

Rapport – nr. 119/2022

Betina Haug Olson, Ellen Synnøve Aarseth og Roar Stokken

Statusrapport: Ivaretakelse av ansatte

Kartlegging av arbeidsmiljøet i barnevernstjenestene i Møre og Romsdal



Forfattere	Betina Haug Olson, Ellen Synnøve Aarseth og Roar Stokken
Utgiver	Høgskulen i Volda
År	2022
Serie	Rapport
ISBN	978-82-7661-372-8 (digital utgave)
ISSN	1891-5981
Sats	Roar Stokken
Faglig vurdering	Finn Ove Båtevik
Forsidebilde	Roar Stokken

Statusrapport: Ivaretagelse av ansatte. Kartlegging av arbeidsmiljøet i barnevernstjenestene i Møre og Romsdal.



Lov om opphavsrett og vanlig sitatrett gjelder. Teksten er frigitt i samsvar med Creative Commons lisens (CC BY-NC-ND 4.0).

Du har lov til:

Dele — kopiere, distribuere og spre verket i hvilket som helst medium eller format.

Lisensgiver kan ikke kalle tilbake disse rettighetene så lenge du respekterer lisensvilkårene.

På følgende vilkår:

Navngivelse — Du må oppgi korrekt kreditering, oppgi en lenke til lisensen, og indikere om endringer er gjort. Du kan gjøre dette på enhver rimelig måte, men uten at det kan forstås slik at lisensgiver bifaller deg eller din bruk av verket.

IkkeKommersiell — Du kan ikke bruke materialet til kommersielle formål.

IngenBearbeidelser — Dersom du remixer, bearbeider eller bygger på materialet, kan du ikke distribuere det endrede materialet.

Ingen videre avgrensninger — Du kan ikke ta i bruk juridiske betingelser eller teknologiske tiltak som hindrer andre i å gjøre noe som lisensen tillater.

Innhold

Innhold	iii
Sammendrag av de viktigste resultatene	5
Innledning	7
Læringsnettverkene i Møre og Romsdal	7
Om kartleggingen og rapporten	7
Variabler som ble utelatt i innsamling eller analyse.....	8
Kjennetegn ved de ansatte	11
Utdanning	11
Antall år i tjenesten	12
Stillingstype.....	13
Overtidstimer	13
Arbeidsmiljøet	15
Rutiner.....	15
Ledelse	17
Støtte i kollegaer	21
Veiledning	23
Opplevde belastninger	27
Tverrprofesjonelt samarbeid	31
Individ	31
Gruppe.....	34
Organisasjon	37
Jobbens konsekvenser	39
Den profesjonelle livskvaliteten	39
<i>Det generelle inntrykket</i>	39
<i>Utbrenthet</i>	40
<i>Sekundærtraumatisering</i>	41
<i>Jobbtilfredsstillelse</i>	42
<i>Sammenheng mellom variablene</i>	44
Kilder	45
VEDLEGG	47
Vedlegg 1: Regresjonsanalyse	47
Vedlegg 2: Spørreskjema	49

Sammendrag av de viktigste resultatene

Det generelle inntrykket er at de ansatte i barnevernet i Møre og Romsdal føler seg godt ivaretatt på jobb, og har det bra på jobb. De viktigste funnene i undersøkelsen er å finne under. Dette gjelder både positive aspekter, som indikerer noe tjenestene bør ivareta, så vel som aspekter der de ansatte har vært særlig kritiske og resultatene dermed indikerer behov for å sette inn tiltak.

Rutiner. Respondentene er middels fornøyde med rutineene på arbeidsplassen. De ansatte er mest fornøyde med rutiner for å være to i belastende saker. De er minst fornøyde med rutiner for opplæring av nyansatte.

Ledelse. De ansatte har samlet sett en positiv opplevelse av ledelsen. Særlig er de fornøyde med at ledelsen respekterer den ansatte, og at ledelsen viser tillit til den ansattes kvalifikasjoner og arbeid. De ansatte er imidlertid under middels fornøyde med i hvilken grad ledelsen vet hva som «rører seg» i ansattgruppa.

Kollegiet. De barnevernsansatte er jevnt over enige om at de opplever god støtte i kollegiet. Det er imidlertid nesten en av fem som gir uttrykk for misnøye med hvorvidt en tar opp vanskelige ting med en gang de oppstår.

Veiledning. Barnevernsarbeiderne er litt over middels fornøyde med saksveiledning og debriefing, men godt under middels fornøyde med prosessveiledning og ekstern veiledning.

Opplevde belastninger. Det var de færreste av respondentene som har opplevd fysisk vold på grunn av sitt arbeid i barnevernet. De ansatte hadde ellers svært ulike erfaringer med belastninger i arbeidet; de hadde både opplevd ulike belastninger, og ulik grad og omfang av belastninger.

Tverrprofesjonelt samarbeid (TPS). Når det gjelder individuelle faktorer som har betydning for TPS, er de ansatte mest enige i at personlig engasjement har stor betydning for samarbeidet. De ansatte opplevde også å være i utvikling når en arbeider slik. De var klart minst enige i at rollene alltid er godt avklarte i slike grupper. De ansatte var videre i stor grad enige både i at TPS verdsettes høyt, at det kjennetegner organisasjonen og at deltakerne i TPS er preget av organisasjonen sin.

Profesjonell livskvalitet. Det står bra til med de barnevernsansattes profesjonelle livskvalitet. Mange av de ansatte i barnevernstjenesten har positive tanker om hvor effektive de er i arbeidet sitt – det er lite utbrenthet. Det er ikke tegn til at de ansatte i barnevernstjenestene i Møre og Romsdal er sekundærtraumatiserte. Det overordnede inntrykket er at de ansatte i barnevernstjenesten får mye igjen for jobben sin, og har høy grad av jobbtilfredsstillelse.

Innledning

Høsten 2018 ba Læringsnettverkene i Møre og Romsdal Høgskulen i Volda om å gjennomføre en kartlegging. Fokuset skulle være på hvordan ansatte i det kommunale barnevernet opplever arbeidshverdagen sin, og hvordan de enkelte tjenestene legger til rette for å ivareta de ansatte. Kartleggingen skulle være en del av arbeidet med å utarbeide felles rutiner for hvordan ansatte og ledere i barnevernet skal håndtere de fysiske og psykiske belastningene som ansatte i barnevernstjenestene utsettes for i arbeidshverdagen. Arbeidet er forankret i Arbeidsmiljøloven § 1-1 om rett på et arbeidsmiljø som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Ved å skape rom for, kunnskap om, og rutiner for å håndtere belastninger, regner en med både å forebygge sykemeldinger og utbrenthet, og å ruste de ansatte til å gjøre en bedre jobb.

Læringsnettverkene i Møre og Romsdal

Læringsnettverkene er en del av Regjeringens kompetansestrategi for perioden 2018-2024: *Mer kunnskap – bedre barnevern* (BLD, 2017). Målet med strategien er å etablere en felles faglig plattform og en mer enhetlig praksis i barnevernet. Læringsnettverk skal bidra til at barnevernstjenestene på tvers av kommunene samarbeider om kvalitets- og tiltaksutvikling til barn, unge og familier som trenger hjelp fra barnevernet. Et slikt samarbeid skal føre til sterkere fagmiljøer og mindre sårbarhet i barnevernstjenester med få ansatte. Kompetansen skal utvikles som prosjekter basert på lokale risiko- og tilstandsvurderinger, og deltakerne i nettverkene skal definere hva de skal samarbeide om. Deltakerne skal sørge for at beslutninger om utviklingsprosjekter forankres i hver enkelt kommune og i egen barnevernsledelse. Statsforvalteren har en sentral rolle i oppfølgingen av læringsnettverkene og eier denne satsingen sammen med barnevernstjenestene og aktuelle kompetansemiljø (Bufdir, 2021).

Læringsnettverkernes sammensetning bestemmes i stor grad lokalt. I flere fylker er det barnevernslederne som utgjør deltakerne i læringsnettverkene. I Møre og Romsdal er det barnevernsansatte, som deltar i to nettverk med en sammensetning av kommuner som gjør at nettverkene til sammen utgjør en noenlunde lik demografi. Nettverkene i Møre og Romsdal samarbeider med Regionalt kunnskapssenter for barn og unge – psykisk helse og barnevern (RKBU Midt-Norge) og Høgskulen i Volda. Begge deltar i nettverkens møter.

Om kartleggingen og rapporten

Kartleggingen ble i samarbeid med deltakerne i læringsnettverket utarbeidet og distribuert våren 2019 per e-post direkte til 260 ansatte i barnevernstjenestene i Møre og Romsdal. Skjemaet finner du bak i rapporten under overskriften «Vedlegg 2». Til tross for et relativt omfattende spørreskjema, var det en god svarprosent: antallet respondenter var 181, som gir en 70 % svarrate. Studien er meldt til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) som er Høgskulen i Volda sitt personvernombud for forskning (nummer 635696/19).

Da kartleggingen kom på oppdrag fra, og er utarbeidet i samarbeid med læringsnettverkene, var det et viktig hensyn at barnevernsledelse og –ansatte også fikk tilgang til resultatene. Det er imidlertid mange barnevernsansatte som sier at de ikke har tid eller tilgang til å lese forskningsartikler. Det var derfor viktig at resultatene av kartleggingen skulle presenteres åpent tilgjengelig for læringsnettverkene. Videre er hver del av rapporten skrevet for å kunne leses og brukes uavhengig av de andre delene.

Teksten som følger, er delt i fire deler. Den første handler om svarene på bakgrunnsvariablene i skjemaet. Disse beskriver sentrale egenskaper ved dem som har svart på skjemaet. Siden vi har en høy svarprosent, er disse egenskapene også representative for de som arbeider i tjenestene. Neste del handler om arbeidsmiljøet. Her beskrives respondentenes fornøydhet med rutiner, ledelse, kollegium og veiledning. Etter arbeidsmiljøaspektene behandler vi respondentenes opplevelse av tverrprofesjonelt samarbeid. Denne delen er basert på spørreskjemaet PINCOM (Ødegård, 2006). I den siste delen ser vi nærmere på jobbens konsekvenser. Denne delen er basert på skjemaet PROQOL (Stamm, 2010). Her presenterer vi først respondentenes svar på indikatorer for utbrenthet, sekundærtraumatisering og jobbtilfredsstillelse. Deretter ser vi nærmere på sammenhengen mellom disse indikatorene og arbeidsmiljøet.

Barnevernstjenestene som har deltatt er i dag organisert slik (noen i interkommunale samarbeid (IKS)):

- Aure
- Stranda
- Giske
- Sula
- Herøy
- Surnadal, Sunndal, Rindal og Tingvoll (IKS)
- Hustadvika
- Sykkylven
- Kristiansund, Averøy og Gjemnes (IKS)
- Vanylven
- Molde, Aukra og Vestnes (IKS)
- Volda, Hareid, Sande, Ulstein og Ørsta (IKS)
- Rauma
- Ålesund og Fjord (IKS)
- Smøla

Variabler som ble utelatt i innsamling eller analyse

Vi valgte ikke å samle inn data om de barnevernsansattes alder, og valgte i stedet å samle inn data på hvor mange års erfaring den enkelte ansatte hadde med arbeid i barnevernstjenesten. Dette var fordi informasjon om alder ved små kontorer ville kunne være

personidentifiserende, og på den andre siden sier antall års erfaring mer om det vi er ute etter å vite noe om.

Vi samlet inn informasjon om hvilke tjenester respondentene var tilknyttet. Fordi andelen menn ansatt i barnevernstjenester er så lav, ville kjønn på tjenestenivå vært personidentifiserende. Kartleggingen ble derfor gjennomført uten spørsmål om kjønn.

Kartleggingen ble imidlertid gjennomført samtidig med flere kommunesammenslåinger og det påfølgende arbeidet med nyorganisering av tjenestene. Det viste seg at vi ikke kunne stole på at alle respondentene hadde svart ut fra tjenestetilhørighet *enten* før *eller* etter nyorganisering. Det ble derfor tydelig at disse dataene ikke kunne anvendes for å si noe meningsfullt om situasjonen ved måletidspunktet. Rapporten sier derfor heller ikke noe om resultater på tjenestenivå.

Omsorgsoppgaver for egne foreldre, ektefelle, barn eller andre kan utgjøre en risiko for overbelastning dersom arbeidet er svært krevende. 86 % (156) av respondentene hadde omsorgsansvar privat. Vi har ikke flere detaljer om dette ansvaret, og kan dermed ikke gjøre videre analyser av disse tallene.

Kjennetegn ved de ansatte

I spørreskjemaet samlet vi inn såkalte bakgrunnsvariabler. Disse forteller noe om kjennetegn ved de som arbeider i barnevernstjenesten. I denne delen forklarer vi disse variablene, som i dette tilfellet ikke bare forteller noe om respondentene i undersøkelsen, men på grunn av høy svarprosent også i praksis sier noe om hvem de som jobber i barnevernstjenestene i Møre og Romsdal er.

Utdanning

Myndighetene har gjennom implementering av nye nasjonale retningslinjer forsøkt å svare på barnevernstjenestenes kompetansebehov ved å øke læringsutbytte knyttet til kommunalt barnevernsarbeid. Dette er også et tydelig signal om at det skal arbeide barnevernspedagoger i kommunalt barnevern. Det er derfor nyttig å se på hvilken utdanningsbakgrunn de ansatte i tjenestene har i dag. Av 181 respondenter var 53 % barnevernspedagoger, 36 % annen sosialarbeider (sosionom, vernepleier, velferdsviter) og 11 % hadde annen høyere utdanning (tre år eller mer). Dette stemmer godt med nasjonale tall på de ansattes kompetanse i kommunalt barnevern¹, se tabell 2), og viser at tjenestene i Møre og Romsdal ikke skiller seg nevneverdig ut.

Med nasjonal nyopprettelse av to mastergrader i hhv. barnevern og barnevernsarbeid fra 2022, og krav til masterutdanning for arbeid med de sentrale oppgavene i kommunalt barnevern fra 2031, var det relevant å få mer kunnskap om utdanningsnivået blant de ansatte i barnevernstjenestene.

- 40 % av respondentene hadde, eller var i gang med, utdanning utover bachelornivå
- Av disse var det 14 % som hadde, eller var i gang med, klinisk videreutdanning
- 20 % hadde fullført kurs på masternivå
- 7 % hadde fullført masterutdanning.

De tydelige signalene om grunnutdanning, og kravene til masterutdanning ved ansettelse i kommunalt barnevern, gjør det også interessant å se på hvor mange av barnevernspedagogene som har eller er i gang med utdanning over bachelornivå. Blant våre respondenter var det barnevernspedagogene som utgjorde den største andelen som hadde eller var i gang med videreutdanning utover bachelornivå:

¹ <https://www.ssb.no/statbank/table/09086/tableViewLayout1/>

- Av barnevernspedagogene var det 61 % som hadde, eller var i gang med, videreutdanning
- 24 % av sosialarbeidere med annen grunnutdanning hadde, eller var i gang med, videreutdanning
- 55 % av de med annen høyere utdanning på tre år eller mer hadde, eller var i gang med, videreutdanning

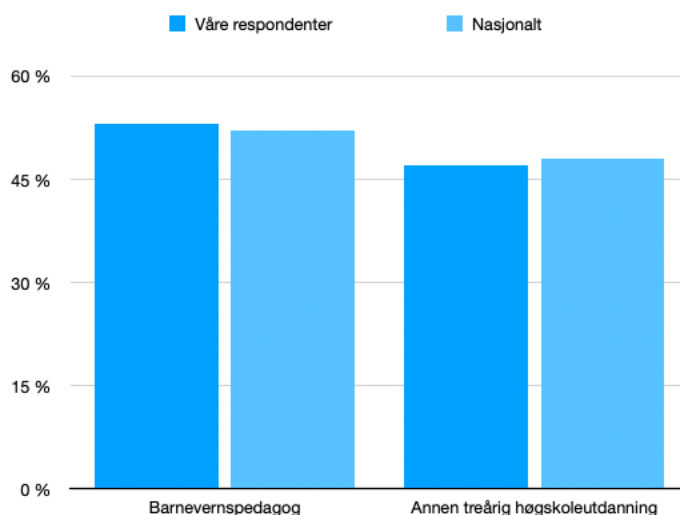
Grunnutdanning blant respondentene, Møre og Romsdal – tabell 1

Grunnutdanning	Prosent av total
Barnevernspedagog	53 %
Annen sosialarbeider	36 %
Annen treårig høgskoleutdanning	11 %
Totalt	100 %
N	181

Grunnutdanning blant ansatte i barnevernet, nasjonalt – tabell 2

Grunnutdanning	Prosent av total
Barnevernspedagoger	52 %
Sosionomer	31 %
Annen høgskole/uni.	17 %
Totalt	100 %
N	5755

Sammenligning av utdanningsbakgrunn, våre respondenter og ansatte nasjonalt – figur 1



Antall år i tjenesten

En stor andel (44 %) av respondentene hadde lang fartstid (8 år eller mer) i barnevernstjenesten. Når vi slår sammen de som har arbeidet i tjenesten i inntil 3 år, utgjør disse 33 % av respondentene. En kan dermed si at populasjonen vi har undersøkt har en god

spredning når det kommer til antall års erfaring, og at en kan anta at svarene vil kunne være representative for store deler av de ansatte i barnevernstjenestene i Møre og Romsdal. Fordelingen av respondenter på antall års erfaring ser en i tabell 3.

Respondenter fordelt etter antall års erfaring – tabell 3

Antall år	Prosent av total
Under 1 år	11 %
1-3 år	22 %
3-7 år	23 %
8 år eller mer	44 %
Total	100 %
N	181

Stillingstype

Vi spurte også om de barnevernsansattes stillingstype. Langt de fleste av respondentene (67 %) var ansatt som kontaktpersoner, mens 12 % var ansatt i tiltaksstilling og bare 4 % i barnevernsvakta. 13 % krysset av for at de hadde et lederansvar, og 7 % for at de hadde en midlertidig ansettelse. Det var bare 4 % som valgte alternativet «Annet», dvs. som innehadde en stilling vi ikke hadde satt opp et svaralternativ for.

Fordi f.eks. en teamleder og en midlertidig ansatt begge kan være ansatt i stillingen som kontaktperson, var ikke kategoriene gjensidig utelukkende. Flere av respondentene har dermed huket av for flere alternativ. Svaralternativene var de følgende:

- Lederansvar
- Midlertidig ansatt
- Ansatt i barnevernsvakt
- Ansatt som kontaktperson
- Ansatt i tiltaksstilling
- Annet

Overtidstimer

Overtidstimer kan antas å si noe om belastningene de ansatte i tjenesten står i. I alt oppgir 92 % av respondentene at de arbeider overtid hver uke. Halvparten oppgir at de arbeider gjennomsnittlig 1-5 timer overtid i uka.

Respondenter fordelt etter omfang av overtidarbeid – tabell 4

Antall timer	Prosent av total
0 timer	8 %
1-2 timer	6 %
3-5 timer	44 %
Mer enn 5 timer	14 %
Totalt	100 %
N	181

Arbeidsmiljøet

Spørreskjemaet inneholder en rekke spørsmål som omhandler arbeidsmiljøet. Vi har gruppert spørsmålene i kategoriene 1) rutiner, 2) ledelse, 3) støtte i kollegaer, og 4) veiledning. Ved spørsmålene som gjelder rutiner og veiledning ble de barnevernsansatte bedt om å vurdere i hvilken grad de var fornøyde. Ved spørsmålene knyttet til ledelse og støtte i kollegaer, ble de ansatte bedt om å vurdere i hvilken grad de fremsatte påstandene stemte med deres opplevelse.

Dette kapittelet inneholder en gjennomgang av hver kategori med tilhørende spørsmål. Under hver kategori følger vår vurdering av resultatene det er spesielt interessant å merke seg. Fordi resultatene ikke er på tjenestenivå, bør hver enkelt tjeneste selv gjøre en vurdering av om resultatene stemmer for deres tjeneste, eller om det er andre ting en bør merke seg og arbeide videre med.

Deretter presenteres tabeller og diagram som viser gjennomsnittsverdiene for de ulike variablene både som diagram og som tabell. Etter denne gjennomgangen presenteres fordelingen mellom de ulike svarene, gjerne kalt frekvensfordeling. Her gjengis hvor mange prosent som har svart de ulike alternativene.

Rutiner

Under denne kategorien har vi målt de barnevernsansattes fornøydhetsgrad med rutiner for:

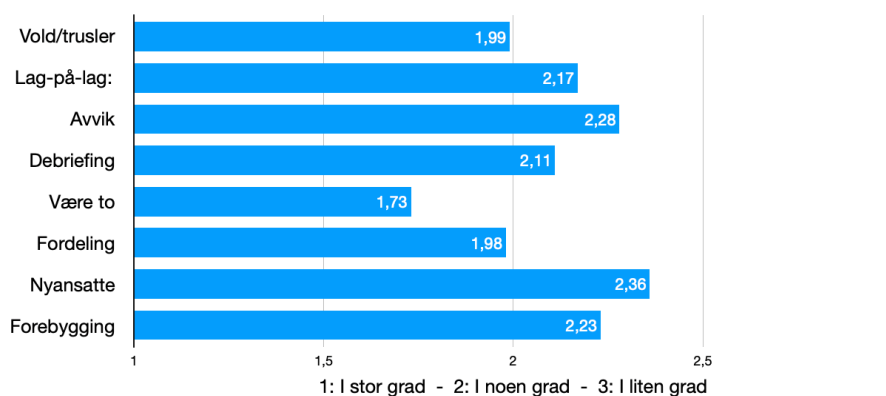
- **Vold/trusler:** *Håndtering av vold og trusler*
- **Lag-på-lag:** *Håndtering av flere mindre trusler (lag-på-lag)*
- **Avvik:** *Håndtering av avvik*
- **Debriefing:** *Debriefing/avgiftning*
- **Være to:** *Å være to i belastende saker*
- **Fordeling:** *Fordeling av vanskelige saker*
- **Nyansatte:** *Opplæring av nyansatte*
- **Forebygging:** *Forebygging av vold og trusler*

Det er lite variasjon i fornøydhetsgrad med rutiner knyttet til ivaretagelse av ansatte. Hovedinntrykket er at de barnevernsansatte jevnt over er i noen grad fornøyde. Det går frem av analysen at respondentene i gjennomsnitt er under middels fornøyde med fem av åtte rutiner. To av rutinene, for håndtering av vold og trusler og fordelingen av vanskelige saker, er de ansatte i snitt rett over middels fornøyde med. Ut fra frekvensfordelingen (figur 3, tabell 6) er det verdt å merke seg at omtrent halvparten har svart «i noen grad fornøyd» på alle spørsmålene.

Hvis vi likevel skal trekke frem noe som skiller seg ut, ser vi av figur 2 at gjennomsnittsskåren for rutiner for å være to i belastende saker, er på 1,73. Dette er den rutinen de ansatte er mest fornøyde med. En slik rutine innebærer å være to saksbehandlere som arbeider sammen i saker som er blitt betegnet som belastende. Dette kan f.eks. være saker med høyt konfliktnivå, komplekse vurderinger, mye og tett tverrfaglig samarbeid og/eller alvorlig problematikk hos barna eller familiene som er involverte. Å være to ansatte i belastende saker ser derfor ut til å være noe tjenestene bør etterstrebe å opprettholde.

Med en skår på 2,36 indikerer de ansattes fornøydhet med rutiner for opplæring av nyansatte en under middels fornøydhet, og selv om det dermed skiller seg lite ut, er det den rutinen de ansatte er minst fornøyde med. Det som gjør at dette resultatet skiller seg ut er (som vi kan se av frekvensfordelingen i figur 3) at hele 47 % har svart at de er lite fornøyde med disse rutinene. Det går frem av § 15-2 andre ledd i Barnevernsloven at kommunene skal sørge for nødvendig opplæring og veiledning av de ansatte i barnevernstjenestene. Opplæring av nyansatte må sies å være en del av den nødvendige opplæringen. Det at dette punktet er ett av de to der de barnevernsansatte er minst fornøyde, kan handle både om hvorvidt de ansatte får opplæring, om innholdet i opplæringen, omfanget av den og om hvor tett oppfølgingen er. Resultatet kan tyde på at hver av tjenestene bør gjøre en vurdering av om rutinene for opplæring av nyansatte er tilstrekkelige i deres tjeneste.

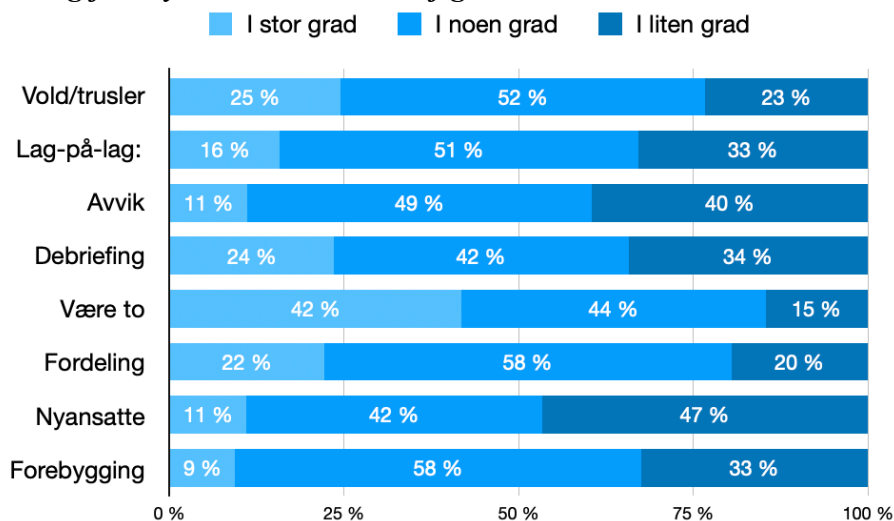
Gjennomsnitt fornøydhet med rutiner – figur 2



Gjennomsnitt fornøydhet med rutiner – tabell 5

	N	Snitt	Standardavvik
Vold/trusler	159	1,99	0,693
Lag-på-lag:	152	2,17	0,679
Avvik	162	2,28	0,654
Debriefing	166	2,11	0,755
Være to	170	1,73	0,703
Fordeling	163	1,98	0,647
Nyansatte	163	2,36	0,673
Forebygging	160	2,23	0,606

Frekvensfordeling fornøydhets med rutiner – figur 3



Frekvensfordeling fornøydhets med rutiner – tabell 6

	I stor grad	I noen grad	I liten grad
Vold/trusler	25 %	52 %	23 %
Lag-på-lag:	16 %	51 %	33 %
Avvik	11 %	49 %	40 %
Debriefing	24 %	42 %	34 %
Være to	42 %	44 %	15 %
Fordeling	22 %	58 %	20 %
Nyansatte	11 %	42 %	47 %
Forebygging	9 %	58 %	33 %

Merknader

Respondentene kunne velge mellom alternativene 1) I stor grad, 2) I noen grad, 3) I liten grad og 4) Kjenner ikke til. Analysen er regnet ut på basis av såkalte «gyldige svar». De som svarte «4) Kjenner ikke til», ble dermed ekskludert fra beregningen.

I figur 2 og tabell 5 ser vi gjennomsnittet av det respondentene har svart på hvert spørsmål. Et gjennomsnitt mellom 1 og 2 at respondentene som gruppe er mellom «i stor grad fornøyd» og «i noen grad fornøyd», mens et gjennomsnitt mellom 2 og 3 tilsier at de som gruppe er mellom «i noen grad fornøyd» og «i liten grad fornøyd».

Ledelse

Fordi tjenestene er veldig ulike, er det ut fra et generelt begrep om ledelse vanskelig å si eksakt hvilken rolle den som leder har i forhold til den som blir ledet (respondenten). Denne kategorien handler derfor mest av alt om opplevelsen av å bli ledet av «noen». Det er likevel slik at alle barnevernstjenester har en barnevernsleder med personal- og budsjettansvar. Videre har mange tjenester teamledere med faglige ansvar. Det er dermed rimelig å anta at svarene er gitt med bakgrunn i disse to nivåene.

Spørsmålene handlet om i hvilken grad de barnevernsansatte opplevde at ledelsen:

- **Verdsetter:** *Verdsetter og anerkjenner arbeidet ditt*
- **Respekterer:** *Respekterer deg*
- **Rettferdig:** *Behandler deg rettferdig*
- **Viser tillit:** *Viser tillit til ditt arbeid og dine kvalifikasjoner*
- **Utviklende:** *Lar deg utvikle din kompetanse*
- **Ser:** *«Ser» deg*
- **Støtter dyktighet:** *Får deg til å føle deg dyktig*
- **Hensynsfull:** *Tar hensyn til belastninger du har utenfor jobben*
- **Velorientert:** *Vet hva som «rører seg» i ansattgruppa*

Det går frem av analysen at de ansatte på alle unntatt ett av spørsmålene opplever at ledelsen samsvarer mellom i stor grad og i noen grad med påstanden. Siden påstandene er formulert som positive opplevelser, må en tolke dette som at de barnevernsansatte samlet sett opplever ledelsen som relativt positiv.

De ansatte opplever at to av påstandene samsvarer særlig godt med deres opplevelser (en gjennomsnittsskår mellom 1 og 1,5). Disse handler om at ledelsen respekterer den ansatte, og om at ledelsen viser tillit til dennes kvalifikasjoner og arbeid.

Opplevelsen av at ledelsen «respekterer deg» har en gjennomsnittsskår på 1,47. Respekt er et begrep som ulike mennesker forstår ulikt. Mange av de tilgrensende begrepene til respekt, finner vi igjen i flere av de andre variablene. I denne sammenhengen vil det at de barnevernsansatte er mest fornøyde med graden av respekt, dreie seg om at de opplever at ledelsen behandler dem som verdsatte mennesker og medarbeidere.

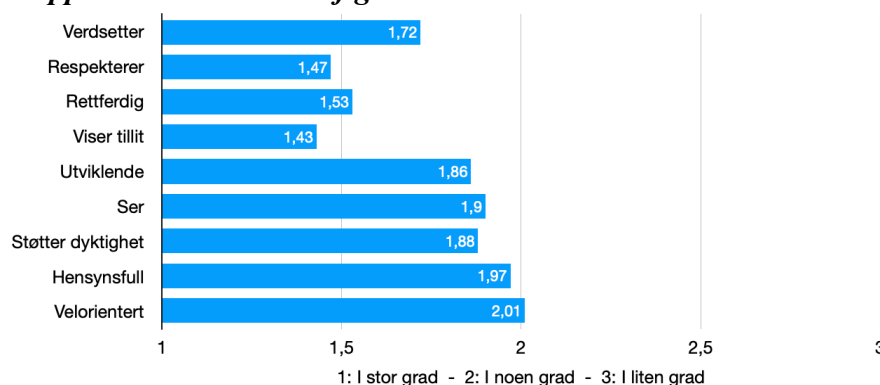
Respondentene gir spørsmålet om ledelsen viser tillit til deres arbeid og kvalifikasjoner, en gjennomsnittsskår på 1,43. Det kan bety at ledelsen viser at de stoler på de ansattes kompetanse til å gjøre vurderinger, ta beslutninger og utøve handlinger på en faglig og etisk bevisst måte. Tillit skapes igjennom gode relasjoner og bidrar til å legge til rette for prestasjon og utvikling for de ansatte. Det må derfor jobbes kontinuerlig med tillit og respekt gjennom å utvikle gode relasjoner mellom ansatte og ledelse.

Ett av spørsmålene får en gjennomsnittsskår på over 2, dvs. at respondentene er rett under middels fornøyde med ledelsen på dette spørsmålet. Det er opplevelsen av at ledelsen vet hva som «rører seg» i ansattgruppa som med gjennomsnittsskåren på 2,1 får den svakeste skåren. Hvordan kan vi tolke dette? En leder er både en del av kollegiet, og en overordnet. På samme tid er vedkommende en mellomleder og rapporterer til sine ledere igjen. Det som «rører seg» i ansattgruppa, kan dreie seg om både faglige interesser, personalkonflikter og andre

belastninger. Leder står alltid i den vanskelige balansen mellom hensynene til styring og barnevernsfag. At de barnevernsansatte er minst fornøyde med den graden ledelsen vet hva som «rører seg» i ansattgruppa, kan f.eks. være en konsekvens av at de ansatte ikke er fornøyde med måten ledelsen balanserer disse hensynene på.

Nest svakest skår ga respondentene opplevelsen av at ledelsen tar hensyn til belastninger den ansatte har utenfor jobben. Her var gjennomsnittsskåren på 1,97, dvs. rett under middels. Belastninger i privatlivet kan påvirke den ansattes arbeidsevne. Slike belastninger kan handle om kriser av ulik art, eller langvarig privat omsorgsansvar. I arbeid med barnevernstjenestens målgruppe, kan slike belastninger påvirke arbeidet den ansatte skal utføre. At en stor andel av de ansatte i liten grad er fornøyde med hensynet ledelsen viser i slike tilfeller, bør være et signal til ledelsen om behovet for tett oppfølging av ansatte som opplever slike belastninger. Det er viktig å legge merke til at spørsmålet handler om «å ta hensyn til». Innholdet trenger derfor ikke å bety at den som har belastninger utenfor jobben i denne sammenhengen «krever» mindre arbeid. Det kan like gjerne være tilrettelegging av arbeidstid eller oppmøtested.

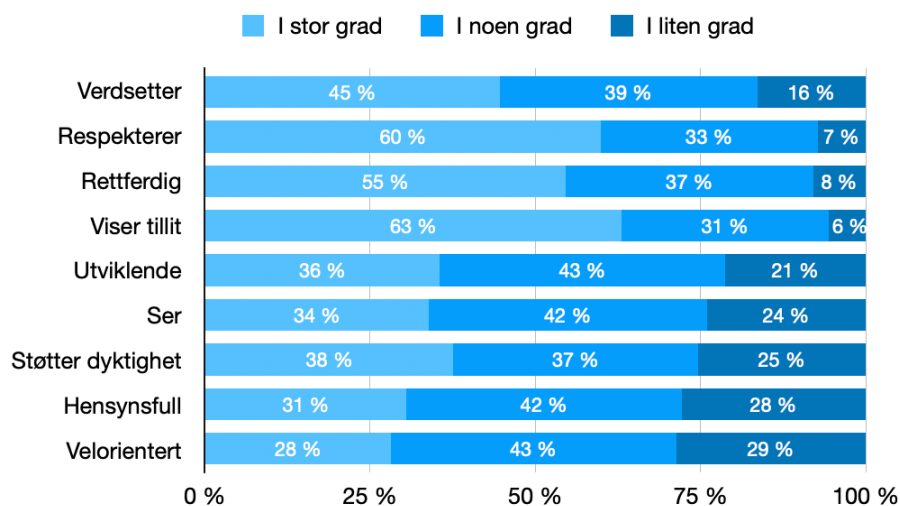
Gjennomsnitt opplevelse av ledelse – figur 4



Gjennomsnitt opplevelse av ledelse – tabell 7

	N	Snitt	Standardavvik
Verdsetter	177	1,72	0,730
Respekterer	177	1,47	0,631
Rettferdig	174	1,53	0,642
Viser tillit	176	1,43	0,600
Utviklende	169	1,86	0,742
Ser	174	1,90	0,758
Støtter dyktighet	173	1,88	0,787
Hensynsfull	154	1,97	0,767
Velorientert	167	2,01	0,756

Frekvensfordeling fornøydhets med ledelse – figur 5



Frekvensfordeling fornøydhets med ledelse – tabell 8

	I stor grad	I noen grad	I liten grad
Verdsetter	45 %	39 %	16 %
Respekterer	60 %	33 %	7 %
Rettferdig	55 %	37 %	8 %
Viser tillit	63 %	31 %	6 %
Utviklende	36 %	43 %	21 %
Ser	34 %	42 %	24 %
Støtter dyktighet	38 %	37 %	25 %
Hensynsfull	31 %	42 %	28 %
Velorientert	28 %	43 %	29 %

Merknader

Respondentene kunne velge mellom alternativene 1) I stor grad, 2) I noen grad, 3) I liten grad og 4) Vet ikke. Analysen er regnet ut på basis av såkalte «gyldige svar». De som svarte «4) Vet ikke», ble dermed ekskludert fra beregningen.

I figur 4 og tabell 7 tilsier et gjennomsnitt mellom 1 og 2 at respondentene som gruppe opplevde at påstanden samsvarte med ledelsen mellom «i stor grad» og «i noen grad», mens et gjennomsnitt mellom 2 og 3 tilsier at de som gruppe opplevde at påstanden samsvarte med ledelsen mellom «i noen grad» og «i liten grad».

Støtte i kollegaer

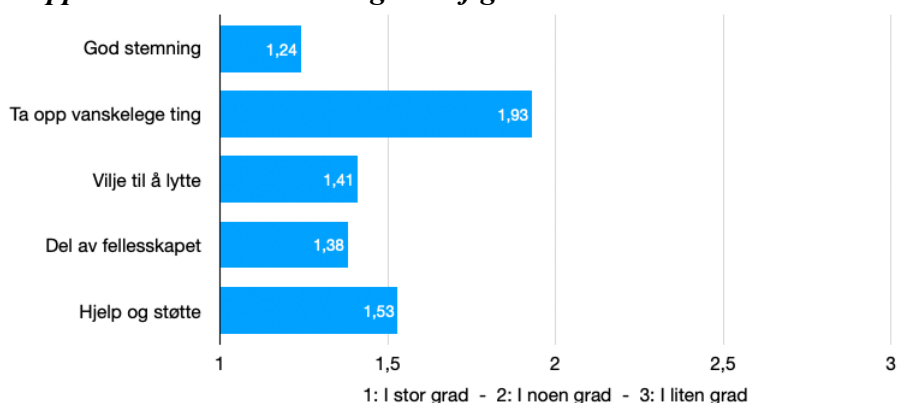
Gjennom spørsmålene i kategorien «støtte i kollegaer» målte vi de barnevernsansattes opplevelser av følgende aspekter ved kollegafellesskapet:

- **God stemning:** *Det er god stemning mellom meg og mine kollegaer*
- **Ta opp vanskelige ting:** *Vi tar opp vanskelige ting med en gang de oppstår*
- **Vilje til å lytte:** *Kollegaene mine har tid og vilje til å lytte når jeg har problemer i arbeidet*
- **Del av fellesskapet:** *Du opplever at du er en del av fellesskapet på din enhet*
- **Hjelp og støtte:** *Du får den hjelpen og støtten du trenger fra dine kollegaer*

Det går frem av analysen at de ansatte vurderer at alle påstandene stemmer over middels godt med deres opplevelse. Standardavviket er også mindre i denne kategorien. Det betyr at svarene er likere på spørsmålene her enn i de andre kategoriene. Hovedinntrykket er dermed at de barnevernsansatte jevnt over er enige om at de opplever god støtte i kollegafellesskapet.

Svaret som skiller seg mest ut i denne kategorien, handler om de barnevernsansattes opplevelser av hvorvidt en tar opp vanskelige ting med en gang de oppstår. Dette spørsmålet får en gjennomsnittsskår på 1,93. Som vi ser av figur 7, svarer nesten 1/5 at en i liten grad gjør dette. Dette kan innebære at refleksjoner rundt faglige og emosjonelt vanskelige utfordringer i en sak, eller mellom kollegaer, ikke diskuteres umiddelbart etter at det har skjedd, enten fordi en må vente til noen har ledig tid eller til avtalt tid, eller fordi det ikke blir tatt opp i det hele tatt. Å kartlegge de ansattes mulighet for å snakke sammen med en nødvendig hyppighet, og sette i verk eventuelle tiltak for å skape tid og rom for dette, kan være nyttige grep dersom tjenestene ønsker å tilrettelegge bedre for denne typen samtaler.

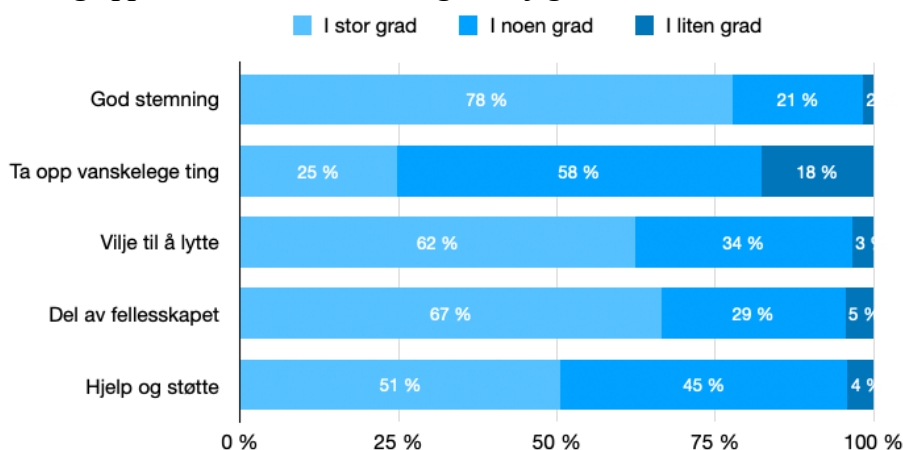
Gjennomsnitt opplevelse av støtte i kollegaer – figur 6



Gjennomsnitt opplevelse av støtte i kollegaer – tabell 9

	N	Snitt	Standardavvik
God stemning	176	1,24	0,466
Ta opp vanskelige ting	170	1,93	0,649
Vilje til å lytte	175	1,41	0,559
Del av fellesskapet	176	1,38	0,573
Hjelp og støtte	172	1,53	0,576

Frekvensfordeling opplevelse av støtte i kollegaer – figur 7



Frekvensfordeling opplevelse av støtte i kollegaer – tabell 10

	I stor grad	I noen grad	I liten grad
God stemning	78 %	21 %	2 %
Ta opp vanskelige ting	25 %	58 %	18 %
Vilje til å lytte	62 %	34 %	3 %
Del av fellesskapet	67 %	29 %	5 %
Hjelp og støtte	51 %	45 %	4 %

Merknader

Respondentene kunne velge mellom alternativene 1) I stor grad, 2) I noen grad, 3) I liten grad og 4) Vet ikke. Analysen er regnet ut på basis av såkalte «gyldige svar». De som svarte «4) Vet ikke», ble dermed ekskludert fra beregningen.

I figur 6 og tabell 9 tilsier et gjennomsnitt mellom 1 og 2 at respondentene som gruppe opplevde at påstanden samsvarte med kollegafellesskapet mellom «i stor grad» og «i noen grad», mens et gjennomsnitt mellom 2 og 3 tilsier at de som gruppe opplevde at påstanden samsvarte med kollegafellesskapet mellom «i noen grad» og «i liten grad».

Veiledning

Kategorien «veiledning» omfatter i hvilken grad de ansatte i barnevernstjenestene er fornøyde med følgende aspekter ved veiledning:

- **Debriefing** når jeg har behov for det
- **Kollegaveiledningen** vår
- **Ekstern veiledning**
- **Saksveiledning** (om håndtering av konkrete saker)
- **Prosessveiledning** (om samarbeid, skille privatliv/jobb, ol.)

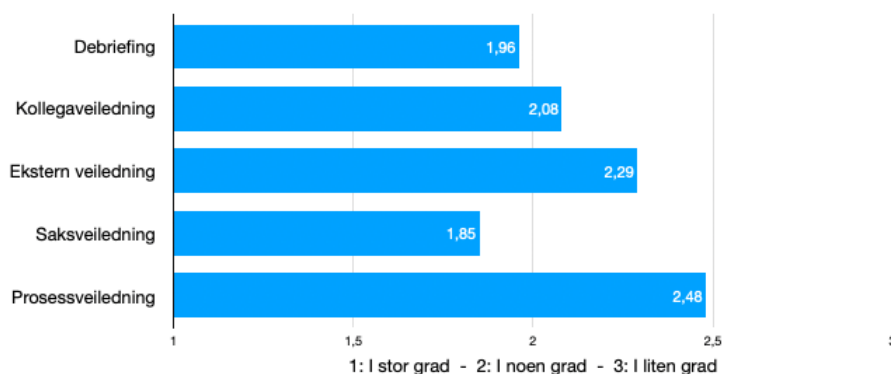
Hovedinntrykket er at barnevernstjenestene har noe å gå på når det kommer til de ansattes fornøydhet med veiledning. Det går frem av analysen at de ansatte er rett over middels fornøyde med to av de fem spørsmålene om veiledning i tjenestene, dvs. spørsmålene om saksveiledning og debriefing. Ved de tre siste spørsmålene, er de ansatte dels godt under middels fornøyde. Av disse er det spørsmålene om prosessveiledning og ekstern veiledning vi ønsker å kommentere nærmere.

Spørsmålet om prosessveiledning får med 2,48 den dårligste gjennomsnittsskåren i denne kategorien. Det er samtidig på dette spørsmålet det er minst variasjon i svarene.

Prosessveiledning er en form for veiledning som oppfordrer til refleksjon over egen arbeidssituasjon, og der målet ofte er å bli kjent med hvem en er som person og i gruppe, slik at en kan tenke om og møte utfordringer i arbeidet på nye måter. Resultatet kan dermed enten tyde på at de barnevernsansatte har lite tilgang til denne typen veiledning, eller at denne ikke dekker deres behov. Dette er et resultat som bør gi grunnlag for at tjenestene vurderer om deres tilgang på prosessveiledning er god nok.

Selv om gjennomsnittsskåren på 2,29 for spørsmålet om ekstern veiledning ikke skiller seg like mye ut, er dette den nest dårligste skåren. Det er også så mye som 50 % av respondentene som har svart at de ikke er fornøyde med denne. Ekstern veiledning er bredt anbefalt til yrkesgrupper som arbeider med mennesker, og kjennetegnes av at en kvalifisert fagperson utenfor arbeidsplassen veileder de ansatte individuelt eller i gruppe. Ekstern veiledning kan handle om både sak og prosess. At respondentene våre ikke er mer fornøyde med den eksterne veiledningen, kan handle om både metode og tema for, formål med og tilgang på veiledning, og i hvilken grad den treffer de ansattes behov. Resultatet indikerer at tjenestene bør vurdere om deres tilgang på ekstern veiledning er tilstrekkelig, og om utformingen i tilstrekkelig grad er fleksibel og dekker de ansattes behov.

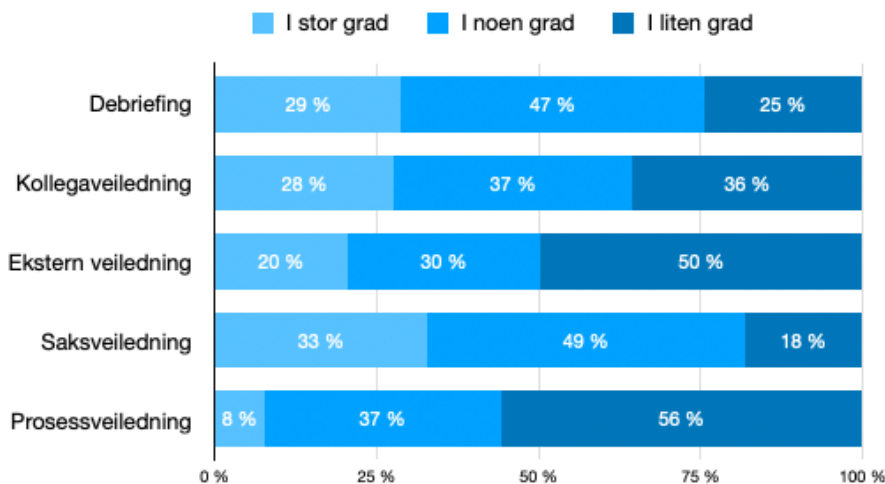
Gjennomsnitt fornøydhet med veiledning – figur 8



Gjennomsnitt fornøydhet med veiledning – tabell 11

	N	Snitt	Standardavvik
Debriefing	163	1,96	0,732
Kollegaveiledning	152	2,08	0,793
Ekstern veiledning	147	2,29	0,787
Saksveiledning	165	1,85	0,701
Prosessveiledning	145	2,48	0,636

Frekvensfordeling fornøydhet med veiledning – figur 9



Frekvensfordeling fornøydhet med veiledning – tabell 12

	I stor grad	I noen grad	I liten grad
Debriefing	29 %	47 %	25 %
Kollegaveiledning	28 %	37 %	36 %
Ekstern veiledning	20 %	30 %	50 %
Saksveiledning	33 %	49 %	18 %
Prosessveiledning	8 %	37 %	56 %

Merknader

Respondentene kunne velge mellom alternativene 1) I stor grad, 2) I noen grad, 3) I liten grad og 4) Kjenner ikke til. Analysen er gjort på basis av såkalte «gyldige svar». De som svarte «4) Kjenner ikke til», ble dermed ekskludert fra beregningen.

I figur 8 og tabell 11 tilsier et gjennomsnitt mellom 1 og 2 at respondentene som gruppe er mellom «i stor grad fornøyde» og «i noen grad fornøyde», mens et gjennomsnitt mellom 2 og 3 tilsier at de som gruppe er mellom «i noen grad fornøyde og «i liten grad fornøyde».

Opplevde belastninger

Spørreskjemaet inneholder en rekke spørsmål som omhandler opplevde belastninger. Disse består av påstander som de ansatte skulle ta stilling til. Dette kapittelet inneholder en gjennomgang av hver enkelt av variablene i denne kategorien.

Først presenteres analysen som tekst. Deretter presenteres tabeller og figurer som viser gjennomsnittsverdiene for de ulike variablene både som figur og som tabell. Etter denne gjennomgangen presenteres fordelingen mellom de ulike svarene, gjerne kalt frekvensfordeling. Her gjengis hvor mange prosent som har svart de ulike alternativene.

Kategorien «opplevde belastninger» omfatter følgende påstander som de ansatte i barnevernstjenestene skulle ta stilling til:

- **Opplevd trusler:** *Jeg har opplevd å bli truet på grunn av jobben min i barnevernet*
- **Opplevd trakassering:** *Jeg har opplevd å bli trakassert ansikt til ansikt på grunn av jobben min i barnevernet*
- **Opplevd trakassering i SoMe:** *Jeg har opplevd å bli trakassert i sosiale medier på grunn av jobben min i barnevernet*
- **Familien har opplevd ubehag:** *Jeg har opplevd at familien min har opplevd ubehagelige hendelser på grunn av jobben min i barnevernet*
- **Eksterne har nedvurdert meg:** *Jeg har opplevd at eksterne samarbeidspartnere nedvurderer meg og mitt arbeid*
- **Opplevd krenkelser:** *Jeg har opplevd krenkelser på grunn av jobben min i barnevernet*
- **Opplevd fysisk vold:** *Jeg har opplevd å bli utsatt for fysisk vold på grunn av jobben min i barnevernet*
- **Jobben begrenser sosialt liv:** *Jeg opplever at jobben min begrenser det sosiale livet mitt*

Analysen av datamaterialet viser at respondentene som gruppe er over middels enige i halvparten av spørsmålene, og under middels enige i den andre halvparten (se figur 10). Det er likevel verdt å merke seg de store standardavvikene (se tabell 13) som innebærer at det er svært stor variasjon i hva respondentene har svart. Det betyr at de ansatte har svært ulike erfaringer med belastninger i arbeidet.

Det er bare ett spørsmål som virkelig skiller seg ut: spørsmålet om hvorvidt respondentene har opplevd fysisk vold. Med en gjennomsnittsskår på 4,58 og minst variasjon i svar innenfor kategorien (SD 0,955), er mange av de ansatte uenige i at de har opplevd fysisk vold på grunn av barnevernsarbeidet. Selv om dette er den skåren i undersøkelsen som kommer nærmest

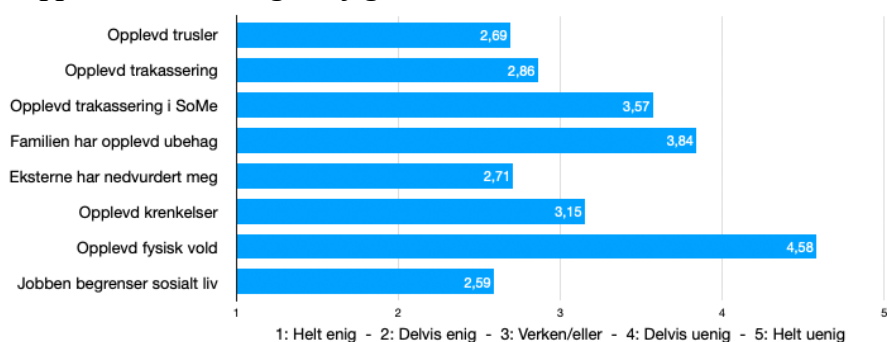
«helt uenig», viser den at det *er* noen som har opplevd fysisk vold. Det er dermed på sin plass å påpeke at disse likevel må ivaretas spesielt. Det er grunn til å tro at de enkelte kontorene har kontroll på omfanget av dette. Om tjenesten er usikker på om man har en slik oversikt, bør den i aller høyeste grad vurdere å få en slik oversikt. Ikke fordi det er viktig å telle dette, men fordi de ansatte som har opplevd dette fortjener at ledelsen og organisasjonen vet om det og tar hensyn til det.

Ut fra en forenklet fremstilling der «helt enig» og «delvis enig» ble slått sammen til «enig», mens «delvis uenig» og «helt uenig» ble slått sammen til «uenig», kan en se at to spørsmål skiller seg ut (se figur 12, tabell 15):

61 % av de ansatte er enige i en opplevelse av at jobben begrenser det sosiale livet deres. Dette kan ha to aspekt. Det ene er knyttet til at man møter klienter i det sosiale livet. Det andre er at man kan ha utfordringer med det sosiale livet på grunn av ugunstige arbeidstider. Hva dette skyldes har vi ingen indikasjoner på, og varierer helt sikkert både mellom ansatte og mellom kontorer. Videre er det sikkert stor variasjon i hvor stort problem dette er for den enkelte. Også her er nok det viktigste at dette er noe man snakker om. Uten at man gjort det, kan man tross alt ikke gjøre noe med det.

58 % er enige i opplevelsen av at eksterne samarbeidspartnere nedvurderer arbeidet deres. Siden dette er den ene partens stemme, handler dette om en opplevelse. Den kan dermed enten omhandle at man har kompetanse som ikke får den anerkjennelsen den fortjener, eller at man selv tror at egen kompetanse er mer verdifull enn den faktisk er. Uansett hva som er grunnen, oppstår denne situasjonen fordi kommunikasjonen er mangelfull. Enten klarer den barnevernsansatte ikke å kommunisere tydelig sitt arbeid, eller så klarer ikke de andre å kommunisere til den barnevernsansatte hvorfor de tillegger det mindre verdi enn den barnevernsansatte forventer. Uavhengig av grunn, medfører dette at det er krevende å delta i samarbeidet. Hva som er relevante tiltak for å behjelpes denne situasjonen, er selvfølgelig ulikt fra situasjon til situasjon og fra kontekst til kontekst. En fellesnevner er nok uansett at det vil være av verdi å snakke om dette.

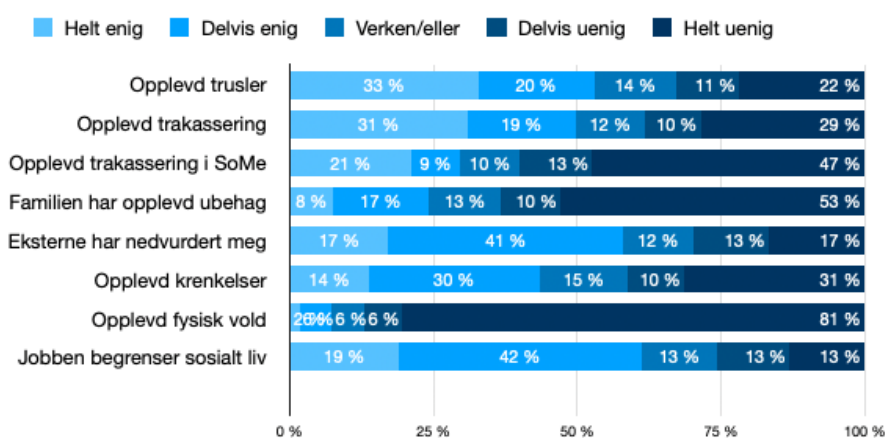
Gjennomsnitt opplevde belastninger – figur 10



Gjennomsnitt opplevde belastninger – tabell 13

	N	Snitt	Standardavvik
Opplevd trusler	174	2,69	1,553
Opplevd trakassering	175	2,86	1,631
Opplevd trakassering i SoMe	175	3,57	1,628
Familien har opplevd ubehag	174	3,84	1,408
Eksterne har nedvurdert meg	174	2,71	1,351
Opplevd krenkelser	175	3,15	1,479
Opplevd fysisk vold	175	4,58	0,955
Jobben begrenser sosialt liv	175	2,59	1,292

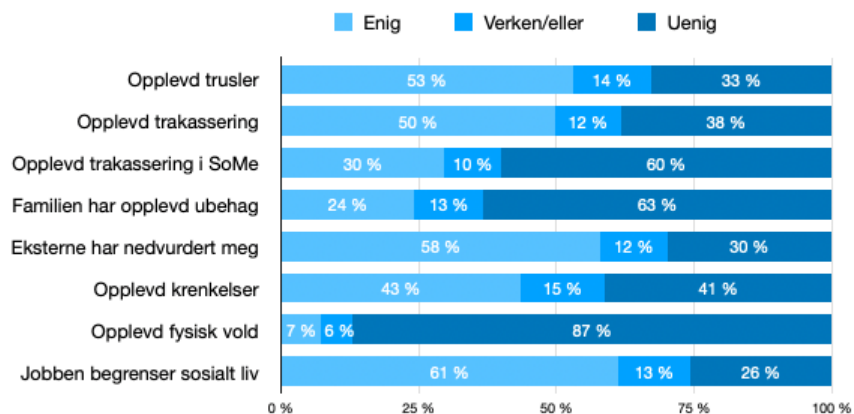
Frekvensfordeling opplevde belastninger – fulldelt – figur 11



Frekvensfordeling opplevde belastninger – fulldelt – tabell 14

	Helt enig	Delvis enig	Verken/eller	Delvis uenig	Helt uenig
Opplevd trusler	33 %	20 %	14 %	11 %	22 %
Opplevd trakassering	31 %	19 %	12 %	10 %	29 %
Opplevd trakassering i SoMe	21 %	9 %	10 %	13 %	47 %
Familien har opplevd ubehag	8 %	17 %	13 %	10 %	53 %
Eksterne har nedvurdert meg	17 %	41 %	12 %	13 %	17 %
Opplevd krenkelser	14 %	30 %	15 %	10 %	31 %
Opplevd fysisk vold	2 %	6 %	6 %	6 %	81 %
Jobben begrenser sosialt liv	19 %	42 %	13 %	13 %	13 %

Frekvensfordeling opplevde belastninger – forenklet – figur 12



Frekvensfordeling opplevde belastninger – forenklet – tabell 15

	Enig	Verken/eller	Uenig
Opplevd trusler	53 %	14 %	33 %
Opplevd trakassering	50 %	12 %	38 %
Opplevd trakassering i SoMe	30 %	10 %	60 %
Familien har opplevd ubehag	24 %	13 %	63 %
Eksterne har nedvurdert meg	58 %	12 %	30 %
Opplevd krenkelser	43 %	15 %	41 %
Opplevd fysisk vold	7 %	6 %	87 %
Jobben begrenser sosialt liv	61 %	13 %	26 %

Merknader

Respondentene kunne velge mellom alternativene 1) Helt enig, 2) Delvis enig, 3) Verken/eller, 4) Delvis uenig, 5) Helt uenig, og 6) Uten svar. De som ikke svarte, ble ekskludert fra beregningen. Prosentene er altså regnet ut på basis av såkalte «gyldige svar».

I figur 10 og tabell 13 tilsier et gjennomsnitt under 3 at respondentene som gruppe er mer enige enn uenige med påstanden. Følgelig viser et gjennomsnitt høyere enn 3 en større uenighet enn enighet med påstanden. Det er altså slik at dess mindre tall, dess mer enige er de ansatte som gruppe med påstanden.

For de som har den nødvendige statistiske kompetansen og søker en nærmere innsikt i koblingen mellom de variablene vi har presentert i dette kapitlet og variablene utbrenthet, sekundærtraumatisering og jobbtilfredsstillelse (Presentert i kapitlet «Jobbens konsekvenser»), viser vi til regresjonsanalysen i vedlegg 1.

Tverrprofesjonelt samarbeid

Spørreskjemaet inneholder en rekke spørsmål som omhandler tverrprofesjonelt samarbeid (TPS). Disse er hentet fra PINCOM (Ødegård, 2006) og reflekterer samarbeidet på 1) individnivå, 2) gruppenivå og 3) organisasjonsnivå. Dette kapittelet inneholder en gjennomgang av hver enkelt av variablene som utgjør disse nivåene og en vurdering av det vi anser som det viktigste å merke seg innenfor hver kategori.

Hver av variablene er spørsmål som de ansatte besvarte gjennom å velge mellom alternativene:

1 Helt enig	2	3	4	5 Helt uenig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I hvert delkapittel presenteres variablene først. Deretter pekes det på hva som etter vår vurdering er verdt å merke seg, før vi presenterer datamaterialet.

Først presenteres gjennomsnittsverdiene for de ulike variablene både som diagram og som tabell. Små tall viser enighet, store tall uenighet. Dess større tall, dess mer uenige er altså respondentene. I diagrammet og tabellen som omhandler gjennomsnitt, tilsier et gjennomsnitt mellom 1 og 2 at respondentene som gruppe er mellom «helt enig» og «enig», mens et gjennomsnitt mellom 2 og 3 tilsier at de som gruppe er mellom «enig» og «verken/eller».

Etter denne gjennomgangen presenteres tabeller og diagram som omhandler fordelingen mellom de ulike svarene, gjerne kalt frekvensfordeling. Her gjengis hvor mange prosent som har svart de ulike alternativene. Prosentene er regnet ut på basis av såkalte «gyldige svar». Det vil si at de som ikke har svart, er ekskludert.

Individ

Kategorien «individ» omfatter i hvilken grad de barnevernsansatte sier seg enige i en serie av påstander om individuelle opplevelser av tverrprofesjonelt samarbeid. Påstandene er de følgende:

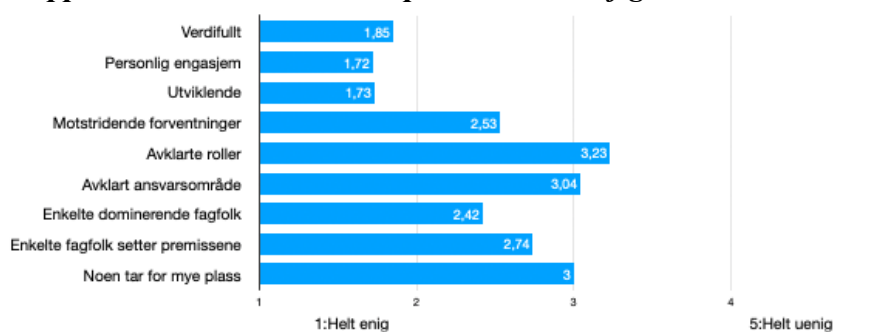
- **Verdifullt:** *Når jeg arbeider i tverrprofesjonelle grupper, opplever jeg å gjøre noe verdifullt*
- **Personlig engasjement:** *Det at den profesjonelle er personlig engasjert har ofte stor betydning for samarbeidet i tverrprofesjonelle grupper*
- **Utviklende:** *Jeg opplever at jeg utvikler meg når jeg jobber i tverrprofesjonelle grupper*
- **Motstridende forventninger:** *Jeg opplever at andre har motstridende forventninger til meg når jeg arbeider i tverrprofesjonelle grupper*

- **Avklarte roller:** *Mine erfaringer med tverrprofesjonelle grupper er at rollene alltid er godt avklart*
- **Avklart ansvarsområde:** *Jeg opplever alltid at mitt ansvarsområde er godt avklart når jeg arbeider i tverrprofesjonelle grupper*
- **Enkelte dominerende fagfolk:** *Ofte dominerer enkelte fagfolk de tverrprofesjonelle møtene med sine faglige perspektiver*
- **Enkelte fagfolk setter premissene:** *Enkelte fagfolk blir premissleverandører for hva det går an å snakke om i tverrprofesjonelle samarbeid*
- **Noen tar for mye plass:** *Noen ganger er det ikke rom/plass til å snakke om det jeg ønsker i tverrprofesjonelle møter fordi andre bruker sin faglige innflytelse og fremfører sitt budskap i ett sett*

Tabell 16 og figur 13 viser at det er seks påstander der respondentenes svar skiller seg ut i stor grad av enighet eller uenighet. Det er også disse seks påstandene som vi ut fra frekvensfordelingen under kan se at flest respondenter har vært helt enige eller helt uenige i. Det er imidlertid verdt å legge merke til de relativt store standardavvikene for alle påstandene, som innebærer at respondentenes svar har større sprik.

- Respondentene er *mest* enige i at personlig engasjement ofte har stor betydning for samarbeidet i tverrprofesjonelle grupper. Påstanden får en skår på 1,72 og er den påstanden respondentene er mest enige i.
- Påstanden «Jeg opplever at jeg utvikler meg når jeg jobber i tverrprofesjonelle grupper» følger tett etter med en skår på 1,73.
- Med en gjennomsnittsskår på 1,85 er respondentene også enige i påstanden om at arbeidet i tverrprofesjonelle grupper oppleves som noe verdifullt.
- Respondentene er klart *minst* enige i at rollene alltid er godt avklart i tverrprofesjonelle grupper. Det er likevel verdt å merke seg at gjennomsnittsskåren på 3,23 fremdeles ligger nærmest «verken/eller» enn «helt uenig». Det kan bety at det i noen grupper er godt avklart, mens det i andre grupper ikke er det.
- Med en gjennomsnittsskår på 3,04 følger påstanden om at respondentene opplever at ansvarsområdet deres er godt avklart i tverrprofesjonelt arbeid. Skåren innebærer at respondentenes svar heller ørlite mer mot uenighet enn enighet.
- Påstanden «Noen ganger er det ikke rom/plass til å snakke om det jeg ønsker i tverrprofesjonelle møter fordi andre bruker sin faglige innflytelse og fremfører sitt budskap i ett sett» får en gjennomsnittsskår på 3. Det betyr at respondentene som gruppe verken er enige eller uenige i denne påstanden.

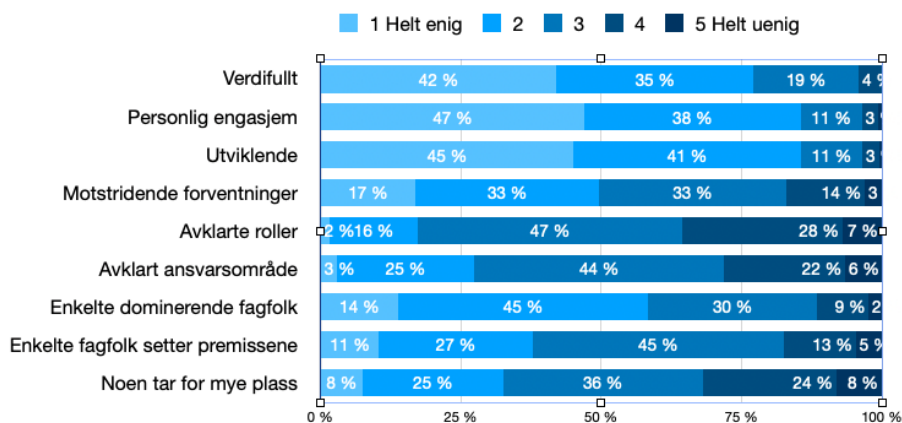
Gjennomsnitt opplevelse av individuelle aspekt ved TPS – figur 13



Gjennomsnitt opplevelse av individuelle aspekt ved TPS – tabell 16

Aspekt	N	Snitt	Standardavvik
Verdifullt	171	1,85	0,868
Personlig engasjement	172	1,72	0,82
Utviklende	173	1,73	0,813
Motstridende forventninger	171	2,53	1,025
Avklarte roller	172	3,23	0,861
Avklart ansvarsområde	171	3,04	0,916
Enkelte dominerende fagfolk	173	2,42	0,921
Enkelte fagfolk setter premissene	172	2,74	0,971
Noen tar for mye plass	172	3	1,06

Frekvensfordeling opplevelse av individuelle aspekt ved TPS – figur 14



Frekvensfordeling opplevelse av individuelle aspekt ved TPS – tabell 17

	1 Helt enig	2	3	4	5 Helt uenig
Verdifullt	42	35	19	4	0
Personlig engasjement	47	38	11	3	1
Utviklende	45	41	11	3	1
Motstridende forventninger	17	33	33	14	3
Avklarte roller	2	16	47	29	7
Avklart ansvarsområde	3	25	44	22	6
Enkelte dominerende fagfolk	14	45	30	9	2
Enkelte fagfolk setter premissene	11	27	45	13	5
Noen tar for mye plass	8	25	36	24	8

Gruppe

Kategorien «gruppe» omfatter i hvilken grad de ansatte i barnevernstjenestene sier seg enige i en serie av påstander som er knyttet til gruppene de samarbeider i. Påstandene er som følger:

- **Sjelden samarbeidsproblemer:** *Det er sjelden samarbeidsproblemer i tverrprofesjonelle grupper*
- **Enige om prioriteringer:** *I de fleste tverrprofesjonelle gruppene jeg deltar er vi enige om hva som bør prioriteres*
- **Ofte frustrerte på hverandre:** *Deltakerne i tverrprofesjonelle grupper er ganske ofte frustrerte på hverandre*
- **Hjelp og støtte i gruppa:** *Jeg opplever at jeg kan få hjelp og støtte av de andre deltakerne i de tverrprofesjonelle gruppene jeg arbeider i*
- **Blir verdsatt:** *Jeg opplever at jeg blir verdsatt av andre deltakere i tverrprofesjonelle grupper som jeg deltar i*
- **Forstår meg oftest:** *Jeg har nesten aldri opplevd at deltakerne i en tverrprofesjonell gruppe ikke forstår det jeg forsøker å forklare eller fortelle*

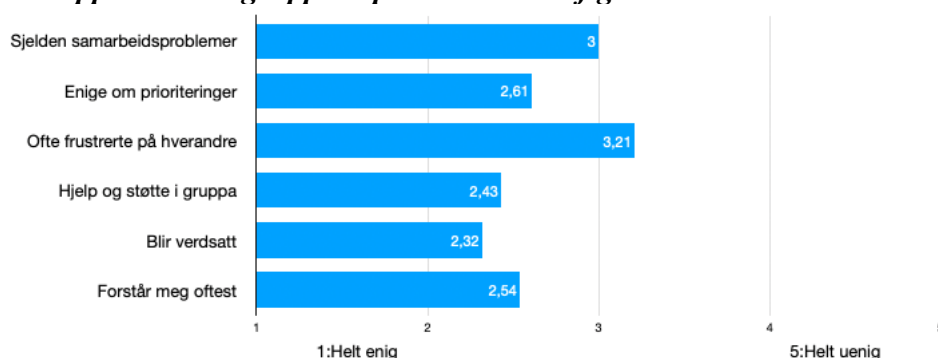
Tabell 18 og figur 15 viser gjennomsnittsskår på påstandene i denne kategorien. Her ser vi at det bare er to påstander som skiller seg ut med en gjennomsnittsskår *på* eller *under* 3 («verken/eller»). De fire andre påstandene får en gjennomsnittsskår på mellom 2 og 3, dvs. mellom «enig» og «verken/eller». Siden påstandene er formulert i en positiv retning, er det grunn til å tro at det heller står godt enn dårlig til for samarbeidsklimaet i de barnevernsansattes tverrprofesjonelle grupper.

- Med en gjennomsnittsskår på 3 er respondentene verken enige eller uenige i at det sjelden er samarbeidsproblemer i tverrprofesjonelle grupper. Dersom vi ser på frekvensfordelingen for denne påstanden, var det til sammen over 70 % som svarte

«verken/eller» og «uenig» på dette spørsmålet. Vi kan dermed tolke svaret som at respondentene opplever slike samarbeidsproblemer oftere enn at det kan kalles «sjelden», men ikke ofte nok til at en kan være «helt uenig» i påstanden. Samtidig må vi påpeke at standardavviket i tabell 18 er relativt høyt og viser større sprik mellom respondentenes svar på dette spørsmålet.

- Respondentene er, med en gjennomsnittsskår på 3,21 minst enige i at deltakerne i tverrprofesjonelle grupper ganske ofte er frustrerte på hverandre. Dette kan tyde på erfaringer med deltakere som lufter eventuelle uenigheter på en profesjonell måte. Samtidig viser denne kategoriens høyeste standardavvik (tabell 18) at det er relativt store sprik mellom respondentenes svar på dette spørsmålet.

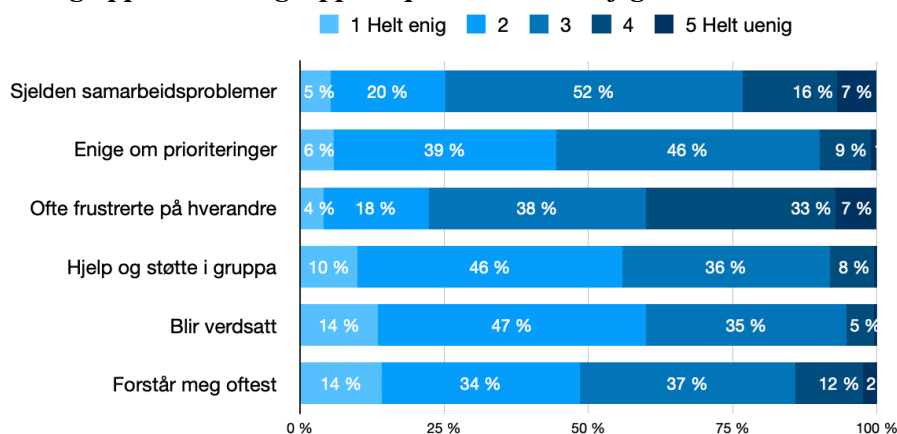
Gjennomsnitt opplevelse av gruppe-aspekt ved TPS – figur 15



Gjennomsnitt opplevelse av gruppe-aspekt ved TPS – tabell 18

Gruppe-aspekt	N	Snitt	Std.avvik
Sjelden samarbeidsproblemer	171	3	0,927
Enige om prioriteringer	169	2,61	0,78
Ofte frustrerte på hverandre	170	3,21	0,96
Hjelp og støtte i gruppa	170	2,43	0,798
Blir verdsatt	170	2,32	0,789
Forstår meg oftest	169	2,54	0,957

Frekvensfordeling opplevelse av gruppe-aspekt ved TPS – figur 16



Frekvensfordeling opplevelse av gruppe-aspekt ved TPS – tabell 19

	1 Helt enig	2	3	4	5 Helt uenig
Sjelden samarbeidsproblemer	5	20	52	16	7
Enige om prioriteringer	6	39	46	9	1
Ofte frustrerte på hverandre	4	18	38	33	7
Hjelp og støtte i gruppa	10	46	36	8	1
Blir verdsatt	14	47	35	5	1
Forstår meg oftest	14	34	37	12	2

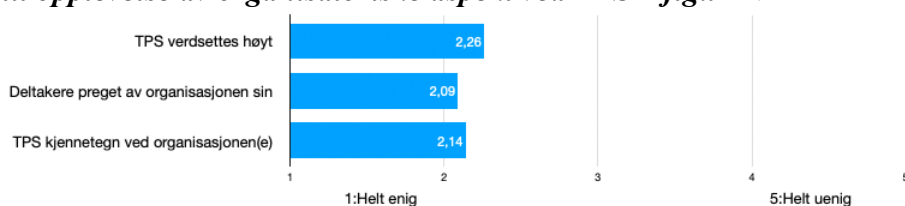
Organisasjon

Kategorien «organisasjon» omfatter i hvilken grad de ansatte i barnevernstjenestene sier seg enige i tre påstander om organisasjon og tverrprofesjonelt samarbeid. Påstandene er de følgende:

- **TPS verdsettes høyt:** *Det er en felles opplevelse at tverrprofesjonelt samarbeid er noe som verdsettes høyt*
- **Deltakere preget av organisasjonen sin:** *Tverrprofesjonelle grupper består av profesjonelle som er ganske mye preget av den organisasjonskulturen de tilhører*
- **TPS kjennetegn ved organisasjonen(e):** *Det kjennetegner organisasjonen(e) at vi skal arbeide tverrprofesjonelt*

Det er få variabler innenfor dette området, men det er verdt å merke seg at alle disse tre reflekterer en større enighet med påstanden enn noen av spørsmålene som er knyttet til gruppe og ville også blitt regnet som høy enighet innenfor individtemaet.

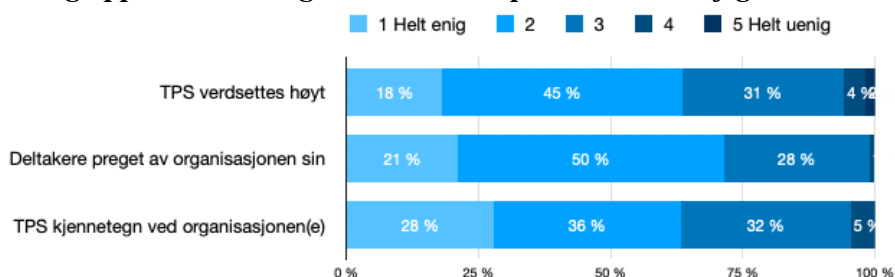
Gjennomsnitt opplevelse av organisatoriske aspekt ved TPS – figur 17



Gjennomsnitt opplevelse av organisatoriske aspekt ved TPS – tabell 20

	N	Snitt	Std.avvik
TPS verdsettes høyt	170	2,26	0,866
Deltakere preget av organisasjonen sin	171	2,09	0,726
TPS kjennetegn ved organisasjonen(e)	169	2,14	0,879

Frekvensfordeling opplevelse av organisatoriske aspekt ved TPS – figur 18



Frekvensfordeling opplevelse av organisatoriske aspekt ved TPS – tabell 21

	1 Helt enig	2	3	4	5 Helt uenig
TPS verdsettes høyt	18	45	31	4	2
Deltakere preget av organisasjonen sin	21	50	28	1	0
TPS kjennetegn ved organisasjonen(e)	28	36	32	5	0

Jobbens konsekvenser

I spørreskjemaet inkluderte vi skjemaet Professional Quality of Life Survey (PROQOL) (Stamm, 2010). Dette skjemaet handler om «profesjonell livskvalitet», noe som har to aspekter: 1) Den positive, jobbtilfredsstillelsen (Compassion Satisfaction), og 2) den negative, omsorgstrettheten (Compassion Fatigue). Omsorgstretthet har igjen to deler. Den ene handler om utmattelse, frustrasjon, sinne og depresjon, som er typisk for utbrenthet. Den andre delen handler om sekundærtraumatisering. Sekundærtraumatisering måles gjennom negative følelser som kommer av frykt og arbeidsrelaterte traumer. I første delen av dette kapitlet analyserer vi svarene respondentene har gitt på disse spørsmålene. Deretter sammenholder vi disse svarene med svarene knyttet til rutiner, lederskap, kollegial støtte, å være autonom og utøvelse av medarbeiderskap.

Spørreskjemaet vårt inneholder også en egen del med spørsmål som omhandler opplevde belastninger. Disse består av påstander som de ansatte i barnevernstjenestene skulle ta stilling til. Til slutt i kapitlet analyserer vi svarene på disse spørsmålene.

Den profesjonelle livskvaliteten

PROQOL er et validert spørreskjema som skal måle profesjonell livskvalitet. Skjemaet består av 30 spørsmål. 10 spørsmål handler om utbrenthet, 10 andre om sekundærtraumatisering, og de 10 siste om jobbtilfredsstillelse. Når man regner sammen svarene for ti og ti spørsmål, får man én indikator for utbrenthet, én for sekundærtraumatisering og én for jobbtilfredsstillelse. Indikatorene ble regnet ut for hver enkelt respondent. Deretter ble gjennomsnitt og fordeling beregnet.

De fleste har en intuitiv idé om hva utbrenthet vil si. Fra et forskningsperspektiv (Stamm, 2010) er utbrenthet koblet til følelser av håpløshet og vanskeligheter med å håndtere arbeidet, eller å gjøre jobben effektivt. Disse negative følelsene utvikles over tid, og handler gjerne om at innsatsen ikke gjør noen forskjell. De kan også være knyttet til en veldig høy arbeidsbelastning eller et ikke-støttende arbeidsmiljø.

Sekundærtraumatisering (Stamm, 2010) handler om arbeidsrelatert, sekundær eksponering for personer som har opplevd traumatiserende hendelser. Dette kan føre til frykt, søvnvansker, påtrengende bilder eller handlingsmønster som gjør at man unngår påminnelser om en klients traumer.

Jobbtilfredsstillelse (Stamm, 2010) er knyttet til gleden av å utføre arbeidet på en god måte. Man kan for eksempel føle at det er en glede å hjelpe andre, ha positive følelser for kollegaskapet, eller føle at man gjør noe viktig for samfunnet og/eller kollegaskapet.

Det generelle inntrykket

I tabell 22 vises antall (N) og beregning av snitt og standardavvik for de tre variablene.

Beskrivende statistikk for PROQOL-delen av skjemaet – tabell 22

	N	Minimum	Maksimum	Gjennomsnitt	Standardavvik
CS	161	20	49	36,5	5,8
BO	164	13	40	27,4	4,9
STS	160	13	42	23,0	5,7
Gyldige	154				

Tallene viser at det står bra til blant de barnevernsansatte når det kommer til jobbtilfredsstillelse, utbrenthet og sekundærtraumatisering. En må likevel legge til at selv om svarprosenten er høy, kan disse svarene være påvirket av at de som har faretruende utslag, kanskje ikke orker eller har tid til å fylle ut denne typen skjema, er sykemeldte – eller ikke lenger arbeider i barnevernstjenesten. Samtidig ser en i internasjonal forskning som tar skjemaet i bruk, at skjemaet kan fange opp trender som viser faretruende grad av jobbtilfredsstillelse, utbrenthet og sekundærtraumatisering. Det er dermed grunn til å tro at en kan stole på at resultatet stemmer forholdsvis godt med tilstanden i tjenestene.

Vi sjekket sammenhengen mellom jobbtilfredsstillelse, utbrenthet og sekundærtraumatisering opp mot utdanning. Vi ser ingen sammenheng mellom grunnutdanning og noen av de tre variablene. Vi kan kanskje se antydninger til en viss sammenheng mellom jobbtilfredsstillelse og om man har tatt videreutdanning, altså at det kan være at man har bedre jobbtilfredsstillelse om man har tatt videreutdanning. Tallene er imidlertid svært svake og ikke signifikante. Antydningen til sammenheng kan dermed skyldes en rekke andre faktorer enn videreutdanningen i seg selv. Forskjellen kan f.eks. like gjerne skyldes lengde og innretning på videreutdanningen, som kjennetegn ved de ansatte som tar den. Vi vet heller ingenting om retningen på sammenhengen. Det kan like gjerne være slik at det er de som har god jobbtilfredsstillelse som søker videreutdanning, som motsatt.

Sammenhengen mellom utdanning og jobbtilfredsstillelse, utbrenthet og sekundærtraumatisering – tabell 23

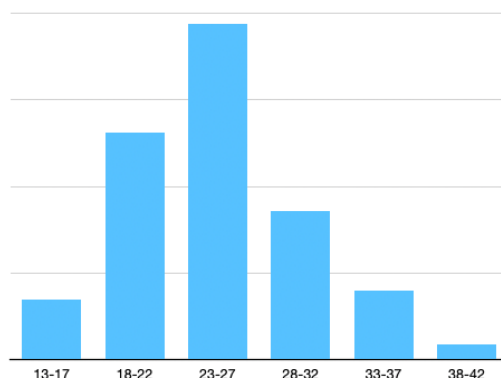
		Jobbtilfredsstillelse	Utbrenthet	Sekundærtraumatisering
Utdanningsbakgrunn	Pearson Correlation	-,048	-,001	-,056
	Sig. (2-tailed)	,549	,987	,484
	N	161	164	160
Ingen videreutdanning	Pearson Correlation	-,122	,070	,013
	Sig. (2-tailed)	,123	,374	,874
	N	161	164	160

I de kommende avsnittene ser vi nærmere på resultatene for de tre variablene.

Utbrenthet

Mange av de ansatte i barnevernstjenesten har positive tanker om hvor effektive de er i arbeidet sitt. Hele to av tre har en skår på under 30. Dersom skåren er på under 23, indikerer dette at en trolig har positive tanker om hvor effektiv en er i arbeidet sitt. Blant respondentene våre har 16,5 % en skår på under 23. Et høyere tall på indikatoren for utbrenthet betyr en større risiko for utbrenthet. Om skåren er over 41, er det grunn til å tenke over hva det er i arbeidet som får man til å føle at man ikke er effektiv i arbeidet sitt. I datamaterialet vårt var det ingen som hadde over 40 i skår.

Fordeling av utregnet skår for utbrenthet – figur 19



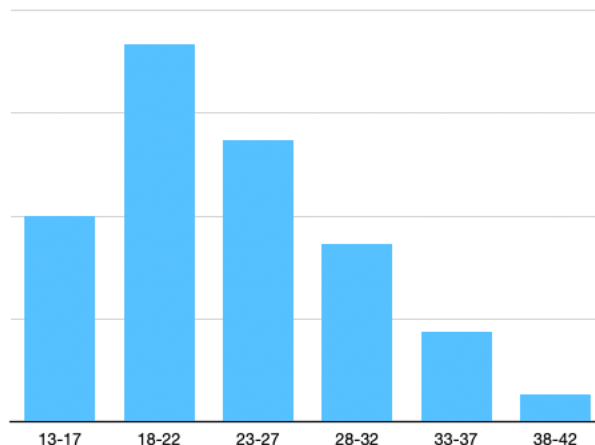
Datagrunnlag for utbrenthet – tabell 24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13,00	1	,6	,6	,6
	15,00	2	1,1	1,2	1,8
	18,00	1	,6	,6	2,4
	19,00	4	2,2	2,4	4,9
	20,00	4	2,2	2,4	7,3
	21,00	7	3,9	4,3	11,6
	22,00	8	4,4	4,9	16,5
	23,00	8	4,4	4,9	21,3
	24,00	11	6,1	6,7	28,0
	25,00	12	6,6	7,3	35,4
	26,00	12	6,6	7,3	42,7
	27,00	9	5,0	5,5	48,2
	28,00	21	11,6	12,8	61,0
	29,00	11	6,1	6,7	67,7
	30,00	15	8,3	9,1	76,8
	31,00	6	3,3	3,7	80,5
	32,00	7	3,9	4,3	84,8
	33,00	8	4,4	4,9	89,6
	34,00	3	1,7	1,8	91,5
	35,00	6	3,3	3,7	95,1
36,00	3	1,7	1,8	97,0	
37,00	2	1,1	1,2	98,2	
38,00	1	,6	,6	98,8	
40,00	2	1,1	1,2	100,0	
	Total	164	90,6	100,0	
Missing	System	17	9,4		
Total		181	100,0		

Sekundærtraumatisering

Det er ikke tegn til at de ansatte i barnevernstjenestene i Møre og Romsdal er sekundærtraumatiserte. Også for indikatoren sekundærtraumatisering er en lavere skår positivt, og et høyere tall er i utgangspunktet negativt – men det trenger ikke å bety at en har et problem. Som tabell 25 viser, ligger de aller fleste av respondentene et godt stykke fra det som blir definert som sekundærtraumatisering. Som vi ser av figur 20 er det likevel noen få som har en relativt høy skår, og vi kan av tabell 25 se at én ansatt har en skår på 42. Ut fra litteraturen indikerer en skår over 43 at man bør revurdere relasjonen man har til arbeidet og arbeidsplassen.

Fordeling av utregnet skår for sekundærtraumatisering – figur 20



Datagrunnlag for sekundærtraumatisering – tabell 25

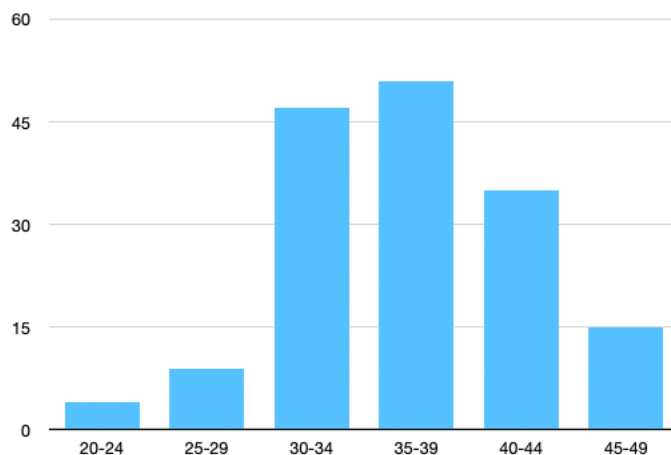
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13,00	2	1,1	1,3	1,3
	14,00	3	1,7	1,9	3,1
	15,00	9	5,0	5,6	8,8
	16,00	5	2,8	3,1	11,9
	17,00	11	6,1	6,9	18,8
	18,00	5	2,8	3,1	21,9
	19,00	15	8,3	9,4	31,3
	20,00	8	4,4	5,0	36,3
	21,00	10	5,5	6,3	42,5
	22,00	17	9,4	10,6	53,1
	23,00	12	6,6	7,5	60,6
	24,00	6	3,3	3,8	64,4
	25,00	8	4,4	5,0	69,4
	26,00	9	5,0	5,6	75,0
	27,00	6	3,3	3,8	78,8
	28,00	5	2,8	3,1	81,9
	29,00	6	3,3	3,8	85,6
	30,00	6	3,3	3,8	89,4
	31,00	5	2,8	3,1	92,5
	32,00	4	2,2	2,5	95,0
33,00	2	1,1	1,3	96,3	
34,00	2	1,1	1,3	97,5	
38,00	3	1,7	1,9	99,4	
42,00	1	,6	,6	100,0	
	Total	160	88,4	100,0	
Missing	System	21	11,6		
Total		181	100,0		

Jobbtilfredsstillelse

Det overordnede inntrykket er at de ansatte i barnevernstjenesten får mye igjen for jobben sin. Jobbtilfredsstillelsen måles på en skala med et teoretisk bunnpunkt på 0 som indikerer lav jobbtilfredsstillelse, og et teoretisk toppunkt på 50, som indikerer høy jobbtilfredsstillelse. Jo høyere tall, jo mer får en tilbake for jobben. Fordelingen i figur 21 viser at den høye graden av jobbtilfredsstillelse blant respondentene ligger vesentlig nærmere den teoretiske toppen enn det teoretiske bunnpunktet. Maksimumsskår var 49, som to hadde. Gjennomsnittet var 36,5.

Om man har en skår på under 23, har man enten problemer med jobben sin, eller det kan være at man henter tilfredshet fra andre aktiviteter enn jobb. I datasettet var det to respondenter som var under 23. Én respondent hadde en skår på 22 og én på 20.

Fordeling av utregnet skår for jobbtfredsstillelse – figur 21



Datagrunnlag for jobbtfredsstillelse – tabell 26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20,00	1	,6	,6	,6
	22,00	1	,6	,6	1,2
	23,00	2	1,1	1,2	2,5
	25,00	1	,6	,6	3,1
	26,00	4	2,2	2,5	5,6
	27,00	1	,6	,6	6,2
	28,00	1	,6	,6	6,8
	29,00	2	1,1	1,2	8,1
	30,00	8	4,4	5,0	13,0
	31,00	14	7,7	8,7	21,7
	32,00	3	1,7	1,9	23,6
	33,00	16	8,8	9,9	33,5
	34,00	6	3,3	3,7	37,3
	35,00	12	6,6	7,5	44,7
	36,00	6	3,3	3,7	48,4
	37,00	9	5,0	5,6	54,0
	38,00	10	5,5	6,2	60,2
	39,00	14	7,7	8,7	68,9
	40,00	7	3,9	4,3	73,3
	41,00	13	7,2	8,1	81,4
42,00	5	2,8	3,1	84,5	
43,00	7	3,9	4,3	88,8	
44,00	3	1,7	1,9	90,7	
45,00	6	3,3	3,7	94,4	
46,00	5	2,8	3,1	97,5	
48,00	2	1,1	1,2	98,8	
49,00	2	1,1	1,2	100,0	
	Total	161	89,0	100,0	
Missing	System	20	11,0		
Total		181	100,0		

Sammenheng mellom variablene

Tabell 27 viser en oversikt over den indre sammenhengen mellom jobbtilfredsstillelse, utbrenthet og sekundærtraumatisering blant de ansatte i barnevernstjenestene. Her ser vi at om man har høy jobbtilfredsstillelse, så er det stor sjanse for at man skårer lavt på utbrenthet. Dette vises gjennom en sterk negativ og signifikant kobling (-0,639) mellom jobbtilfredsstillelse og utbrenthet. Vi ser også at om en skårer høyt på utbrenthet, så er det stor sjanse for at en også skårer høyt på sekundærtraumatisering. Det er imidlertid mindre sjanse den andre veien, for at den som skårer høyt på sekundærtraumatisering også skal skåre høyt på utbrenthet. Det innebærer at det er andre ting (som skjemaet ikke fanger opp) som har større betydning for om enn blir utbrent, enn grad av sekundærtraumatisering.

Det er viktig å merke seg at vi under «Det generelle inntrykket» slo fast at «det står bra til blant de ansatte når det kommer til jobbtilfredsstillelse, utbrenthet og sekundærtraumatisering». Disse tallene reflekterer altså egentlig en sammenheng mellom for eksempel «mye» jobbtilfredsstillelse og «litt» utbrenthet.

Korrelasjoner mellom utbrenthet-, sekundærtraumatisering- og jobbtilfredsstillelse-variablene – tabell 27

		Utbrenthet	Sekundærtraumatisering
Jobbtilfredsstillelse	Pearson korrelasjon	-,639**	-,316**
	Signifikans	<,001	<,001
	N	159	156
Utbrenthet	Pearson korrelasjon		,623**
	Signifikans		<,001
	N		158

** . Korrelasjonen er signifikant på 0.001 nivå.

Kilder

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)*—Lovdata (LOV-2005-06-17-62).
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/>
- Barnevernsloven. (2021). *Lov om barnevern* (LOV-2021-06-18-97).
<https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2021-06-18-97>
- BLD. (2017). *Mer kunnskap – bedre barnevern—Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet 2018-2024*. Barne- og likestillingsdepartementet.
- Buudir. (2021). *Rammer og føringer for kommunale læringsnettverk*. Buudir.
<https://www.statsforvalteren.no/contentassets/df3a675827de46f8afaa036d524d0650/rammer-og-foringer-for-kommunale-laringsnettverk-revidert-mars-2021.pdf>
- Stamm, B. H. (2010). *The Concise ProQOL Manual, 2nd ed.* ProQOL.org. ProQOL.org
- Ødegård, A. (2006). Exploring perceptions of interprofessional collaboration in child mental health care. *International Journal of Integrated Care*, 6, e25.

VEDLEGG

Vedlegg 1: Regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse av sammenheng mellom opplevde belastninger og jobbtilfredsstillelse (CS), utbrenthet (BO) og sekundærtraumatisering (STS).

Dependent Variable: CS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	35,636	2,218		16,067	<,001
	Jeg har opplevd å bli truet på grunn av jobben min i barnevernet	,297	,456	,079	,650	,517
	Jeg har opplevd å bli trakassert ansikt til ansikt på grunn av jobben min i barnevernet	,012	,489	,003	,025	,980
	Jeg har opplevd å bli trakassert i sosiale medier på grunn av jobben min i barnevernet	-,572	,346	-,160	-1,654	,100
	Jeg har opplevd at familien min har opplevd ubehagelige hendelser på grunn av jobben min i barnevernet	-,116	,417	-,028	-,277	,782
	Jeg har opplevd at eksterne samarbeidspartnere nedvurderer meg og mitt arbeid	,442	,361	,103	1,225	,222
	Jeg har opplevd krenkelser på grunn av jobben min i barnevernet	-,152	,468	-,039	-,324	,746
	Jeg har opplevd å bli utsatt for fysisk vold på grunn av jobben min i barnevernet	-,481	,492	-,082	-,977	,330
	Jeg opplever at jobben min begrenser det sosiale livet mitt	1,560	,377	,351	4,134	<,001

Dependent Variable: BO

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,628	1,705		18,548	<,001
	Jeg har opplevd å bli truet på grunn av jobben min i barnevernet	-,433	,333	-,137	-1,299	,196
	Jeg har opplevd å bli trakassert ansikt til ansikt på grunn av jobben min i barnevernet	-,080	,371	-,027	-,216	,829
	Jeg har opplevd å bli trakassert i sosiale medier på grunn av jobben min i barnevernet	,495	,266	,163	1,858	,065
	Jeg har opplevd at familien min har opplevd ubehagelige hendelser på grunn av jobben min i barnevernet	-,428	,317	-,122	-1,350	,179
	Jeg har opplevd at eksterne samarbeidspartnere nedvurderer meg og mitt arbeid	-,140	,271	-,038	-,515	,607
	Jeg har opplevd krenkelser på grunn av jobben min i barnevernet	-,025	,365	-,008	-,069	,945
	Jeg har opplevd å bli utsatt for fysisk vold på grunn av jobben min i barnevernet	,444	,381	,088	1,167	,245
	Jeg opplever at jobben min begrenser det sosiale livet mitt	-1,789	,288	-,468	-6,209	<,001

Dependent Variable: STS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,898	2,057		13,078	<,001
	Jeg har opplevd å bli truet på grunn av jobben min i barnevernet	-,373	,412	-,102	-,906	,366
	Jeg har opplevd å bli trakassert ansikt til ansikt på grunn av jobben min i barnevernet	-,164	,462	-,048	-,356	,722
	Jeg har opplevd å bli trakassert i sosiale medier på grunn av jobben min i barnevernet	,585	,325	,166	1,800	,074
	Jeg har opplevd at familien min har opplevd ubehagelige hendelser på grunn av jobben min i barnevernet	,036	,390	,009	,091	,927
	Jeg har opplevd at eksterne samarbeidspartnere nedvurderer meg og mitt arbeid	,152	,333	,036	,455	,650
	Jeg har opplevd krenkelser på grunn av jobben min i barnevernet	-1,059	,448	-,278	-2,364	,019
	Jeg har opplevd å bli utsatt for fysisk vold på grunn av jobben min i barnevernet	,414	,456	,072	,908	,365
	Jeg opplever at jobben min begrenser det sosiale livet mitt	-1,392	,351	-,314	-3,965	<,001

Vedlegg 2: Spørreskjema

Dette er skjemaet som ble sendt ut i januar/februar 2020.

Forespørsel om deltagelse i forskingsprosjektet:

Opplevelse av arbeidshverdagen barnevernet

I barnevernstjenestene møter man mennesker i kriser og sårbare situasjoner. For å være i stand til å møte disse menneskene, må man håndtere egne reaksjoner på en god måte. Ved å svare på dette spørreskjemaet bidrar du til at vi får kunnskap om hvordan de som jobber i det kommunale barnevernet blir påvirket av arbeidet. Fokuset er forankret i Arbeidsmiljøloven §1-1 som sier at man har rett på et arbeidsmiljø som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

Ved å skape rom for, kunnskap om, og rutiner som sikrer det å håndtere egne reaksjoner, regner man både med å forebygge sykemeldinger og utbrenthet, og ruste de ansatte til å gjøre en bedre jobb. I denne forbindelse ønsker Læringsnettverk 1 en kartlegging av hvordan ansatte i det kommunale barnevernet opplever arbeidshverdagen. Bakgrunnen er at de fokuserer på rutiner for hvordan de ansatte i barnevernet skal håndtere fysiske og psykiske belastninger/hendelser de møter i sin jobbhverdag

Kunnskapen vi får gjennom at du svarer på denne spørreundersøkelsen vil bli benyttet i arbeidet til Læringsnettverk 1. Videre vil vi benytte kunnskapen både i forskningspublikasjoner og i utvikling av en bedre sosialarbeiderutdanning ved Høgskulen i Volda.

Forskningsprosjektet blir gjennomført av Institutt sosialfag ved Høgskulen i Volda.

Om du deltar:

Det tar omtrent 20 minutt å fylle ut skjemaet. Vi har et særlig fokus på arbeidet, arbeidsmiljøet, samarbeid med andre og hva arbeidet gjør med deg.

Frivillig:

Det er frivillig å delta. Du kan trekke samtykket ditt frem til 20/2 2020 uten å gi oss en grunn. Samtykket kan trekkes tilbake ved å kontakte Roar Stokken ved Høgskulen i Volda og oppgi e- postadresse.

Vi behandler informasjonen slik:

Alle opplysninger blir behandlet konfidensielt. Ingen vil få vite at det er du som har gitt oss opplysningene. I datamaterialet vi sender fra oss, vil vi ikke lage grupper som er mindre enn fem personer. Det skal dermed ikke være mulig for utenforstående å skjønne hva du har svart når man studerer materialet. Det vil heller ikke være kobling mellom e- postadressen din, IP-adressen din eller tilsvarende i materialet vi analyserer. Vi sitter dermed bare med anonymisert materiale.

Den tekniske gjennomføringen av spørreskjemaundersøkelsen foretas av Rambøll Management Consulting. Forsker får utlevert data fra Rambøll Management Consulting uten tilknytning til e- post/IP-adresse. Opplysningene anonymiseres 20/2 2020. Frem til denne datoen har du rett til: 1) innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, 2) å få rettet personopplysninger om deg, 3) få slettet personopplysninger om deg, 4) få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og 5) å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

NSD (Norsk senter for forskningsdata AS) har på oppdrag fra Høgskulen i Volda vurdert at behandlingen av personopplysninger i prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dersom du har spørsmål, ta kontakt med:

Forsker: Roar Stokken på roar.stokken@hivolda.no eller på 45240204.

Personvernombud: Cecilie Røeggen på cecilie.roeggen@hivolda.no eller 70075073

NSD: personverntjenester@nsd.no eller telefon: 55582117

Roar Stokken

Førsteamanuensis

Høgskulen i Volda, Institutt for sosialfag

Utdanningsbakgrunn

- (2) Barnevernspedagog
- (1) Annen sosialarbeider (Sosionom, vernepleier, velferdsviter)
- (5) Annen høyere utdanning på 3 år eller mer
- (6) Ingen av de overstående

Videreutdanning

- (1) Har, eller er i gang med, klinisk videreutdanning (f.eks. familierapi eller psykiatri)
- (3) Har fullført kurs på master-nivå
- (4) Har fullført master
- (5) Ingen av de ovenstående

Stilling (flere alternativ mulig)

- (1) Ansatt med lederansvar
- (2) Midlertidig ansatt
- (3) Ansatt i barnevernsvakt
- (4) Ansatt som kontaktperson
- (6) Tiltaksstilling
- (5) Annet

Antall år du har vært ansatt i barnevernstjenesten

- (1) Under 1 år
 (2) 1-3 år
 (3) 3-7 år
 (4) 8 år eller mer

Hvor mange timer jobber du gjennomsnittlig ut over stillingsstørrelsen din (per uke)?

- (1) 0 timer
 (2) 1-2 timer
 (3) 3-5 timer
 (4) Mer enn 5 timer

Arbeidssted

- (18) Aure
 (4) Fjord og Ålesund
 (11) Giske
 (3) Herøy - Vanylven
 (14) Hustadvika (Fræna og Eide)
 (5) Kristiansund - Averøy - Gjemnes
 (1) Molde - Aukra - Vestnes
 (13) Rauma
 (17) Smøla
 (7) Stranda
 (10) Sula
 (16) Surnadal - Sunndal - Rindal - Tingvoll
 (8) Sykkylven
 (6) Volda - Hareid - Ulstein - Ørsta - Sande

Har du omsorgsansvar privat? (barn, foreldre, ektefelle, andre som står deg nær)

- (1) Ja
 (2) Nei

I hvilken grad er du fornøyd med rutiner for:

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Kjenner ikke til
Håndtering av vold og trusler	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Håndtering av flere mindre trusler (lag-på-lag)	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Håndtering av avvik	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Debriefing/avgiftning	(1) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad er du fornøyd med rutiner for:

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Kjenner ikke til
Å være to i belastende saker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Fordeling av vanskelige saker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Opplæring av nyansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Forebygging av vold og trusler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad opplever du at din(e) leder(e):

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Verdsetter og anerkjenner arbeidet ditt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Respekterer deg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Behandler deg rettferdig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Viser tillit til ditt arbeid og dine kvalifikasjoner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Lar deg utvikle din kompetanse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
«Ser» deg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Får deg til å føle deg dyktig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Tar hensyn til belastninger du har utenfor jobben	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Vet hva som «rører seg» i ansattgruppa	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad opplever du at:

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Det er god stemning mellom meg og mine kollegaer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Vi tar opp vanskelige ting med en gang de oppstår	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Vi har klare retningslinjer for hvordan vi går frem når vi opplever ubehagelige ting på jobb	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Kollegaene mine har tid og vilje til å lytte når jeg har problemer i arbeidet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad er du fornøyd med mengden av og kvaliteten på:

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Debriefing når jeg har behov for det	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Kollegaveiledningen vår	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Ekstern veiledning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Saksveiledning (om håndtering av konkrete saker)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Prosessveiledning (om samarbeid, skille privatliv/jobb, ol.)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad opplever du at:

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Det finnes rom for at du kan ta egne initiativ i jobben din	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du vet hvilke arbeidsoppgaver du skal prioritere når tiden ikke strekker til	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du opplever at du er en del av fellesskapet på din enhet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du får den hjelpen og støtten du trenger fra dine kollegaer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Det er et balansert forhold mellom kravene til innsats og dine muligheter til å innfri dem	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du føler deg forpliktet å ta vare på din egen leder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du tar opp utfordringer i arbeidet ditt med din(e) leder(e)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du tar opp utfordringer i ansattgruppen med din(e) leder(e)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad opplever du at:

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Vet ikke
Du sier ifra til din(e) leder(e) når noe oppleves urettferdig og/eller du føler deg tilsidesatt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du forteller det til din(e) leder(e) når du føler deg vellykket eller stolt av en sak	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du har god evne til å koble av	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du har god evne til egenomsorg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du orker sjelden å delta på aktiviteter på fritiden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du har god nok kompetanse for å jobbe i barnevernet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Arbeidet ditt gir deg en opplevelse av mening	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Du vurderer å skifte jobb	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad er du enig i disse påstandene?

	Helt enig	Delvis enig	Verken/eller	Delvis uenig	Helt uenig
Jeg står ofte alene i utfordrende situasjoner og avgjørelser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg har opplevd å bli truet på grunn av jobben min i barnevernet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg har opplevd å bli trakassert ansikt til ansikt på grunn av jobben min i barnevernet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	Helt enig	Delvis enig	Verken/eller	Delvis uenig	Helt uenig
Jeg har opplevd å bli trakassert i sosiale medier på grunn av jobben min i barnevernet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg har opplevd at familien min har opplevd ubehagelige hendelser på grunn av jobben min i barnevernet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg har opplevd at eksterne samarbeidspartnere nedvurderer meg og mitt arbeid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg har opplevd krenkelser på grunn av jobben min i barnevernet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg har opplevd å bli utsatt for fysisk vold på grunn av jobben min i barnevernet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg opplever at jobben min begrenser det sosiale livet mitt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad er du enig i disse påstandene?

	1 Helt enig	2	3	4	5 Helt uenig
Når jeg arbeider i tverrprofesjonelle grupper opplever jeg å gjøre noe verdifullt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det at den profesjonelle er personlig engasjert har ofte stor betydning for samarbeidet i tverrprofesjonelle grupper	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg opplever at jeg utvikler meg når jeg jobber i tverrprofesjonelle grupper	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg opplever at andre har motstridende forventninger til meg når jeg arbeider i tverrprofesjonelle grupper	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Mine erfaringer med tverrprofesjonelle grupper er at rollene alltid er godt avklart	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg opplever alltid at mitt ansvarsområde er godt avklart når jeg arbeider i tverrprofesjonelle grupper	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ofte dominerer enkelte fagfolk de tverrprofesjonelle møtene med sine faglige perspektiver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Enkelte fagfolk blir premissleverandører for hva det går an å snakke om i tverrprofesjonelle samarbeid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Noen ganger er det ikke rom/plass til å snakke om det jeg ønsker i tverrprofesjonelle møter fordi	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	1 Helt enig	2	3	4	5 Helt uenig
andre bruker sin faglige innflytelse og fremfører sitt budskap i ett sett					

I hvilken grad er du enig i disse påstandene?

	1 Helt enig	2	3	4	5 Helt uenig
Det er sjelden samarbeidsproblemer i tverrprofesjonelle grupper	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
I de fleste tverrprofesjonelle gruppene jeg deltar er vi enige om hva som bør prioriteres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Deltakerne i tverrprofesjonelle grupper er ganske ofte frustrerte på hverandre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg opplever at jeg kan få hjelp og støtte av de andre deltakerne i de tverrprofesjonelle gruppene jeg arbeider i	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg opplever at jeg blir verdsatt av andre deltakere i tverrprofesjonelle grupper som jeg deltar i	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg har neste aldri opplevd at deltakerne i en tverrprofesjonell gruppe ikke forstår det jeg forsøker å forklare eller fortelle	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det er en felles opplevelse at tverrprofesjonelt samarbeid er noe som verdsettes høyt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Tverrprofesjonelle grupper består av profesjonelle som er ganske mye preget av den organisasjonskulturen de tilhører	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det kjennetegner organisasjonen(e) at vi skal arbeide tverrprofesjonelt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Hvor ofte stemmer disse påstandene for deg?

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Veldig ofte
Jeg er glad og tilfreds	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg fordypet meg i mer enn en av dem jeg hjelper om gangen	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg kjenner tilfredsstillelse over å kunne hjelpe brukerne i barnevernet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg knyttet til andre mennesker	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Veldig ofte
Jeg rykker til eller blir skremt av uventede lyder	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg styrket etter å ha jobbet med brukerne mine	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg synes det er vanskelig å skille privatlivet fra yrkeslivet i barnevernet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg er ikke så effektiv på jobb, fordi de traumatiske opplevelsene til en bruker holder meg våken om natten	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg tror at jeg kan ha blitt påvirket av en brukers traumatiske stress	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg fanget av arbeidet mitt i barnevernet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Hvor ofte stemmer disse påstandene for deg?

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Veldig ofte
På grunn av jobben min er "nervene mine på høyspenn"	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg liker arbeidet mitt som ansatt i barnevernet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg deprimert på grunn av brukernes traumatiske opplevelser	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler det som om jeg selv opplever traumene til en bruker	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg har overbevisninger eller et livssyn som jeg finner støtte i	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg er fornøyd med min evne til å holde meg faglig oppdatert	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg er den personen jeg alltid ønsket å bli	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Arbeidet gir meg en følelse av tilfredshet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg utslitt på grunn av arbeidet mitt i barnevernet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg har positive tanker og følelser når jeg tenker på de jeg hjelper og om hvordan jeg kan hjelpe dem	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Hvor ofte stemmer disse påstandene for deg?

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Veldig ofte
Jeg føler meg overveldet fordi arbeidsmengden virker endeløs	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg tror at jeg kan gjøre en forskjell gjennom arbeidet mitt	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Veldig ofte
Jeg unngår visse aktiviteter eller situasjoner, fordi de minner meg om skremmende opplevelser som mine brukere har hatt	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg er stolt av det jeg kan gjøre for å hjelpe barn, unge og deres familier	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg har påtrengende og engstelige tanker på grunn av jobben min	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler meg tynget ned av systemet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg tenker at jeg er "vellykket" som ansatt i barnevernet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er viktige deler av arbeidet mitt med traumatiserte mennesker, som jeg ikke husker	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg er en svært omsorgsfull person	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg er glad for at jeg valgte å jobbe i barnevernet	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Takk for at du tok deg tid til å fullføre undersøkelsen!
Du kan nå lukke dette vinduet.

Forfattere	Betina Haug Olson, Ellen Aarseth og Roar Stokken
Utgiver	Høgskulen i Volda
År	2022
Serie	Rapport
ISBN	978-82-7661-372-8 (digital utgave)
ISSN	1891-5981
Sats	Roar Stokken
Faglig vurdering	Finn Ove Båtevik
Forsidebilde	Roar Stokken

