevernsbarn og -ungdom. En fersk og omfattende studie viste at hele 81 prosent av ansatte på barnevernsinstitusjon rapporterte å ha blitt utsatt for vold eller trusler om vold i løpet av de siste seks månedene (Nielsen et al., 2023, s. 4). Vold og trusler på arbeidsplassen har blitt et samfunnsproblem (Skau, 2024, s. 165), og statistikken viser at utfordringene er spesielt gjeldende på barnevernsinstitusjoner. Det jobbes kontinuerlig med kompetanseutvikling på universitetene og i arbeidslivet for at sosialarbeidere skal bli best mulig rustet til å forebygge og håndtere voldsrelatert atferd, men en kan spørre seg om det er den faglige og teoretiske kompetansen som ikke holder mål, eller om det er noe annet?

*Personlig kompetanse* har stadig blitt tillagt mer verdi og oppmerksomhet både i yrkes- og utdanningssammenheng. Dette er en kompetansetype som er utfordrende å måle og definere, noe som gjør at den kanskje kan falle litt utenfor i vurderingen av en god sosialarbeider. Denne oppgaven fordyper seg i personlig kompetanse og hva den kan ha å si for den profesjonelle yrkesutøvelsen, spesifikt for konflikt- og voldshåndtering av ungdom som bor på barnevernsinstitusjon. Sentralt i oppgaven er hvorvidt vold med påfølgende bruk av tvang kan ha sammenheng med den ansattes personlige kompetanse.

Temaet personlig kompetanse har høy relevans for sosialt arbeid, da det vektlegges som en sentral kompetanse både for studenter og sosialarbeidere. Som sosialarbeider er man i kontakt med mange mennesker som befinner seg i sårbare situasjoner, og det å “bruke seg selv” og sine personlige kvaliteter, anses som sentralt i profesjonsutøvelsen. Gjennom sosionomutdanningen blir temaet stadig belyst, og man blir som student oppfordret til å reflektere over hvordan profesjonsutøvelsen blir farget av personligheten.



Barnevern og institusjonsarbeid har relevans for sosialt arbeid, da man som sosionom blant annet kvalifiseres til å arbeide innenfor dette området. Gjennom utdanningen har vi hatt egne emner som omhandler barnevern, hvor blant annet miljøterapeutisk arbeid og arbeid med barn og ungdom har vært sentrale tema.

Personlig har jeg gjennom tiden som sosionomstudent arbeidet som tilkallingsvikar og ferievikar på en barnevernsinstitusjon for ungdom med lav atferd. Jeg har gjennom dette arbeidet fascinert meg over ulikheter mellom oss ansatte på institusjonen, og over hvordan personlige kvaliteter kan virke som et verktøy i arbeid med ungdommene. Siden dette interesseområdet sammenfaller med relevansen for sosialt arbeid valgte jeg å fordype meg i dette temaet i oppgaven.

## 1.2 Problemstillingen

Med utgangspunkt i “personlig kompetanse” som tema, og spesifikt i sammenheng med arbeid med ungdom på barnevernsinstitusjon, har jeg formulert følgende problemstilling for oppgaven:

*«På hvilken måte kan den ansattes personlige kompetanse ha innvirkning på voldsuttrykk fra ungdom på barnevernsinstitusjon med påfølgende tvangsbruk?»*

Den ansattes personlige kompetanse utgjør altså kjernen i oppgaven, og teorigrunnlaget i oppgaven sier noe om hvilken betydning personlig kompetanse har for profesjonell praksis. Med utgangspunkt i dette fordypet oppgaven seg i hvordan personlige aspekter ved den ansatte kan ha innvirkning på ungdom på barnevernsinstitusjon, med særlig fokus på betydningen det kan ha for voldsuttrykk og påfølgende tvangsbruk.

Jeg mener temaet “personlig kompetanse” er viktig å belyse da det har vist seg å spille en betydningsfull rolle for den helhetlige profesjonsutøvelsen. I tillegg mener jeg temaet bør belyses med hensyn til avverging av unødig tvangsbruk på barnevernsinstitusjoner.

Tvangsbruk kan bli benyttet i avveide tilfeller hvor den ansatte vurderer det som nødvendig, og det skjer ofte som konsekvens av ulike former for voldsuttrykk. Tvang er noe man ønsker å minimere bruken av, blant annet med hensyn til den unges trygghet og utvikling. Oppgaven går i dybden på hvordan den ansattes personlige kompetanse kan ha innvirkning på den unges atferd, hvorvidt den kan ha innvirkning på vold og tvangsbruk, og hvorvidt den bidrar til sunn eller usunn utvikling for ungdommen.

Oppgaven tar sikte på å fremheve ungdommene selv sine perspektiver på de ansattes personlige kompetanse og konflikthåndtering, men de ansattes og arbeidsgiveres synspunkter blir også inkludert for å støtte opp om diskusjonen.

### 1.3 Definisjoner og avgrensninger i oppgaven

*Personlig kompetanse* betraktes som en del av vår samlede profesjonelle kompetanse.

Begrepet «kompetanse» innebærer evnen til å finne løsninger og mestre utfordringer, basert på anvendelse av tilegnede kunnskaper og ferdigheter (Utdanningsdirektoratet, 2020). Det «personlige» kan noe forenklet beskrives som en kvalitet ved vår væremåte (Skau, 2024, s. 62). Begrepet er nært beslektet med “personlig egnethet” og “personlige kvaliteter” (Skau, 2024, s. 74), og disse begrepene blir derfor brukt litt om hverandre gjennom oppgaven.

Min tolkning av personlig kompetanse er at det beskriver de egenskaper man innehar på bakgrunn av personlighet og væremåte, som kan innebære både medfødte og tillærte komponenter, og som akkumuleres til «den du er» som person i møte med andre. På den måten kan man si at det er den personlige kompetansen som i størst grad skiller profesjonsutøvere fra hverandre.

Begrepet «*voldsuttrykk*» er et vidt begrep som jeg har valgt å benytte for å kunne omfavne kompleksiteten. Med begrepet menes alle negative uttrykk ungdommer utviser som rettes mot andre mennesker eller gjenstander. I dagligtalen snakker man om at ungdommene er fysisk eller verbalt «utagerende», eller at de utviser «utagerende atferd». Slik atferd kan eksempelvis utvises i form av høylytt roping, trusler, slag, spark, lugging og biting. I denne oppgaven forstås all slik atferd som voldsuttrykk.

### 1.4 Oppgavens oppbygging

Oppgaven starter med å i kapittel 2 fremlegge et teoretisk perspektiv på kompetanseforståelse hvor personlig kompetanse er fremtredende for profesjonaliteten, og hvor personlig kompetanse anses som betydningsfullt for konflikthåndtering. Videre i kapittel 3 blir oppgavens metode, søkeprosessen og kildekritikk presentert. Kapittel 4 utgjør litteraturkapitlet hvor fagkunnskap og forskning på området blir fremlagt, og denne delen er delt inn i to underkapitler. Det ene underkapitlet går i dybden på personlige kvaliteter som verdsettes av de unge selv, mens det andre underkapitlet tar for seg de ansattes perspektiver på området. Personlig kompetanse blir i begge underkapitlene knyttet til konflikthåndtering og tvangsbruk. Kapittel 5 utgjør diskusjonen knyttet til problemstillingen med utgangspunkt i funnene fra foregående kapittel. Til slutt blir oppgaven forsøkt sammenfattet i kapittel 6.

## 2.0 Teori

Betydningen av personlig kompetanse utgjør som sagt kjernen i oppgaven, og dette kapitlet vil presentere et teoretisk perspektiv på kompetanseforståelse som fremhever det personlige aspektets betydning. Teorigrunnlaget i oppgaven har ikke direkte tilknytning til vold eller tvangsbruk, men disse fenomenene vil gjennomgående bli sett i lys av det teoretiske perspektivet som i det følgende vil bli presentert.

### 2.1 Kompetansemodell

Greta Marie Skau er kjent for sin profesjonelle kompetanseforståelse, hvor hun har fremhevet personlig kompetanses betydning for profesjonaliteten. Hennes mest anerkjente modell som etter hennes perspektiv illustrerer den profesjonelle kompetansen, er kompetansetrekanten – en modell som likestiller teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlige kompetanse i en helhetlig forståelse av profesjonell kompetanse (Skau, 2024, s. 79-85). Ved å likestille disse tre ulike kompetansene, fremhever modellen betydningen av personlig kompetanse som «like verdifull» som teoretisk og yrkesspesifikk kunnskap.

I hennes siste utgave av «Gode fagfolk vokser» foreslår hun en videreutvikling av modellen, hvor hun illustrerer den personlige kompetansen som en «grunnmur», og teoretisk kunnskap og yrkesspesifikke ferdigheter som «bygninger» over muren (Skau, 2024, s. 93). Denne modellen fremhever ikke bare personlig kompetanse som integrert og sentral i den profesjonelle kompetansen, men som selve fundamentet for de andre elementene, og utgjør dermed en annen dimensjonal forståelse for verdien av personlige aspekter i profesjonsutøvelsen.

Ifølge Skau er personligheten i en endringsprosess gjennom hele livsløpet. Man kan ikke unngå å forandre tenkemåter og reaksjonsmønstre gjennom livet, slik også fysikken er i konstant endring (Skau, 2024, s. 35-36). Det personlige aspektet innebærer en helhetsforståelse av mennesket som dynamisk, med alt det innebærer – blant annet den konstante utvikling av følelser, tanker og kropp (Skau, 2024, s. 62). Den danske professoren Pär Nygren (2004) støtter dette synet på personligheten som dynamisk, blant annet ved å påpeke at den også vil formes gjennom den praktiske og teoretiske læringen som skjer på helse- og sosialarbeiderutdanningene (s. 103).

## 2.2 Personlig kompetanse og konflikthåndtering

Skau sitt teoretiske perspektiv på personlig kompetanse i sammenheng med konflikthåndtering utgjør også et sentralt bakteppe for tematikken i oppgaven. Hun beskriver at konflikter enten er konstruktive eller destruktive (Skau, 2024, s. 149). Når konflikten er konstruktiv kan den oppleves som en frigjøring av energi og “trykk”, og selv om partene ikke nødvendigvis ender opp med å være enige, vil en konstruktiv konflikt resultere i en endring som oppleves positiv (Skau, 2024, s. 149). En destruktiv konflikt har derimot en mer fastlåst struktur, og man risikerer å gjøre skade på relasjonen man ønsker å beskytte, og i verste fall kan det resultere i vold og ødeleggelse (Skau, 2024, s. 149).

Om en konflikt blir konstruktiv eller destruktiv vil til en viss grad påvirkes av sakens innhold, men det er ifølge Skau (2024) sitt perspektiv først og fremst måten vi opptrer på som er utslagsgivende (s. 150). Summen av hvordan vi bruker oss selv i situasjonen, hvordan vi tilnærmer oss motparten og hvordan vi kommuniserer, påvirkes i høy grad av våre personlige kvaliteter som profesjonsutøvere.

## 3.0 Metode

Oppgaven vil nå redegjøre for metodiske aspekter ved oppgaven. Metoden sier noe om hvordan man har gått fram for å finne kilder som er relevante for det man ønsker å diskutere. Det er redskapet som hjelper oss å finne den informasjonen som trengs for studien (Dalland, 2017, s. 52). Det er mange ulike type metoder å velge mellom, og de har ulik relevans avhengig av hva man vil oppnå med undersøkelsen. Dette er en litterær oppgave, noe som vil si at den baserer seg på andres forskning og funn. Jeg vil i det følgende gå nærmere inn på hva en litterær oppgave innebærer.

### 3.1 Litterær oppgave

En litterær oppgave er en metode hvor man innhenter eksisterende forskning, fagkunnskap og teori som er relevant for å kunne besvare problemstillingen (Dalland, 2017, s. 207).

Litteratursøk i ulike databaser er sentralt i denne type studie, og da handler det om å være systematisk og kritisk i utvelgelse og vurdering av kilder. Litterær oppgave er en type “kvalitativ studie”, som betyr at man søker etter mening og opplevelse som ikke lar seg måle (Dalland, 2017, s. 52). En fordel med å bruke litterær oppgave som metode er at det åpner opp for et bredt spekter av opplevelser som er relevant for å kunne besvare problemstillingen så objektivt som mulig.

### 3.2 Søkeprosessen

I søkeprosessen har jeg valgt å søke i databasene Oria, Idunn og Google Scholar. Søkeord jeg har brukt for å finne frem til relevant litteratur, i ulike kombinasjoner med hverandre, er «personlig kompetanse», «personlig egnethet», «personlige kvaliteter», «personal competence», «barnevern», «barnevernsinstitusjon», «child protection», «ungdom», «vold», «violence», «tvang», «forebygging», «kjærlighet» og «anerkjennelse». Videre har jeg aktivt brukt “snøball-metoden” som verktøy, altså søkt i litteraturlister i artikler for å finne relevant litteratur. Jeg har søkt i norsk, dansk og engelsk litteratur.

Jeg begynte søkeprosessen med å lete etter litteratur som omhandler personlig kompetanse og profesjonalitet, for så å søke etter forskning som knytter temaet opp mot ungdom på barnevernsinstitusjon. Videre spisset jeg meg inn på personlig kompetanses betydning for vold og tvang, og søkte dermed etter forskning og litteratur omkring dette. Gjennom hele søkeprosessen har jeg vært opptatt av å fange opp ungdommene selv sine perspektiver, og jeg har derfor i tillegg til databaser sett etter empiri i ulike bibliotek, i ulike organisasjoner, og bladd i lovdata etter relevante NOU'er og stortingsmeldinger.

### 3.3. Forskningens relevans og kildekritikk

Jeg har gjennom søkeprosessen forsøkt å innhente kilder som er direkte knyttet til barnevernsfaglig kontekst, noe jeg har lyktes forholdsvis godt med. Likevel har jeg også inkludert forskning som belyser personlig kompetanses betydning i andre helse- og omsorgsområder, som supplement for å støtte opp om den spissede litteraturen. Videre har jeg i hovedsak benyttet meg av studier med ungdommer som fokusgruppe, men jeg har også inkludert kilder som sikter seg på andre brukergrupper der jeg har sett overføringsverdi.

Litteraturen som ble inkludert i oppgaven er i hovedsak norsk, selv om jeg søkte bredere. Det lå en utfordring i å finne relevant litteratur på andre språk enn norsk på tross av at jeg forsøkte å finne passende søkeord og lette i ulike databaser. Samtidig vurderte jeg norsk litteratur som særlig relevant, da problemstillingen baserer seg på velferdsstatens struktur, hvor den norske konteksten har høy aktualitet. Dansk litteratur ble også vurdert som relevant, da den danske velferdsstrukturen har mange likhetstrekk med den norske.

Videre er både forskning, fagkunnskap og teori som er inkludert i oppgaven relativt nært i tid. Bakgrunnen for dette er at interesseområdet for oppgaven har hatt økende anerkjennelse de siste tiårene, noe som gjør at mesteparten av litteraturen som finnes gjerne er tidsnært. Fordelen med ny litteratur er at den vurderes som aktuell og veiledende for dagens kontekst. En ulempe kan være at det vanskeliggjør sammenligning over tid. I denne oppgaven kunne det for eksempel vært interessant å undersøke dagens forekomst av voldsuttrykk og tvang i forhold til personlig kompetanse sammenlignet med tidligere.

«BarnevernsProffene» fra Forandringsfabrikken utgjør en betydelig del av litteraturen i oppgaven, noe som kan kritiseres da det ikke er en kilde med høy vitenskapelig status. Jeg har likevel vurdert at kilden har høy relevans for oppgavens problemstilling, da den inkluderer ungdommenes erfaringer og meninger på en ærlig og direkte måte. Samtidig sammenfaller den evidensbaserte forskningen som er inkludert i oppgaven mye med hva BarnevernsProffene påpeker, noe som etter min vurdering styrker kildens reliabilitet på tross av manglende vitenskapelighet.

## 4.0 Litteratur

Dette kapitlet tar sikte på å sammenfatte forskning, fagkunnskap og annen litteratur som jeg har sett relevant å trekke inn som grunnlag for diskusjonen. Litteraturen tar sikte på å belyse hvordan den ansattes personlige kompetanse kan ha betydning for ungdommene, med særlig fokus på dens innvirkning på voldsuttrykk og påfølgende tvangsbruk. Litteraturkapitlet er todelt, hvor den første delen tar for seg ungdommens perspektiver, mens den andre delen tar for seg de ansattes ståsted.

### 4.1 Fra ungdommenes perspektiv

Med «ungdom i barnevernsinstitusjon» mener jeg barn og unge i alderen 13-18 år som i regi av barnevernstjenesten har fått utdelt boplass på en atferds- eller omsorgsinstitusjon. Dette er altså ungdommer som bor og får tett miljøterapeutisk oppfølging på institusjon over en gitt periode. Hovedlitteraturen jeg har valgt å inkludere i denne oppgaven innebærer erfaringer fra ungdommer selv som enten er, eller har vært, under barnevernets omsorg. Jeg vil i det følgende fremlegge noen sentrale funn på personlig kompetanses innvirkning på de unges atferd og velvære fra ungdommene selv sitt ståsted, som senere i oppgaven vil bli knyttet opp mot forebygging av vold og tvang.

#### 4.1.1 Kjærlighet i barnevernet

I barnevernsfaglig kontekst snakker man ofte om betydningen av omsorg, empati og andre begreper som kan knyttes til kjærlighet som fenomen. Kjærlighetsbegrepet har etter hvert kommet mer fram på dagsordenen i barnevernspolitikk og -juss, og dermed blitt mer inkludert i dagens praksisrammer. BarnevernsProffene i Forandringsfabrikken (2017) har vært viktige bidragsyttere som blant annet med sitt innspill til ny barnevernlov slo fast at de «har (...) jobba hardt for å lage forståelse for at kjærlighet, i betydningen menneskevarme og nestekjærlighet, nå blir del av norsk barnevern sitt formål.» (s. 3). I dagens formålsbestemmelse heter det at «Loven skal bidra til at barn og unge møtes med trygghet, kjærlighet og forståelse.» (Barnevernloven, 2021, §1-1).

Med utgangspunkt i sine funn basert på intervjuer med institusjonsungdom har Hilde Marie Thrana (2013) foreslått kjærlighet som en kjernekompetanse i den profesjonelle praksis (s. 13-14). Kjærlighetsbegrepet er noe omdiskutert i profesjonell sammenheng, blant annet basert på dets nære og intime assosiasjoner, men Thrana (2014) hevder at begrepet er nødvendig både for å tilfredsstillende nye retningslinjer (s. 5), og ungdommene selv sine ønsker og behov (s. 14). En av BarnevernsProffene påpeker at man må tørre å utvise kjærlighet på tross av at man ikke

alltid får det tilbake, og at “(...) får vi kjærlighet, lærer vi kanskje å gi det tilbake. Og da blir også jobben deres lettere.” (Sanner, 2017, s. 42).

Thrana (2013) argumenterer blant annet for at relasjonen mellom ungdom og ansatt kan betraktes som en erstatning for den «trygge basen» som vanligvis har sin rot i foreldre/barnrelasjonen (s. 13). I profesjonell praksis sammenfatter hun at kjærlighet som kjernekompetanse «handler om å være en person som bekrefter ungdommene ved å vise forståelse, medfølelse og utholdenhet.» (Thrana, 2013, s. 13). På den måten kan man snakke om kjærlighet som en personlig kompetanse, i form av den ansattes personlige evner til å utvise forståelse, empati og engasjement overfor ungdommen.

#### 4.1.2 Å bli møtt med menneskelighet og følelser

Noe som går igjen i intervjuene med ungdommene i Thranas (2013) studier er betydningen av å tørre å være sårbar og «menneskelig» i møte med dem. Dette innebærer å vise følelser, både på godt og vondt, gi fysisk bekræftelse og ha et åpent kroppsspråk (s. 11). Funnene sammenfaller med en av BarnevernsProffenes oppfordring om å “(...) vis at du bryr deg ved for eksempel å gi en klem, et klapp på skuldra, si at du bryr deg på andre måter enn med ord, vi trenger å se og kjenne det på kroppen.” (Sanner, 2017, s. 54).

Dette med ekthet viser seg ofte i kommunikasjonen, og da er det særlig viktig at ord og handlinger stemmer overens. Skau (2024) beskriver god kommunikasjon som kongruent, altså at vi er i stand til å uttrykke ordene vi sier i samsvar med følelsene våre (s. 124). Dette er viktig for at innholdet skal få verdi for mottakeren, og for å bygge tillit i relasjonen. Et av BarnevernsProffenes viktigste råd var “Vis med hele deg at du bryr deg, da stoler vi mer på det.” (Sanner, 2017, s. 54).

#### 4.1.3 Utholdenhet og anerkjennelse overfor selvet

Den ansattes utholdenhet blir trukket fram som særlig viktig for ungdommene. Dette kan utvises i form av å stå i situasjoner hvor ungdommen er avvisende – at man ikke gir opp når man blir vist motstand. «Det å være en utholdende ansatt gav ungdommene et budskap om at de var verdt noe uavhengig av sin atferd.» (Thrana, 2013, s. 12). Det kan altså virke som at utholdenheten kan bidra til å forsterke ungdommens selvverdsettelse.

Flere av ungdommene som ble intervjuet trakk direkte paralleller mellom den ansattes utholdenhet og den opplevde kjærligheten overfor ungdommen (Thrana, 2013, s. 12). En av BarnevernsProffene uttrykte følgende i sin beskrivelse av nyttige ting barnevernet gjorde: “Selv om jeg kunne være veldig vanskelig å ha med å gjøre, ga barnevernet aldri opp. (...)



Stahet og tålmodighet er alltid nøkkelen, hvis man skal prøve å hjelpe noen som har satt opp en vegg mellom seg selv og verden.” (Sanner, 2017, s. 70).

Den tyske professoren Axel Honneth er blant annet kjent for sin anerkjennelsesteori. I lys av denne teorien argumenterer Thrana for at anerkjennelse og kjærlighet er sentralt for utvikling av selvtillit (Thrana, 2022, s. 58). Honneth (2008) beskriver hvordan ulike former for anerkjennelse påvirker selvets utvikling, blant annet selvtillit og integritet, og hvordan dette påvirker individets deltakelse i samfunnet (s.101-104). Dermed kan det virke som at den ansattes evne til å utvise anerkjennelse og utholdenhet ikke bare virker hensiktsmessig i selve situasjonen, men at det også kan ha helsefremmende effekter på ungdommen på sikt.

#### 4.1.4 Krenkelse og avmakt

En ungdom på barnevernsinstitusjon er i en avmaktsposisjon i forhold til de ansatte, og i tillegg opplever mange sterk skepsis og mistillit til de voksne (Thrana, 2014, s. 10). Psykolog Per Isdal (2006) hevder at «Vold er en reaksjon på avmakt, eller nærmere bestemt et forsøk på mestring av avmakt.» (s. 43). Dermed kan man beskue ungdommens avmaktsfølelse overfor de ansatte som en latent trigger som potensielt kan utløse reaksjoner ved tydeliggjøring av maktforholdet. Det kan følgelig virke som den ansattes evne til å dempe den latente avmaktsfølelsen kan ha innvirkning på sannsynligheten for voldsuttrykk.

Honneth (2008) beskriver krenkelser som en motpol for anerkjennelse, og hevder at krenkelser er motvirkende for individets integritet og selvtillit (s. 140). Tvangsbruk kan oppleves krenkende for ungdommen, og kan derfor ifølge Honneths teori virke ødeleggende for selvets utvikling. Basert på sine opplevelser av tvangsbruk forteller BarnevernsProffene at “Det ødelegger oss”, og at “det jeg egentlig trengte, var kjærlighet og bekreftelse” (Sanner, 2017, s. 156).

## 4.2. Fra de ansattes perspektiver

Med “ansatte” mener jeg personer med stilling som miljøterapeut ved en barnevernsinstitusjon for ungdom. I denne delen skal jeg legge fram det som fremkommer som sentrale temaer fra de ansattes perspektiv når det gjelder personlig kompetanse i profesjonell barnevernsfaglig praksis. Det har blitt benyttet datamateriale fra studier som fokuserer på ansatte i barnevernsinstitusjon sine perspektiver på området. I tillegg har jeg inkludert noe forskning på arbeidsgiveres vurdering av de ansattes personlige kompetanse.

#### 4.2.1 Personlig og profesjonell

Den danske professoren i psykologi og sosialt arbeid, Pär Nygren, har hevdet at begrepsapparatet som brukes med «personlig» og «profesjonell» på en paradoksal måte skaper et kunstig skille mellom dem (Nygren, 2004, s. 86). Han støtter seg blant annet på Per Fibæk Laursen som i sitt kapittel om «Personlighed på dagsorden» i «Person og proffesion» konkluderte med at et «(..) centralt aspekt af den professionelle kompetence, at man udføre sit arbejde med følelsesmæssige og personlige kvaliteter (...). De personlige kompetencene er et integrert aspekt af den samlede professionelle kompetence (...)» (Laursen, 2003, s. 36). Noen hevder at det ved ansettelse innen helse- og omsorgstjenester undervurderes hvor mye personlige egenskaper har å si for yrkesutøvelsen, og at holdninger og verdier bør legges større vekt på i rekrutteringsarbeidet (Nøstdal & Aarre, 2023, s. 265). Det er altså flere som fremhever det personlige aspektet som betydningsfullt i den profesjonelle kompetansen

I en studie av barnevernsansatte gjennom gruppefokusintervjuer ble det snakk om hvordan rollen hos de ansatte har endret seg til større aksept for åpenhet for å vise fram sin personlighet i jobben sin (Thrana, 2022, s. 89). Noen av de ansatte som Thrana (2014) intervjuet påpekte at «det å være profesjonell er også å tørre å komme nært ungdommene og vise følelser ovenfor ungdommene.» (s. 82). Det kan altså virke som også de ansatte selv opplever både mer aksept og krav om personlig kompetanse i den profesjonelle yrkesutøvelsen.

Det kan imidlertid virke som at ansatte kan oppleve denne foreningen av det personlige og det profesjonelle som utfordrende, og at grenseoppgangen mellom det private liv og rollen som profesjonell miljøterapeut noen ganger oppleves uklar (Thrana, 2015, s. 47). Uklare grenser mellom det profesjonelle og personlige kan bidra til rolleforvirring eller rollebytte (Unhjem, 2023, s.158), noe som vil være problematisk for å kunne oppnå målet med relasjonen. Kravet om å bruke seg selv og sine personlige kvaliteter i det profesjonelle arbeidet forutsetter at man involverer seg i ungdommenes liv, og på denne måten hevder de ansatte at de nødvendigvis “setter seg selv på spill” (Thrana, 2015, s. 47). Det virker altså som det ligger en utfordring i balansegangen mellom profesjonalitet og ivaretagelse av seg selv på den ene siden, og personlig involvering og investering på den andre siden.

#### 4.2.2 Relasjonsferdigheter

Vektlegging av evnen til å bygge og opprettholde relasjoner kom fram i både intervjuene med ansatte og arbeidsgivere. Basert på intervjuene av arbeidsgivere i helse- og sosialsektoren som Natland og Johannesen (2020) utførte, ble «kommunikasjon» og «relasjon» fremhevet som

viktige dimensjoner i vurderingen av personlig egnethet (s. 93). Informantene påpekte viktigheten av formell kompetanse på dette området, men hevdet samtidig at det er «gradsforskjeller i utførelsen» som knyttes til den personlige egnetheten (Natland & Johannesen 2020, s. 93).

Thrana (2014) fant på grunnlag av sine intervjuer av ansatte at det å lykkes med å bidra til positiv utvikling for ungdommene er «avhengig av den enkelte sosialarbeiders ferdigheter til å bygge relasjoner med ungdom,» (s. 83). En sosialarbeiders evne til å kommunisere og bygge relasjoner som del av dets personlige kompetanse kan naturligvis utvikles gjennom utdanning og praksis, men det vil alltid være ulike utgangspunkt og potensialer på bakgrunn av individuelle og personlige distinksjoner.

Også fra de ansattes side blir utholdenhet fremhevet som en sentral personlig ferdighet. Lillevik og Øien (2010) har undersøkt hvilke kvaliteter ved hjelperen som kan virke forebyggende på vold og trusler. I studien fant de blant annet at de ansatte anser utholdenhet som en svært viktig kvalitet, og da spesielt i form av evnen til å ta seg tid til å forstå meningen bak atferden (Lillevik & Øien, 2010, s. 89). Det å vise at man ønsker å forstå, selv om man ikke nødvendigvis forstår, kan fungere som en form for bekreftelse overfor ungdommen.

I lys av Honneths anerkjennelsesteori belyser Thrana (2015) hvordan utholdenhet kan virke som en form for anerkjennelse overfor ungdommen (s. 35) Utholdenhet i relasjonen kan sammenlignes med det Honneth (2008) legger i det intersubjektive forholdet mellom barn og forelder i sin anerkjennelsesteori (s. 38). Det å forbli i en relasjon med vilje og engasjement på tross av motstand krever med andre ord en dypere følelsesmessig investering i ungdommen. Fra de ansattes ståsted er utholdenhet en sentral egenskap når man skal hjelpe ungdommen med å føle seg sett og anerkjent som et likeverdig menneske (Thrana, 2013, s. 12).

Nøstdal & Aarre (2023) hevder at den ansattes evne til myndiggjøring og «empowerment» overfor brukerne bør vektlegges sterkt ved rekruttering av ansatte i helse- og omsorgssektoren (s. 265). Samtidig hevder de at evnen til å være myndig som profesjonsutøver også er viktig fordi «umyndige tilsette» skaper avmektige brukere (Nøstdal & Aarre, 2023, s. 266). Dermed virker det som at det å kunne myndiggjøre ungdommene, samtidig som man opptrer myndig selv som profesjonsutøver, bør anses som sentrale personlige kvaliteter i arbeid med ungdom på barnevernsinstitusjon.

### 4.2.3 Konflikthåndtering

Konflikthåndtering er en naturlig del av arbeid på barnevernsinstitusjon, og som oppgaven tidligere har belyst vil “måten vi opptrer på” være utslagsgivende for hvordan konflikten utarter seg (Skau, 2024, s. 150). Videre kan konflikthåndteringen ha innvirkning på hvorvidt situasjonen resulterer i vold og økt risiko for at holding og andre former for tvangsbruk blir nødvendig. Det fremkommer i Barnevernsloven at den unge kun skal utsettes for inngrep i deres personlige integritet hvis det “etter en helhetsvurdering er nødvendig i situasjonen” og hvis “mindre inngripende tiltak” viser seg å være utilstrekkelig (Barnevernsloven, 2021, §10-6). I tillegg har vi sett at de unge selv opplever at tvangsbruk er u hensiktsmessig og ødeleggende (Sanner, 2017, s. 156). Siden personlig kompetanse viser seg å ha betydning for konflikthåndtering, kan det også virke som at den ansattes personlige kvaliteter kan ha innvirkning på hvorvidt situasjonen resulterer i tvangsbruk.

Noen ansatte beskriver forståelse som spesielt viktig i bristepunktet mellom konflikt og potensiell vold: “forståelsen danner grunnlaget for gode vurderinger, og bidrar derved til trygghet.” (Lillevik & Øien, 2010, s. 88). Evnen til å holde hodet kaldt slik at man kan gjøre gode og konstruktive vurderinger ser altså ut til å være forebyggende på vold og påfølgende tvangsbruk. Det er likevel viktig å påpeke at den ansatte ikke kan ha full kontroll over ungdommens aggresjonsmønster og handlinger, og at man også kan bli utsatt for “blind” vold (Skau, 2024, s. 164). I noen tilfeller kan man altså se seg nødt til å måtte utføre tvang for å avverge en potensielt farlig situasjon, uavhengig av den profesjonelles personlige kvaliteter.

I tilfeller hvor volden har inntruffet, og situasjonen har gått dit at tvangsbruk blir vurdert nødvendig, viser det seg at den personlige kompetansen også kan ha innvirkning på alvorlighetsgrad og konsekvenser. Lillevik og Øien (2010) fant at «Det er en gjennomgående holdning hos informantene, at i situasjoner hvor en må bruke tvang, er det viktig å minimalisere maktbruken.» (s.90). Dette handler om at man som ansatt allerede besitter mye makt i forhold til ungdommen, og at man under utøvelse av tvang kan minimere avmaktsfølelsen ved å ta i bruk personlige kvaliteter og gjøre det så skånsomt som mulig. Noen av informantene hevdet at det ikke er alle som er personlig egnet til å arbeide med potensielt utagerende brukere, da de “(...) er enten redd, eller så evner de bare ikke å bry seg ...” (Lillevik & Øien, 2010, s. 90). Slike ansatte skaper generelt mer uro ifølge informantene (Lillevik & Øien, 2010, s. 90).

## 5.0 Diskusjon

Med utgangspunkt i litteraturen som ble presentert i foregående kapittel, og sett i lys av Skau sitt teoretiske perspektiv på kompetanseforståelse, vil dette kapitlet forsøke å gjøre en drøfting basert på oppgavens problemstilling:

*«På hvilken måte kan den ansattes personlige kompetanse ha innvirkning på voldsuttrykk fra ungdom på barnevernsinstitusjon med påfølgende tvangsbruk?»*

Med Skau (2024) sitt teoretiske perspektiv på profesjonell kompetanse blir det personlige aspektet trukket fram som likeså betydningsfullt som teoretisk kunnskap og yrkesspesifikke ferdigheter (s 93). Basert på funnene som er blitt inkludert i denne oppgaven, kan man si at forskning på mange måter støtter dette perspektivet. Det kan virke som det foreligger en gjensidig enighet mellom ungdommer og ansatte om at ulike personlige kvaliteter påvirker den helhetlige profesjonsutøvelsen på både godt og vondt.

Diskusjonskapitlet starter med å i 5.1 diskutere hvorvidt den ansattes personlige kompetanse kan ha innvirkning på tilfredsstillende av ungdommenes behov og bidrar til utvikling. 5.2 innebærer en diskusjon rundt hovedspørsmålet i oppgaven, nærmere bestemt på hvilke måter den ansattes personlige kompetanse kan ha innvirkning på voldsuttrykk fra ungdom med påfølgende risiko for tvangsbruk, og mulige konsekvenser av dette. Til slutt innebærer 5.3 en diskusjon om hvorvidt personlig kompetanse kan utvikles.

### 5.1 Tilfredsstillende av ungdommenes behov

Fra ungdommenes perspektiv kan det virke som at det foreligger et grunnleggende behov for nærhet til de ansatte på barnevernsinstitusjon, og at denne nærheten kun kan oppnås gjennom ekte og personlige samspill med de ansatte. Som oppgaven har vært inne på uttrykker ungdommene et behov for kjærlighet, noe som innebærer at den profesjonelle evner å være “menneskelig”, og evner å vise følelser overfor ungdommen. Fysisk bekreftelse, i form av klem eller annen berøring, ble også av ungdommene nevnt som en måte å uttrykke kjærlighet på (Thrana, 2015, s. 45). Funnene gir en forståelse av kjærlighet og ekthet som sentrale behov for ungdommene, og basert på denne forståelsen kan man argumentere for at sårbarhet og ømhet verdsettes fra ungdommenes side som sentrale personlige kvaliteter ved den ansatte. Å tilfredsstillende ungdommenes behov kan regnes som en av barnevernets viktigste oppgaver og ansvar, og man kan på den måten forsvare sårbarhet og ømhet som viktige personlige kvaliteter for den ansattes profesjonalitet.

Videre ble den ansattes utholdenhet trukket fram som betydningsfull for ungdommenes opplevelse av kjærlighet. Ut fra Thranas (2013) studier kan det virke som hvorvidt den ansatte er utholdende med ungdommen har sammenheng med ungdommens verdsettelse av seg selv (s. 12). Som vist i litteraturkapitlet knyttes den ansattes utholdenhet opp mot ungdommens opplevelse av å bli sett, anerkjent og følelsen av å være verdt noe. Følgelig kan man argumentere for at utholdenhet kan ha innvirkning på ungdommenes selverdsettelse, ved at de får en bekreftelse på at de på et vis er verdt å «stå i det» for. Den ansattes evne til å være utholdende kan knyttes nært opp mot tålmodighet, vilje og stahet, som er noen av egenskapene ungdommene selv trakk fram som viktige i møte med dem. Også de ansatte anså ulike former for utholdenhet som viktig i profesjonsutøvelsen. Med utgangspunkt i disse funnene kan man argumentere for utholdenhet som personlig egenskap utgjør et viktig bidrag til den ansattes personlige kompetanse.

Kjærlighet kan som oppgaven har vært inne på utvises i form av nærhet, fysisk bekreftelse og utholdenhet, og utgjør ifølge Honneth og Thrana en sentral anerkjennelsesform. I følge Honneth (2008) er anerkjennelse grunnleggende for selvets utvikling, blant annet for selvtilitt og selverdsettelse (s. 101-104). Man kan argumentere for at oppbygging av selvtilitt er spesielt viktig for ungdom som er under barnevernets omsorg, da det foreligger en større sannsynlighet for at de i oppveksten har opplevd manglende bekreftelse og anerkjennelse. Honneth (2008) redegjør også for hvordan selvtilitt er sentralt for videre selvstendighet i samfunnet, noe som kan hevdes å ofte være et langsiktig mål for disse ungdommene.

Vi har også sett at det å bli vist kjærlighet kan være viktig for å lære å utvise kjærlighet selv. Som nevnt i foregående kapittel ble det av BarnevernsProffene hevdet at "(...) får vi kjærlighet, lærer vi kanskje å gi det tilbake." (Sanner, 2017, s. 42). En tolkning av utsagnet kan være at å bli utvist kjærlighet senker terskelen for å utvise kjærlighet tilbake, altså at ungdommens atferd speiles av den ansattes. En sentral konsekvens ved å utvise kjærlighet kan dermed tenkes å være at ungdommen utvikler seg til å bli mer øm og kjærlig, som igjen vil speiles i andre og komme ungdommen til gode. På den måten kan man argumentere for at den ansattes evne til å utvise kjærlighet i form av nærhet, ømhet og sårbarhet, kan ha innvirkning på ungdommens læring og videre utvikling.

### 5.1.1 utfordringer med nærhet

På den andre siden kan man argumentere for at en slik nærhet mellom ungdom og ansatt som over her blir fremstilt som nødvendig og hensiktsmessig, også kan by på utfordringer for både ungdom og ansatt. I Thranas (2014) prosjekt blir det ut fra de ansattes perspektiv diskutert

hvordan den nærheten som det kan virke som ungdommene selv ønsker kan utfordre den profesjonelle rollen (s. 14). Den ansatte må balansere mellom tilstrekkelig nærhet til ungdommen og det å unngå å “sette seg selv på spill” (Thrana, 2015, s. 47). Ut fra de studiene som er inkludert i denne oppgaven kan det virke som man må knytte nære emosjonelle bånd til ungdommene for å lykkes, og man kan stille spørsmålsteget ved om det er for mye å forvente av den enkelte sosialarbeider.

Man kan også argumentere for at det foreligger en risiko når det gjelder behovet for nærhet og intimgrenser. Thrana (2016) diskuterer konsekvensene ved å bryte intimsoneen til ungdommen, og risikoen dette medfører med å bli anklaget for overgrep eller lignende. Hvis man blir for intim med ungdommen, kan man i prinsippet, og i ytterste konsekvens oppleve seksuelle følelser overfor vedkommende, og hvis den gode relasjonen når slike høyder vil risikoen for overgrep være større. Man kan også argumentere for at et slikt nært og tillitsbasert forhold innebærer en høy terskel fra ungdommens side for å melde inn overgrep, og at det dermed kan foregå alvorlige profesjonalitetsbrudd i “det skjulte” (Thrana, 2016).

En annen ulempe med å være personlig i relasjonen kan være at man ved et visst nivå kan risikere at det fører til rolleforvirring eller rollebytte (Unhjem, 2023, s. 158). Man kan argumentere for at utdeling av personlig informasjon bør ha en grense slik at det ikke medfører en ulempe for ungdommen. Hvis den ansatte grenseløst bretter ut om personlige svakheter, kan det føre til at ungdommen betviler ferdighetsnivå og egnethet (Unhjem, 2023, s. 158), noe som vil gi motsatt utslag for det man i utgangspunktet ønsker å oppnå med relasjonen. Det kan altså virke som at man som ansatt bør være forsiktig med å være «for personlig», slik at man evner å opprettholde en hensiktsmessig relasjon med ungdommen

## 5.2. Personlig kompetanses innvirkning på voldsuttrykk og tvangsbruk

Som ansatt i barnevernsinstitusjon vil man før eller siden havne i konfliktsituasjoner med ungdommer. Ungdommens ønsker og behov og de ansattes forventninger og krav sammenfaller ikke alltid, noe som kanskje er naturlig med tanke på ungdommens alder og livssituasjon. Konflikter vil altså naturlig oppstå, og man kan hevde at det er hovedsakelig den ansattes ansvar å håndtere konflikten slik at det ikke får et negativt utfall.

Som vi har sett vil den ansattes personlige kompetanse teoretisk sett ha stor påvirkning på hvorvidt en konflikt blir konstruktiv eller destruktiv, og hvilke konsekvenser den kan få. Skau (2024) er blant annet inne på at det ikke er innholdet i konflikten, men måten vi opptrer på som sosialarbeidere, som er utslagsgivende for konfliktens videre utvikling (s. 150). Da jeg

spurte en ung gutt som bor på institusjonen jeg jobber på om hvordan han ikke ønsker å bli møtt når han har det tungt, responderte han følgende: “Hvis jeg er sint og den voksne møter meg med sinne tilbake, blir jeg bare mer sint.” (anonym, personlig kommunikasjon, 04.04.2024). Utsagnet sier noe om at en ungdoms aggresjonsmønster kan påvirkes av den ansattes reaksjoner.

Skau (2024) hevder at større vektlegging på personlig kompetanseutvikling, både i utdanningene og i arbeidslivet, vil bidra til å kunne forebygge og håndtere voldsrelaterte problemer (s. 165). Funnene fra studiene som er blitt inkludert i denne oppgaven viser at ulike væremåter ved den ansatte kan ha innvirkning på voldsuttrykk fra ungdom på barnevernsinstitusjon. Væremåten til den ansatte er knyttet til vedkommende personlighetsmessige uttrykk, og forstås her atskilt fra metoder og ferdigheter som læres på universitetet, selv om bildet i realiteten kan hevdes å være mer nyansert.

### 5.2.1 Utholdenhet som verktøy

Utholdenhet går igjen som en spesielt betydningsfull personlig egenskap i arbeid med ungdom. BarnevernsProffene selv nevner tålmodighet og stahet som viktige kvaliteter ved den ansatte (Sanner, 2017, s. 70), mens ungdommene Thrana (2013) intervjuet trekker fram evnen til å stå i avvissingssituasjoner som betydningsfullt (s. 12). Disse kvalitetene faller inn under den ansattes evne til utholdenhet, og kan anses som del av den ansattes personlige kompetanse, som oppgaven også tidligere har poengtert. Man kan argumentere for at utholdenhet kan virke avvergende på utøvelse av vold, ved at det vil øke sannsynligheten for å kunne forstå meningen bak atferden, og man vil dermed få et bedre vurderingsgrunnlag for handling.

På den andre siden kan man diskutere hvorvidt det alltid er avvergende å “stå i situasjonen” og å utvise utholdenhet. En ungdom kan i enkelte situasjoner og av gitte årsaker falle ut av toleransevinduet sitt og havne i en såkalt “hyperaktivisert tilstand” (Nordanger & Braarud, 2017, s. 81). En utviklingstraumatisert ungdom som når hyperaktivisert tilstand kan få alarmreaksjoner som innebærer, sterk uro, aggresjon, impulsivitet og utagering (Nordanger & Braarud, 2017, s. 85). Man kan argumentere for at utholdenhet i slike situasjoner tvert imot kan virke triggende på ungdommen, spesielt hvis man ikke evner å forstå meningen bak atferden, og man bør kanskje vurdere om man bør avvente det aktive miljøterapeutiske arbeidet til ungdommen er tilbake i toleransevinduet sitt.



Videre kan man hevde at utholdenhet ikke bare innebærer avventing og tålmodighet, men også det å ta seg tid til å forstå ungdommens atferd og uttrykk. Lillevik og Øien (2010) fant i sin studie at evnen til å forstå meningen bak atferden fremheves som en viktig kvalitet ved hjelperen som virker forebyggende på vold og trusler (s. 87). Man kan argumentere for at utholdenheten får mindre verdi uten evnen til å forstå meningen bak atferden, og at det derfor er av betydning hvorvidt den ansatte evner å holde hodet kaldt i pressede situasjoner for å gjøre gode vurderinger.

Som oppgaven tidligere har vært inne på kan den ansattes evne til utholdenhet og evnen til å anerkjenne ungdommen være noe overlappende i praksis. Når den ansatte er utholdende kan det gi ungdommen en følelse av å bli vurdert som person og ikke problem, man blir på et vis anerkjent gjennom utholdenheten. Som vi har sett nevner ungdommene selv dette med anerkjennelse, å bli bekreftet som et likeverdig individ og å bli sett som “en er” og som “noe mer enn sin atferd og sine problemer” (Thrana, 2015, s. 78). Et av rådene fra Barnevernsproffene var å alltid se bak atferden og “aldri slutte å undre” (Sanner, 2017, s. 138). Følgelig kan det virke som den ansattes evne til å anerkjenne personen bak atferden, og det å være tålmodig og reflektert nok til å undersøke det underliggende meningsbærende, fremkommer som betydningsfulle komponenter i den personlige kompetansen.

### 5.2.2 Betydningen av tillit og tillitsbrudd i relasjonen

Videre kan det virke som tillitsfulle relasjoner virker inn på utøvelse av vold og trusler. Skau er inne på dette med kongruent kommunikasjon, altså at ordene vi sier er i samsvar med uttrykket, kroppsspråket og følelsene våre. Man kan argumentere for at evnen til å være kongruent i samspill med ungdom påvirker tilliten i relasjonen, noe som også støttes opp av ungdommene selv: “Vis med hele deg at du bryr deg, da stoler vi mer på det.” (Sanner, 2017, s. 54).

Både i studiene til Thrana (2014) og Natland og Johannesen (2020) ble viktigheten av gode personlige evner til kommunikasjon og relasjonsbygging fremhevet. Man kan argumentere for at den ansattes unike sammensetning av kommunikasjonsevner og relasjonsferdigheter skaper grunnlag for tillit i relasjonen til ungdommen. Noen hevder at selve grunnsteinen i relasjonsarbeidet er tillit, og at tvangsbruk utfordrer denne tilliten (Raustøl et al. 2023, s. 238). Det kan tenkes at denne tilliten virker tryggende i spesielt utfordrende situasjoner, for eksempel i konfliktsituasjoner. Trygghet vil gjøre risikoen for vold og trusler mindre, noe som videre fører til mindre sannsynlighet for at tvangsbruk blir nødvendig, og dermed minsker risikoen for at tilliten blir utfordret. Slik ser man hvordan tillit kan anses som en sirkulær

prosess hvor den potensielt kan bli forsterket basert på den ansattes personlige kvaliteter og tilnærming til ungdommen.

På den andre siden kan man diskutere hvorvidt slike sterke og tillitsfulle bånd også kan bidra til å skape mer uro i enkelte situasjoner. Honneth (2008) snakker om parallellen til forelder/barn-relasjonen (s.38), og den dypere følelsesmessige investeringen som kreves for at ungdommen skal oppleve anerkjennelse. En dypere følelsesmessig investering innebærer ofte et bredere følelsesspekter, noe som kan føre til et større engasjement under konfliktsituasjoner. Man kan argumentere for at emosjonene forsterkes i konfliktsituasjoner overfor noen man har et følelsesmessig sterkt bånd til, og at denne forsterkingen virker gjensidig.

I en tillitsbasert relasjon kan det også argumenteres for et større potensiale for opplevelsen av svik og tillitsbrudd. Det kan tenkes at det foreligger høyere forventninger til en ansatt som ungdommen stoler på, enn en ansatt som ungdommen ikke har en relasjonell tilknytning til. Også den ansatte kan ha større forventninger om at ungdommen innfrir de krav som stilles, basert på den tillitsfulle og nære relasjonen. Slik sett kan det foreligge en større risiko for følelsen av å bli sveket, noe som kan utløse store følelsesmessige reaksjoner, og i verste fall utøvelse av vold etterfulgt av tvangsbruk. På denne måten kan man argumentere for at man bør unngå en relasjon med lik karakter og dybde som en foreldre/barn-relasjon, for å unngå unødvendig høye forventninger og sterkt følelsesladede tillitsbrudd.

### 5.2.3 Å minske avmakten

Ungdommen er som vi har sett i en latent avmaktsposisjon i forhold til de ansatte på institusjonen. Den ansatte har makt overfor ungdommen på mange måter, for eksempel i form av alder, status og myndighet. Som regel foreligger det en gjensidig forståelse om at den ansatte har makt til å sette inn tiltak, innføre sanksjoner og utføre tvang om nødvendig. Man kan diskutere hvorvidt dette maktforholdet påvirker ungdommens tilnærming til den ansatte, men om ikke mer sentralt er kanskje hvordan den ansattes tilnærming til ungdommen påvirker maktforholdet?

Avmakten er reell og ligger latent i forholdet, dette får man ikke gjort stort med. Likevel kan man kanskje argumentere for at den ansatte har muligheten til å minske «maktgapet» i forholdet, eller nærmere bestemt muligheten til å unngå å tydeliggjøre det. Som tidligere nevnt går ungdommene ofte inn i forholdet med skepsis og mistillit (Thrana, 2014, s. 10), og med dette utgangspunktet har den ansatte et oppdrag med å skape tillit og trygghet i

relasjonen. Gjennom denne prosessen kan man argumentere for at den ansattes evne til å ufarliggjøre seg selv, og å vise at man bare er et menneske med gode intensjoner, får innvirkning på hvorvidt avmaktsfølelsen tar plass i samspillet mellom ungdom og ansatt.

Isdal (2006) beskriver som tidligere nevnt vold som «(...) et forsøk på mestring av avmakt» (s. 43). Med utgangspunkt i denne definisjonen kan man argumentere for at den ansattes evne til å minske avmaktsfølelsen har klar sammenheng med avverging av vold og følgelig også avverging av tvang. Vi har sett at ungdommene selv beskriver tvangsbruk som skadelig og unødvendig (Sanner, 2017, s. 156), og at det ifølge Honneth (2008) også kan få langsiktige skadevirkninger på selvet (s. 140). Det er med andre ord gode grunner til å unngå bruk av tvang så langt det lar seg gjøre, og det kan virke som at den ansatte dermed bør være bevisst på avmakt som triggerfaktor.

Videre kan man diskutere hvorvidt å være «bevisst på» avmakten hjelper hvis det ikke sammenfaller med den ansattes opptreden overfor ungdommen. Den ansattes opptreden og uttrykk kan knyttes til vedkommende sin væremåte og personlige kvaliteter. Dermed kan man med utgangspunkt i litteraturen som er inkludert i denne oppgaven argumentere for at den ansattes personlige egenskaper i form av ydmykhet, forsiktighet og sårbarhet er av betydning for ungdommens følelse av avmakt i relasjonen, og kan følgelig ha innvirkning på risikoen for vold og tvangsbruk.

På den andre siden hevder noen at man bør opptre som myndig som profesjonsutøver for å kunne myndiggjøre ungdommen (Nøstdal & Aarre, 2023, s. 266). Å «opptre myndig» kan forstås på ulike måter, men man kan få assosiasjoner til at det innebærer å være tydelig og utvise autoritet. Sett fra et perspektiv blir kanskje en myndig ansatt lettere satt i respekt overfor ungdommen, og det oppstår en tydeligere rollefordeling i relasjonen, noe som kan argumenteres for å være hensiktsmessig i en hjelperelasjon. Samtidig kan det fra et annet perspektiv tenkes at en ansatt som utviser mye autoritet og rigiditet kan oppleves provoserende for en ungdom som allerede befinner seg i en avmaktsposisjon, og dermed bidra til økt risiko for utøvelse av vold. Således kan det virke som det handler om å finne en balanse mellom myndighet og ydmykhet i møte med ungdommene, noe som kanskje er en utfordring for mange ansatte på barnevernsinstitusjon.

### 5.3 Kan personlig kompetanse utvikles?

Oppgaven har nå belyst personlig kompetanses betydning for profesjonaliteten, og hvorvidt ulike personlige kvaliteter kan ha innvirkning på voldsuttrykk og påfølgende bruk av tvang. I

den sammenheng har vi sett at noen personlige kvaliteter kan løftes fram som forebyggende, og man kan dermed argumentere for at ansatte med slike kvaliteter er mer personlig egnet for miljøterapeutisk arbeid i barnevernsinstitusjon. I forlengelsen av diskusjonen kan man spørre seg hvorvidt denne personlige egnetheten basert på den ansattes personlige kompetanse kan sies å være permanent eller utviklingsbar?

Skau (2024) sin fremstilling av personlig kompetanse som en grunnmur i kompetanseforståelsen kan gi assosiasjoner om det personlige som noe konstant og gitt, mens de andre kompetansene i form av bygninger kan gi assosiasjoner om noe foranderlig og dynamisk. Det er kanskje en vanlig forståelse at personligheten er gitt og med deg hele livet, det er "bare sånn du er". Dermed kan en spørre seg om en person som anses som personlig uegnet jamfør funnene som er inkludert i denne oppgaven nødvendigvis forblir personlig uegnet.

På tross av illustrasjonens assosiasjoner beskriver Skau (2024) at personligheten er i en endringsprosess gjennom hele livsløpet, og som tidligere nevnt i oppgaven sammenligner hun den med fysikken som er i konstant endring (s.35-36). Man kan altså argumentere for at de personlige kvalitetene som er belyst tidligere i oppgaven kan utvikles og opparbeides. I tillegg vil personligheten, slik Nygren (2004) har påpekt, formes gjennom læring som skjer på utdanningene (s. 103).

På den andre siden har vi sett at de ansatte selv kan utpeke andre som personlig uegnet til å arbeide med potensielt utagerende brukere (Lillevik & Øien, 2010, s. 90). Man kan få forestillinger om at enkelte bare «ikke passer» til å arbeide med sårbare menneskegrupper, for eksempel med ungdom i barnevernsinstitusjon. Spørsmålet er om uegnet-stempelet bør gis permanent, eller om det kan være håp for å utvikle seg til å bli egnet på et senere tidspunkt. Ifølge Skau (2024) og Nygren (2004) sine perspektiver kan det virke som man bør se potensiale i alle siden personligheten er dynamisk og formbar. Men hva om man anses som uegnet også etter utdanning og arbeidserfaring?

Vi har sett at de personlige ulikhetene mellom oss som mennesker påvirker hvor egnet man anses å være for arbeid med ungdom i barnevernsinstitusjon. Man kan argumentere for at noen må vurderes som uegnet på bakgrunn av manglende personlige kvaliteter, men at man alltid bør ha i bakhodet at slike kvaliteter kan opparbeides, og at også personligheten formes med tiden. Likevel bør man kanskje vurdere hvorvidt det er hensiktsmessig å la en person

arbeide med sårbare mennesker før ønskede personlige kvaliteter er på plass, for å kunne sikre tilstrekkelig god omsorg og behandling for de som virkelig trenger det.

## 6.0 Oppsummering og avsluttende refleksjoner

Denne litterære oppgaven har forsøkt å besvare følgende problemstilling: *«På hvilken måte kan den ansattes personlige kompetanse ha innvirkning på voldsuttrykk fra ungdom på barnevernsinstitusjon med påfølgende tvangsbruk?»*

Hvordan den ansattes personlige kompetanse kan ha innvirkning på ungdommens atferd, og spesifikt voldsuttrykk med påfølgende risiko for tvangsbruk, har utgjort hovedspørsmålet i oppgaven.

Skau (2024) sin modell på personlig kompetanse som «grunnmur» i den helhetlige profesjonelle kompetanseforståelsen, har gjennomgående blitt brukt som teoretisk bakteppe i oppgaven. Modellen og teorien hennes fremhever personlig kompetanse som betydningsfullt for den profesjonelle yrkesutøvelsen, noe oppgaven har forsøkt å knytte opp mot barnevernsfaglig kontekst. Med barnevernsarbeid med ungdom på institusjon som utgangspunkt, ble personlig kompetanse knyttet opp mot konflikthåndtering et naturlig tema for diskusjonen. I den sammenheng ble Skau (2024) sin forståelse av konflikter og konflikthåndtering et sentralt teoretisk utgangspunkt. Et hovedpoeng ved teorien hennes er at det er måten vi opptrer på, altså knyttet til vår personlige kompetanse, som er utslagsgivende for hvorvidt konflikten blir konstruktiv eller destruktiv.

Gjennom søkeprosessen har det vært viktig for forfatteren å inkludere ungdommene selv sine synspunkter rundt problemstillingens tema. Med utgangspunkt i ulike empiriske funn fra ungdommenes erfaringer og meninger, i tillegg til de ansattes og arbeidsgiveres synspunkter, har ulike personlige kvaliteter blitt fremhevet som betydningsfulle i profesjonelt arbeid med institusjonsungdom.

Kort oppsummert kan det virke som det er en gjensidig enighet om at evnen til å utvise kjærlighet i form av omsorg, utholdenhet, ydmykhet og åpne følelser overfor ungdommen, virker forebyggende på vold med påfølgende tvangsbruk, i tillegg til at det tilsynelatende bidrar til sunn utvikling og vekst for ungdommen. Oppgaven har også vært inne på at den nærheten som fremheves som viktig ikke er uproblematisk, og at det kan ligge utfordringer i å balansere og å være bevisst grensene mellom profesjonalitet og personlighet. En annen sentral faktor i utfordringsbildet er balansen mellom myndiggjøring og bevissthet rundt maktforholdet på den ene siden, og ungdommenes behov for rammer og en tydelig rollefordeling på den andre siden.

Det kan med andre ord virke som en ansatt ideelt sett bør inneha personlige kompetanser som tilfredsstillende både ungdommenes og egne behov, og samtidig evner å være bevisst alle aspektene som utspiller seg mellom profesjonalitet og personlighet, for å minske risikoen for vold og tvang på barnevernsinstitusjoner. Oppgavens intensjon er ikke å konkludere med at alle ansatte bør være støpt etter idealmodellen, men heller å belyse at voldsuttrykk og tvang ikke nødvendigvis skal tillegges bare ungdommens ansvar og «skyld». Dette har oppgaven argumentert for gjennom diskusjon av den ansattes personlige kompetanses innvirkning på ungdommens voldsuttrykk.

Selv om oppgaven har forsøkt å fange opp kompleksiteten, er det viktig å påpeke at det realistiske bildet er mye mer nyansert i praksis. Personlig kompetanse er så klart ikke den eneste kompetansen som er nødvendig for å kunne utøve god og forsvarlig omsorg etter barnevernsfaglige standarder, også når det gjelder konflikthåndtering og forebygging av vold og tvangsbruk. Samtidig må man i praksis basere seg på en realitet når det gjelder både ressursmangel og utfordringer knyttet til vurdering av personlig kompetanse. Oppgaven illustrerer altså ikke hele bildet, men tar likevel sikte på å fremheve den personlige kompetansens betydning for profesjonsutøvelsen, spesifikt som verktøy for volds- og tvangsforebygging overfor ungdom i barnevernsinstitusjoner.

## 7.0 Litteraturliste

Barnevernsloven. (2021). *Lov om barnevern*. LOV-2021-06-18-97. Lovdata.

<https://lovdata.no/pro/lov/2021-06-18-97>

Barnevernsproffene. (2017). Innspill til ny barnevernslov. Hentet

fra [https://www.regjeringen.no/contentassets/de50f3e53ce748bc98fad7b0987120da/barnevern\\_sproffene.pdf?uid=Barnevernsproffene](https://www.regjeringen.no/contentassets/de50f3e53ce748bc98fad7b0987120da/barnevern_sproffene.pdf?uid=Barnevernsproffene)

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6.utg.). Gyldendal Akademisk.

Forandringsfabrikken (2017). *Innspill til Barne- og likestillingsdepartementet om ny barnevernlov*. <https://forandringsfabrikken.no/februar-2017-innspill-til-barne-og-likestillingsdepartementet-om-ny-barnevernlov/>

Honneth, A. (2008). *Kamp om anerkjennelse*. Pax forlag.

Isdal, P. (2006). *Håndbok i studiegrupper om vold* (ISBN: 82-91910-53-7).

Kriminalomsorgens utdanningscenter KRUS. <http://hdl.handle.net/11250/160514>

Laursen, P. F. (2003). Personlighet på dagsordenen. I I. Weicher & P. F. Laursen (red.). *Person og profession* (sidetall). Billesøe og Baltzer.

Lillevik, O. G. & Øien, L. (2010). Kvaliteter hos hjelperen som bidrar til å forebygge trusler og vold fra klienter. *Nordisk tidsskrift for helseforskning*, 6(2), s. 84-96.

<https://doi.org/10.7557/14.1191>

Natland, S. & Johannessen, A. (2020). Det er noe med den personlige egnetheten. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(2), s. 86-99. <https://doi.org/10.18261/issn.0809-2052-2020-02-01>

Nielsen, M. B., Parveen, S. & Finne, L. B. (2023). Forekomst av vold, trusler og netthets mot barnevernsansatte. *Tidsskriftet Norges barnevern*, 100(4), s. 206-223.

<https://doi.org/10.18261/tnb.100.4.2>

Nordanger, D. Ø. & Braarud, H. C. (2017). *Utviklingstraumer: Regulering som nøkkelbegrep i en ny traumepsykologi*. Fagbokforlaget.

Nygren, P. (2004). *Handlingskompetanse – Om profesjonelle personer*. Gyldendal.

Nøstdal, A. K. & Aarre, T. F. (2023). Makt, avmakt og asymmetriske relasjoner. I M. H. Hem & T. F. Aarre (Red.), *Relasjonsbygging* (s. 251-268). Gyldendal.



- Raustøl, A., Hem, M. H. & Lausund, H. (2023). I M. H. Hem & T. F. Aarre (Red.), *Relasjonsbygging* (s. 152-170). Gyldendal.
- Sanner, M. (Red.). (2017). *Barnevernet: fra oss som kjenner det*. Forandringsfabrikken kunnskapssenter.
- Skau, G. M. (2024). *Gode fagfolk vokser – personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (6. utg.) Cappelen Damm Akademisk.
- Thrana, H. M. (2013). Kjærlighet: en kjernekompetanse i profesjonelt barnevernsarbeid? *Tidsskriftet Norges barnevern*, 86(1), s. 5-17 Vol.90  
<https://browzine.com/libraries/376/articles/468177538>
- Thrana, H. M. (2014). Kjærlighet – en anerkjennelsesrelasjon i arbeid med utsatt ungdom. *Fontene forskning*, (1) – finner ikke informasjon <https://fontene.no/forskning/kjarlighet--en-ankjennelsesrelasjon-i-arbeid-med-utsatt-ungdom-6.584.865416.4cab2da32b>
- Thrana, H. M. (2015). *Kjærlighet og sosialt arbeid. En studie av kjærlighetens betydning i barnevernets praksis* (Doktorgradsavhandling). Høgskolen i Lillehammer.
- Thrana, H. M. (2016). Kjærlighetens inntreden i barnevernet. *Tidsskriftet Norsk Barnevern*, 93(2), s. 96-109 <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1838-2016-02-03>
- Thrana, H. M. (2022). *Kjærlighetens etikk: i barnevern og sosialt arbeid*. Universitetsforlaget.
- Unhjem, J. V. (2023). Profesjonelle, personlige og private relasjoner. I M. H. Hem & T. F. Aarre (Red.), *Relasjonsbygging* (s. 152-170). Gyldendal.
- Utdanningsdirektoratet. (2020, 2. januar). *Kompetansebegrepet*. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/stottemateriell-til-overordnet-del/film-kompetansebegrepet/>

