



UIT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Fakultet for idrett, reiseliv og sosialfag

Miljøterapeuters erfaringer av vold og trusler

Om deres opplevelse av vold og oppfølging, relasjoners betydning og hvorfor de blir eller slutter i jobbene på ungdomsinstitusjonene

Liv Eli Aslaksdatter Gaup

Masteroppgave i Sosialt arbeid- SSO-3900. Juni 2017



Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema	3
1.2	Forskningsspørsmål	4
1.3	Avgrensning.....	4
1.4	Sosialfaglig relevans.....	6
2	Teori	8
2.1	Litt om omfanget	8
2.2	Vold: hva vold er og hvordan vold utøves	9
2.2.1	Hvorfor ungdom utøver vold.....	11
2.3	Relasjon mellom ungdom og miljøterapeut.....	12
2.4	Oppfølging etter voldsepisoder	13
2.5	Miljøterapeutens pris for yrkesvalg	16
3	Metode.....	20
3.1	Valg av metode.....	20
3.2	Meldeskjema og utvalg av informanter	22
3.3	Gjennomføringen av intervjuene	25
3.4	Analyse av innsamlet data	26
3.5	Reliabilitet og validitet	28
3.6	Etiske hensyn og konfidensialitet	30
4	Presentasjon av data	32
4.1	Opplevelse av vold på arbeidsplassen	32
4.2	Relasjon mellom ungdom og ansatt.....	35
4.3	Oppfølging etter voldsepisoder	36
4.4	De ansattes egne strategier	39
4.5	Hvorfor bli og hvorfor gå?.....	41
4.5.1	Hvorfor bli?	41

4.5.2	Hvorfor velger noen å gå.....	42
4.6	Kunne noe vært annerledes?.....	43
5	Drøfting	45
5.1	Opplevelse og konsekvenser av vold på arbeidsplassen	45
5.2	Relasjon mellom den ansatte og voldsutøvende ungdommen.....	48
5.3	Oppfølging etter voldsepisoder	51
5.4	De ansattes egne strategier	54
5.5	Hvorfor bli og hvorfor gå, og hva kunne vært annerledes.....	55
6	Konklusjon og avsluttende kommentar.....	59
	Referanseliste	62
	Vedlegg 1	63
	Vedlegg 2	65
	Vedlegg 3	66

Sammendrag:

Denne masteroppgaven er en kvalitativ studie med seks deltakere, og handler om ansatte på ungdomsinstitusjoner som er blitt utsatt for vold og trusler. Studien har fokus på de ansattes opplevelser av oppfølging i etterkant av voldsepisoder og om relasjoner mellom voldsutøvende ungdom og ansatte, i tillegg om det er mulig å ha en god relasjon til ungdom som utøver vold og om ungdom utøver vold dersom det eksisterer en god relasjon. Videre har studien fokus på hvorfor ansatte slutter eller fortsetter i jobbene på ungdomsinstitusjonene. Studien sier også noe om hva de ansatte som har sluttet i jobbene på ungdomsinstitusjoner mener burde ha vært annerledes for at de skulle kunne ha fortsatt. Halvparten av informantene som deltok på studiet jobber i institusjoner nå og den andre halvparten har sluttet. I dette studiet argumenteres det blant annet for at oppfølging i etterkant av voldsepisoder er viktig for de ansatte som har behov for det, og viktigheten med kompetanse om mulige ettervirkninger etter voldsepisoder og i å yte omsorg når omsorg ikke er ønsket. Et viktig funn i dette studiet viser at psykisk vold i liten grad blir anerkjent som vold i ungdomsinstitusjoner.

Æ så dæ i går på gata, da byen lå kald og stor
Æ så du va ny i livet, æ så du va ny i nord
Og mora di bar en koffert, med alt det ho eide i
Og du gikk og bar på hennes drøm, om engang å få bli fri

Og du ga mæ et smil, Sommerfuggel i Vinterland
Ingen får ta fra dæ
Fargan du viste mæ
Å, må drømmen du bær bli sann
Sommerfuggel i Vinterland

Og mora di bær på minna, om alt det ho har forlatt
Ho vet ikke om ho ser igjen, han som de tok ei natt
Nu hold ho dæ fast i handa, så gjør ho dæ varm og go
Ho håpa du e velkommen hit, så såran engang ska gro

(Halvdan Sivertsen. Sommerfuggel i Vinterland.)

Forord

Jeg er ydmyk og takknemlig for at jeg har mulighet til å realisere drømmer og erverve meg ny kunnskap. Ved å ta en master i sosialt arbeid har jeg ikke bare fått ny kunnskap, men håper også at det harde arbeidet kan være en inspirasjon til andre unge mødre som meg selv; det er mulig.

Først og fremst ønsker jeg å takke mine veiledere. Veileder Bente Liljan Lind Kassah for god veiledning og gode innspill. Takk til veiledere Jan Erik Henriksen og Kjell Ole Kjærland Olsen for viktig veiledning i slutfasen. Takk til informantene som delte sin kunnskap.

Fredric, takk for din tålmodighet med en mamma som har vært nødt til å reise mye. For en berikelse og privilegium å ha foreldre og søster som alltid har tro på meg, takk! Takk til familie, venner og kolleger for oppmuntring og engasjement. Line Nilsen Bergheim, min gode venn og kollega, takk for at du fra dag en har du stått på sidelinjen og heiet på meg og engasjert deg. Ikke minst takk for alle innspill og tiden du har brukt på å lese og kommentere. Min gode medstudent og venninne, Maryon Johnsen Nordsveen, dette klarte vi sammen! Takk for at du har stått støtt ved min side og alt du har lært meg.

Sist men ikke minst, en stor takk til de ungdommene som jeg har hatt en glede av å bli kjent med i mitt arbeid. Takk for fargene dere har vist meg. Livets farger består heldigvis av flere nyanser en svart og hvitt.

Tromsø 01.06.2017

Liv Eli Aslaksdatter Gaup

1 Innledning

På barneverninstitusjoner for barn og unge er det krav om en andel personell med høyere utdanning innenfor blant annet sosialfag. Kravet om at institusjonene skal ha personell med tilstrekkelig nivå og bredde i kompetanse i forhold til institusjonens målgruppe og målsetting, er hjemlet i Forskrift om krav til kvalitet og internkontroll i barnevernsinstitusjoner § 1-5 1. ledd. Det er grunn til å tro at de som velger en høyere utdanning innen helse- og sosialfag har et ønske om å hjelpe, forstå og veilede andre. Tradisjonelt sett har yrket vært tuftet på en ideologi om likeverd og et sterkt engasjement for de svakeste i samfunnet. Jeg har et stort engasjement for det sosialfaglige fokuset i samfunnet, og det er også en av årsakene til at jeg valgte sosialfaglige utdannelse. Mitt ønske om å bidra til at devaluerte, stigmatiserte og marginaliserte grupper, barn og unge i samfunnet, skal få det bedre er selve årsaken til at jeg, som også har bachelorgrad i Barnevernpedagogikk, valgte en mastergrad i Sosialt arbeid.

Under barnevernutdannelsen er det et stort fokus på brukernes rettigheter og krav om beskyttelse, og kanskje mindre fokus på ansattes rettigheter og krav. Kanskje det er slik at mennesker som velger utdanning og arbeid rettet mot å hjelpe andre, har mindre fokus på sine egne rettigheter eller sikkerhet, det meste av fokuset er rettet mot brukerne man er der for å ivareta. Ens egen sikkerhet har kanskje ikke samme store prioritet? Fellesorganisasjonen (FO) har utarbeidet yrkesetisk grunnlagsdokument rettet mot barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere (Fellessorganisasjonen, 2015). I et av punktene står det: "Yrkesutøverne skal vise omsorg og nestekjærlighet ved å identifisere og møte brukernes udekkede behov på en måte som tar hensyn til den andres ressurser og verdier. (...) Brukernes rettigheter skal alltid ivaretas (...)." (Fellessorganisasjonen, 2015, s. 7.). Utfra de yrkesetiske retningslinjene kan vi forstå det slik at brukerne har rett til å bli møtt med omsorg og nestekjærlighet og at deres rettigheter skal alltid bli ivaretatt, også de brukerne som utøver vold og fremsetter trusler. Denne undersøkelsen fokuserer på de ansatte som skal møte brukerne som utøver vold og yte omsorg og nestekjærlighet overfor brukerne. Dette er en underliggende årsak til at denne undersøkelsen er interessant og at det er viktig å forske på hvordan de ansatte som står i vanskelige situasjoner som for eksempel vold og trusler klarer disse yrkene. Eller hvorfor noen slutter, om det har en sammenheng med å måtte tåle vold og trusler.

Barnevernspedagoger er opplært og utdannet til å ivareta ungdom og barn. Det sosiale arbeidet barnevernspedagogene utfører går ut på å fokusere på barna og ungdommene. Hvem

ivaretar de ansattes behov? I henhold til Forskrift om krav til kvalitet og internkontroll i barneverninstitusjoner § 1-1 så er det krav til at institusjonene skal ha en plan for sin virksomhet, det vil si en institusjonsplan. Institusjonsplanen skal redegjøre for hvordan kravene for institusjoner oppfylles i forhold til forskriften og øvrige regelverk. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (heretter Buf-dir) har etter Lov om barneverntjenester (barnevernloven) § 2-3 ansvar for å føre tilsyn for at retningslinjer og instruksjoner som er nødvendige for at loven og forskriften og andre bestemmelser som gjelder for tjenester og tiltak etter barnevernloven blir anvendt riktig. Buf-etat har ansvar for godkjenning av barnevernsinstitusjoner og sentre for foreldre og barn. I forhold til krav om institusjonsplan på barneverninstitusjoner er det utarbeidet en mal for institusjonsplaner. Institusjonsplanene skal blant annet inneholde en plan for forebyggende tiltak, og hvordan institusjonen forebygger og håndterer vanskelige situasjoner, hendelser og konfliktsituasjoner som oppstår mellom ansatte og beboer (Buf-dir. 2015).

Barnevernet sitter med mandat til å behandle og vedta bekymringsmeldinger og tiltak i forhold til barn og unge under 18 år. I noen tilfeller blir barn og unge plassert utenfor hjemmet på grunn av foreldrenes manglende omsorgsevne eller andre årsaker. Når barn og unge blir plassert utenfor hjemmet er det en fylkesnemnd som må vedta dette. Mens noen barn og unge blir plassert utenfor hjemmet på grunn av ulike problematiske omsorgsforhold i hjemmet, blir andre unge plassert utenfor hjemmet på grunn av utfordrende atferd. Utfordrende atferd kan være utfordringer knyttet til utøvelse av vold, kriminalitet eller rusmiddelmisbruk. Ungdom med nevnte utfordringer blir ofte plassert på institusjoner, tilpasset for ungdom mellom 13-18 år og deres problematikk. Det er i dag krav om at plassering skal skje på institusjon som kan ivareta deres behov, det vil si at institusjonen skal være tilpasset deres problematikk. En ungdom som på bakgrunn av for eksempel atferdsvansker kan plasseres på institusjon i henhold til Lov om barneverntjenester (heretter Barnevernloven) § 4-26. Plasseringen skal da skje i henhold til barnevernloven § 4-27 på institusjon som både ivaretar det materielle og innehar kompetanse til å møte ungdommens problematikk. Ved plassering er institusjonen forpliktet til å jobbe ut fra barnevernets vurdering og bestilling, og det fremkommer på det som kalles omsorgsplan/ tiltaksplan.

Barnevernet, fylkesmannen og Barne-, ungdoms- og familieetaten (heretter Bufetat) er pliktig til å følge opp ungdom som er plassert på institusjon, både statlig og privat eide institusjoner. Ungdom på institusjon har lovfestede rettigheter som presenteres i Forskrift om rettigheter og bruk av tvang under opphold i barneverninstitusjon (heretter Rettighetsforskriften). Ungdom

på institusjon har klageadgang dersom dem mener at det på institusjonen er begått brudd på Rettighetsforskriften, og både ungdom og foreldre kan sende inn klage til fylkesmannen.

Ungdommene som trenger hjelp, både frivillig eller ufrivillig, har ingen steder å være dersom det ikke finnes fagpersoner med høyere utdanning innenfor sosialfag, for eksempel barnevernspedagogikk. Det er grunn til å tro at de som velger en høyere utdanning innen helse- og sosialfag har et ønske om å hjelpe andre. Hjelp i denne oppgavens kontekst er blant annet hjelp til barn og unge som ikke har en forutsigbar hverdag på grunn av hjemmesituasjon, hjelp på grunn av vold eller overgrep, og barn og unge med spesielle behov som ikke får dekket sine behov. Dette er en underliggende årsak til at denne undersøkelsen er interessant og det er viktig å forske på hvorfor de ansatte som står i vanskelige situasjonene klarer å fortsette eller ikke fortsette i slike yrker. Barnevernspedagoger er opplært og utdannet til å ta vare på ungdom og barn. Det er kanskje sjeldent at de fokuserer på egne rettigheter, når jobben handler om å fokusere på barn og unge. Hvem snakker de ansattes sak og blir de hørt?

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Mitt interessefelt har i lang tid vært ungdom, psykiatri og institusjon, og det ledet til at jeg søkte meg jobber på institusjoner etter at jeg ble ferdigutdannet barnevernspedagog. Ansatte kan bli utsatt for vold av ulike karakter institusjoner hvor det er ungdom med ulike psykiske problemer og atferdsproblemer. Denne undersøkelsen er et resultat av min nysgjerrighet for hvorfor miljøterapeuter kommer tilbake på jobb etter å ha blitt utsatt for vold. De som vel og merke kommer tilbake. Samtidig lurer jeg på hvorfor noen velger å slutte, og om det er på grunn av volden de er blitt utsatt for, mangel på oppfølging eller om det andre ting som var årsaken. Det finnes i liten grad forskning på blant annet om oppfølging etter voldsepisoder (Kassah, Kassah, & Dahl, 2015).

Noen miljøterapeuter slutter i jobben hvor de utsatt for eller er i fare for å bli utsatt for vold fra ungdom på institusjoner. Mens noen velger å vende tilbake, de kommer tilbake på arbeid og nye utfordringer. For meg, som masterstudent og miljøterapeut på en ungdomsinstitusjon, er det interessant å vite om det er noen avgjørende faktorer som gjør at miljøterapeuter vender tilbake på arbeid etter slike episoder. Et annet spennende moment i denne undersøkelsen er om det er tydelige forskjeller i hvordan arbeidsplassene har ivaretatt og behandlet de som fortsatte og de som valgte å slutte.

Selv om det er interessant å vite og tilegne kunnskap om hvorfor ungdom på institusjon utøver vold fra ungdommenes perspektiv, så ønsker jeg å se fra de ansattes perspektiv. Det er derfor av interesse å undersøke hva som ligger bak drivkraften, og hva som styrker motivasjonen til å fortsette eller vende tilbake til en arbeidssituasjon der risikoen for å bli utsatt for ytterligere voldshandlinger er tilstede.

1.2 Forskningsspørsmål

Forskningsspørsmålet jeg har lagt til grunn for denne undersøkelsen er som følgende:

Hvorfor fortsetter voldsutsatte ansatte ved ungdomsinstitusjoner i sin jobb? Hvorfor slutter ansatte som er i samme situasjon? Kan faktorer som oppfølging eller relasjon til ungdommene ha innvirkning på valget?

Med voldsutsatte ansatte mener jeg her ansatte ved ungdomsinstitusjoner som er blitt utsatt for vold av ungdom på institusjonen. Jeg deler i to grupper, de som har fortsatt i sin jobb og de som har sluttet, fordi denne undersøkelsen muligens vil gi en bedre forståelse for hva som må gjøres for at de ansatte blir i sine jobber.

I denne undersøkelsen ønsker jeg å finne ut om det er oppfølgingen av de ansatte i etterkant av voldsepisoder som har gjort at noen har fortsatt og noen sluttet, og om det er relasjonen til ungdom som har utøvd vold har bidratt til gjort at noen har fortsatt eller andre årsaker. Andre årsaker til at noen sluttet kan for eksempel være at man i forkant av voldsepisoden(e) hadde planlagt å bytte jobb.

1.3 Avgrensning

Fokuset i denne undersøkelsen er barneverninstitusjoner for målgruppen 13-18 år. Jeg vil etter dette kapitlet omtale målgruppen som ungdomsinstitusjon eller institusjon. Jeg har valgt å rette fokuset mot de ansatte på ungdomsinstitusjoner og deres opplevelser av vold. I denne undersøkelsen har jeg valgt å fokusere på hva miljøterapeutene anser som vold på arbeidsplassen, derav ansattes egne refleksjoner over hva vold er, samt oppfølgingen de fikk som voldsutsatte på arbeidsplassen. Isdal (2000, s. 39.) hevder at vold kan deles inn i fem under grupper; fysisk-, seksuell-, materiell-, psykisk og latent vold. I denne undersøkelsen vil jeg anvende begrepet *vold*, det begrepet vil innebære de nevnte gruppene av vold. Tittelen på denne undersøkelsen inkluderer *vold* og *trusler*, men ut fra presentasjonen av anvendt

litteratur anser jeg trusler som en del av psykisk vold. Der det vil være naturlig å skille mellom de ulike undergruppene av vold, kommer jeg til å gjøre det og vise til hvilken type vold jeg referer til. Definisjoner på de ulike typene vold presenterer jeg i kapittel 2.2, men unntak av seksuell vold da jeg ikke anser det som relevant i denne undersøkelsen. Den antakelsen baserer seg på rapporten fra Arbeidstilsynet (2016) hvor seksuell vold ikke blir nevnt som voldsformer som rapporteres inn fra arbeidstakere. I tillegg anser jeg ikke utagerende sjalusi og isolering, to psykiske voldsformer ifølge Isdal (2000), som relevante for denne undersøkelsen. Utagerende sjalusi og isolering anser jeg ikke som relevant da jeg tolker det som en voldsform som i hovedsak forekommer i privatlivet som i parforhold. Isolering kan forekomme på ungdomsinstitusjoner i form av at ansatte kan risikere å bli innestengt inne i et rom av ungdom i kortere perioder, men utfra min tolkning er ikke dette isolering da jeg tolker isolering som en psykisk voldsform som varer over lang tid i for eksempel parforhold. I temaet om oppfølging har jeg tatt utgangspunkt i at de ansatte ønsker og behøver oppfølging, men det behøver ikke å være en selvfølge. I tillegg til nevnte temaer har jeg rettet fokus på relasjon mellom ansatte og voldsutøvende ungdom, de ansattes egne strategier for å holde ut i en jobb der de er blitt utsatt for vold, hvorfor noen slutter og hvorfor noen fortsetter samt hva som burde ha vært annerledes for at de som sluttet ville ha fortsatt i jobben.

Det kunne vært mange andre temaer jeg kunne rettet fokus mot, men på grunn av studiets omfang og tidsperspektiv så var det mange interessante tema jeg måtte velge bort. Jeg kunne ha intervjuet ledere om hvordan de ivaretar sine ansatte etter voldsepisoder men da dette prosjektet har fokus på de ansattes opplevelser av vold og oppfølging, valgte jeg bort det. Ved å intervju ledere hadde jeg kunnet fått innblikk i ledernes erfaringer i forhold til oppfølging av de ansatte og hvordan de opplever volden mot de ansatte, samt sykefravær i sammenheng med volden de ansatte blir utsatt for. Jeg kunne hatt fokus på hvilke personlige konsekvenser, som for eksempel depresjoner eller arbeidsledighet, de ansatte risikerer etter å ha bli utsatt for vold på arbeidsplassen. På bakgrunn av faglig interesse for personlige konsekvenser av vold som de ansatte står i fare for å utvikle valgte jeg å ha fokus på utbrenthet, posttraumatisk stresslidelse (PTSD) og compassion fatigue, eller omsorgstretthet. I stedet for relasjonsbygging og hvordan en god relasjonsbygging og kompetanse kan forhindre konflikter/ voldsutøvelse, så valgte jeg å ha fokus på de ansattes erfaringer med hvorvidt en god relasjon er dempende på konflikter.

Jeg kommer ikke til å drøfte eller belyse hvorfor ungdom utagerer i form av vold mot de ansatte, da denne forskningen har fokus mot de ansatte og deres opplevelser. Jeg har likevel valgt å teoretisk forankre i et eget underkapittel i teorikapittelet en viss forståelse for hvorfor ungdom utøver vold. Valget om å ha med teori om ungdommenes utøvelse av vold er på grunnlag av Isdal (2000) som hevder at for å drøfte vold, så må vi ha en forståelse av hva vold er. Henviser til kapittel 2.2.1 for videre begrunnelse av valget om å presentere teori om hvorfor ungdom begår vold. Av egen erfaring så har jeg opplevd at det er en viss forskjell på miljøterapeuters og miljøarbeideres definisjon av for eksempel begrepene «vold» og utagering. «Miljøterapeut» er en stillingstittel for eksempel utdannede barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere som jobber på institusjoner. Denne tittelen innebærer at man har en høyere utdanning, da innenfor barnevernspedagogikk, sosionom, vernepleie o.l. En «miljøarbeider» behøver ikke å ha en formell utdanning for å jobbe på for eksempel en ungdomsinstitusjon. Det kreves at institusjoner har en viss mengde miljøterapeuter. Miljøterapeuter og miljøarbeidere kan oppfatte og forstå fagterminologi ulikt av årsaker som blant annet at miljøterapeuter under sine utdannelser har lært å reflektere over disse begrepene. Av hensyn til ulike oppfatninger av blant annet voldsbegrepet og at miljøterapeuter har utdannelser som retter seg mot arbeid med mennesker med ulike utfordringer, så har jeg avgrenset denne undersøkelsen til å intervju bare informanter som har eller har hatt tittelen miljøterapeut.

1.4 Sosialfaglig relevans

Jeg anser denne forskningen som interessant for de som jobber på institusjoner, både ledelse og de som jobber i miljøet med ungdommene, studenter som har et ønske om å jobbe på institusjoner og andre fagpersoner. For ledere på ungdomsinstitusjoner kan denne forskningen være interessant da et av målene med denne forskningen er å finne ut om arbeidsplassene har imøtekommet miljøterapeutene, som enten sluttet eller fortsatte, ulikt. Videre om det er en forskjell på oppfølgingen de ansatte på ungdomsinstitusjonen har fått i etterkant av voldsepisoder og hvordan de ansatte opplever den oppfølgingen de får. Denne undersøkelsen vil også si noe om hva som bidrar til at miljøterapeuter på ungdomsinstitusjoner som har vært utsatt for vold fortsetter i jobben og hva som bidrar til at de voldsutsatte miljøterapeutene velger å slutte i jobben. Undersøkelsen vil også si noe om hvordan ansatte anser sine relasjoner til ungdom som utøver vold mot, om det er mulig å ha en god relasjon når den ansatte har blitt utsatt for vold, og om en god relasjon kan ha noe å si om de ansatte blir eller slutter i jobbene på ungdomsinstitusjonene.

Ungdommer som har ulike utfordringer og utøver vold mot miljøterapeuter, har behov for stabilitet og kontinuitet. En viktig del av det kan anses å ha en stabil personalgruppe for å ivareta kontinuiteten i arbeidet. Jeg anser det derfor som viktig og nødvendig å ha fokus på ivaretagelse av personell for å opprettholde faste ansatte på institusjoner og deres respektive avdelinger.

Jeg anser det som sosialfaglig relevant at de ansatte som er i institusjonsarbeid fortsatt skal være i stand til å være i arbeid selv om de slutter i institusjon som følge av vold. En av risikoene med å bli utsatt for vold er blant annet posttraumatisk stresslidelse (PTSD), og for å unngå det bør personaloppfølgingen være tett på og i fokus. PTSD kan utgjøre at arbeidstaker blir stående utenfor arbeidslivet helt eller delvis i perioder eller i lang tid.

De ansatte som jobber på ungdomsinstitusjoner har også rettigheter i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (heretter kalt Arbeidsmiljøloven), og et av lovens formål er å beskytte de ansatte mot fysiske og psykiske skadevirkninger. I ungdomsinstitusjoner er dette i praksis en vanskelig måloppnåelse, fordi ungdommer på institusjoner ofte er der for eksempel på grunn av voldshistorikk, og institusjonen er siste utvei for å hjelpe ungdommer med slik problematikk. Å gi de ansatte full beskyttelse mot å bli utsatt for vold og trusler (heretter bare vold, hvorfor kommer jeg tilbake til i teorikapittelet), kan omtrent ses på som en umulig oppgave for de som leder og de som arbeider på institusjoner. Selv om kanskje de fleste institusjoner har forebyggende tiltak, så kan man stille spørsmålstegn ved om de tiltakene er mangelfulle eller om det rett og slett ikke lar seg gjøre å beskytte de ansatte fullt og helt mot vold på grunn av årsaker som for eksempel målgruppen(e) for institusjonene. De som jobber på ungdomsinstitusjoner som miljøterapeuter, er ofte barnevernspedagoger, sosionomer eller andre aktuelle profesjonsgrupper. Også mennesker med andre utdanninger eller mennesker uten utdanning, kan jobbe på ungdomsinstitusjoner, de er da ofte kalt for miljøarbeidere.

Foruten om fysiske skader etter voldsepisoder som for eksempel slagskader, brudd eller indre skader, finner vi også psykiske konsekvenser som for eksempel angst, depresjon eller posttraumatisk stresslidelse (Arbeidstilsynet, 2016). I tillegg har vi sosiale konsekvenser som isolasjon, tap av selvtillit eller frykt for å komme tilbake på jobb. For arbeidsgiver kan konsekvensene være økt sykefravær og høy gjennomtrekk av ansatte.

2 Teori

I dette kapittelet vil jeg, i egne underkapitler, presentere teorien som jeg anvender i prosjektet. Det første underkapittelet vil handle om litt av omfanget av vold på institusjoner, og om underrapportering av voldshendelser. I det andre underkapittelet skal jeg belyse hva vold er og hvordan vold kan utøves på en arbeidsplass, og jeg viser også et lite utdrag av hva som kan være årsakene til at ungdom begår vold. Deretter kommer et underkapittel om relasjon mellom ungdom og ansatte på institusjoner, hvor jeg berører tema om hva en relasjon kan defineres som, hvordan det kan oppleves å være hjelper der brukeren er aggressiv og om mentalisering og følelsesregulering. I fjerde underkapittel viser jeg til teori som belyser hva det kreves av institusjoner av planer for oppfølging og ivaretagelse av personell på institusjoner etter voldsepisoder, ulike grad av voldshendelser, hvorfor og hvilken oppfølging kan anses å være hensiktsmessig og hvem som trenger oppfølging. I det femte og siste underkapittelet som jeg har valgt å kalle for «Miljøterapeutens pris for yrkesvalg», vil jeg belyse noen mulige negative, personlige konsekvenser for de ansatte på institusjon av å ha en jobb hvor de er blitt og kan bli utsatt for vold.

2.1 Litt om omfanget

(Kassah et al., 2015) viser til at det i dag i liten grad finnes forskning på oppfølging etter voldsepisoder på arbeidsplassen. De hevder at det i Norge ikke er tilstrekkelig forskning på de ansattes opplevelse og håndtering av vold, da i ulike velferdsyrker. Videre hevder de at også på at det er behov for forskning på hvordan ledere ivaretar de ansattes velferd. I rapporten «Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landsbasert arbeidsliv» (Arbeidstilsynet, 2016) fremkommer det at det er en økende risiko for vold og trusler i Norge og internasjonalt på arbeidsplasser. I den rapporten fremkommer det også at det i årene 2009-2013 har vært en moderat økning i av vold og trusler i arbeidslivet. Så mange som 7.5 % av yrkesaktive oppga at de hadde vært utsatt for vold og trusler det siste året. Disse tallene er av de tilfellene som er rapportert inn, og det antas at antallet er høyere medregnet mørketall, altså tilfeller som ikke blir registrert og meldt inn. I rapporten kommer det frem at det er 10.9 prosent kvinner og 4.6 prosent menn som har rapportert vold og trusler. Disse tallene begrunnes med at det flest kvinner som jobber på arbeidsplasser der vold og trusler forekommer. Om det ikke hadde vært vold og trusler blant kvinner i helse og sosial relaterte yrker, så kunne sykefraværet potensielt redusere med 13 prosent ifølge Aagestad (i Arbeidstilsynet, 2016). Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø utført av Statistisk

sentralbyrå i 2013 ("Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø/ NOA," 2013) viste at 7.5% av yrkesaktive oppga at de hadde vært utsatt for vold eller trusler om vold det siste året. 2.6 prosent oppga at de hadde vært utsatt for vold som ga synlige merker, og 4 prosent oppga at de hadde blitt utsatt for vold som ikke ga synlige merker. 4.2 prosent hadde mottatt trusler om vold. Vernepleiere og sosialarbeidere var mest utsatt.

Littlechild (i Kassah m.fl. 2015) hevder at for å skape trygghet for de ansatte i barnevernet, så er ledernes holdning og engasjement viktig. Littlechild viser videre til at mange ansatte ikke rapporterer vold til lederne. Macdonald og Sirotich (i Kassah m.fl. 2015) hevder at årsakene kan være at ansatte som jobber med barn ikke rapporterer fordi de blant annet er redd for å ikke bli tatt på alvor. Ut fra disse betraktningene er det rimelig å anta at mørketallene kan være betraktelig høyere enn de tallene presentert overfor, og det derfor er desto viktigere med forskning på de ansattes opplevelser av vold og oppfølging på for eksempel ungdomsinstitusjoner, men også på andre arenaer hvor ansatte blir utsatt for vold.

2.2 Vold: hva vold er og hvordan vold utøves

I en rapport utarbeidet for Arbeidstilsynet defineres (Arbeidstilsynet, 2016, s.4.) vold og trusler på arbeidsplassen som "*(...) hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære*". Definisjonen av vold på arbeidsplassen har, ut fra min forståelse av vold, inkludert både fysisk vold og psykisk vold, jeg anser trusler som en del av psykisk vold.

Det finnes derimot mange definisjoner av vold, dette er et av de: "Vold er enhver handling rettet mot en annen person, som gjennom at denne handlingen skader, smerter, skremmer eller krenker, får den personen til å gjøre noe mot sin vilje eller slutte å gjøre noe den vil". (Isdal, 2000, s. 36). Denne definisjonen anser jeg som en mer generell definisjon som også er passelig å anvende i denne masteroppgaven da den viser at vold ikke bare handler om å skade mottakeren av volden, men volden kan også skremme og krenke. Isdal sin definisjon passer inn på andre plasser enn arbeidsplasser som i hjemmet. Fysisk vold kan anses som en form for vold som fysisk skader mottakeren av volden. Psykisk vold kan skremme og krenke, men den psykiske volden kan også gi skader i form av psykiske plager. Hvilke typer psykiske plager

som kan forekomme, kommer jeg tilbake til i kapittel 2.5 som handler om hvilke plager miljøterapeuter kan stå i fare for å utvikle og få.

Isdal (2000) mener at for å kunne forstå vold, så må vi først vite hva vi mener med ordet vold, mens Lillevik og Øien (2014) hevder at vi må se på hvordan vold og makt står i forhold til hverandre for å forstå innholdet og konsekvenser av volden. Fysisk vold er et stort begrep som omhandler blant annet dytting, risting, spark og slag. Materiell vold handler om å skremme andre ved å slå i vegger eller dører, knuse eller ødelegge ting og kaste ting. Disse handlingene kan oppleves som skremmende eller krenkende. Psykisk vold kan deles inn i syv undergrupper; direkte trussel, indirekte trussel, degraderende og ydmykende atferd, kontroll, utagerende sjalusi, isolering og emosjonell vold. Mens direkte trussel går ut på å true med vold dersom den andre ikke gjør som du sier, så kan indirekte trusler være diffuse ytringer om mulige voldelige konsekvenser. Indirekte trusler kan formidles verbalt eller med kroppen. En degraderende og ydmykende atferd er atferd som psykisk skal såre eller krenke den andre. Kontroll er når den ene med makt eller trusler tar eller krever kontroll over den andres liv. Emosjonell vold handler om å systematisk overse eller overhøre den andre, såkalt neglisjering. Taushet, nedlatende behandling og konsekvent ikke å ta hensyn til avtaler eller løfter, er også eksempler på emosjonell vold. Utagerende sjalusi og isolering er to former for psykisk vold jeg ikke anser som relevant for min oppgave, og jeg skal i denne omgang derfor ikke definere de.

Latent vold er når det er mulighet for vold, det har da skjedd at noen har utøvd vold tidligere. Det vil kan for eksempel være at kvinner lar være å gå ut fordi en voldtektsforbryter har på ferde. På ungdomsinstitusjoner så kan et eksempel være at de ansatte har vært utsatt for vold av ungdom når ungdommen ikke har fått gå ut etter klokken 23, og når ungdommen spør om å få gå ut etter klokken 23 en annen gang så vil de ansatte være klar over at dette kan utløse voldelige reaksjoner hos ungdommen. På den måten kan volden hele tiden eksistere fordi det er en mulighet for andre former for vold. Alle disse definisjonene, foruten sist nevnte eksempel, er hentet fra Isdal (2000). Ifølge Arbeidstilsynet kan det for arbeidstakeren å bli utsatt for vold føre til konsekvenser både fysisk, psykisk og sosialt.

Verdens helseorganisasjon (WHO) definerer vold slik: «the intentional use of physical force or power, threatened or actual, against oneself, another person, or against a group or community, that either results in or has a high likelihood of resulting in injury, death, psychological harm, maldevelopment, or deprivation.» (WHO, 2017). Denne definisjonen

viser til at vold er bruk av eller trusler om fysisk tvang eller makt mot seg selv, andre eller en gruppe, som resulterer i skade, død, psykisk skade, skade for utvikling eller frihetsberøvelse. (WHO, 2017).

Slik som henvisningene overfor viser, så er vold et vidt begrep. Jeg anvender i denne undersøkelsen begrepet *vold*, og det vil inkludere nevnte former for vold. I noen deler vil jeg skille mellom de ulike formene for vold som; fysisk vold, psykisk vold og latent vold.

2.2.1 Hvorfor ungdom utøver vold

Selv om denne undersøkelsen ikke har fokus på ungdom på institusjon, har jeg likevel valgt å si noe om hvorfor ungdom begår vold. I henhold til Isdal sin betraktning om at for å snakke om vold så må vi definere hva vold er, og Nordahl m.fl. (2005) sier at volden må ses og forstås i den sammenheng den oppstår i. De hevder at volden på for eksempel barnevernsinstitusjoner oppstår som et resultat av negativt samspill mellom barna og de voksne. Det hevdes også at noen barn og ungdom bruker vold som en bevisst handling for å blant annet oppnå noe. Derfor ønsker jeg nå å gå litt inn på hvorfor ungdom begår vold, for å være bevisst på ungdommenes handlingsmønster og for å forsøke å forstå voldsutøvelsen fra ungdommenes ståsted. Ungdom som har utøvd vold, har erfaring med at volden de påfører andre, fungerer (Bengtson, Steinsvåg, & Terland, 2004). Ungdommene som har utøvd vold, har erfart at de klarer å skremme andre med vold slik at de kan styre og kontrollere andre. For noen ungdommer er vold en aktiv handling for å få kontroll, makt og styring [...] (ibid.). Disse ungdommene sitter gjerne i en avmaktsposisjon på en ungdomsinstitusjon, de er i en situasjon hvor de ikke ønsker å være i, - de er ikke på institusjonen frivillig av årsaker som de kanskje ikke selv rår over. En vanskelig oppvekst kan være årsaken til problematferd. Avmakt kan defineres som maktesløshet, som er det samme som å ikke ha innflytelse (Haugland, 2008). Vold sett i sammenheng med maktesløshet og forsøk på å gjenvinne kontroll, kan være en av mange forklaringer på hvorfor ungdom begår vold. Brukere, eller ungdommene sett i denne oppgavens kontekst, kan utøve motmakt mot de ansatte, motmakten kan utøves ved at brukerne ikke er samarbeidsvillige eller kanskje bare later som om de samarbeider (Ohnstad, Rugkåsa, & Ylvisaker, 2014). Volden som ungdommer på institusjon utøver, kan også være et uttrykk for motmakt; de står i en avmaktsposisjon og ønsker å oppnå makt ved å skremme eller skade.

2.3 Relasjon mellom ungdom og miljøterapeut

I sosialt arbeid er det mange ulike definisjoner på begrepet «*relasjon*», i denne oppgaven har jeg valgt å bygge på hvordan Aamodt (2014) har sett på og forstått relasjon i sosialt arbeid. Aamodt (2014) hevder hun har dannet forståelsen av begrepet relasjon ut fra *transaksjonsmodellen*, som handler om hvordan barn og deres omgivelser påvirker hverandre. Aamodt hevder at transaksjonsmodellen kan være avgjørende for å forstå relasjoner mellom voksne også. Relasjonen mellom to mennesker er et gjensidig og interaktivt forhold der de påvirkes av hverandre (ibid.). Det kan man forstå ut fra at på en eller annen måte påvirkes du av andre mennesker du ofte, til tider eller én gang må forholde deg til. Noen mennesker vekker glede i deg, andre frustrasjon og atter andre kanskje til og med vekker avsky i deg.

Ungdom på institusjon, enten der er der frivillig eller under tvang, vil på en eller annen måte ha eller få en relasjon til de ansatte på institusjonen. De ansatte håndhever regler som de ønsker ungdommene skal forholde seg til, de lager mat som ungdommene er med på å spise – de samhandler på flere måter, selv om kanskje noen av ungdommene ikke ønsker å erkjenne at de har en relasjon. Det er dermed ikke sagt at ingen ungdom ønsker å ha en relasjon til de ansatte, men de ansatte kan oppleve både en god relasjon til ungdommene eller føle at de ikke får noen relasjon til ungdommene. I henhold til Webers maktforståelse så har en maktutøvelse tre elementer: en relasjon mellom den som påvirker og den som påvirkes, en hensikt med påvirkningen, og en virkning som helt eller delvis er i samsvar med hensikten. Med Webers forståelse kan vi forstå det slik at dersom en maktutøvelse kan oppstå så må det være en relasjon for å kunne påvirke og bli påvirket. En maktutøvelse vil i forhold denne forskningen være en voldsutøvelse som har som makt eller motmakt som årsak eller medvirkende årsak. Kanskje det er nettopp det at de har en relasjon, kan føre til at ungdommene utøver vold for å skremme eller få viljen sin, eller av andre årsaker utøver vold.

I følge Aamodt (2014) må hjelperen, miljøterapeuten i dette tilfellet, tåle at den man forsøker å hjelpe kan opptre fiendtlig, kritisk eller aggressiv. Disse punktene må miljøterapeuten tåle uten å gå i forsvar eller til motangrep. På ungdomsinstitusjon kan man bli møtt av ungdom som opptre slik som nevnt her, og det kan følgelig by på utfordringer med å oppnå en relasjon til ungdom. Brukere som motsetter seg et samarbeid, kan provosere hjelperen som på sin side ønsker å skape en god relasjon til brukeren (Aamodt, 2014). Akseptering, varme og ekthet er ord som stadig blir brukt for å beskrive en god relasjon, og disse er kvaliteter en hjelperelasjon skal inneholde ifølge de fleste teoretikere (ibid.). I forhold til arbeid med

ungdom kan vi forstå det sånn at sosialarbeideren aksepterer ungdommen og deres utfordringer, og mange engasjerte sosial arbeidere viser en varme og ekthet i møte med de ungdommene man skal hjelpe. I arbeid med mennesker kan det føles sårende å bli avvist, særlig fordi man har et ønske om å hjelpe og kanskje har en forutinntatthet om at vedkommende behøver hjelp og veiledning. I særlig slike tilfeller kan det bli utfordrende å utvise de kvalitetene, som her er nevnt, en hjelperrelasjon burde inneholde.

"Begrepet *mentalisering* dreier seg om hvordan vi forstår oss selv og andre mennesker" hevder Bateman og Fonagy (Håkonsen, 2009, s. 286). Videre sier Håkonsen (2009) at dersom evnen til å mentalisere er redusert, så kan det bli "vanskelig å regulere egne følelsesreaksjoner". Følelsesregulering handler om evnen til å blant annet "(...) å forstå meningsinnholdet i de ulike følelsesuttrykkene og å tilpasse disse til situasjoner og mellommenneskelige forhold.» hevder Håkonsen (2009, s. 286) videre. Med en god følelsesregulering vil det være lettere for individet å "møte følelsesmessige belastninger." (ibid.). Følelsesregulering er også sentral i traumebevisst omsorg (Hagen, Silva, & Thelle, 2016). Traumebevisst omsorg er en metode som i dag anvendes i arbeid og møte med traumatiserte mennesker der et av grunnpilarene handler om følelsesregulering. Ved anvendelse av traumebevisst omsorg så kreves det at hjelperen/ miljøterapeuten også klarer å regulere sine egne følelser for å møte den traumatiserte adekvat i forhold den traumatisertes følelsesuttrykk. "Uten en god følelsesregulering blir vi impulsive, og kan drives til destruktiv atferd, selvskading eller annen utagering." (Håkonsen, 2009, s.286.).

2.4 Oppfølging etter voldsepisoder

Slik jeg i avgrensingen så har jeg valgt å ikke ha fokus på ledernes erfaringer og kunnskap om vold på ungdomsinstitusjoner. Med det valget var det også naturlig for denne oppgavens oppbygging å ikke å innhente de ulike institusjonenes institusjonsplaner for å få innblikk i rutiner for oppfølging av vold på informantenes arbeidsplasser eller forhenværende arbeidsplasser. I henhold til Buf-dir's (2015) mal og veiledning til mal for institusjonsplaner som blant skal annet inneholde en plan for forebyggende tiltak og for hvordan institusjonen forebygger og håndterer vanskelige situasjoner og/ eller hendelser og konfliktsituasjoner som oppstår mellom ansatte og beboer. I dette kapittelet skal vi se på hvilke former for oppfølging kan være hensiktsmessig i etterkant av voldsepisoder. Å berøre temaet oppfølging anser jeg som en viktig del i denne undersøkelsen da undersøkelsen har fokus på

de ansatte og deres opplevelser, og et av temaene er nettopp oppfølging som de ansatte på institusjonene anser som nyttige.

For å kunne tilby god nok oppfølging kan det være viktig å se på alvorlighetsgraden av hendelsene, da voldsepisoder sett i denne undersøkelsens kontekst, og dele disse opp i ulike kategorier, da tiltakene kommer an på alvorlighetsgraden (Lillevik & Øien, 2014). Hvis hendelsen, voldsutøvelsen, er av alvorlig karakter, så vil samme oppfølging som ved mindre alvorlige hendelser antas å være uhensiktsmessig og lite effektivt for den voldsutsatte. Hendelsene kan karakteriseres som mindre alvorlige, alvorlige og svært alvorlige. Vi kan i sitatet nedenfor se på hvordan voldsutøvelsen kan karakteriseres og hvilken oppfølging kan være hensiktsmessig og hvilke reaksjoner den voldsutsatte eventuelt kan få:

-
- *Mindre alvorlige hendelser.* Dette er hendelser som ikke har ført til fysiske skader, eller som ikke røkkes ved grunnleggende trygghet hos noen av partene. Ordinær enkel konflikthåndtering der og da er tilstrekkelig. Oppfølgingen har en terapeutisk og forebyggende hensikt.
 - *Alvorlige hendelser.* Hendelsen har eller kunne ha ført til, mindre skader. Det kan forventes noen psykiske etterreaksjoner. Situasjonen kan kreve oppfølging av involverte parter, både umiddelbart etter hendelsen og en tid fremover.
 - *Svært alvorlige hendelser.* Hendelsen har eller kunne ha ført til alvorlig skade eller død. Det forventes psykiske etterreaksjoner. Situasjonen krever oppfølging av partene, både umiddelbart etter hendelsen og en tid fremover.

(Lillevik & Øien. 2014. S. 154)

Selv om ledere eller voldsutsatte ansatte kan bruke en slik eller andre typer «maler» og definisjoner for alvorlighetsgraden i ulike voldssituasjoner, så vil det likevel være opptil hvert

enkelt individ å selv definere hvor alvorlig de anså voldsutøvelsen som. For andre som kanskje ikke var tilstede når voldsutøvelsen fant sted, så kan det være vanskelig å kategorisere alvorlighetsgraden av utøvelsen. Det kan også anses som at det ikke er utenforstående som heller skal kategorisere og vurdere.

Lillevik og Øien (2014) viser til en oversikt på når oppfølging skal gis og hvilken type oppfølging. Samme dag som voldshendelsen skjer så mener forfatterne at det er hensiktsmessig med psykologisk førstehjelp, der ramser de opp tiltak som for eksempel å skape trygghet, gi praktisk hjelp og hjelpe til å med å skape oversikt over hendelsesforløpet. Den første uken oppfordrer forfatterne til å planlegge og gjennomføre videre oppfølging, og se på nødvendigheten for individuelle og gruppebaserte tiltak overfor de ansatte. Der oppfordrer de at leder må holde kontakt med den ansatte dersom vedkommende ikke er i stand til å komme på arbeid etter voldshendelse. De foreslår også støttesamtaler med ansatte som både var direkte eller indirekte involvert. Psykologisk debrifing kan også være nødvendig etter alvorlige hendelser, og den typen debrifing gjennomføres av en fagperson som har kunnskap.

Om ansatte blir sykemeldt, enten av fysiske eller psykiske årsaker, så kan det være nødvendig med langsiktige individuelle tiltak ved å for eksempel anbefale den ansatte å søke helsehjelp eller tilby tilrettelagte arbeidsoppgaver. Disse nevnte tiltak er tiltak som Lillevik og Øien (2014) hevder er hensiktsmessige for å ivareta ansatte som er utsatt for vold. Hvis vi ser på nevnte tiltak, så er det altså ikke nok å tilby ansatte en samtale for å bearbeide voldshendelser, men det er prosess som kan ta tid. Likevel er det viktig å tenke på individuelle behov, at alle kanskje ikke behøver like mye oppfølging mens andre behøver mer. I følge Vråle (2015) så kan kriser og katastrofer i helse- og sosialfaglig sammenheng være for eksempel å bli truet eller skadet av aggressive klienter, gjøre feilvurderinger eller feil med katastrofale føler eller brann på behandlings- eller boenhet. Videre sier Vråle at forhold som alder, erfaring og teoretisk og praktisk kompetanse kan være viktig for å forstå ansattes reaksjoner og opplevelser. Veiledning ved kriser kan beskrives ut fra to nivåer, forebyggende og støttende og veiledende tiltak etter kritiske hendelser.

"Det forebyggende nivået handler om å styrke kompetansen til profesjonsutøvere som arbeider i situasjoner der det kan forventes å oppstå kriser og katastrofer. Det omfatter både kunnskap om hvordan profesjonsutøvere kan reagere på ulike kriser, og kunnskap om hva som er hensiktsmessig oppfølging og veiledning i etterkant av hendelser. (...) Når krisen

eller katastrofen har skjedd i en arbeidssituasjon, kan det være hensiktsmessig at et arbeidssted har generelle retningslinjer for å følge opp personalet." (Vråle, 2015. s. 95.)

Veiledning kan ifølge Vråle (2015) forebygge utbrenthet gjennom den bevisstheten og refleksjonene som skjer i en veiledning. Videre sier Vråle at arbeidsgiver kan arrangere kurs om for eksempel utbrenthet på arbeidsplasser der utbrenthet er en risiko, men veilederne bør ha kunnskap om utbrenthet for å kunne gjenkjenne tegnene til de ansatte. Dette innebærer etter mine refleksjoner at arbeidsgivere i større grad må anerkjenne disse potensielt negative virkningene som kan oppstå for den enkelte ansatte i å stå i disse jobbene. Ved at arbeidsgivere anerkjenner og tilbyr kursing, så vil det ikke bare være den ansattes oppgave å selv å forsøke å forebygge for eksempel compassion fatigue.

Her ser vi at det kan være nødvendig med kunnskap om hva som er forebyggende hjelp og oppfølging, den kompetansen vil kanskje være hensiktsmessig at både ledere og de ansatte innehar.

2.5 Miljøterapeutens pris for yrkesvalg

En nyutdannet sosialarbeider kan stå klar for nye utfordringer og klar for å hjelpe andre i sin nye jobb som miljøterapeut. Virkeligheten kan være en annen; ungdommene på institusjonen ønsker kanskje ikke hjelp, og til og med utøver vold mot de ansatte. De ansatte føler de gjør noe godt for ungdommen, og ungdommenes oppfatning behøver ikke å være den samme. Ylvisaker (Ohnstad et al., 2014) beretter om møter med studenter som anser sosialt arbeid og sosialarbeiderrollen som velgjørende og hjelpende. De ansatte anser sin jobb som velgjørende og hjelpende, og med institusjonens rammer og sosialfaglig bakgrunn gjør sitt for å hjelpe ungdom i sårbare og vanskelige situasjoner. Denne tanken om sosialarbeiderrollen støtter opp det som jeg innledningsvis nevnte, yrkets ideologi om et sterkt engasjement for de svakeste i samfunnet. Ungdom på sin side behøver ikke å ha den opplevelsen av de ansatte er der for å hjelpe, at de rammene som er satt skal være til noe bra. For ungdommene kan situasjonen forstås som inngripen i deres private sfære. Ansatte ønsker å hjelpe ungdommene, men kan oppleve at ungdommene utøver vold. Å ha en stor evne til medfølelse og innlevelse og sterk engasjement kjennetegner hjelpere som jobber med traumatiserte barn (Dyregrov, 2010). Barn og unge på institusjoner har ofte opplevd ulike traumer, og deres atferd kan være

et resultat av traumene. Hva som er traume for barn kan vi forstå som uventede eller gjentakende psykiske påkjenninger som barn blir utsatt for i form av overveldende, ukontrollerbare hendelser for eksempel vold, seksuelt misbruk eller ved å være vitne til at andre blir utsatt for vold (ibid.). Med nevnte forståelse for traumer, kan vi forstå utsagnet om at barn og unge på institusjoner kan ha opplevde traumer.

Hjelpere, eller ansatte, kan ifølge et studie av Figley (Hagen et al., 2016) få de samme symptomene som den traumatiserte man skal hjelpe, disse symptomene kan være at den ansatte lettere kommer i alarmberedskap og har vansker med å regulere sine følelser. Dette er symptomer som kan vise seg i den ansattes dagligliv også på andre arenaer enn på arbeidsplassen. Figley kalte dette for compassion fatigue eller en sekundær traumatisk stressforstyrrelse. Compassion kan oversettes fra det engelske ordet *medfølelse*, det franske ordet fatigue oversettes som *trøtthet*. Sammensatt så kan compassion fatigue forstås som medfølelstrøtthet, eller omsorgstrøtthet. En slik stressforstyrrelse kan forstås slik at den ansatte er ikke selv direkte utsatt for traumer, men på grunn av mentalisering/forestillingsbilder av traumene og evne til medfølelse så kan dette være noe som preger de som jobber med traumatiserte mennesker. Å jobbe med mennesker gjør at man står i fare for å utvikle en tretthet og bli utsatt for en utbrenningsprosess (Vråle, 2015), og det er dette som internasjonalt kan kalles for compassion fatigue. Ut fra min forståelse av lidelsen er ikke compassion fatigue det samme som utbrenthet. Vi kan forstå det sånn at den omsorgen og empatien en sosialarbeider har for sine brukere, kan utløse en del negative konsekvenser for sosialarbeideren som for eksempel tilstanden compassion fatigue. I møte med mennesker vil det alltid være vanskelig å skru av egne følelser, både på godt og vondt. Denne tilstanden kan oppstå i en belastende omsorgsrolle. En belastende omsorgsrolle kan for eksempel være miljøterapeut på institusjon hvor man blir utsatt for vold, der en i tillegg til å må håndtere volds hendelser også skal gi støtte, aktivt lytte, gi trøst, være forståelsesfull, veilede og samarbeide. Disse rolleoppgavene utøver store kontraster mot hverandre siden en også skal være varm og omsorgsfull til det å må opptre omsorgsdempende ved utageringer. Miljøterapeutens egne følelser hverken kan eller skal hensyn tas når ungdommens kaos utspinner seg i voldelig atferd. Det betyr ikke at miljøterapeuten kan nært og inderlig kjenne på følelser som sinne, frustrasjon, avmakt og oppgitthet, og redsel. Disse følelsene og mange flere, må bearbeides i etterkant, og kan med fordel forebygges i forkant ved bevisstgjøring av hva omsorgstrøtthet er, og hva det innebærer. Måneder og år i belastende roller der miljøterapeuten gir mere omsorg enn hva som ytes tilbake, eller som uttrykkes gjennom sinne

som ofte tolkes av miljøterapeuten som utakknemlighet, er svært utmattende. Hjelperen opplever store kontraster i jobben sin sammenlignet med livet utenfor institusjon; i jobben som miljøterapeut kan man oppleve at ungdommene har historier som blant annet kan inneholde grusomme overgrep. Sekundær traumatisering handler om at de ansatte som jobber med traumatiserte mennesker selv kan utvikle symptomer som er lik brukernes symptomer (Vråle, 2015). Den traumatiserte brukeren «smitter» altså sine symptomer over på den ansatte da den ansatte gjerne er en empatisk hjelper. Hagen og Silva (2016) mener at mangel på tid kan føre til at hjelperen ikke får ivaretatt pasientens behov, og dette kan føre til blant annet omsorgstretthet og sykemeldinger. Ansatte som jobber med for eksempel traumatiserte ungdom trenger tid for å kunne hjelpe, men det er også viktig at man som hjelper er bevisst på reaksjoner og virkninger av å stå i disse jobbene.

Kassah m.fl belyser at med en begrenset forståelse for voldsproblematikk så kan det føre til sykdom, sykemeldinger og ansent arbeidsmiljø. For ungdommen på institusjon kan sykemeldinger og stor utskifting av personal være svært uheldig. De ungdommene kan ha oppnådd en positiv relasjon til miljøterapeutene, og hvis miljøterapeuten forsvinner for en kortere eller lengere periode så vil ungdom, kanskje atter en gang, oppleve at en omsorgsperson forsvinner. De nevnte konsekvensene med en begrenset forståelse for voldsproblematikk vil ikke bare være uhensiktsmessig for ungdommene, men også for den enkelte ansatte som lider av tilstrekkelig forståelse. Rapporten utarbeidet av Arbeidstilsynet sier dette om personlig konsekvenser av voldsutsatthet på arbeidsplassen, samt noe om konsekvensene for virksom heten:

"For enkeltindividet kan konsekvensene være av både fysisk, psykisk og sosial art. Fysiske konsekvenser kan for eksempel være slagskader, bittmerker og sår, brudd, bevisstløshet, tannskader, indre skader og i verste fall død, avhengig av voldsutøvelsen. Psykiske konsekvenser og reaksjoner kan for eksempel være søvnproblemer, angst, redsel, depresjon, utrygghet, konsentrasjonsvansker og posttraumatisk stresslidelse. Sosiale konsekvenser kan være isolasjon, tap av selvtillit, skyldfølelse, følelse av å stå utenfor arbeidsfellesskap og andre sosiale fellesskap, vanskeligheter med etablering og opprettholdelse av sosiale relasjoner og frykt for å komme tilbake på jobb. For virksomheten kan konsekvenser som følge av vold og trusler være økt fravær, redusert motivasjon og produktivitet, større gjennomtrekk blant arbeidstakere og vanskeligheter med å rekruttere nye arbeidstakere." (Arbeidstilsynet. 2016, s.6).

Det kan for de ansatte være store personlige konsekvenser å stå i de jobbene, der i blant på ungdomsinstitusjoner, om ikke vold kan unngås så anser jeg det i hvert fall det som viktig å ivareta de ansatte. De ansatte kan med bedre ivaretagelse bli i jobben på ungdomsinstitusjonen lenger og med god oppfølging så kan mange av de negative konsekvensene forebygges, er min påstand. Uten at jeg skal gå i dybden av dette, men for barn og unge på institusjonene vil det også være konsekvenser; de opplever utskiftning av personal, må bli kjent med nytt personal og kanskje atter igjen mister en omsorgsperson. Noen av ungdommene som er på institusjon kommer kanskje fra fosterhjem eller andre institusjoner, og har etter hvert måttet oppleve å bli kjent med ganske mange voksne.

Etter alvorlige hendelser kan individet stå i fare for å utvikle post traumatic stress disorder (PTSD) som går ut på at normalreaksjoner etter en voldsepisode vil vedvare over lenger tid med og «ha større omfang og intensitet (Lillevik & Øien, 2014). Av normalreaksjoner etter opplevelse av vold nevnes blant annet sinne, sterk redsel og maktesløshet (ibid.).

3 Metode

Denne masteroppgaven er en kvalitativ studie, og har en fenomenologisk tilnærming. En fenomenologisk tilnærming vil si at man da søker å forstå sosiale fenomener og beskrive verden slik som informanten opplever verden (Kvale & Brinkmann, 2009). I denne masteroppgaven ønsker jeg å beskrive informantenes, det vil si miljøterapeutenes/ miljøarbeidernes, verden/virkelighet i arbeid med ungdom som begår vold. Fenomenologi sier også noe om interessen ut fra aktørens perspektiv, for å forstå sosiale fenomener (ibid.). Aktørene vil i dette tilfellet være meg som masterstudent og informantene. Fra mitt ståsted kommer interessen for prosjektets tema at jeg er en utdannet barnevernspedagog som jobber som miljøterapeut på en ungdomsinstitusjon. Personlig har jeg fått erfart at det til tider er tungt å jobbe på en plass hvor jeg har vært utsatt for psykisk vold. Opplevelsene med psykisk vold har vekket min interesse for hvorfor mine kolleger, også på andre institusjoner, enten fortsetter eller slutter i jobben sin i etterkant av voldsepisoder.

"Fenomenologien tar utgangspunkt i den subjektive opplevelsen, og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer. Forskerens refleksjoner over egne erfaringer kan derfor danne et utgangspunkt for forskningen. Den fenomenologiske reduksjonen innebærer at interessen sentreres rundt fenomenverdenen slik de personer vi studerer opplever den, men den ytre verden kommer i bakgrunnen." (Thagaard, 2013, s.40.).

Jeg har valgt en kvalitativ forskningsmetode i min masteroppgave. For innsamling av primærdata vil jeg bruke individuelle intervju som metode. Hvem informantene er og hvordan intervjuene skal foregå kommer jeg tilbake til i underkapittelet «Forskningsprosessen.»

3.1 Valg av metode

Valg av forskningsmetode når man skal forske på noe, vil si å velge hvordan man vil samle inn data og hvordan man vil bearbeide disse data. Forskere velger enten kvalitative metoder eller en kvantitativ metode. Det er således også mulig å anvende både en kombinasjon av kvalitativ metode og kvantitativ metode, en såkalt triangulering (Thagaard, 2013). Ved bruk av kvantitativ metode, så er man opptatt av å finne mengden eller antall av noe, det vil si tallfestbare opplysninger (Halvorsen, 2002). Hvis dette jeg i dette forskningsprosjektet hadde vært ute etter å vite hvor mange miljøterapeuter på ungdomsinstitusjoner hadde vært utsatt for vold, hvor mange har sluttet og hvor mange har fortsatt i jobben, så hadde jeg valgt en kvantitativ metode. En av fordelene hvis jeg hadde anvendt kvantitativ metode er at jeg kunne

belyst hvor omfattende utfordringen med vold mot miljøterapeuter er. Et annet positivt moment er at jeg med min tidsramme antakelig hadde nådd ut til flere informanter. Men med kvantitativ metode ville jeg ikke kunne gå i dybden av voldsproblematikken og oppfølgingen på ungdomsinstitusjoner. Med det mener jeg at jeg ikke ville fått de utdypende svarene og innblikk i de ansattes opplevelser, i henhold til intervjuguiden (Vedlegg 2 og 3), jeg er ute etter i min undersøkelse.

I denne undersøkelsen vil jeg som nevnt bruke en kvalitativ metode. Kvalitativ metode gir en mulighet for å opparbeide en forståelse av hvorfor ting er som de er, forstå sosiale fenomener man ønsker å vite mer om og den forståelsen søker man blant annet via tekst og/ eller intervju (Thagaard, 2013). Når man bruker kvalitativ metode så kan man anvende intervju og /eller observasjon som metode. Jeg har valgt å bruke intervju som metode, og intervjuformen jeg har valgt er et semistrukturert intervju. Et semistrukturert intervju vil si at verken er en samtale som er åpen eller at forskeren har et lukket spørreskjema som følges (Kvale, Brinkmann, Anderssen, & Rygge, 2009). Denne typen intervju åpner altså opp for at jeg kan komme med oppfølgingsspørsmål der det passer, men jeg har i intervjuguiden formet spørsmål som jeg ønsker å få svar på. Ved anvendelse av semistrukturert intervju er bra også et hjelpemiddel slik at jeg som forsker har fokus på de tema jeg undersøker, slik jeg anser det. Det hadde vært veldig interessant å bruke både intervju og observasjon, men dette har jeg valgt bort på grunn av at jeg ikke har muligheten til å bruke den tiden det trengs for dette da jeg anser det som mer tidkrevende og det kan potensielt sette både min og miljøterapeutenes sikkerhet i fare dersom det skulle oppstå utageringssituasjoner når jeg er tilstede. Med sikkerhet mener jeg at det kan være utfordrende å komme inn på en institusjon hvor man ikke er kjent, ved en utageringssituasjon anser jeg det som viktig å være kjent med institusjonen og rutinene der. Og hvorfor det hadde vært interessant å bruke både intervju og observasjon er at jeg hadde hatt mulighet til å observere hvordan miljøterapeutene håndterer eventuelle utageringssituasjoner og hvordan de debrifer i etterkant.

Ved anvendelse av det kvalitative forskningsintervju så er man ute etter å forstå verden fra informantens ståsted (Kvale et al., 2009). Å forstå verden fra informantens ståsted vil i dette tilfellet si at jeg vil prøve å forstå forskningsspørsmålet og tema fra informantens ståsted. Informantene og jeg som forsker i denne undersøkelsen utvikler kunnskap i fellesskap, informantene gir meg innblikk i voldsproblematikk og oppfølging, og da er informantens erfaring nødvendig. Forskeren produserer kunnskap ved bruk av forskningsintervju (ibid.). De intervjuene man gjennomfører fører også til en produksjon av primærdata. I tillegg til

datainnsamlingen anvender jeg litteratur og tidligere forskning som er relevante for denne undersøkelsen, og de ble presentert i forrige kapittel.

3.2 Meldeskjema og utvalg av informanter

Forskere og studenter må melde inn forskningsprosjekter dersom man skal behandle personopplysninger ("Norsk senter for forskningsdata, "). På deres nettsider skal man melde inn forskningsprosjekt hvis prosjektet er meldepliktig. Ved å svare på noen spørsmål i et automatisk spørreskjema, får man umiddelbart svar på om prosjektet må meldes. Jeg sjekket opp dette, og fikk beskjed om at dette prosjektet ikke måtte meldes inn på grunn av at det ikke blir lagret noen personopplysninger som for eksempel bosted og fødselsdato.

Når jeg startet dette prosjektet så startet jeg med å finne ut hva jeg ville vite, og utforme et forskningsspørsmål. Selve grunnlaget for dette prosjektet er at jeg ønsker å vite hva det var som gjorde at noen sluttet og noen fortsatte i sin jobb på ungdomsinstitusjon etter voldsepisoder. Med dette forskningsspørsmålet har jeg da gått ut fra at noen sluttet på grunn av voldsepisoder. Valget på hvilke informanter jeg ønsker å bruke, ble derfor enkel. Jeg valgte

- a) Informanter som jobber på ungdomsinstitusjon selv om de er blitt utsatt for vold.
- b) Informanter som har jobbet på ungdomsinstitusjon og sluttet i etterkant av voldsepisoder.

Ved starten av prosjektet ønsket jeg å intervjuer åtte informanter, jeg anså åtte informanter som akseptabelt, fire i gruppe A og fire i gruppe B. Etter å ha gjennomført seks intervju så opplevde jeg at jeg hadde nok data til å presentere og analysere data.

Jeg kunne også ha intervjuet noen ledere på institusjoner angående rutiner de har rundt oppfølgingen av ansatte som har vært utsatt for vold, for så og valgt informanter fra deres institusjoner. Dette valgte jeg bort da jeg ønsker å ha fokus på de ansatte som til daglig jobber i utfordringene med ungdom som utøver vold.

Det kan være ulike fremgangsmåter for å få tak i informanter. Jeg var inne på tanken på å kontakte Fellesorganisasjonen (FO), som er fag- og profesjonsforbund for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere, velferdsvitere og studenter. Å ta kontakt med

ulike institusjoner for å komme i kontakt med miljøterapeuter, var også et alternativ, samt å anvende sosiale medier. Da jeg ønsket et ganske tilfeldig utvalg av informanter, valgte jeg bort muligheten til å ta kontakt med de ulike institusjonene. Dette valget gjorde jeg på bakgrunn av at jeg tenkte at det var en mulighet for at ledelsen kanskje ville sette meg i kontakt med de ansatte de vet både har fått best mulig oppfølging i etterkant av voldsepisoder og ansatte som de visste ville stille institusjonen i et godt lys. Valget falt til slutt på at jeg først ville forsøke å gå via sosiale medier, så måtte jeg se det an om det var tilstrekkelig for å finne informanter som ønsket å dele sine erfaringer og kunnskap. Jeg skrev et innlegg som jeg postet på Facebook, først på min egen side, så i en gruppe for barnevernspedagoger. Innlegget på min egen siden ble delt mange ganger av mine kontakter, og disse kontaktene ga meg tilbakemeldinger om at også deres kontakter hadde delt innlegget. Refleksjonen min rundt deling på en gruppe for barnevernspedagoger, var at jeg muligens ville bli kontaktet av bare barnevernspedagoger. Dette anså jeg ikke som en utfordring eller verken fordel eller ulempe da undersøkelsen ikke baserer seg på ulike profesjoner, men på miljøterapeuter på ungdomsinstitusjoner.

Totalt fikk jeg 33 henvendelser, hvorav 31 var kvinner og 2 menn. Det var både pedagoger, barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere som tok kontakt. Av de 33 valgte jeg ut 4 kvinner og de to mennene som jeg ønsket å intervju. Den ene mannen trakk seg, og jeg fikk intervjuet en kvinne til. Siden det var flest kvinner som meldte sin interesse og den ene mannen trakk seg, så kunne jeg ha foretatt en studie rettet mot kvinners erfaringer i yrket. Jeg valgte likevel å ha med den mannlige informant for å få med en manns perspektiv, erfaringer og kunnskap.

Når jeg skal drøfte funnene, så kan det være en mulighet at alder har noe å si for primærdata, og jeg har derfor valgt å lage alderskategorier ut fra informantene. For å etterstrebe tanken på å anonymisere informantene har jeg delt informantene i disse alderskategoriene:

Alderskategori:	Alder:
Kategori 1:	25 – 30 år
Kategori 2:	30 – 35 år
Kategori 3:	35 – 40 år
Kategori 4:	40 – 45 år

Jeg presenterer her de seks informantene, alle med fiktive navn. I henhold til anonymiseringen presenterer jeg informantenes grunnutdannelse, tilleggsutdannelse som for eksempel mastergrad er nevnt som tilleggsutdannelse, men da ikke hvilken type utdannelse det er. Alle informantene hadde stillingstittelen «Miljøterapeut».

	Utdannelse:	Alder:	Antall år i yrket:	Fiktivt navn:
1	Sosionom + tilleggsutdannelse	Kat. 3: 35- 40 år	6 år, sluttet	Randi
2	Barnevernspedagog + tilleggsutdannelse	Kat. 1: 25- 30 år	2.5 år, jobber fortsatt	Kari
3	Vernepleier + tilleggsutdannelse	Kat.1: 25-30 år	2 år, jobber fortsatt	Heidi
4	Barnevernspedagog + tilleggsutdannelse	Kat. 4: 40-45 år	3 år, sluttet	Siv
5	Barnevernspedagog	Kat. 2: 30- 35 år	2.5 år, jobber fortsatt	Ellen
6	Lærerutdannelse	Kat. 3: 35-40 år	4 år, sluttet	Geir

3.3 Gjennomføringen av intervjuene

Grunnlaget for intervjuene har jeg lagt i intervjuguidene (vedlegg 2 og vedlegg 3), der jeg har utformet spørsmålene som jeg anser som relevante for denne undersøkelsen. I og med at jeg i denne undersøkelsen tar sikte på å intervju informanter uavhengig av bosted og arbeidssted og tidligere arbeidssted, så har jeg gjennomført individuelle intervju.

Når jeg skulle i gang med intervjuene, ville jeg så langt det lot seg gjøre, forsøke å møte informantene personlig, med personlig møte mener jeg ansikt til ansikt. Dette fordi at jeg anser slike personlige møter som mer nær og det vil kanskje inspirere informanten til å være mer utdypende i sine svar. Thagaard (2013) sier at hvordan forskeren opptrer overfor informanten og hva slags inntrykk informanten får av forskeren kan ha noe å si for tilliten som opparbeides, og hva informanten vil fortelle. Jeg fikk møtt halvparten av informantene personlig, og den andre halvparten intervjuet jeg via telefon. Da informantene befant i ulike kanter av landet, så vurderte jeg det slik at tidsmessig var det mest hensiktsmessig og foreta en del av intervjuene via telefon. I og etter transkriberingsprosessen oppfattet jeg ikke at det var forskjell på intervjuene som foregikk per telefon eller ansikt til ansikt, alle informantene delte kunnskapen sin og refleksjonene omtrent like mye.

Under intervjuene ønsket jeg å ta opptak av intervjuene, informantene ble med grunnlag av informasjonsbrevet informert om det på forhånd. Ulempen, slik jeg så det, med å foreta intervju per telefon er at en tillitsskapende relasjons etablering kunne tapes. Informantene kjenner ikke meg, og det kunne være utfordrende for dem å dele sine erfaringer åpent. Ved at informantene ikke opplever en tillit til meg, så var en av farene at viktig data kunne gå tapt. Informantenes visuelle følelsesuttrykk var noe jeg ikke ville få med meg, men jeg anser ikke dette som en viktig faktor i databearbeidelsen, men i oppfølgingen av informantene etter samtaler om vanskelige tema. Selv om det forelå noen ulempene og at det var en viss risiko for at etablering av tillit tapes, så vil jeg likevel hevde at det finnes fordeler med å ha foretatt intervjuene per telefon. Da intervjuene per telefon kunne kreve mer av meg som forsker, så anser jeg at det krevdes mer oppmerksomhet fra meg som intervjuer nettopp fordi at tanken om at jeg kunne gå glipp av viktig data, ble tvunget til å stille gode oppfølgingsspørsmål. En annen fordel kunne være at når intervjuet foregikk via telefon, så ville det ikke åpne opp for

mye utenom snakk, fokuset ville være på intervjuguiden og oppfølgingsspørsmål. Dette kunne blant annet spare meg og informanten for mye tid, samt at informanten kanskje ikke ville dele unødvendig mye informasjon. At informanten ikke deler unødvendige historier kan være en fordel for informanten selv; informanten slipper å tenke i ettertid at hun/han delte mer en vedkommende ønsket. Thagaard (2013) sier at informanten kan bli forledet til å dele informasjon som vedkommende kan angre på i ettertid. Dette nevner jeg for øvrig i kapittelet som omhandler etiske hensyn og konfidensialitet.

Opptakene ble gjort via en opptaker med minnekort, så opptakene ble etter endt undersøkelse og transkribering slettet. Ved å anvende en opptaker istedenfor eksempelvis mobiltelefon, som ofte er koblet til internett slik som dagens mobiltelefoner er, var både jeg og informantene beskyttet mot at disse intervjuene ved eventuelle sikkerhetshull, skulle havne ut i det offentlige. Ved å anvende opptaker på intervjuene, ville det være et godt hjelpemiddel slik at jeg kunne ha fokus rettet mot informanten, på den måten ble jeg ikke forstyrret med at jeg måtte notere meg alt informanten sa. Når jeg studerte bachelor i Barnevernspedagogikk anvendte jeg også en kvalitativ metode med intervju, og da samtykket ikke en av informantene til at det kunne tas opptak, og på den måten har jeg erfaring med at en god del informasjon forsvinner når intervjuet må noteres ned for hånd under intervjuet. En annen fordel med opptaker er at jeg i større grad kunne komme med og konsentrere meg om oppfølgingsspørsmål som dukket opp underveis, da jeg ikke var altfor opptatt med å notere.

Etter intervjuene transkriberte jeg intervjuene, transkriberingen foregikk ganske umiddelbart etter intervjuene. I prosessen med transkriberingen skrev jeg alt som ble sagt på intervjuet, for hvert intervju ble det opprettet et eget dokument med merknader hvilken informant datainnsamlingen var fra for å sikre at intervjuene ikke ble blandet. Når jeg da skulle presentere data og de funn jeg har gjort, anså jeg at det ble oversiktlig, og jeg hadde da merket intervjuene om de er i kategori A eller B (jamfør kapittel 3.2).

3.4 Analyse av innsamlet data

Ved anvendelse av kvalitative metoder, så velger forskeren en metode for å analysere innsamlet primærdata. Valg av metode for analyse av primærdata forteller blant annet om forskeren har fokus på beretningene til informantene, om tema eller personene de har intervjuet. Jeg har valgt en temasentrert tilnærming for analyse av innsamlet data.

"Når vi vurderer hvordan vi skal analysere data, er det viktig at vi også tar stilling til hvordan vi skal fremstille resultatene. Skal vi legge vekt på å presentere temaer som er sentrale i undersøkelsen, eller konsentrerer vi analysen om personer? Når vi retter oppmerksomheten mot temaer i materialet, analyserer vi informasjon fra alle deltakere om hvert tema. Dette betegner vi som *temasentrerte tilnærminger (...)*." (Thagaard, 2013, s.157.).

Den temasentrerte tilnærmingen passer til min undersøkelse da jeg studerer tema som blant annet vold og oppfølging, og jeg kan gå mer i dybden av tema for oppgaven. Ved en personsentrert tilnærming ville fokuset vært mot personer i analyse og presentasjoner av data. Informantene er de som deler sin kunnskap og erfaringer for å kunne danne seg en forståelse av temaet, men det er likevel temaet som er av interesse for meg i denne undersøkelsen. Med denne tilnærmingen sammenligner man informasjon fra alle informantene og deler det opp i temaer. (Thagaard, 2013). Ved sammenligning kan oppnå en dypere forståelse av hvert tema. Når man bruker en temasentrert tilnærming er det også viktig å huske på å analysere temaet i forhold til teksten som helhet, for at undersøkelsen skal fremstå som helhetlig og sammenhengende. Temasentrert tilnærming er blitt kritisert for å ikke gi et helhetlig perspektiv fordi ved anvendelse av denne tilnærmingen sammenligner utsnitt av tekster fra de ulike informantene, og de utsnittene løsrives fra sammenhengen. I kapittelet «Presentasjon av data» vil jeg presentere data ved å gjengi noen av informantenes kunnskap og erfaring med direkte sitater, samt gjengi deres betraktninger så helhetlig som det lar seg gjøre. Redegjørelsene for svarene og spørsmålene anser jeg som en viktig del av det å gi et helhetlig perspektiv for å blant annet forsøke å unngå kritikken som er rettet mot temasentrert tilnærming.

På bakgrunn av valget av temasentrert tilnærming, så har jeg delt både kapittelet der jeg presenterer data og drøftingskapittelet i underkapitler hvor jeg presenterer og drøfter hvert tema. I kapittelet hvor jeg presenterer data har jeg delt tema opp slik;

- 1) Vold: De ansattes, her informantenes/deltakernes forståelse av begrepet vold og opplevelser av vold på arbeidsplassen
- 2) Relasjon: Relasjon mellom den ansatte og ungdommen. Her sier informantene noe om relasjonen mellom dem som ansatte og ungdommen(e) som utøvde vold mot dem.
- 3) Oppfølging: Oppfølgingen de ansatte opplevde de fikk etter voldsepisoder.

- 4) Personlige strategier: De ansattes egne strategier for å personlig takle voldshendelsene.
- 5) Grunner for å fortsette eller slutte: Hvorfor de ansatte som ikke har sluttet velger å bli og hvorfor de ansatte som valgte å slutte, sluttet.
- 6) Hva de ansatte som valgte å slutte mener kunne vært annerledes for at dem kunne fortsatt i jobben sin.

Med denne inndeling anser jeg undersøkelsens fremstilling som oversiktlig og at inndeling gir en god oversikt slik at det for leseren er enkelt å finne frem etter tema. Inndelingen gir dessuten det enkelt for meg som forsker å presentere og drøfte funn etter tema, og på den måten anser jeg det slik at det blir enkelt å holde seg til de ulike temaene jeg viser til overfor. Masteroppgaven vil også fremstå som mer ryddig på den måten slik jeg anser det.

3.5 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet og *validitet* er også to sentrale begreper innen undersøkelser og forskning, og var først brukt på kvantitative metoder (Thagaard, 2013). Disse begrepene brukes nå på kvalitative metoder også, men betydningen er ikke det samme. Jeg vil i denne omgang ikke gå nærmere inn på begrepenes betydning i kvantitative metoder, kun på kvalitative metoder. Reliabilitet handler om hvor pålitelige resultatene i forskningen er og forskningsresultatenes troverdighet (Kvale et al., 2009). Man kan stille spørsmål om en annen forsker ville kommet frem til samme resultat ved å bruke samme metode, om informanten ville gitt samme svar til en annen intervjuer. For å sikre reliabiliteten i denne oppgaven har jeg valgt å anvende båndopptaker under intervjuene og deretter så transkriberer jeg intervjuene ord for ord. Ved å transkribere nøyaktig, vil jeg under hele bearbeidelsen med oppgaven vil jeg enkelt kunne gå inn å se lese intervjuene dersom jeg lurer på noe. Når jeg har intervjuene tilgjengelig så slipper jeg å anta at hva informanten sa og kanskje gå glipp av viktig data som har betydning for resultatet.

I arbeid med en slik undersøkelse må man foreta ulike valg, som for eksempel hvordan man som forsker velger å bearbeide data, forskningsspørsmål, avgrensing o.l. Jeg anser at å underveis redegjøre for valg jeg som forsker tar, som viktig for å sikre reliabiliteten. Derfor har jeg lagt vekt på å komme med redegjørelser for valgene underveis. I kapittel 4 presenterer jeg innsamlet data, delt inn i underkapitler etter tema. Presentasjon av data vil være med på å

sikre påliteligheten til prosjektet og dets innsamlede data. Ved kontaktetablering av informanter så ble informantene bevisstgjort at de når som helst kan trekke seg fra undersøkelsen, dersom de valgte å trekke seg under eller etter intervjuene så ville foreløpig datamateriale bli slettet. Jeg anser at det for informantene kan være en god motivasjon til å være åpne i refleksjonene og kunnskapsdeling rundt spørsmålene når de er klar over at de ikke er forpliktet til å delta. For å underbygge reliabiliteten i undersøkelsen, vil jeg på en god måte presentere hva som er informantenes refleksjoner og meninger, hva som er mine refleksjoner og tolkninger, og hva som stammer fra litteratur og tidligere undersøkelser. På den måten vil det blant annet for informanten i ettertid være gjenkjennbart at dette var de refleksjonene hun eller han hadde, og andre lesere vil kunne finne igjen litteratur og forskning som er anvendt.

Validitet på sin side handler om intervjestudiet undersøker det undersøkelsen var ment for å finne ut av (ibid.). Ved utformingen av intervjuguiden har det vært en viktig prosess å nøye tenke gjennom hva jeg ønsker å finne ut av, og hvordan dette skal skje. Intervjuguiden er utformet på den måten at spørsmålene jeg stiller skal være til hjelp for å finne informantenes refleksjoner og meninger rundt forskningsspørsmålet. Alle spørsmålene på intervjuguiden anser jeg som relevante i forhold til undersøkelsen. Et eksempel på det er at undersøkelsen handler om vold mot ansatte, jeg anser det derfor nødvendig at informantene selv kan forklare hva de anser som vold. Hvis noen av informantene skulle ha en helt annen oppfatning av hva vold er, sammenlignet med litteratur og de andre informantene, så ville problemstillingen om innsamlet data kunne anvendes, reist seg. Informantene fikk dessuten er informasjonsskriv på forhånd slik at de ser hva jeg ønsker å undersøke. Thagaard (2013) sier også noe om at når det kommer til validitet så kan forskeren stille spørsmål om den tolkningen som utvikles i den respektive undersøkelsen kan overføres og/eller være relevant i andre sammenhenger. Jeg har, som nevnt, valgt å intervju seks informanter for innhenting av primærdata og et viktig kriterium var at informantene hadde vært utsatt for vold på arbeidsplassen, som da i denne undersøkelsen kontekst er ungdomsinstitusjon(er).

Slik jeg redegjorde tidligere i dette kapittelet, så ble informantene bedt om å dele sin kunnskap rundt begrepet *vold*, først og fremst for å sikre at forståelsen av begrepet ikke har et betydelig avvik fra definisjonene jeg har redegjort for begrepet vold i teorikapittelet. Informantene hadde gode redegjørelser for voldsbegrepet og var i tydelig samsvar med definisjonene jeg presenterte tidligere i denne oppgaven. Når begrepsavklaringen var på plass, så anser jeg det slik at denne undersøkelsen kan overføres og være relevant i andre

institusjoner enn ungdomsinstitusjoner eller i andre arbeidsplasser for de ansatte kan bli utsatt for vold.

3.6 Etiske hensyn og konfidensialitet

I dette underkapittelet presenterer jeg derfor frem hvilke etiske hensyn jeg har fokus på og hvordan konfidensialitet overfor informantene i denne undersøkelsen ivaretas.

Etiske spørsmål er ikke noe en forsker må ta hensyn til kun under intervjusituasjonen, men de er integrert i hele intervjuundersøkelsens prosess (Kvale et al., 2009). Det første etiske spørsmålet som dukket opp i forhold til denne undersøkelsen var at jeg fant et tema og metode som innebærer at jeg ønsker å intervju mennesker som er blitt utsatt for vold. Å bli utsatt for vold er en stor krenkelse for et individ, hvorvidt voldsutsatte plages av traumer i ettertid kan anses som svært individuelt. Mennesket kan slite med tanker og følelser lenge etter å ha blitt utsatt for vold. Et viktig moment jeg som masterstudent som foretar en intervjuundersøkelse må ta hensyn til er at dette er et sensitivt tema å forske på, og det finnes en mulighet for at informantene får en følelsesmessig reaksjon ved å sitte og reflektere rundt sine opplevelser og erfaringer. Det er viktig å være lydhør for informantene, og eventuelle reaksjoner er noe jeg på forhånd må forberede meg på. Som barnevernspedagog og miljøterapeut, anser jeg at jeg har akseptabel kjennskap til både traumeforståelse, hvordan man kan møte mennesker som har opplevd kriser og traumer og jeg har kunnskap om posttraumatiske stresslidelser.

Hvordan intervjuene med informantene skulle foregå planla jeg på forhånd. Det første jeg gjorde var å først muntlig redegjøre for informantene hva undersøkelsen går ut på, deretter informerte jeg om at dette er en masteroppgave og at den vil bli offentliggjort når den er ferdigstilt. Så hadde jeg åpningsspørsmål som for eksempel alder og utdanning. Hva åpningsspørsmålene er, står i sin helhet i intervjuguidene. Både den muntlige presentasjonen av tema og åpningsspørsmål ble ikke gjort opptak på. Etter åpningsspørsmålene minnet jeg informantene på at jeg i hovedsak ønsker å ta opptak av intervjuene og om dette var greit for de respektive informantene. Alle samtykket i at det kunne tas opptak. Deretter skrudde jeg på båndopptakeren og startet på spørsmålene i intervjuguiden. Når selve intervjuet var gjennomført, ble båndopptakeren skudd av. Og når båndopptakeren ble skrudd av så ble informantene spurt om hvordan de opplevde intervjuet, om hvordan de syntes det var å dele sin kunnskap og sine erfaringer om et så sensitivt tema som vold de har opplevd. Jeg fortalte informantene hvorfor jeg spurte; at jeg hadde en bekymring for eventuelle følelsesmessige

reaksjoner. Ingen av informantene uttrykte overfor meg at det var emosjonelt vanskelig å dele og snakke om det. Jeg anså noe videre oppfølging og debrief som unødvendig da informantene tilsynelatende var uberørt.

Ved metodiske undersøkelser er det en del etiske hensyn man må reflektere over. I følge Birch (i Kvale & Brinkmann, 2009) oppstår de etiske problemene i intervjuforskningen på grunn av de komplekse forholdene som reiser seg når man utforsker informantenes privatliv og de beskrives ut i det offentlige. Ut i det offentlige kan i denne sammenhengen ses at når dette prosjektet er ferdig, så legges ut på internett og vil være tilgjengelig for alle som vil finne dette prosjektet som interessant å lese. Med informantenes privatliv kan det her forstås at informantene under intervjuet stilles spørsmål som gjør at informantene oppfordres til å reflektere over opplevelser som er vonde og jeg som masterstudent og forsker er mottaker av både svar og eventuelle følelsesuttrykk, som nevnt overfor.

Intervjuguiden er forberedt slik at jeg stiller kun spørsmål som er relevante for undersøkelsen og spørsmålene vil ikke være inngående personlige. Det sist nevnte på bakgrunn av hensynet til at informantene ikke skal behøve å dele så mye at de etterkant vil sitte med en følelse av å ha utlevert seg selv mer enn de ønsket (Thagaard, 2013). Når jeg avslutter intervjuet vil jeg spørre hva informanten synes om intervjuet og om det var greit å svare. På den måten får informanten mulighet til å komme med tanker eller følelser vedkommende eventuelt sitter igjen med.

For å ivareta informantenes konfidensialitet, så vil det ikke komme frem hvor de bor eller jobber/har jobbet – informantene garanteres anonymitet slik at ingen skal kunne identifiseres. Informantene har også mulighet til å kunne trekke seg som informanter, uten at dette vil ha noen konsekvenser for dem, dette står også tydelig i informasjonsbrevet de mottar i forkant av intervjuet og de blir påminnet om dette før intervjuet starter.

4 Presentasjon av data

I dette kapittelet presenterer jeg de funn som jeg kom fram til etter intervju av informantene. Presentasjon av data/ funn vil komme i underkapitler fordelt etter de ulike tema jeg delte data inn i forhold til intervjuguiden. De to første spørsmålene som omhandler hva informantene forbinder med vold på arbeidsplassen og om de har opplevd vold på arbeidsplassen, kommer i samme underkapittel, som da er det første underkapittelet.

Informantene ble spurt om hva de mener er vold på arbeidsplassen og om de har opplevd det, om oppfølgingen i etterkant av voldsepisoder, om relasjonen til ungdommen/ ungdommene som utøvde vold, om de ansattes egne strategier og årsaken eller årsakene til at de sluttet eller har fortsatt. De ansatte som sluttet ble også stilt tilleggs spørsmålet om hva det mener kunne vært annerledes, dette temaet kommer som et eget underkapittel.

Som nevnt er informantene delt i to grupper A og B; i gruppe A er det de som fortsatt jobber på institusjonen og gruppe B er de som valgte å slutte. Informantene omtales med fiktivt navn slik jeg presenterte i tabell i kapittel 3.

4.1 Opplevelse av vold på arbeidsplassen

Da jeg gikk inn for å finne informanter, så hadde jeg spesifisert at det var ønskelig at informanter som var blitt utsatt for vold skulle delta i undersøkelsen. Derfor hadde samtlige informanter som kontaktet meg vært utsatt for vold på institusjonen de jobber eller jobbet på. For å avklare hva informantene la i betegnelsen «vold på arbeidsplassen», så spurte jeg først informantene om hva de forbinder med vold i arbeidsplassen. Alle informantene anså at vold som skjedde på arbeidsplassen var den volden som ungdom utøvde mot personell på institusjonen. Faktum om at samtlige informanter hadde vært utsatt for vold på ungdomsinstitusjonen og funnet om at informantene anså vold på arbeidsplassen som den volden ungdom utøvde, kvalifiserte informantene til å delta i denne undersøkelsen. Undersøkelsens problemstilling går ut på hvorfor voldsutsatte ansatte på ungdomsinstitusjoner enten slutter eller fortsetter, samt at jeg i innledningskapittelet har beskrevet at det er ungdom på institusjoner som begår vold mot ansatte. For at de frivillige deltakerne i undersøkelsen kunne delta, så var det nærmest en forutsetning at jeg og informantene hadde en felles forståelse av at utfordringen er, i denne undersøkelsens kontekst, at ungdom begår vold mot de ansatte.

Samtlige informanter mente at vold på arbeidsplassen var fysisk og psykisk vold. Heidi sa det slik: *"Jeg tenker at vold er både fysisk vold, at man blir utsatt for det, og trusler om vold. Å gå i lang tid å jobbe med barn og unge som truer deg med kniv og truer deg med at de skal banke deg eller ta deg, det tenker jeg at der er også vold."*

Tre av informantene nevnte også latent vold som en form for vold de opplever. Av fysisk vold trakk informantene frem disse formene: slag, spark, dytting, lugging og spyting. Av psykisk vold så opplevde informantene dette: trusler mot en selv, barn og familie, trusler om ildspåsettelse av hus, ulike trusler om fysisk vold, trusler om at ungdommene skal «ta meg», drapstrusler, trusler der ungdom fysisk har truet med kniv, trakassering, mobbing, gjentatte trusler og anmodninger om at miljøterapeuten skal gå og henge seg. Slik jeg nevnte tidligere i dette kapittelet så har jeg i innledningen avgrenset problemstillingen til at det er ungdom som begår vold mot de ansatte. Randi og Siv, som begge har sluttet, hadde likevel også fokus på vold de selv hadde utøvd mot ungdommen. Siv kalte dette for «kontrollert vold» som innebar å fysisk legge ned og holde utagerende ungdom. Randi sa dette om hva hun forbinder med vold på arbeidsplassen:

"(...) jeg tenker vel kanskje at det er todelt. Den ene er den volden man utsetter ungdommen for i oppdragsøymed. Det andre er jo vold som ... hvor man som ansatt blir utsatt for vold. At man som ansatt blir utsatt for vold av ungdommen. (...) Det kan være trusler om vold, altså psykisk vold."

Randi utdypet ikke hva hun la i betegnelsen vold i oppdragsøymed, jeg tolker dette, ut fra Siv sin uttalelse om kontrollert vold i form av nedleggelse av utagerende ungdom og mine egne betraktninger, at Randi også var inne på den kontrollerte volden. Selv om funnet om å legge ned og holde utagerende ungdom også kan betegnes som vold ut fra Siv og Randis erfaring, ikke er av stor betydning for denne undersøkelsen, så ønsket jeg likevel å få det frem for å vise til at informantene hadde refleksjoner om annen type vold enn den de ansatte blir utsatt for.

Randi, Geir og Ellen opplevde situasjoner der ungdommene slo i dører, kastet stoler, sparket i vegger o.l., som svært stressende. Ellen fortalte at hun var blitt veldig sensitiv på slik atferd det siste halvåret. Hun fortalte at når hun er hjemme og noen kanskje banker hardt i veggen så førte det til at hun ble veldig sint på vedkommende som gjorde det.

"Jeg har selv en ungdom hjemme som av og til skal skremme meg med å slå hardt i sofaputer og lager høye lyder. For moroskyld altså. Eller slå i bordet. Jeg skjønnte ikke hvorfor, men jeg reagerte med å bli kjempe sint og ropte. Etter et kurs som jeg var på så skjønnte jeg plutselig hvorfor jeg ble så sint. At det var fordi jeg hører sånne lyder hele tiden på jobb og kommer i en eller annen modus."

Geir fortalte at når sparking og slåing i vegger startet på institusjonen, så gikk han fort i «fight modus», som han uttrykte det. *"Man blir jo ekstra på vakt og begynner å tenke på hva som kommer nå da"*, fortalte Geir og utdypet det med at han begynte å mentalt forberede seg på utageringer. Randi, Geir og Ellen sine erfaringer med atferd knyttet til blant annet slåing og sparking i vegger kan benevnes som materiell vold.

To av informantene kom med eksempler fra en fysisk voldsepisode hver, og det var alt av fysisk vold de to hadde vært utsatt for. Informantene kunne fortelle at det å bli utsatt for fysisk vold hørte til sjeldenheten, men den psykiske volden opplevde de stort sett hver dag. En av informantene mente at den fysiske volden var unntaket, det skjedde svært sjelden og det var ikke mange av hennes kolleger som opplevde det. Psykisk vold skjedde nesten hver dag, og kanskje flere ganger per dag. Heidi betegner den psykiske volden som like stressende og belastende som fysisk vold, om ikke mer belastende fordi de ansatte går i så beredskap hvis det kommer konkrete trusler om hvordan ungdommen «skal ta» den ansatte. Ellen anså den psykiske volden som mer alvorlig enn fysisk vold, Randi anså fysisk vold og psykisk som like alvorlige. Kari sier dette om hva hun legger i psykisk og fysisk vold:

"Psykisk vold mener jeg er trakassering, mobbing, gjentatte trusler. Vi har en litt høyere terskel for hva vi tåler enn hva vi ville gjort ellers i samfunnet og i andre yrker. Men likevel gjentatte trusler og trakassering, det legger seg i at der er psykisk vold innenfor våre rammer. Fysisk vold er når noen for eksempel slår, sparker, dytter."

Med rammene tolker jeg det slik at Kari antyder at det er målgruppen og deres utfordringer hun mener.

Tre av informantene fortalte at etter at de var utsatt for fysisk vold, så oppsto den latente volden. En av informantene brukte begrepet latent vold, i de to andre tilfellene har jeg kategorisert hendelsene som latent vold. Randi betegner latent vold som mest krevende, da det gjorde at hun til enhver tid var på vakt og var i en stressituasjon der hun fryktet nye voldssituasjoner. De var redd for å bli slått av samme ungdom, og ungdommen da direkte

eller indirekte kunne komme med trusler om at «du vet hva jeg er i stand til», da særlig i grensesettingssituasjoner eller når ikke fikk viljen sin. Heidi sa at hun fikk inntrykk av at ungdommen forsøkte å ta kontroll ved å minne henne på at vedkommende hadde slått henne før. Dette opplevde informantene som stressende, særlig siden hun var klar over hva ungdommen var i stand til.

Ut fra innsamlet data kan jeg kort oppsummere funnene jeg har gjort i forhold til opplevelse av vold på arbeidsplassen:

Alle informantene mente at vold på arbeidsplassen er både fysisk og psykisk vold, og at det var ungdommer på institusjoner som utøvde vold mot de ansatte. Tre av informantene berettet at etter fysiske voldsepisoder oppsto voldsformen *latent vold*. Den latente volden oppsto når informantene hadde vært utsatt for fysisk vold og opplevdes som veldig stressende.

Informantene opplevde sjelden forekomst av fysisk vold, og at de hadde både vært utsatt for det og kjente til at fysisk vold forekommer. Psykisk vold opplevde de hyppig, i perioder daglig. Selv om informantene beskrev formene for psykisk vold som omfattende utfordringer, så betegnet informantene også psykisk vold som en del av jobben. Det kom tydelig frem at det på informantenes arbeidsplasser og tidligere arbeidsplasser var en kultur for at den psykiske volden var en del av jobben og de ansatte må tåle psykisk vold på jobben. Likevel betegnet informantene psykisk vold utøvd av ungdom, som belastende, stressende og enten like alvorlig eller alvorligere en fysisk vold.

4.2 Relasjon mellom ungdom og ansatt

I dette underkapittelet presenterer jeg innsamlet data i forhold til spørsmål om hva slags forhold miljøterapeutene mente de hadde til ungdom som utagerer og utøvde vold.

Informantene ble også stilt spørsmålet om de trodde en god relasjon hadde noe å si for hvorvidt ungdom utagerer eller ikke.

En av informantene hadde opplevd at en nyinnflyttet ungdom hadde utøvd vold mot henne, de andre betegnet relasjonen mellom seg selv og ungdommen som «god» og «svært god».

Informantene mente at ungdom aldri eller sjelden utøver vold som en av de første tingene de gjør når de kommer på institusjon, men at voldsepisodene oppstår når ungdom og miljøterapeut har oppnådd en relasjon. Volden kom i de fleste situasjonen etter at det at var etablert en (god) relasjon mellom den ansatte og ungdommen. Randi, Kari, Siv og Ellen tror at det er når ungdommen har knyttet en relasjon til en voksen, at de da utagerer fordi de har

tillit til den ansatte. Sivs erfaring var at utagering og voldsutøvelse skjedde i de næreste relasjoner, at de ungdommene hun var mest sammen med utagerte i større grad enn andre. Randi fortalte at hun anså seg selv som en trygg voksen som turte å sette grenser, og hadde vært i mange utageringssituasjoner. Ellen sa at når man viser seg som en trygg voksen, som tør å sette grenser, så er det med på å skape en forutsigbarhet overfor ungdom og gi dem en trygghet som de egentlig trenger. Når man er den voksenpersonen som tør å sette grenser, så vil man jo naturlig nok «*blir kalt for det ene og det andre, og bli bedt om å reise både hit og dit.*» Kari var litt mer usikker på om relasjonene hadde noe å si, noen ungdommer ville nok utagert uavhengighet av hvem som satte en grense. Hun sa også at hvis ungdommene kjenner miljøterapeutens reaksjonsmønster så kunne det være dempende på grunn av ungdommene vet hvordan den ansatte reagerer i ulike situasjoner. Kari mener at i de situasjonene hvor ungdommene «går helt i svart» så har det ingenting å se hvilken voksen det er som står der.

Geir tror ikke relasjon har noe å si for om ungdom utagerer eller ikke, da han har opplevd å stå i situasjoner der ungdom akkurat har kommet på institusjonen og «*knuser både dører og inventar.*» Han tror at det egentlig er veldig tilfeldig hvem som må stå i utageringssituasjonene, at når ungdommen først er så aktivert så spiller det ingen rolle om hvem og hva det går utover.

For å oppsummere så hadde informantene ulike oppfatninger om relasjon hadde noe å si om ungdom utagerer eller ikke. Geir trodde ikke det hadde noe å si, mens Kari var litt usikker på om det hadde noe å si. Ellen tror at når ungdommene blir tryggere på de ansatte så kunne det være at ungdommene i større grad utagerer.

4.3 Oppfølging etter voldsepisoder

Ved spørsmål om de ansatte fikk oppfølging i etterkant av voldsepisoder, der spørsmålet ikke gikk direkte på verken den fysiske eller psykiske volden, så hadde informantene ulike opplevelser. Tre av informantene mener de fikk oppfølging i etterkant av fysiske voldsepisoder, tre av informantene fikk ikke det. Kari berettet at av og til fikk hun oppfølging, og svarte dette på spørsmålet om hun fikk oppfølging i etterkant av voldsepisoden(e):

"Ja av og til. Av og til fikk man absolutt ikke det. Hvis man for eksempel begynte å gråte eller sa at man ble veldig redd, at man ikke klarer dette, at man ble litt desperat eller

noe, så fikk man jo ofte litt støtte samtaler. (...) Men jeg synes jo at man sto veldig mye alene i det. (...) At man på en måte bare måtte takle og tåle det som en del av jobben."

Bare Heidi betegnet oppfølgingen som tilfredsstillende, resten mente den var enten mangelfull eller fraværende. Fire av informantene mente at oppfølging er nødvendig for at de ansatte ikke skal bli sykemeldt eller slutte i jobben. Samtlige informanter savnet oppfølging etter psykisk vold og mente det var minst like nødvendig som etter fysisk vold.

Ingen av informantene hadde en opplevelse av å ha fått oppfølging etter psykisk vold. Slik som Heidi uttrykte det "*(...) det blir jo fort et sånt miljø at alle skal tåle alt og ingen tør å si at de er redde og synes det er ubehagelig å være på jobb.*" Heidi er en av informantene som har fortsatt i sin jobb selv om hun har opplevd vold på arbeidsplassen. Heidi var også fornøyd med oppfølgingen, så hun har god relasjon til lederen og følte hun kunne snakke åpent med lederen om utfordringer på jobb. Heidi føler at institusjonen har gode rutiner for oppfølging, og at institusjonen hadde gode rutiner på å evaluere vekten før man dro hjem. Informanten uttrykker at hun tror at oppfølgingen man får, kommer an på relasjon til lederen. Samtidige uttrykker hun at lederen må være tøff nok til å gå inn å ta oppfølgingssamtaler med de ansatte, selv «*noen ledere synes sikkert ikke at det er så kult.*» Både Heidi og tre andre informanter sa direkte eller indirekte at det hadde vært vanskelig å få en god oppfølging dersom man ikke selv etterspør det. Alle informantene mener at det er like viktig med oppfølging i forhold til psykisk vold, som etter fysiske voldsepisoder, men det ofte blir møtt med at de ansatte må tåle det for å kunne stå i jobben. Siv var en av de ansatte som hadde valgt å slutte, og hun uttrykte at hun følte at man ble stående ganske alene etter situasjoner med psykisk vold og «*at man på en måte bare måtte takle og tåle det som en del av jobben.*» Ellen, som fortsatt jobber på institusjonen, sa «*man tør jo nesten ikke å si at det går inn på en, man blir jo redd for at man blir kalt for uegnet for jobben og blir bedt om å slutte.*» Ellen trives godt i jobben, men blir ganske sliten og av og til redd og engstelig når hun føler at hun blir utsatt for psykisk vold og vitne til materiell vold. Hun følte ikke at den psykiske volden ble belyst, at det nesten ble oppfattet som klaging hvis man tok det opp. Informanten mente også lederne har en lang vei å gå i forhold til å anerkjenne belastningene av den psykiske volden på en jobb, at den formen for vold også må følges opp på lik linje med fysisk vold for å få folk til å bli i jobben eller for å forhindre at folk ble sykemeldt.

Kari sier at oppfølgingen for hennes del har vært helt fraværende, både etter fysisk og psykisk vold, selv om det på institusjonen hun jobber på finnes rutiner for oppfølging. Hun

mener at det burde være noen utenforstående som fulgte opp den fysiske volden, for eksempel bedriftshelsetjenesten. At noen utenforstående skulle ha hatt en samtale med ansatte, begrunner Kari med at i en sånn jobb så har man kanskje en litt høyere terskel for hva man kaller for vold, og en utenforstående kanskje ville sett på det som mer alvorlig. Kari utdyper det med at man som ansatt kanskje ville bli tatt mer på alvor når samtalen foregår med noen som ikke står i disse tingene til daglig. Kari forteller at den psykiske volden er litt mer dagsorden da det er noe «alle» opplever. Samtidig så savner Kari klare retningslinjer fra ledere om man bør og/eller skal anmelde trusler og vold, og at det burde være opp til leder å anmelde slik at man som ansatt som skal møte ungdommene til daglig slapp å ta den avgjørelsen. Kari understreker at hun ikke ønsker at ungdommene skal få fengselsstraffer, men at det likevel skal få litt følger for ungdommene. Dette fordi at ungdommene skal ut i samfunnet som voksne en dag.

Geir mener at oppfølgingen har i stor grad vært fraværende, at han har opplevd at han har stått mye igjen alene etter voldsepisoder og slitt med tankene sine. *«Det er jo ikke sånn det skal være, at du utfører en jobb og arbeidsgiveren din ser ikke deg engang. Ikke et lite «Godt jobba!» engang. Jeg begynte å føle at det er ikke verdt det her mer.»*

Randi kunne fortelle at av og til fikk hun oppfølging og andre ganger fikk hun ikke oppfølging. Når hun fikk oppfølging som opplevde Randi oppfølgingen som til tider krenkende. Hvis det var standardiserte skjema med punkt lederen brukte som grunnlag for oppfølgingen, så følte Randi at oppfølgingen ble kunstig og krenkende. At det følte krenkende begrunner hun med at det ikke følte at lederen tok det på alvor og bare ville komme seg gjennom skjemaet. Samtidig så opplevde Randi at noen ganger var oppfølgingen bra, at hun følte seg ivaretatt på en god måte. Den oppfølgingen Randi mente var knyttet til den fysiske volden, og ingen oppfølging for psykisk vold. Hun sier at det burde vært mer fokus på psykisk vold og oppfølging. Det kan gi den ansatte følelsen av å være viktig og verdifull.

De viktigste funnene jeg gjorde i forhold til oppfølging etter voldsepisoder er:

Undersøkelsen viste ikke store forskjeller på oppfølgingen etter voldsepisoder mellom de ansatte som hadde sluttet og de ansatte som fortsatt jobbet på ungdomsinstitusjonene. En av informantene som fortsatt jobbet på institusjon var veldig fornøyd med oppfølgingen hun hadde fått. De ansatte mener at oppfølging i etterkant av voldsepisoder var varierende, av og

til ble det gjort, andre ganger ikke. Det var tilfeldig om de ansatte fikk oppfølging i etterkant av fysiske voldsepisoder, noen av informantene hevdet at det kom an på om ledelsen hadde tid til det. Noen av informantene hevdet at de til tider følte at de selv måtte be om oppfølging. I noen tilfeller fikk de oppfølging uoppfordret, men den tolkningen jeg har gjort ut fra datainnsamlingen så var det sjeldent det uoppfordrede oppfølgingen skjedde. I forhold til psykisk vold var oppfølgingen nærmest fraværende fra ledernes side, den eneste bearbeidingen de ansatte fikk var i samtaler med kolleger eller med familie og venner. Samtlige informanter hevdet at oppfølging for den psykiske volden var svært viktig. Informantene i denne undersøkelsen hevdet at oppfølging i forhold til psykisk vold kunne blant annet redusere sykefravær, utsatthet for utbrenthet og bidra til tryggere ansatte på ungdomsinstitusjoner. Samtlige informanter ga uttrykk for at den psykiske volden ble ansett som noe de ansatte måtte tåle, at «det er en del av jobben» slik alle informantene mer eller mindre ordrett uttrykte det.

4.4 De ansattes egne strategier

5 av 6 informanter følte at de ble overlatt til seg selv etter voldshendelser og at de følte at de måtte snakke med ektefeller/ kjærester eller venner om tunge arbeidshverdager. Samtlige informanter mente at for å kunne bli i slike jobber, så må de ansatte være flink til å legge igjen jobben på jobben når de drar hjem. De var samstemt i at hvis de ansatte ikke klarer å legge jobben fra seg i fritiden, så vil man ikke kunne bli i en sånn type jobb så altfor lenge. Samtidig mente to av informantene at det ofte var vanskelig da man tross alt jobber med mennesker. Randi mente hun var veldig flink til å legge jobben fra seg, men at det på slutten av ansettelsesforholdet ble vanskelig da hun var redd fordi ungdommene hadde fremsatt trusler mot hennes barn. Informanten sier at hvis man går og bærer med seg jobben på fritiden, så kan man ikke ha en sånn tøff jobb. «*Det er viktig med tuning- in og tuning- out hvis man skal klare dette.*»

Siv sier hun ikke hadde noen strategier for å håndtere voldsepisoder, annet enn å snakke med mannen. Hun sa «*det var vel bare å bite tennene sammen og tenke at dette tåler jeg og gjøre seg litt tøffere enn man egentlig er.*» Hun sier at hun ofte følte en skam i forhold til dette. Heidi er opptatt av å trene og være sammen med familie og venner, som hun mener er en god

måte å koble av jobb. Kari mener hun stort sett er flink til å legge fra seg jobb når hun kommer hjem og tenke på andre ting. Hun noterer ned ting hvis det er noe hun kommer på at hun må gjøre neste gang hun kommer på jobb, så er det på en måte ut av verden. Kari sier at de har tilbud om gruppeveiledning, som er frivillig, og der er det rom for å snakke om ting som er vanskelig på en helt annen måte enn på personalmøte eller på en overlapp. Hun vil absolutt anbefale slike veiledninger da det har vært mye til hjelp for henne å delta på veiledningene. Kari sier hun ikke har gjort så mye for å bearbeide de fysiske voldsepisodene. Geir har vært opptatt av å ikke tenke på eller snakke om jobb når han hadde fri, han svarte heller ikke på henvendelser vedrørende jobben når han hadde fri.

Ellen sier hun sliter veldig med å legge jobben fra seg, at hun ofte tenker på hvordan det går på jobb, om det er dårlig stemning blant ungdommene og kan føre til utageringer når hun kommer på vakt. Informanten skulle ønske hun hadde noen gode strategier for å kunne koble helt av, og sier at det er kanskje ikke så rart at hun er så sliten nå at hun bare ønsker å slutte. De to siste månedene har hun bare begynt å tenke mer og mer på jobb i fritiden, og tror det har en sammenheng med at hun er så sliten og lei. Hun sier også at det er ikke bare å ta kontakt med lederen for å fortelle om disse vonde følelsene da hun er redd for å virke skjør og uegnet, og at lederen ofte er opptatt. Lederne burde heller lagt opp til at det for eksempel var veiledninger eller satt av tid ved vaktskiftet til å snakke om den psykiske volden.

Informantene var altså stort sett flinke til å la jobben bli igjen på jobb etter endt vakt, unntatt Ellen som sier hun sliter med det. Alle informantene nevnte det at for å bli i en sånn type jobb, så måtte man være flink til å koble fra ellers ville de ansatte ikke klare å bli så lenge.

Kort oppsummert om de ansattes egne strategier for å klare å forbli i jobb på ungdomsinstitusjoner og hva som var deres egne strategier, kan det sies at informantene hevder at de ansatte må være i stand til å legge fra seg jobben når de går fra jobb og når de har fri. Ut fra min tolkning av data så finnes det ikke en «oppskrift» for hvilke strategier som fungerer eller ikke. De data og tolkninger som jeg her har gjort viser at det er store forskjeller og opp til hver enkelt hvordan de klarer å takle det. Når vi drøftet egne strategier for å bli jobben, så hevdet fire av informantene at det ikke skulle være opp til hver enkelt ansatt å ha egne strategier, men arbeidsgiver burde legge til rette for at bearbeidelser blir gjort i arbeidstiden og den enkelte ansatte ikke burde behøve egne strategier.

4.5 Hvorfor bli og hvorfor gå?

Da informantene er delt i to grupper, A og B, utfra om de har fortsatt i sin jobb eller ikke, deles dette underkapittelet i to kapitler for seg. Det første underkapittelet baserer seg på de ansatte som fortsatt jobber på institusjonen og hva det er som gjør at de velger å bli i jobben på ungdomsinstitusjonen selv om de har vært utsatt for og står i fare for voldsutøvelse.

4.5.1 Hvorfor bli?

De informantene som har fortsatt i jobben selv om de er blitt utsatt for vold mente de fortsatt var i jobben på institusjon fordi de i stor grad trives med å jobbe med ungdom. Heidi uttrykker at hun trives godt i jobben på institusjonen. Som Heidi sier *«(...) jeg synes det er gøy å jobbe med de. Og jeg synes det er viktig for meg å gjøre en forskjell for noen. (...). Hverdagen er jo sånn at det er mest solskinnsdager på jobb.»*

Kari sier dette om at hun fortsatt har den jobben: *«det er nok fordi jeg synes at det er veldig kjekt stort sett.»* Informanten begrunner det med at det er fordi de fysiske voldsepisodene er unntaket. Hun forteller at den psykiske volden er ikke unntaket, men det gjør det lettere å handtere da mange opplever det. Det gir rom for å snakke om det med kolleger. Kari sier at dersom det var bare hun som opplevde trusler og ikke hadde hatt kolleger å snakke med som opplevde trusler, så hadde hun nok ikke klart jobben og mest sannsynlig sluttet. Kari forteller at på hennes arbeidsplass er det stor åpenhet om de forskjellige ungdommene liker eller ikke liker de forskjellige ansatte. Hun føler at det gjorde det lettere at noen ungdom ikke likte henne, at hun slapp å skamme seg over det og være redd for at det var hennes feil at ungdommen ikke likte henne. Kari sier at det for henne ikke er vanskelig å ta det personlig om ungdommene ikke liker henne. Det er både sunt og usunt at man som ansatt blir mer hardhudet når man får høre trusler i jobben.

Ellen sier hun nå føler at hun har fått nok, at hun er sliten og nervøs, hun ønsker bare å fortsette i jobben til hun finner seg en ny jobb. Informanten sier *«jeg er så sliten av å måtte tåle alt, lederen bagatelliserer det at vi må stå i trusler og andre ting nesten daglig.»* Informanten påpeker at ledelsen har en lang vei å gå med å anerkjenne psykisk vold som en utfordring som kan gi skadevirkninger for de ansatte i ettertid. Det gjelder ikke bare institusjonen hun selv jobber på, men også andre. Informanten mener også at sykefraværet nok ville gått drastisk ned om den psykiske volden i større grad ble anerkjent og lederne gjorde mer for å skape trivsel på arbeidsplassen. Hun mener at lederne går i feil retning når det på for eksempel personalmøter klages over høyt sykefravær; *«det gir enda større*

belastninger i en belastende situasjon.» Ellen sier også at selv om den fysiske volden skjer svært sjeldent og at det er flest fine dager på jobb og at hun trives, så klarer hun ikke påkjennningene mer.

To av informantene velger å bli i denne jobben først og fremst på grunn av deres genuine interesse for jobben og faget, og at de (til tross for voldsutsatthet) trives i jobben. Den tredje og siste informanten trives med å jobbe med ungdom, men har nå anerkjent overfor seg selv at hun ikke klarer påkjennningene med voldsutsatthet mer og ønsker derfor å bytte jobb.

4.5.2 Hvorfor velger noen å gå

Alle informantene som ikke lenger jobber på ungdomsinstitusjonen mener at utsattheten for vold var avgjørende årsak til at de sluttet i jobben på ungdomsinstitusjonen. Siv sier at det var på grunn av volden at hun sluttet. Hun ble veldig preget, begynte å få mareritt, sov dårlig og ble sliten. Det begynte å gå utover familielivet at hun hadde det slik. Siv var også redd for at hun skulle bli bedt om å slutte, at hun følte seg litt som bryderi om hun var ærlig om hvordan hun hadde det på jobben. Randi sier at den fysiske volden til en viss grad var håndterbart, men valgte å slutte på grunn av den psykiske volden, da særlig rettet mot egne barn og familie. Den psykiske volden syntes Randi var så uhåndterbart og vanskelig at hun valgte å slutte. Randi mente den fysiske volden til en viss grad var håndterbar fordi voldsutøvelsen ga bare fysiske skader som etterhvert forsvant og fordi de ansatte var blitt opplært til å beskytte seg selv. Geir valgte å slutte fordi at han ikke syntes det var verdt å utsette seg selv for fare, at det finnes andre måter å tjene til livets opphold på enn å til daglig måtte beskytte seg selv eller tenke på eventuelle farer man møter når man kom på jobb. *"Man kommer til et punkt hvor man bare ikke gidder å takle dette mer eller engasjere seg. Skal jeg som en stakkars ansatt holde ut når ingen gidder å bry seg?"*. Han understreker også at den fysiske volden ikke skjedde hver dag. Geir syntes også at det var ekstra belastende å skulle være en sterk mann, som i tillegg til å beskytte seg selv, skulle beskytte kvinnelige kolleger som ikke hadde samme fysiske styrke.

Kort oppsummert så sluttet informantene i gruppe B, altså de som ikke lenger jobber på institusjoner, på grunn av utsatthet for vold. Siv sluttet fordi påkjennningene ble uhåndterbare. Randi sluttet på grunn av den psykiske volden, da særlig i form av trusler mot hennes egen familie. Geir sluttet fordi han ikke ønsket å utsette seg selv for fare mer og anså, ut fra min

tolkning, at det ble for belastende å være i en jobb hvor han daglig bekymret seg for eventuelle farer.

4.6 Kunne noe vært annerledes?

Dette underkapittelet beror seg på intervjuene med de ansatte som hadde sluttet, de fikk et spørsmål mer enn informantene i den andre gruppa. Det siste spørsmålet gikk ut på hva de mener kunne vært annerledes for at de kunne ha fortsatt i jobben.

Ved spørsmål om hva som kunne vært annerledes for at de skulle ha fortsatt i sine jobber, så hadde ikke informantene fokus på at volden skulle vært fraværende. Randi mente at det hadde vært viktig at hun skulle hatt debrief før hun gikk av vakt eller så fort som mulig. Informanten skulle også ønske at arbeidsgiver hadde hatt fokus på sikkerhetstiltak som å anbefale anskaffelse av hemmelig telefonnummer og adresse, slik at verken ungdom eller deres nettverk kunne få tak i de på fritiden.

Siv trekker frem «Glassjenta»- saken, om en jente som var på institusjon og hennes opplevelser. (Viser til for ytterligere informasjon <http://mm.aftenbladet.no/2016/glassjenta/>). Siv påpeker at den saken viser hvor mange ting egentlig er tilfeldig, og det burde vært større fokus på gode tiltak i forkant. Med fokus på egnethet og på å møte ungdommene på en emosjonelt god måte, så vil det ha en dempende effekt i forhold til utageringer. Av tiltak nevner hun at alle som jobber på institusjoner burde vært godt trent i kommunikasjon og konflikthåndtering, samt at en selv får god hjelp om emosjonell kompetanse. De ansatte på institusjoner burde også ha bedre kunnskap om hvorfor ungdom blir aggressive, da mer kompetanse i for eksempel traumesensitiv omsorg. Randi og Siv mener at unge mennesker ikke burde være i slike jobber på institusjoner. Siv mener at det burde vært mer fokus på å ansette mennesker med god kompetanse og gjerne med lang erfaring. Randi mener at unge mennesker mangler livserfaring og en ydmykhet, til en viss grad, som kreves for å kunne jobber med ungdommer med ulike utfordringer. «*hvordan skal en 23 åring fremstå som en trygg og tydelig voksen, når en knapt nok er voksen selv og kanskje mangler evnen til å reflektere over teori og praksis?*» spør Randi. Både Siv, Randi og Geir mener at det er viktig med veiledning og gode ledere på institusjonene.

Geir mener at han var så sliten av alt «*kaoset*» og ledelsen burde hatt flere ansatte inne på institusjoner som preges av vold. Geir uttrykker at ledelsen «*lukker igjen øynene, skyter i blinde og håper det går bra.*», og selv om det som oftest ikke ender med alvorlige følger etter

fysiske voldsepisoder, så betyr det ikke at det alltid går bra. For han følte det som at det var en ekstra belastning å være mann i dette yrket, for det var nettopp som måtte ta de verste støytene. Geir mener at det nesten ble forventet at som mann så blir man ikke redd, derfor mener han at menn ikke får en god nok oppfølging for de skal jo tåle det. Samtidig så var det også vanskelig å etterspørre oppfølging da «*store, sterke menn må jo tåle dette.*». Geir mener at det burde være en selvfølge at menn får samme oppfølging som kvinner. Geir hevder at med en større bevisstgjøring for arbeidssøkende kvinner om hva en miljøterapeut kan måtte møte i en jobb på institusjon kanskje kan forberede kvinnene på at i utageringssituasjoner så må man «ta et tak» uavhengig av kjønn. Denne bevisstgjøringen tror Geir vil gjøre det lettere for menn med tanken på at bare de slipper å håndtere utageringer og voldssituasjoner.

Datainnsamlingen i denne undersøkelsen viser at de ansatte som hadde valgt å slutte i sine jobber på institusjoner, hadde fokus på at for at de kunne ha fortsatt i jobben så måtte oppfølgingen av vold blitt bedre fulgt opp. Erfarne miljøterapeuter på tiltak med krevende og mulig utagerende ungdom, samt større fokus på konflikthåndtering er tiltak som informantenes erfaringer tilsier burde vært på plass. Deltakerne i denne undersøkelsen hadde sluttet på grunn av utsattheten for vold og hadde kommet til et punkt der de ikke klarte mer. Virkningene av voldsutsatthet berørte privatlivet for to av informantene. For den ene i form av trusler mot egen familie og for den andre i form av mangel på nattesøvn, slik jeg nevnte i forrige kapittel. To av informantene hevdet at for å gjøre en god nok jobb på institusjon, så måtte miljøterapeutene ha god faglig kunnskap og erfaring, at unge miljøterapeuter ikke kunne bidra med disse to kriteriene. Informantene i gruppen for de som hadde sluttet ga inntrykk av at de var innforstått med at man ikke i arbeid på ungdomsinstitusjoner kan forvente at volden skal være fraværende, men fokus på erfaring, oppfølging og veiledning kunne vært faktorer for at miljøterapeuter skal kunne forbli i jobben lenger.

5 Drøfting

Inndeling av tema fordelt på underkapitler vil følge samme struktur i dette kapitlet som i kapitlet der data ble presentert. Informantene ble spurt om hva de mener er vold på arbeidsplassen og om de har opplevd det, om relasjonen til ungdommen/ ungdommene som utøvde vold, om oppfølgingen i etterkant av voldsepisoder, om de ansattes egne strategier og årsaken eller årsakene til at de sluttet eller har fortsatt. Spørsmålet om hvorfor noen blir og hvorfor noen går vil bli drøftet sammen. Datainnhenting om temaene hvorfor noen fortsetter og hvorfor noen slutter, samt hva som kunne vært annerledes for at de som sluttet kunne fortsatt, representerer en liten del av denne forskningen. Jeg anser det derfor som mest hensiktsmessig å innlemme delen om hva som kunne vært annerledes i samme underkapittel hvor jeg drøfter hvorfor noen fortsetter og hvorfor noen slutter.

5.1 Opplevelse og konsekvenser av vold på arbeidsplassen

Isdal (2000) hevder at vi må første vite hva vi mener med ordet vold for å kunne forstå vold. I denne undersøkelsen deltok informanter som alle hadde helse- og sosialfaglig utdanning på minimum bachelor nivå. Informantene ble bedt om å redegjøre for hva de mente vold på arbeidsplassen var, om de hadde en opplevelse av å ha opplevd vold på arbeidsplassen og hvilken form(er) for vold. Isdal definerer vold som "(...) enhver handling rettet mot en annen person, som gjennom at denne handlingen skader, smerter, skremmer eller krenker (...)." I en rapport utarbeidet for Arbeidstilsynet har de i sin definisjon i tillegg til vold tatt med trusler som begrep og definert vold og trusler på arbeidsplassen. Vold og trusler på arbeidsplassen er utfra den rapporten hendelser som den ansatte blir fysisk eller verbalt angrepet i arbeidssituasjon, utgjør en åpenlys eller antydningstrussel mot blant annet de ansattes sikkerhet. WHO (2017) innlemmer også i sin definisjon begrepene vold og trusler og at det innebærer blant annet fysisk makt eller tvang overfor andre. Resultatene av disse handlingene kan være skade, død eller psykiske skader. Under intervjuene kom det frem at informantene anså vold tilnærmet slik Isdal definerer vold, informantene inkluderte både fysisk og psykisk vold. Av former for psykisk vold nevnte informantene både direkte og indirekte trusler, kontroll, degraderende og ydmykende atferd og emosjonell vold. De direkte truslene gikk ut på trusler som «jeg skal ta deg» og «jeg skal drepe deg». Informantene i denne undersøkelsen hadde etter min tolkning en felles oppfatning av at trusler ble ansett som psykisk vold, slik som Isdal (2000) definerer direkte trusler som. Av informantenes erfaring og kunnskap kom det frem at vold for dem var slik som Isdal, Arbeidstilsynet (2016) og WHO (2017) definerte det som.

Største forskjellen var at informantene ikke brukte begrepet trusler, men psykisk vold hvorav de oppga eksempler på psykisk vold som de nevnte direkte truslene. To av informantene hadde blitt utsatt for fysisk vold av en ungdom og det resulterte i at i etterkant var informantene engstelige for at ungdommen kunne gjøre det igjen. Nettopp at ungdommene hadde utøvd vold mot dem gjorde at det var en mulighet for at vold kan skje igjen, som ut fra Isdals (2000) definisjon kan benevnes som *latent vold*. Informantene anså den latente volden som svært belastende, og betegnet det med at de ble minst like stresset av dette som av at ungdommene utagerte. Den latente volden kan av og til oppleves som mer belastende enn en psykisk voldsepisode da det kan være vanskelig å forutse når den inntreffer. Lillevik og Øien (2014) viser til at Isdals (2000) definisjon er rettet kritikk mot da den definisjonen anses som svært vid og for eksempel inkluderer at vold også er en handling som får den andre personen til å gjøre noe mot sin vilje. Lillevik og Øien viser til å få barn eller unge til å gjøre noe vedkommende ikke vil, kan være i oppdragelsesøyemed. Et eksempel på dette kan være aldersadekvate oppgaver som for eksempel å vaske sine egne klær som ungdommen kanskje synes er kjedelig, men på grunn av ungdommens alder er nødvendig i forhold til læring og ansvar. Datainnsamlingen viste at deltakerne i denne forskningen ikke hadde en slik vid forståelse av begrepet vold. Informantene hadde tvert imot en spedere tolkning av begrepet vold, to av informantene sa at i dette yrket har kanskje miljøterapeutene en høyere terskel for hva man kaller for vold enn i andre yrker og ellers i samfunnet.

Alle informantene betraktet psykisk vold som en reell form for vold på arbeidsplassen, men informantene anså dette som noe de må tåle som en del av jobben. Likevel etterspurte informantene at den psykiske volden skulle vært mer på dagsorden og bli anerkjent som en utfordring, at det ikke skulle være en kultur for at det ikke ble snakket om fordi «man må tåle det». To av informantene antok at sykefraværet kunne gått ned om man fritt kunne snakke om belastningene som følge av psykisk vold, at det ikke skulle være opp til individet selv å stå i dette alene. Som nevnt i teorikapittelet så kunne sykefraværet, ifølge Aagestad (i Arbeidstilsynet, 2016), reduseres med 13 prosent dersom vold og trusler ikke hadde vært eksistert for kvinner i helse og sosial relaterte yrker, og ut fra informantenes kunnskap og ønsker om bedre oppfølging så kan det være grunn til å tro at det også ville vært med på å redusere sykefraværet. Med kunnskap om og anerkjennelse om virkningene av være i en jobb hvor fysisk og psykisk vold forekommer, kan være en vei for lederne å gå er min tolkning. Som det fremkom i intervjuene så var den psykiske volden mer fremtredende enn den fysiske volden. Tall fra undersøkelsen gjort av Arbeidstilsynet (2016) viser en jevn økning i vold på

arbeidsplassen rettet mot fagpersoner som er aktuelle i denne undersøkelsen, om årsakene til det er flere rapporteringer eller økende voldsproblematikk i arbeidslivet, skal jeg ikke drøfte i denne forskningen. Jeg er likevel inne på tanken om det kan være faktorer som for eksempel at psykisk vold blir rapportert i større grad når ny kunnskap om psykisk vold og dets virkninger produseres i fagfeltet.

Negative virkninger av å jobbe på ungdomsinstitusjon der ungdom utøver vold mot de ansatte kan være for eksempel PTSD (Lillevik & Øien, 2014), utbrenthet (Vrålø, 2015) og compassion fatigue (Figley i Hagen, Silva og Thelle). Disse nevnte negative virkningene rammer først og fremst den ansatte selv, deretter kan arbeidsgiver lide i form av sykefravær. Om den ansatte får sterke plager så kan det også resultere i et samfunnsmessigproblem, den ansatte er ikke i stand til å arbeide mer. Med samfunnsmessigproblem mener jeg her dersom den ansatte har frykt for å komme tilbake på jobb (Andersen og Sjøvik), blir langtidssykemeldt med konsekvens at de ikke klarer å komme tilbake til arbeidslivet. En av informantene i denne undersøkelsen sluttet nettopp fordi hun var redd for å bli utbrent. I en sak publisert av NRK i 2014 står en kvinne frem og forteller om hennes opplevelser av vold på arbeidsplassen (<https://www.nrk.no/ostlandssendingen/xl/ble-sykmeldt-av-vold-pa-jobb-1.11985786>). Denne kvinnen jobbet riktignok ikke på ungdomsinstitusjon, men i avlastningsboliger for funksjonshemmede. Ut fra kunnskapen om vold og definisjoner av vold av Isdal (2000) og WHO så har vold samme betydning uavhengig av hvor volden måtte oppstå, og virkningene/skadene av vold kan man anta er det samme hvor det enn måtte oppstå utfra den kunnskapen vi har om blant annet PTSD. Om denne historien er unik eller ikke, skal jeg ikke bruke noe tid på å drøfte, men dette er kanskje en ytterst konsekvens, sett bort fra dødsfall, av volden man blir utsatt for på jobb. Flere av informantene i dette studiet anså psykisk vold som like alvorlig som fysisk vold. Halvparten av informantene betegnet den psykiske volden som mer alvorlig enn den fysiske volden. Av de tre informantene var to av dem fortsatt i jobben på institusjonen. En av informantene hevdet at det var enklere å takle fysiske skader enn emosjonelle skader. På den ene siden kan en anta at det er slik informantene hevder, at den psykiske volden kan være mer belastende enn fysisk vold for den kan slik som mange av informantene uttrykte det, oppleves daglig. På den andre siden så er det viktig å se på at selv om de fysiske arrene etter fysiske voldsepisodene forsvinner eller delvis forsvinner, så er det også psykiske plager som for eksempel PTSD som kan oppstå i etterkant av fysiske voldsepisoder. Jeg tolker det slik at verken fysiske eller psykiske voldsepisoder kan bagatelliseres eller at den ene defineres verre enn den andre.

5.2 Relasjon mellom den ansatte og voldsutøvende ungdommen

Når jeg startet denne undersøkelsen så ønsket jeg å spørre informantene om deres relasjon til voldsutøvende ungdom. Med spørsmålet om relasjon ønsket jeg å oppnå kunnskap om ansattes har erfaring om en god relasjon har en innvirkning på om det oppstår voldsutøvelse eller ikke, og om en god relasjon til ungdommer kan ha en innvirkning på at de ansatte klarer å være i jobbene på ungdomsinstitusjoner.

Relasjonell vold kan først og fremst forbindes med vold i nære relasjoner som for eksempel vold mot egne barn eller ektefeller/ samboere, men volden som oppstår på arbeidsplassen kan også betegnes som relasjonell vold (Lillevik & Øien, 2014). Især når en jobber med barn og unge på institusjon der relasjon er en forutsetning for å komme i posisjon for å kunne gjennomføre endringsarbeid. Når vi ser på relasjonell vold og et av de viktige funnene i denne undersøkelsen om mange av informantenes erfaringer at de opplevde mer voldsutøvelse av de ungdommene som de hadde en god relasjon med, anser jeg vold i nære relasjoner og som relevant for de som jobber i institusjoner.

Dyregrov (2010) hevder at blant annet sterkt engasjement kjennetegner hjelpere som jobber med traumatiserte barn. Selv om ikke alle ungdommer på institusjoner behøver å lide av traumer, så anser jeg at det sterke engasjementet har en overførbarhet til en stor del av de menneskene som har et ønske om å jobbe på for eksempel ungdomsinstitusjoner. Denne antakelsen har jeg gjort opp ut fra datainnsamlingen, der samtlige informanter uttrykte at deres valg om å ville jobbe på ungdomsinstitusjoner var deres engasjement for barn og unge som i denne oppgavens kontekst er hjelpetrengende. Antakelsen om overførbarheten kommer fra kunnskapen jeg har opparbeidet meg erfaringer i arbeidet med denne masteroppgaven.

Funn fra datainnsamlingen i denne undersøkelsen viste at det faktisk skjedde mer utagering når de ansatte kunne betegne relasjonene til ungdom som god, enn når ungdom og miljøterapeut ikke kjente hverandre så godt. I denne undersøkelsen innehar jeg ikke tilstrekkelig data og kunnskap til å se klare linjer mellom en nærmere relasjon og øking i utageringer. Hvis vi ser på voldsutøvelse som en maktutøvelse, så kan vi se på hva Weber hevder at en maktutøvelse inneholder; relasjon, hensikt og virkning. Dersom en ungdom og miljøterapeut har en relasjon, så er i realiteten begge i posisjon til å utøve makt mot hverandre. Miljøterapeuten utøver makt for eksempel ved håndheving av regler som kanskje

ungdommen anser som urimelige eller innføring av nye rutiner fordi faglige vurderinger tilsier at det er nødvendig. At det er den miljøterapeuten som har en god relasjon til ungdommen som har tatt nye rutiner og regler opp til vurdering på institusjonen med leder og teamet rundt ungdommen, behøver ikke å nødvendigvis være tilfellet. Ungdommen kan være uenig i avgjørelsene som blir tatt og ønsker å gå tilbake til tidligere rutiner som var mer behagelig eller bedre sett fra ungdommens ståsted. Ungdommen står da i posisjon til å utøve motmakt. Den motmakten kan være et uttrykk for uenighet eller et ønske om å ikke samarbeide som Ylvisaker (Ohnstad et al., 2014) hevder at motmakt kan være et uttrykk for. Fra ungdommens ståsted behøver det ikke nødvendigvis bety at utagering og voldsutøvelse er en reaksjon for å vise motmakt eller motvilje mot de nye rutinene, det kan like gjerne handle om at ungdommen ikke er opplært til å utrykke uenighet i form av verbal kommunikasjon.

Selv om noen av de ansatte hadde tro på at relasjonen hadde en dempende virkning, så oppsto voldsepisodene. Kanskje nettopp det at de ansatte hadde en god relasjon til ungdommene, gjorde at voldsutøvelsene kunne finne sted. En av informantene hevdet at dersom hun ble utsatt for vold av en tilfeldig forbigående, så ville det vært skremmende og hun sannsynligvis ville anmeldt det. Det kan være grunn til å tro at gode relasjoner kan være en av årsakene til at det eksisterer underrapportering av vold på for eksempel institusjoner. Nordahl m.fl. (2005) hevder at volden på for eksempel barnevernsinstitusjoner oppstår som et resultat av negativt samspill mellom barna og de voksne. Ideen om årsak til vold som et negativt samspill mellom ungdom og voksne kan gi en antakelse om at de ansatte ikke føler seg så trygg i forhold til å melde om hendelsene for det kan gi et inntrykk av at de ansatte ikke har utøvd god nok miljøterapi. De ansatte kan også være redd for å ikke bli tatt på alvor, ifølge Macdonald og Sirotich (i Kassah m.fl, 2015). At de ansatte er redd for å ikke blir tatt på alvor, samt redsel for å bli beskyldt for å ha negativt samspill med ungdommene, samt relasjonen de ansatte anser de har til ungdommen, kan ha en betydning for underrapportering til arbeidstilsynet. De gode, empatiske sosialarbeiderne ønsker kanskje ikke å rapportere hendelsene på grunn av frykt for negative konsekvenser for ungdommen og/ eller for tap av den gode relasjonen til ungdommen, slik jeg var in på i forrige kapittel.

En av informantene fortalte at de gangene hun ikke hadde oppnådd en god relasjon, eller relasjon i det hele tatt, så anså hun det som at det var mer utfordrende å jobbe med de ungdommene i etterkant av voldsepisoder. Det førte til større utfordringer og personlig mobilisering for å møte ungdommene igjen, og at det da ofte ble et kunstig gjensyn når hun møtte ungdommen igjen. Når hun oppriktig brydde seg om de ungdommene så klarte hun i

større grad å se ungdommens problematikk i sammenheng med voldsutøvelsen. Informanten fortalte at i sistnevnte eksempel var det enklere å møte ungdommen igjen, fordi hun brydde seg. Akseptering, varme og ekthet er ord som stadig blir brukt for å beskrive en god relasjon (Aamodt, 2014), og da er det utfra min tolkning grunn til å anta at denne beskrivelsen passer bra til informantens betraktninger om at det er enklere å møte ungdommen igjen som utøvde vold. Det er enklere å akseptere den andre og utvise varme og ekthet når relasjonen er god og miljøterapeuten oppriktig bryr seg om ungdommen. For å rette en viss forståelse for at ansatte som blir utsatt for vold klarer å stå i jobbene så kan en av forklaringene være at de ansatte til tross for volden klarer å etablere gode relasjoner til voldsutøvende ungdom.

I følge Håkonsen (2009) så handler mentalisering om hvordan vi forstår oss selv og andre mennesker. De fleste av informantene nevnte at de har en forståelse for at ungdommene utagerer og til og med utøver vold. Hvis vi ser videre på hva Håkonsen (2009) sier om mentalisering og følelsesregulering, og ser på det i sammenheng med evner til å skape gode relasjoner, kan det være en av forklarende årsaker til at de ansatte finner motivasjon og styrke til å stå i de utfordrende jobbene? I en jobb på ungdomsinstitusjon antar jeg, ut fra innhentet data og anvendt litteratur, at mentalisering er viktig i forhold til å anerkjenne og forstå voldsutøvende ungdommers handlinger. I forhold til traumebevisst omsorg er følelsesregulering sentral (Hagen et al., 2016), og ved anvendelse av traumebevisst omsorg så kreves det at miljøterapeuten også klarer å regulere sine egne følelser for å møte den traumatiserte adekvat i forhold den traumatisertes følelsesuttrykk. Ved å ha en kort presentasjon av traumebevisst omsorg i denne undersøkelsen, ønsket jeg å vise til hva en miljøterapeut burde, etter min forståelse, håndtere i møte med traumatiserte og/ eller voldsutøvende ungdom; mentalisering og følelsesregulering. En god mentaliseringsevne kan ut fra min forståelse bidra til at miljøterapeuten lettere kan forstå ungdommenes handlingsmønster, eller voldsutøvelse sett i denne forskningens perspektiv. Følelsesregulering og mentalisering kan hindre at samhandlingen med ungdommene ikke blir destruktiv og slik at miljøterapeuten vil ha det lettere for å møte følelsesmessige belastninger i møte med ungdom. Ut fra kunnskapen jeg fikk etter datainnhentingene antar jeg at en god mentaliseringsevne og følelsesregulering kan bidra til at de ansatte kan oppnå en god relasjon til voldsutøvende ungdom. Den gode relasjonen kan til tross for volden oppnås ved at de ansatte forstår at det finnes årsaker til at ungdommene utøver vold og med sine kunnskap er i stand til å regulere sine egne følelser, er min påstand.

5.3 Oppfølging etter voldsepisoder

Et offer har behov for umiddelbar omsorg og det må gis anledning til å reagere emosjonelt (Hanssen, 1999), og en systematisk gjennomgang av hendelsen, debriefing, har vist seg å ha forebyggende effekt for seinvirkninger. At et offer for voldsutøvelse har behov for umiddelbar omsorg støtter, etter mine tolkninger, opp om en av informantens betraktninger at av og til følte hun at oppfølgingen var krenkende og var lite preget av omsorg. Ut fra min tolkning så er det ikke tilstrekkelig med standardiserte skjemaer ledere kan anvende, den umiddelbare oppfølgingen bør bestå av omsorg og det bør være tid og anledning for at den ansatte som er utsatt for vold får utløp for umiddelbare reaksjoner. Psykologisk førstehjelp som ytes for den voldsutsatte som har behov for å snakke om det bør gis anledning til å fortelle om hendelsen (Lillevik & Øien, 2014), og da er det individuelle ulikheter som avgjør om voldsutsatte har behov for å snakke om det eller ikke. Deltakerne i dette studiet anså som oppfølging som viktig, og studien hadde også som et utgangspunkt at de ansatte ønsker oppfølging. At de ansatte i denne undersøkelsen ønsket for eksempel psykologisk førstehjelp som oppfølging er en tolkning jeg har gjort ut fra informantenes ønsker om blant annet samtaler og oppfølging som utviser omsorg, uten at informantene selv anvendte begrepet psykologisk førstehjelp. Ut fra mine betraktninger og tolkninger så kan medisinsk hjelp og psykologisk førstehjelp anses som likeverdig. Omsorgen og oppfølgingen burde, ifølge informantene, være ledernes sitt ansvar og initiativ når ansatte har vært utsatt for vold. Dette er i samsvar med Littlechild's betraktninger om at det er viktig med ledernes holdning og engasjement, og ut fra min forståelse og datainnsamling så burde lederne i større grad ha det som et minimum at de ansatte som er blitt utsatt for vold blir tilbudt samtaler.

Informantene var redd for å virke krevende eller uegnet i jobben, hvis man ba om oppfølging, da særlig i forhold til den psykiske volden. Slik jeg tolker så kan det være nødvending med en eventuell holdningsendring blant ledere og de ansatte for å både gi rom for oppfølging, anerkjenne den psykiske volden som vold på omtrent lik linje med fysisk vold og holdninger om rapportering av vold. Ut fra primærdata og litteratur anvendt i denne undersøkelsen, så vil de positive virkningene av veiledning og/ eller oppfølging være at de ansatte opplever seg ivaretatt, som jeg antar kan føre til mindre sykefravær eller utskiftning av personal. En av informantene fortalte om uhensiktsmessige reaksjonsmønstre på hjemmebane dersom hun ble eksponert for lyder av banking. Denne informanten var blant de som var mest misfornøyd med oppfølgingen. Ut fra kunnskapen jeg har oppnådd i dette studiet, så kan det være grunn til å tro at den informanten med mer kunnskap kunne forstått sine reaksjoner på en

bedre måte og muligens med en bedre oppfølging så kunne slike situasjoner kunne vært unngått. Kanskje da med mer fokus på den psykiske volden de ansatte blir utsatt for, som informantene var inne på, så er det en holdning om at dette er en del av jobben og de som ansatte må tåle dette for å for eksempel være egnet til jobben. Lillevik og Øien (2014) viser tre ulike typer alvorlighetsgrad på voldshendelser, hvilke reaksjoner den utsatte kan få og hvilken type oppfølging kan være hensiktsmessig. Ved mindre alvorlige hendelser hevder Lillevik og Øien (2014) at det er tilstrekkelig med enkel konflikthåndtering der og da, mens ved alvorlige hendelser så kan det forventes psykiske etterreaksjoner og kan kreve oppfølging der og da og en tid fremover. Kanskje det for informanten som hadde reagert slik for lyder hjemme, har opplevd hendelser som informanten kanskje hadde ment var alvorlige hendelser. Informantens reaksjoner ut fra Lillevik og Øiens (2014) beskrivelser om alvorlighetsgrad og oppfølging, er ut fra min tolkning noe som tilsier at hun kunne behøvd oppfølging en tid fremover.

Vi kan også se på Ylvisaker (i Ohnstad, 2014) betraktninger om møter med studenter som anser sosialarbeiderrollen som velgjørende og hjelpende. En av informantene hadde et ønske om at tilfeller av vold i høyere grad skulle bli politianmeldt slik at ungdommene høster lærdom i form av at handlinger får konsekvenser. Informanten ønsket likevel ikke at ungdommene skulle bli strafferettslig forfulgt fordi hun ikke ville dem vondt. Det kan ses i sammenheng med Ylvisakers beretninger om de velgjørende sosialarbeiderne som kanskje ikke ønsker å rapportere fordi de ikke ønsker at ungdommene skal lide av de handlingene som sosialarbeiderne vet har sine grunner. Eller kan dette, underkommunisering av psykisk vold og til dels utilfredsstillende oppfølging i etterkant av voldshendelser, ses på som ris til egen bak for de ansatte; når de ikke rapporterer og det foreligger mørketall, så er problematikken med psykisk vold ikke viktig nok?

Som nevnt i innledningen skal barnevernsinstitusjoner ha institusjonsplan (Buf-dir.) med plan som blant annet berører oppfølging av de ansatte i utfordrende situasjoner mellom de ansatte og beboere. Ut fra mine tolkninger av informantenes beretninger så anser jeg at planen om oppfølging av de ansatte muligens står på planer rent formelt sett og bare i varierende grad praktiseres. Hva som kan være underliggende årsaker til at oppfølgingen sjeldent ble utført ut fra informantenes erfaring, kan være mangt og jeg skal ikke i denne forskningen drøfte mulige grunner. Siden forskningen ikke har fokus på ledernes erfaringer, så utelukkes ikke muligheten for at de ansatte fikk oppfølging, men de ansatte ikke oppfattet oppfølgingen som hensiktsmessig og regnes derfor ikke som oppfølging.

Under intervjuene ble ikke informantene spurt om det var fokus på latent vold på deres arbeidsplass eller forhenværende arbeidsplasser. Etter analyse av data og informantenes erfaringer, så tolker jeg det slik at det ikke er ikke er rettet spesielt fokus på latent vold. Antakelsen min baserer seg på en generell mangelfull oppfølging av de ansatte i etterkant av både fysisk og psykisk vold. Kun en av informantene betegnet oppfølgingen i etterkant av fysisk voldsepisode som veldig bra, vedkommende ble tilbudt både samtale og legeundersøkelse umiddelbart etter voldsepisoden, samt tilrettelagt arbeid og samtaler i etterkant. Hvis voldsutøvelsen har påført den ansatte skader eller kunne ha ført til skader som kan klassifiseres som mindre skader så kan ifølge Lillevik og Øien (2014) den ansatte ha behov for oppfølging etter voldsepisoden umiddelbart og en tid fremover. Da latent vold er en form for vold som er overhengende etter opplevd vold anser jeg ut fra min forståelse at det styrker Lillevik og Øiens (2014) tanker om at den ansatte kan ha behov for oppfølging en tid fremover. Oppfølging og veiledning starter før eventuelle voldsepisoder skjer, med planer om hva som skal skje dersom situasjonene oppstår og veiledning på hvilke reaksjoner kan være naturlige (Vråle, 2015). Vråle (2015) sier videre at veiledning kan forebygge utbrenthet, men at veilederen da bør ha kunnskap om utbrenthet. Jeg viser her til utbrenthet som eksempel på at veiledning kan forebygge og at den som veileder burde ha kunnskap, jeg antar at veiledning på andre områder også kan virke forebyggende. En slik veiledning er det arbeidsgiver som burde stå for, sa to av informantene. En av informantene i denne undersøkelsen fortalte at hennes arbeidsplass tilbyr veiledning i forhold til blant annet hvilke reaksjoner en kan få etter voldsepisoder, men at det da er frivillig om man ønsker å delta. Skjer den veiledningen når informanten har fri, så får hun ikke lønn for det. At arbeidsgivere dekker kostnadene for slike kurs, i form av for eksempel timebetaling, vil kanskje være mest kostnadseffektivt for arbeidsgiverne? Informantene som ikke lenger var i jobbene på institusjoner hvor de var blitt utsatt for vold, sa at nettopp en bedre veiledning og kunnskap kunne være viktig for at institusjonene kunne beholde miljøterapeutene i jobb. Yrkesaktive skal jo ideelt sett klare å være yrkesaktive til pensjonsalder, og mer anerkjennelse om at vold på arbeidsplassen skjer anser jeg som en beskyttendefaktor. Ut fra denne undersøkelsen så tolker jeg ut fra datainnsamlingen at de ansatte anser andre typer enn bare fysiske voldsepisoder som vold og at det utfra min forståelse også i høyere grad må anerkjennes. Med beskyttendefaktor mener jeg her en faktor som er med på å sørge for at flest mulig kan være i arbeidslivet frem til pensjonsalder. At lidelser som utbrenthet ikke skal føre til konsekvenser som at ansatte blir langtidssykemeldte eller stående utenfor arbeidslivet.

5.4 De ansattes egne strategier

Informantene er samstemt i at for å bli i jobben på ungdomsinstitusjonen og ha nok overskudd til å handtere vanskelige arbeidsdager, så er det viktig å kunne koble av jobben. Slik som Dyregrov (2010) hevder, at å ha en stor evne til medfølelse og innlevelse og sterkt engasjement er noe som kjennetegner ansatte som jobber med traumatiserte barn. For de engasjerte og empatiske ansatte kan det tenkes at det er utfordrende å legge jobben helt bort når man har fri. Ser man enda på relasjonen de ansatte har til ungdommene, særlig de ansatte som betegner relasjonen til ungdommene som god, så kan det være ekstra belastende å «glemme» ungdommene som er på institusjonen selv om den ansatte har fri.

Selv om noen av informantene hadde strategier på fritiden som for eksempel trening og være med venner, så hadde ikke de erfarne ansatte på ungdomsinstitusjonene noen «mirakelkur» på strategier for å verken å handtere voldsepisodene eller hvordan man kunne koble av. I denne undersøkelsen deltok bare en mann, det var interessant å høre det fra en manns perspektiv; at han følte at han var god til å koble av, han tenkte svært lite på jobben i fritiden og at han ikke tilgjengelig for verken jobberelaterte spørsmål eller ekstravakter når han hadde fri. Selv om den ene mannlige informanten ikke er representativ for mannlige miljøterapeuter på ungdomsinstitusjoner, så hadde det vært interessant å vite om dette gjaldt for andre mannlige ansatte.

Informantene var også dels enig i at ikke burde være opp til hver enkel ansatt å handtere disse vanskelige følelsene og situasjonene, at disse utfordringene burde man få hjelp til av arbeidsgiver. To av informantene uttrykte at de av og til måtte søke støtte og hjelp av familie og venner for å bearbeide disse følelsene. Personer som har vært utsatt for vold kan ha behov for å snakke om voldsepisoden (Lillevik & Øien, 2014), og da kan det være naturlig å ty til familie og venner dersom leder eller kolleger ikke har vært tilgjengelig eller åpen for samtale. Dilemmaet i å bruke nettopp familie og venner er at de ansatte har taushetsplikt. Når en har opplevd gjennomgripende krenkelser i jobb er det svært utfordrende å holde egne følelser såpass i sjakk at en kun prater på generelt grunnlag. Faren er større å røpe taushetsplikten når det er krenkende opplevelser. Dette handler om at andre har brutt din intimsone, og krenket deg som menneske. Disse drøftingene bør praktiseres på arbeidsplassen slik at en kan prate uten begrensninger.

5.5 Hvorfor bli og hvorfor gå, og hva kunne vært annerledes

Som miljøterapeut blir man naturlig nok påvirket av ungdommene en som ansatt er satt til å ta vare på. Engasjementet til miljøterapeutene kom tydelig frem i datainnsamlingen jeg gjorde i dette studiet, både de som fortsatt var i jobben og de som hadde sluttet viste et stort engasjement for deres arbeid på ungdomsinstitusjonene. I datainnsamlingen kom det frem av informantenes erfaring at de savnet bedre oppfølging, veiledning, opplæring i konflikthåndtering, god faglig kunnskap og erfaring. Disse punktene anså informantene var nødvendig for at både de ansatte skulle ha det bra på jobb og ungdommene skulle ha best mulig omsorg på institusjonene. Hjelpere må tåle brukeren kan være aggressiv eller fiendtlig (Aamodt, 2014), uten å gå i forsvar eller til motangrep. Miljøterapeutene i begge gruppene hadde en innstilling om at aggressive eller fiendtlige brukere var en del av jobben. I denne undersøkelsen ble ikke informantene som hadde sluttet spurt om de hadde lidelser som for eksempel utbrenthet etter at de sluttet. Informantene som hadde sluttet etterlyste mer veiledning i blant annet virkningene av voldsutøvelse og i konflikthåndtering. Refleksjoner som gjøres i en veiledning kan anses som viktige (Vråle, 2015). I en gruppeveiledning antar jeg at det kan være positivt for ansatte som har vært utsatt for vold at reaksjoner kan "normaliseres" når de ansatte gjennom refleksjoner gjør seg erfaringer om at de ikke er alene som reaksjoner etter voldsepisoder. To av informantene hevdet at ansatte som jobber på institusjonene ikke kunne være unge, uerfarne miljøterapeuter. Vråle (2015) mener at alder, erfaring og teoretisk og praktisk kompetanse kan være viktig for å forstå ansattes reaksjoner og opplevelser. Hvis vi ser på disse to informantenes erfaringer og hva Vråle sier om hva som er viktig for å forstå ansattes reaksjoner, antar jeg at informantenes utsagn om at det burde vært miljøterapeuter med erfaring og faglig kunnskap kan ha noe å si. Den antagelsen baseres på at ved bevisstgjøring av eventuelle reaksjoner og at de ansatte har erfaringer i arbeid med mennesker med ulike reaksjonsmønstre, kan bidra til mere stabile ansatte. Med stabile ansatte mener jeg her ansatte som er i stand til å bli i jobben lenger. Hvis det er ansatte som kan, og ikke minst tør, å sette ord på eventuelle følelser og de følelsene normaliseres samt en ledelse som anerkjenner disse følelsene, så vil det muligens bli enklere å jobbe mot en felles forståelse om hva vold er og hvordan de ansatte kan påvirkes av vold og trykke de ansatte i sine jobber antar jeg. Jeg antar at dersom en tilsynelatende felles forståelse om at for eksempel psykisk vold er noe ansatte på institusjoner må tåle, så kan det bidra til utrykke ansatte som kanskje kan føle seg udugelige i jobben og kanskje til og med opparbeider seg en

følelse av skam, slik en av informantene sa hun følte, for å føle slik. En av årsakene til at ansatte som jobber med barn ikke rapporterer voldsepisoder kan være at de blant annet er redd for å ikke bli tatt på alvor. Jeg antar at de ansatte kan være redd for å ikke bli tatt på alvor nettopp på grunn av holdninger om at den psykiske volden er noe «man må tåle i jobben».

Dersom ungdom bruker vold som bevisste handlinger for å oppnå noe, og har erfaringer med at det har fungert (Bengtson et al., 2004), kan det tolkes som at volden brukes bevisst som et maktmiddel for å få kontroll eller makt. Ungdommene i institusjoner innehar ikke dermed en maktposisjon, men i sin avmaktsposisjon forsøker å gjenvinne kontroll. Jeg anser det også som viktig å rette fokus på at det er ikke bare ungdommene som kan føle seg avmektige, også de ansatte kan oppfatte seg som avmektige. Avmakt kan ses på som maktesløshet, og det kan sies å være det samme som å ikke ha innflytelse (Haugland, 2008). Det er mulighet for at de ansatte anser som denne avmakten over å ikke ha innflytelse som belastende. Deltakerne som hadde sluttet i jobbene betegnet, slik som den andre gruppen av deltakere, sin relasjon til de voldsutøvende ungdommene som god. Selv om relasjonen var god, var det etter min tolkning ikke nok med gode relasjoner for å forbli i jobben. Jeg tolker det slik at blant annet at den belastningen avmakten fører med seg overskygger de gode relasjonene.

Brukerne er ikke samarbeidsvillige og utøver motmakt (Ohnstad et al., 2014). Relasjonen mellom miljøterapeut og ansatt ikke er nok til å forhindre vold. All vold ser ut fra datainnsamlingen ikke ut som det er anerkjent på institusjonen som vold. Med disse nevnte punktene så anser kanskje miljøterapeuten seg i en avmaktsposisjon. De ansatte føler de ikke har innflytelse eller at de ikke blir anerkjent. Informantene, etter min tolkning, var inne på at de burde fått en bedre anerkjennelse om at også psykisk vold er skadelig. Det kan anses at det er tre grunnleggende former for anerkjennelse; kjærlighet, rettigheter og solidaritet (Honneth, Willig, & Chrom Jacobsen, 2003). Disse begrepene kan det være naturlig i første omgang å tenke at det er naturlig å møte brukerne på en slik måte. Ansatte i kriser, på grunnlag av den volden de er blitt utsatt for, er også mennesker i kriser hvor deres trygghet kan oppleves som svekket. Hanssen (1999) hevder at et offer har behov for umiddelbar omsorg og gis anledning til å reagere emosjonelt. Med de tre grunnleggende formene av anerkjennelse, som jeg tolker ut fra datainnsamlingen i denne oppgaven var noe informantene etterspurte, kjærlighet, rettigheter og solidaritet, kan vi da være på vei til å bevege oss i riktig retning for å ivareta de ansatte som er blitt utsatt for vold og gjøre det mulig for de ansatte å bli i disse utfordrende jobbene? Kjærlighet i denne oppgavens kontekst anser jeg som omsorg. Den ansatte får etter voldsepisoder den omsorgen Hanssen (1999) mener er viktig. Den ansatte er klar over sine

rettigheter etter voldsepisoder, disse blir åpent belyst som et ledd i en forebyggende veiledning. Den ansatte opplever at både kolleger og ledere utviser solidaritet ved å gi en nødvendig psykologisk førstehjelp (Lillevik & Øien, 2014) og veiledningen som er nødvendig i etterkant. Veiledning ved kriser kan beskrives ut fra to nivåer, forebyggende og støttende og veiledende tiltak etter kritiske hendelser.

Jeg tolker ut fra informantenes kunnskap og antydninger at det kanskje det er behov for mer relasjonskompetanse og kompetanse om konflikthåndtering som er veien å gå før fagfeltet kan begynne å tenke på at disse statistikkene skal ned. Sosialt arbeid er, som andre fagfelt, stadig i endring og ny kunnskap produseres. Undersøkelser som denne er implikasjon på at det er behov for de ansattes kunnskap og erfaringer for å rette fokus mot ansattes voldsopplevelser. Jeg anser kompetansen og erfaringene til de ansatte som til daglig jobber i utfordrende yrker, både på ungdomsinstitusjoner og andre arbeidsplasser hvor vold forekommer, som uunnværlige og verdifullt. Ikke bare ansattes erfaringer som fortsatt er i jobbene, men også de som sluttet på grunn at voldsutsatthet.

En av informantene var inne på at han ikke følte at han ikke orket å engasjere seg. Det hadde vært interessant å vite om han hadde faktiske tegn på compassion fatigue (Hagen et al., 2016) og om han hadde kunnskap om det. Selv om vi har benevnelser og kunnskap om ulike lidelser, så behøver det likevel ikke å bety at selv om en ansatt for eksempel ikke orker å engasjere seg at det er ensbetydende med at den ansatte har en lidelse.

En interessant observasjon som ble gjort etter at transkriberingene var gjort og tabellen i kapittel 3.2 var laget som ikke kommer frem i analyse: de tre informantene som tilhører den gruppa av informanter som fortsatt var i sin jobb på ungdomsinstitusjonen, hadde alle jobbet på institusjonen under tre år. Ellen som begynte å nærme seg tre år hadde planer om å slutte. De informantene som hadde sluttet hadde jobbet på ungdomsinstitusjonen i henholdsvis tre, fire og seks år. Om dette var helt tilfeldig ut fra utvalg av informanter, er sannsynlig. Men kan det også være en indikasjon om at når man begynner å nærme seg tre år i jobben på ungdomsinstitusjonen eller har jobbet i over tre år, så er de ansatte kommet til en grense hvor de ikke klarer den utfordrende jobben mer?

Slik som denne forskningen viser så er til dels varierte erfaringer i oppfølgingen av de ansatte fra ledernes side etter voldsepisoder, og nesten fraværende ved psykisk vold. Jeg nevnte innledningsvis at inspirasjon til denne forskningen bunner i hovedsak min undring til

at kolleger på institusjoner klarer å stå i jobben sin. Etter datainnsamling og innhenting av litteratur, kan jeg anta at det er de ansattes egne vilje og egenskaper som gjør at, både de som fortsatt jobber på institusjonene og de som sluttet etter å ha vært i yrket i så mange år, er den mest tungtveiende årsaken til at de klarer utfordringene?

6 Konklusjon og avsluttende kommentar

Det har vært en svært spennende prosess å jobbe med denne undersøkelsen. Informantene som deltok i undersøkelsen viste stor interesse for temaet og mange av informantene mente at det var for lite fokus på de ansattes opplevelser og ønsker i forhold til oppfølging og ivaretagelse av ansatte som står i jobbene hvor det er utfordringer med vold av ulik karakter. Ikke bare informantene har vist interesse for temaet i denne forskningen, også kolleger har vist et stort engasjement for temaet og delt sine opplevelser med meg. Med de henvendelsene jeg fikk fra informantene til temaet i oppgaven så antar jeg at dette er et tema som fagfeltet har interesse for og kanskje vil etterlyse mer kunnskap om. Kunnskap om blant annet den psykiske volden som forblir i menneskesinnet som et minne. En kan nesten snakke om traumeminne bare for å forstå hvor inngripende voldsopplevelser kan være for den enkelte. Om det er de ansatte som må ta ansvar for å melde inn både fysisk og psykisk vold, om det er lederne som må ta mer ansvar for de voldsutsatte ansatte, eller en kombinasjon av de nevnte eksemplene, kan man jo diskutere. Ut fra mine egne og informantenes erfaringer og Arbeidstilsynets (2016) betraktninger om underrapportering av vold i ulik grad, så tør jeg nesten å påstå at nå er det på høy tid at det rettes fokus mot bedre oppfølging av de ansatte på institusjonene og at den psykiske volden blir anerkjent som et reelt problem som må opp på dagsorden. Tanken om anerkjennelse av psykisk vold og underrapportering baserer seg på et av resultatene i denne forskningen; de ansattes erfaringer tilsier at psykisk vold er noe de ansatte mener og tror de må tåle. Sosialarbeidere som har et ønske og en vilje til å hjelpe ungdom i ulike utfordrende livssituasjoner, må også ivaretas som ansatte, og som medmennesker. Det er viktig å påminne om at ansatte som står i jobben også står i fare for å utvikle psykiske eller emosjonelle skader. eller kanskje til og med har begynt å utvikle symptomer på det. En begrenset forståelse og kunnskap om disse nevnte lidelsene kan gjøre det utfordrende å se klart at den ansatte tar skade, og eventuelt langsiktig skade, av å ha en jobb der voldsutsatthet er reelt. Med dette studiet har jeg fått kunnskap om at vold på ungdomsinstitusjoner skjer og det er vanskelig å komme unna. At ingen burde bli utsatt for vold er en selvfølge, men likevel må det tåles. Det viktige er ivaretagelsen av de som står i disse jobbene og kunnskap om virkningene av volden.

Selv om jeg ut fra den kunnskapen jeg har tilegnet meg i arbeidet med denne undersøkelsen kan anta det bør rettes større fokus mot de ansatte som er utsatt, så ønsker jeg likevel rette fokus på at som med alle andre følelser så er følelsen av for eksempel ivaretagelse også en subjektiv følelse. Lederne til deltakerne i denne undersøkelsen fikk ikke sjansen til å uttale

seg angående deres opplevelse av oppfølgingen deres ansatte mottok i etterkant av voldsepisoder. Undersøkelsen med de oppsatte rammene, da studiets tidsramme og rammene for masteroppgavens størrelse, ga ikke rom for ledernes betraktninger for hva de anså som vold på arbeidsplassen eller oppfølging. Jeg oppfatter det slik at det er behov forskning om oppfølging etter voldsepisoder også fra ledernes ståsted. Selv om det kan anses som en svakhet at ledere ikke ble intervjuet og utvalget av informantene var få av mange ansatte på ungdomsinstitusjoner, så betrakter jeg undersøkelsen som en døråpner for videre forskning og et håp om å sette voldsproblematikk og oppfølging på dagsorden. Selv om undersøkelsen representerer et lite utvalg av informanter, så anser jeg forskningen som overførbar både til andre ungdomsinstitusjoner og andre arbeidsplasser der de ansatte står i fare for og er blitt utsatt for vold. Denne antakelsen baserer seg på at de seks som deltok i studiet hadde jevnt over omtrent samme refleksjoner rundt temaet hva vold på arbeidsplassen er, hvilken voldsutøvelse de var blitt utsatt for og om oppfølgingen. Informantene hadde også til dels samme oppfatning om holdninger i forhold til psykisk vold, at det ofte ble betegnet som noe som man bare måtte tåle. Når jeg skal si noe mer i henhold til validiteten i oppgaven, så anser jeg at, i forhold til både intervjuguide og beskrivelsen av oppgaven og dets formål som jeg redegjorde for i innledningskapittelet, i studiet fant ut av det studiet var ment for å finne ut av. I undersøkelsen kan jeg vise til at informantenes egne refleksjoner og kunnskap i forhold til voldsbegrepet kom tydelig frem, det samme gjorde konsekvensene av vold på arbeidsplassen og de ansattes erfaring med oppfølgingen. Undersøkelsen presenterer også de ansattes refleksjoner vedrørende relasjon mellom den ansatte og ungdommen(e) som utøvde vold, om de betraktet god relasjon som demente i forhold til voldsutøvelser eller ikke. Imidlertid så anser jeg det som en liten svakhet at spørsmålet om det er enklere å stå i jobber der man er utsatt for vold eller står i fare for å bli utsatt for vold med god relasjon til ungdommene, forble til dels ubesvart. Dette ble besvart av kun en informant. Av grunner som tidsramme og at noen av informantene ikke ønsket å bli kontaktet igjen, tok jeg et valg om at i denne omgang så ville ikke dette bli redegjort for. Jeg som forsker fikk også et lite innblikk i hvilke strategier informantene har for å klare å stå i en slik utfordrende jobb. Disse strategiene ble i liten grad støttet opp fra annen litteratur, det valget tok jeg ut fra at det var de ansattes egne erfaringer og refleksjoner jeg ønsket å finne ut av. Undersøkelsen ga også slik jeg anser det, et svar på hvorfor informantene valgte å bli og hvorfor noen valgte å slutte, samt hva som kunne vært annerledes for at de som sluttet kunne ha fortsatt. I henhold til Arbeidstilsynets rapport som hevder at vold kan gi fysiske, psykiske og sosiale utfordringer for den eller de som blir utsatt

for vold, så anser jeg det som et sosial faglig og samfunnsansvar å forebygge at noe blir stående utenfor arbeidslivet av grunner som kan forebygges.

I rekrutteringsprosessen av informanter var det flere kvinner enn menn som ønsket å delta i prosjektet. Jeg undrer meg derfor om det kommer av at det er flest kvinner i jobbene på ungdomsinstitusjoner eller om de mannlige ansatte ikke ser på utfordringene med vold som like omfattende eller utfordrende som kvinner. Grunnene til at flere kvinner meldte sin interesse for undersøkelsen, skal jeg ikke i denne omgang reflektere så mye over, men jeg anser dette som et spennende tema som kunne dannet grunnlag for videre forskning.

Denne undersøkelsen anser jeg som spennende i forhold til at jeg berører to tema som jeg anser som viktige; oppfølging av ansatte og compassion fatigue. Nasjonalt har vi lite kunnskap om oppfølging av ansatte. Lidelsen compassion fatigue er et forholdsvis nytt begrep, men jeg anser det som et viktig ledd for å forstå hva som kan være et av konsekvensene av å jobbe på en ungdomsinstitusjon.

Bortsett fra noen av informantenes etterlysning om bedre kunnskap om konflikthåndtering, så ga ikke denne undersøkelsen innblikk i om de ansatte hadde kurs og kompetanse i konflikthåndtering. På grunnlag av det så sitter jeg igjen med to spørsmål; kan vi unngå voldsepisoder med ansatte på ungdomsinstitusjoner dersom de ansatte innehar spisskompetanse i konflikthåndtering og forebygging? Hvis vi ikke kan unngå det, klarer vi som miljøterapeuter den utfordringen bedre og lenger dersom vi får bedre kompetanse i og forståelse for våre egne reaksjoner i form av bedre veiledning og oppfølging?

Referanseliste

- Aamodt, L. G. (2014). *Den gode relasjonen* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Arbeidstilsynet. (2016). Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv - En oversikt basert på hendelser meldt til Arbeidstilsynet, fra <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=255838>.
- Bengtson, M., Steinsvåg, P. Ø., & Terland, H. (2004). *Ungdom bak volden : forståelse og behandling av ungdom med volds- og aggresjonsproblem*. Oslo: Universitetsforl.
- Dyregrov, A. (2010). *Barn og traumer : en håndbok for foreldre og hjelpere* (2. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Fellesorganisasjonen. (2015). Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere, fra https://www.fo.no/getfile.php/1320310/01%20Om%20FO/Hefter%20og%20publikasjoner/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument_2015.pdf.
- Hagen, M. B., Silva, A. B. d., & Thelle, M. I. (2016). *Traumebevisst omsorg i psykisk helsearbeid : fra et tilknytningsteoretisk perspektiv*. Oslo: Universitetsforl.
- Halvorsen, K. (2002). *Forskningsmetode for helse- og sosialfag : en innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2. utg.). Oslo: Cappelen akademisk forl.
- Hanssen, B. P. (1999). *Sikkerhet og omsorg : møte med aggresjon og vold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Haugland, R. (2008). *Med makt til å krenke : om makt, avmakt og motmakt i en konfliktfylt barnevernssak* (2. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Honneth, A., Willig, R., & Chrom Jacobsen, M. (2003). *Behovet for anerkendelse : en tekstsamling*. København: Hans Reitzel.
- Håkonsen, K. M. (2009). *Innføring i psykologi* (4. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kassah, B. L. L., Kassah, A. K., & Dahl, E. A. (2015). Akuttarbeid ved barnevernvakten: Kollektive og individuelle mestringsstrategier. *Sosiologisk tidsskrift*(04), 238-258.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lillevik, O. G., & Øien, L. (2014). *Miljøterapeutisk arbeid i møte med vold og aggresjon*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- . Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø/ NOA. (2013), fra <http://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisasjonisk/vold-mobbing-trakassering/vold-og-trusler/>.
- Norsk senter for forskningsdata.
- Ohnstad, A., Rugkåsa, M., & Ylvisaker, S. (2014). *Ubehaget i sosialt arbeid*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Vråle, G. B. (2015). *Veiledning når det røyner på*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- WHO. (2017). Definition and typology of violence. Hentet 27.04.17, fra <http://www.who.int/violenceprevention/approach/definition/en/>.
- NRK. (2014). <https://www.nrk.no/ostlandssendingen/xl/ble-sykmeldt-av-vold-pa-jobb-1.11985786>
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2015). https://www.bufdir.no/Barnevern/Fagstotte/Barnevernsinstitusjoner/Godkjenning_av_institusjoner_og_sentre_for_foreldre_og_barn/. Oppdatert 21.09.2016.

Vedlegg 1

Informasjonsskriv til informantene:

Bakgrunn og formål;

Mitt navn er Liv Eli Gaup, jeg jobber til daglig som miljøterapeut ved en ungdomsinstitusjon og studerer master i Sosialt arbeid. Masterstudiet mitt har ingenting med mitt arbeidsforhold å gjøre annet enn at det er i mitt arbeid jeg har fattet interessen for temaet i mitt masterprosjekt.

I forbindelse med min Mastergrad i Sosialt arbeid ved Universitetet i Tromsø, Norges arktiske universitet campus Alta, vil jeg gjennomføre et forskningsprosjekt som har som tema om hva det er som gjør at noen miljøterapeuter/ miljøarbeidere på ungdomsinstitusjoner fortsetter i sin jobb etter voldsutøvelse fra ungdom, og hvorfor andre slutter. Forskningsspørsmålene vil dreie seg om begrepet vold, relasjon til ungdom, oppfølging etter voldsepisoder og andre faktorer som kan ha betydning.

Prosjektet gjennomføres ved intervju av miljøterapeuter/ miljøarbeidere som har fortsatt i sin jobb på ungdomsinstitusjon etter å ha opplevd at ungdom har utøvd vold mot dem, og miljøterapeuter/ miljøarbeidere som har sluttet etter å ha opplevd at ungdom har utøvd vold mot dem. Jeg ønsker å få 6-8 informanter som kan stille opp på intervju, hvorav 3-4 som har sluttet i jobben på ungdomsinstitusjon og 3-4 som fortsatt jobber på institusjon. Jeg har ikke definert begrepet «vold» på forhånd da jeg ønsker at informantenes egne definisjoner av hva vold er skal komme frem på intervjuet.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Jeg ønsker å intervju informant som:

a) Har vært utsatt for vold av ungdom på ungdomsinstitusjon og valgt å fortsette i jobben.

Eller

b) Har vært utsatt for vold av ungdom på ungdomsinstitusjon og valgt å slutte i jobben.

Som nevnt overfor så vil forskningsspørsmålene dreie seg om hva informanten legger i begrepet vold, hvorfor informanten har sluttet/ fortsatt i jobben etter voldsepisoder, relasjon, oppfølging og andre faktorer som har vært avgjørende i forhold til at informanten valgte å slutte/ fortsette i jobben på ungdomsinstitusjonen.

Ved å delta på undersøkelsen, så kan man regne med at intervjuet vil vare 1-2 timer. Jeg og informanten avtaler på forhånd hvor og når vi skal møtes, og det er ønskelig at vi kan prate uforstyrret mens intervjuet pågår. Under intervjuene vil jeg gjøre lydopptak av selve intervjuet, og verken informantens navn, alder og arbeidssted vil bli tatt opp. Dette lydopptaket vil det være kun meg som har tilgang til og det slettes når jeg har fått skrevet ned hva som ble sagt under intervjuet. Den som har meldt seg på dette intervjuet kan når som helst trekke seg fra intervjuet uten noen konsekvenser, og all data og eventuelle lydopptak slettes umiddelbart.

Alle personopplysninger blir behandlet konfidensielt, og opplysninger som kan identifisere informanten/deltakeren vil ikke bli lagret sammen med det som kommer frem på intervjuene. I selve masteravhandlingen vil informanten være anonymisert, det vil ikke komme frem verken hvor informanten er fra, hvor informanten jobber/har jobbet og informanten blir presentert med et fiktivt navn.

Kontaktinformasjon og diverse:

Dersom dere har spørsmål angående dette prosjektet, så ta gjerne kontakt med meg på mobil: 47 41 40 90 eller mail: live.gaup@gmail.com. Min veileder ved UiT- Norges arktiske universitet er Bente Lilljan Lind Kassah.

Jeg håper du finner dette prosjektet interessant og at jeg hører fra nettopp deg!

Med vennlig hilsen

Liv Eli Gaup

Vedlegg 2

Åpningsspørsmål for informanter i gruppe A og gruppe B:

- a) Alder?
- b) Utdannelse?
- c) Stillingstittel på ungdomsinstitusjonen?
- d) Hvor lenge har du jobbet på ungdomsinstitusjon(er)?

Intervjuguide for ansatte som har sluttet:

1. Hva forbinder du med vold i arbeidsplassen?
2. Har du en opplevelse av å ha opplevd vold på din arbeidsplass?
 - Hvilken form for vold?
3. Hvordan vil du beskrive din relasjon til ungdommen(e) som utøvde vold mot deg?
 - Tror du relasjonen mellom ungdommen og miljøterapeuten, har noe å si om ungdommen utøver vold eller ikke? Hvorfor?
4. Fikk du oppfølging i etterkant av voldsepisoden(e)?
 - Hvordan opplevde du oppfølgingen?
 - Hva synes du burde vært annerledes?
 - Mener du den oppfølgingen var tilfredsstillende eller mangelfull?
5. Hva annet gjorde du for å håndtere voldsepisoden(e)?
6. Hadde utsattheten for vold betydning for at du sluttet i jobben?
7. Hva mener du kunne ha vært annerledes for at du skulle ha fortsatt i jobben?

Vedlegg 3

Åpningsspørsmål for informanter i gruppe A og gruppe B:

- a) Alder?
- b) Utdannelse?
- c) Stillingstittel på ungdomsinstitusjonen?
- d) Hvor lenge har du jobbet på ungdomsinstitusjon(er)?

Intervjuguide (ansatte som har fortsatt i sin jobb etter voldsepisoder):

1. Hva forbinder du med vold i arbeidsplassen?
2. Har du en opplevelse av å ha opplevd vold på din arbeidsplass?
 - Hvilken form for vold?
3. Hvordan vil du beskrive din relasjon til ungdommen(e) som utøvde vold mot deg?
 - Tror du relasjonen mellom ungdommen og miljøterapeuten, har noe å si om ungdommen utøver vold eller ikke? Hvorfor?
4. Fikk du oppfølging i etterkant av voldsepisoden(e)?
 - Hvordan opplevde du oppfølgingen?
 - Hva synes du burde vært annerledes?
 - Mener du den oppfølgingen var tilfredsstillende eller mangelfull?
5. Hva annet gjorde du for å håndtere voldsepisoden(e)?
 - Hva gjør du selv for at du kan bli?
6. Hva mener du er årsaken(e) til at du fortsatt jobber på ungdomsinstitusjonen?