



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Hvilke erfaringer har barnevernsansatte med bruk av leirbål som metode?

En kvalitativ studie av metoden leirbål som debrifing i barneverntjenesten

Stine Marie Brox Gundersen
Inger-Cecilie Berntzen
Masteroppgave i ledelse BED-3906 Juni 2023

Forord

Det å skrive en masteroppgave har vært en innholdsrik reise hvor vi har lært mye, hatt mange gode diskusjoner og et godt samarbeid. Det har medført både undring og frustrasjon, men det hører vel med når man skal skrive en slik oppgave. Vi er veldig takknemlige for at vi har fått mulighet til å ta denne utdanningen som til slutt resulterte i denne masteroppgaven.

Vi har mange å takke på vår vei frem til en ferdig masteroppgave, og det er noen vi spesielt ønsker å si takk til.

Først og fremst vil vi takke hverandre. Det har vært en spennende, og til tider tøff vei mot målet. Med godt samarbeid, og god støtte fra hverandre, så kom vi i mål sammen.

Tusen takk til våre nærmeste, ektemann, samboer, våre barn og våre foreldre. Vi er takknemlig for alt dere har gjort for oss i denne perioden, og for deres godhet og tålmodighet. Det hadde ikke vært mulig å skrive denne oppgaven uten dere.

Videre vil vi takke vår veileder Tor Jørgen Schjelde ved UiT, Norges arktiske universitet. Uten dine innspill, optimisme, råd og veiledning hadde vi ikke klart dette. Det har vært en glede å ha deg som foreleser og veileder, vi har lært mye av din faglige kompetanse.

Sist, men ikke minst, våre respondenter. Uten dere hadde denne masteroppgaven aldri blitt til. Tusen takk for at dere ville delta i vår forskning, og for deres bidrag i intervjuene. Dere har en spennende jobb, og vi føler oss heldig som har fått et innblikk i deres hverdag, og hvilke erfaringer dere har med leirbålet.

Det å skrive om leirbål har vært svært lærerikt og interessant. Å være en hjelper er en fantastisk jobb, og det er viktig at hjelperne blir tatt godt vare på. En siste takk til alle dere som jobber som hjelpere, og til dere som jobber for at dette temaet skal få et tydeligere fokus fremover.

Leknes, mai 2023

Inger – Cecilie Berntzen og Stine Marie Brox Gundersen

Sammendrag

«Forventingen om at vi skal kunne oversvømmes av lidelse og tap på daglig basis uten å bli berørt av det, er like urealistisk som å tro at man kan vasse uten å bli våt»

(Lege Rachel Naomi Remen, oversatt av Haavik & Toven, 2020, s. 15).

Dette er hjelpeyrkets realitet hvor man jevnlig står ovenfor lidelser, sorg, ondskap og tragedier. Samtidig står man ovenfor glede, en meningsfull jobb og et privilegium å få lov å hjelpe mennesker. Hjelpeyrket har to sider, en side som beriker og en side som belaster. Til tross for mange berikelser og det at hjelpere tåler mye, så kan belastningene utgjøre en helserisiko for hjelperne. Sykefraværstatistikken (2020) viser at arbeid med mennesker, lidelser og problemer er det mest helsefarlige yrkene i samfunnet, og hjelpeyrkene ligger øverst på statistikken for sykefravær.

Hjelpere forstår andres sorg og smerte, men hjelpere vil også føle andres sorg og smerte. På denne måten blir hjelpere berørt av sine klienter. Det er umulig å ikke bli berørt, da klientenes følelser smitter over til hjelperne og det kjennes i kroppen. Det er ikke spørsmål om å bli berørt, men når og på hvilken måte man blir det (Haavik & Toven, 2020, s. 54). En hjelper er i sitt arbeid i risiko for sekundærtraumatisering, utbrenthet og compassion fatigue.

Psykologspesialist og psykoterapeut Per Isdal fikk erfare hvordan arbeidet smittet over på hans tanker, følelser og kropp. Isdal (2017) utviklet leirbålet, en debrifingsmetode som berørte hjelpere jevnlig kan benytte i sitt arbeid. Leirbålet skal fungere som en avgiftning og være et sted hvor hjelperne kan reagere og bli lyttet til. Å bli avgiftet kan være en viktig faktor for å ivareta god helse og et godt arbeidsliv for en selv og for kollegaer. Det er også viktig for dem rundt oss, for de nære, men også for klienter som man skal være en hjelper for.

Med denne oppgaven ønsket vi å undersøke bruken og nytten av leirbålet, og problemstillingen er følgende: «Hvilke erfaringer har barnevernsansatte med bruk av leirbål som metode? Hvilke forutsetninger skal til for å lykkes med metoden?»

For å svare på problemstillingen har vi valgt en fenomenologisk tilnærming. Det er gjennomført fem kvalitative intervjuer av ansatte i barnevernstjenesten som benytter seg av metoden. Funn fra undersøkelsen viser at samtlige hjelpere i ulik grad påvirkes og belastes i møte med klienter. Det er ikke nødvendigvis de store tingene som belaster, men heller de små tingene man lett kan tro ikke belaster, men som nettopp gjør det. Respondentene opplever leirbål som nyttig ved at man kan kaste følelser på bålet og man oppnår en større bevissthet

på egne og andres følelser som påvirker dem selv og klientarbeidet. De opplever kollegastøtte i leirbålet ved å dele, de blir lyttet til, og opplever validering og anerkjennelse.

For å lykkes med leirbål foreligger det ut fra våre funn noen forutsetninger. En forutsetning er psykologisk trygghet for deltakerne, slik at man skal være trygge nok til å dele. Leders støtte er en annen forutsetning. Det beskrives som en avgjørende faktor for at det skal settes av tid og rom for å gjennomføre leirbålet med obligatoriske og fastsatte tidspunkter. Respondentene liker at metoden er strukturert med klare regler for hvordan leirbål skal gjennomføres.

Regelen om ingen tilbakemelding, og at det som sies på leirbålet ikke skal snakkes om i ettertid, virker til å ha stor betydning. Leirbål er fin metode for debriefing, men bør ikke brukes alene, men i kombinasjon med flere tiltak.

Nøkkelord: Leirbål, debriefing, psykologisk trygghet, kollegastøtte, arbeidsgivers omsorgsplikt.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Problemstilling	2
1.2	Oppgavens struktur og begrensinger	2
2	Teori.....	3
2.1	Hjelper.....	3
2.2	Arbeidsmiljøloven.....	4
2.3	Belastninger.....	6
2.4	Barn er mer belastende å jobbe med	7
2.5	Forhold som kan ha betydning for belastning	8
2.6	Kroppslig påvirkning.....	9
2.6.1	Sekundærtraumatisering	10
2.6.2	Utbrenthet	10
2.6.3	Compassion fatigue.....	10
2.7	Debrifing, veiledning og konsultasjon	11
2.8	Leirbål	12
2.8.1	Oppskrift på leirbål	14
2.8.2	Fiskerbenken	15
2.9	Psykologisk trygghet.....	16
2.10	Anerkjennelse og validering.....	17
2.11	Arbeidsgivers omsorgsplikt og ivaretagende ledelse	17
3	Metode.....	18
3.1	Kvalitativ metode og fenomenologisk tilnærming.....	18
3.2	Fortolkning	19
3.3	Utvalg	20
3.4	Innsamling av data	21
3.5	Intervjuguide	22
3.6	Transkribering	22
3.7	Forskningsetiske prinsipper og konfidensialitet.....	23
3.8	Reliabilitet og validitet.....	24
3.9	Feilkilder	24

4	Empiri og resultater	26
4.1	Belastninger i jobben.....	26
4.1.1	De små tingene gjør noe med oss	27
4.2	Er leirbål nyttig.....	27
4.2.1	Delta, dele og lytte	28
4.3	Trygghet	29
4.4	Kollegaivaretaelse, anerkjennelse og validering	30
4.5	Leders rolle.....	30
4.6	Metodens rammer og struktur	31
4.7	Forbedringspotensialer i metoden	32
5	Diskusjon	33
5.1	Jobben belaster og påvirker.....	33
5.2	Erfaring med leirbål	37
5.2.1	Leirbål avgifter.....	37
5.2.2	Bevissthet på egne følelser og reaksjoner	38
5.2.3	Leirbål og klientarbeid	41
5.2.4	De små dryppene.....	41
5.3	Psykologisk trygghet er en forutsetning.....	44
5.4	Kollegaivaretaelse	47
5.4.1	Medvirkningsplikt.....	47
5.4.2	Kollegastøtte	48
5.4.3	Du er ikke alene med følelsene	49
5.4.4	Anerkjennelse og validering – å bli sett.....	50
5.5	Leders støtte og ivaretagende ledelse.....	53
5.6	Mulig forbedringspotensialer og intern evaluering av metoden	56
6	Konklusjon.....	58
	Referanseliste.....	60
	Vedlegg	63
	Vedlegg 1: Informasjonsskriv informanter intervju 2023 og samtykkeerklæring	63
	Vedlegg 2: Intervjuguide.....	67

1 Innledning

Når jeg snakker om at «jeg ble så lei meg, det var helt forferdelig å sitte og høre på hvordan og hva klienten har opplevd og jeg bare kjente det i hele meg». Så vet jeg at ved å si det og ved å sette ord på det, så forstår også hjernen min at det er den andres sitt, det er ikke ditt. Du setter ord på hva som skjedde med deg, du får det på en måte ut, kanskje kommer noen tårer, det er den renselsen der, det å bare å si ordene (respondent B).

Dette sitatet er fra en hjelper som forteller oss hvordan hen opplever det å høre på klienten sine lidelser, og hvordan metoden leirbålet brukes som debrifing i barnevernstjenesten. Hen beskriver hvordan andres lidelser smitter over til en, og at man kjenner det på kroppen. Sitatet beskriver hvordan man med bruk av metoden leirbål, får satt ord på sine følelser og dele hvordan hen kjente klientens lidelser på kroppen. I leirbålet får man sagt ordene høyt, og får det ut, og dette oppleves som en renselse.

Det å være en hjelper innebærer kompliserte og komplekse prosesser. Å jobbe i hjelpeyrker er meningsfullt og man er i en unik posisjon til å hjelpe andre mennesker og bidra til endringer i deres liv. Sammen med glede og fine opplevelser blir man berørt av klientenes lidelser som kan føre til ulike belastninger for en hjelper. De fleste mennesker tåler mye belastninger og hjelpere tåler mye av dette i jobben, men står man i belastninger over tid, uten å bearbeide inntrykkene, kan det være skadelig. Klientarbeidet påvirker enhver hjelper, det kan påvirke vår livskvalitet og evne til å hjelpe klientene. Det kan til og med gjøre oss syke av jobben. Sykefraværstatistikken (2020) viser at helse – og sosialtjenesten hadde et snitt på 8,7 % i sykefravær i motsetning til yrker med lite menneskelig kontakt som hadde 3 % sykefravær. Disse tallene er bekymringsfulle og gir en sterk indikator på at det i hjelpeyrker er en risiko for å bli utsatt for belastninger, og bli syke av jobben. Det er også høye tall for turnover i hjelpeyrkene. Ifølge Helsedirektoratet (2020) er det en turnover på 22 prosent innenfor helse – og omsorgsyrkene. Innenfor det kommunale barnevernet er turnover høyere.

I denne oppgaven undersøker vi hvilke erfaringer barnevernsansatte har med leirbål som metode for debrifing. Det blir også undersøkt om det kan være noen forutsetninger som må ligge til grunn for å lykkes med metoden. Leirbål er ikke tidligere forsket på som metode, og dermed var det svært spennende for oss å undersøke metoden med et forskerblikk.

Leirbål kan sammen med andre tiltak være et viktig bidrag for å unngå at man som hjelper får nedsatt livskvalitet, en minsket evne til å hjelpe klienter og i noen tilfeller bli syk av jobben sin. Mannen som utviklet leirbålet, er psykologspesialist og psykoterapeut Per Isdal. Han ble selv preget av jobben sin ved at den smittet over til tankene, følelsene og kroppen hans. Isdal (2017) har med sin bok «Smittet av vold» bidratt til at belastninger i hjelpeyrket har fått mer fokus i arbeidslivet, og han synliggjør ansvaret hos leder, kollegaer og en selv. Metoden leirbålet kan brukes i alle hjelpeyrker

1.1 Problemstilling

Vi har begge erfaring med jobb fra ulike hjelpeyrker, og har begge kjent på behov for å dele små og store tanker, og følelser. Vi har også kjent på at klientenes følelser og historier har gjort noe med oss, på samme måte som respondentene forteller om. Begge har vi hatt behov for debrifing i form av leirbålet, men det har aldri vært tilbud om dette i våre yrker. Det har heller aldri vært snakk om et jevnlig tilbud, til tross for at man har etterspurt dette. På bakgrunn av dette ble vi begge nysgjerrig på metoden leirbål da vi på studiet i ledelse fikk kjennskap til metoden. Vår problemstilling er:

Hvilke erfaringer har barnevernsansatte med bruk av leirbål som metode?

Hvilke forutsetninger bør ligge til grunn for å lykkes med leirbål?

Vi ønsket å utforske metoden nærmere, og blant annet finne ut om metoden kan være til hjelp eller ikke, og hvilken betydning den har for dem som bruker den. Vårt formål med oppgaven er at vår forskning vil gi oss innsikt i hvordan leirbål kan brukes som en nyttig metode for debrifing i barnevernet, hvilke forutsetninger som må til for å lykkes, samtidig som vi vil forsøke å identifisere mulige forbedringspotensialer med metoden.

1.2 Oppgavens struktur og begrensninger

Oppgaven er delt inn i følgende fem hovedkapittel: teori, metode, empiri og resultat, diskusjon og konklusjon. Første del er teoretisk tilnærming hvor det redegjøres for teori og tidligere forskning som er relevant for oppgavens problemstilling. Teori omhandler belastninger i hjelpeyrkene, hva sier arbeidsmiljøloven om ansvar til leder, kollega og den enkelte arbeidstaker, hva er debrifing, psykologisk trygghet og til slutt arbeidsgivers omsorgsplikt. Leirbål blir presentert i teorikapitlet med historisk bakgrunn for metoden og

metodens oppskrift. I metodekapittelet beskriver vi de metodiske valgene vi har tatt for å svare på vår problemstilling. Deretter blir resultatene presentert i tema ut fra vår tematiske analyse. I diskusjonen vil vi diskutere aktuelle temaer i forhold til empirisk og teoretisk tilnærming for å si hvilke erfaringer ansatte har med metoden, og hvilke forutsetninger som bør foreligge for å lykkes med metoden. Sist i diskusjonen vil vi komme med forslag til intern evaluering av metoden.

Oppgavens tema omhandler blant annet teori fra belastningspsykologien og ledelse. Vi har valgt å begrense vår oppgave da dette er store teoretiske temaer. Vi har kun valgt å redegjøre og diskutere arbeidsgivers ansvar, ivaretagende ledelse, og det ansvaret en har som ansatt og kollega. Derfor vil selvivaretagelse ikke bli redegjort for i oppgaven. I vår undersøkelse fikk vi mye data om hvordan jobben belastet de vi intervjuet. Vi har valgt å begrense teori, resultat og diskusjon på hvordan våre respondenter opplevde å bli belastet og mulige årsaker til dette. Vi har tatt med et utdrag av dette for å gi leserne en forståelse av hva som kan være belastende i hjelpeyrket, og at leirbål kan brukes som debrifingsmetode for disse belastningene.

2 Teori

I dette kapitlet vil vi belyse teori som er relevant for vår problemstilling og hensikten er å gi en teoretisk forankring til våre funn.

2.1 Hjelper

I oppgaven har vi benyttet begrepet “hjelper” som er en fellesbetegnelse for alle som jobber med å hjelpe og bistå andre mennesker. Det er flere titalls hjelpeyrker som vil havne under dette begrepet, eksempelvis psykologer, leger, politi, sosionomer for å nevne noen. Flere av de som har valgt et hjelpeyrke har tidlig kjent at det mest interessante, givende og riktige for dem er et yrkesvalg hvor dem kan møte mennesker og bidra i deres liv (Haavik & Toven, 2020, s. 14). Hjelpeyrkene er mettet med mening og flere føler at yrket er som en livsoppgave og nesten som et kall.

Å være en hjelper gir mange gleder. Det beriker å hjelpe andre. Guro Øiestad (2015, referert i Isdal, 2017, s.276) beskriver fryd, glede, begeistring og stolthet i møte med klienter når noe går bra, forandrer seg eller er vakkert. Isdal beskriver videre at overraskende nok går høy

belastning og sykdomsrisiko hånd i hånd med tilfredshet med yrket. Livet som hjelper inneholder både belastninger og berikelser, og begge deler er uunngåelig i jobben som hjelper. Dette betegnes av Isdal (2017, s. 277) som medfølelsens pris. Medfølelsens pris har to sider, den ene koster og den andre gir.

De fleste hjelpere blir ikke syke av jobben, men man står i en relativ høy risiko for å få sin livskvalitet påvirket. Mennesker er vanligvis svært sterke og har god kapasitet til å tåle utfordringer over lang tid (Isdal, 2017, s. 41). Hjelpere tåler mye, men det er ikke bra å tåle for mye. Man blir berørt og utsatt for belastninger, og ifølge Isdal kan det påvirke evnen til å hjelpe, og en overbelastet hjelper vil ikke klare å yte optimalt ovenfor sine klienter.

En hjelper er pålagt et stort ansvar, for en selv, for dem man skal hjelpe, for dem man skal jobbe sammen med og for dem som er i nær relasjon til oss. Enten du er ansatt eller arbeidsgiver i et hjelpeyrke er det viktig å være bevisst dette ansvaret, og gjøre tiltak mot belastningene man blir utsatt for. Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven sier noe om dette, og gir en lovpålagt plikt til både leder og ansatte.

2.2 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven (arbeidsmiljøloven, 2005) er en viktig og sentral lov i arbeidslivet med tydelig krav til både arbeidsgiver og arbeidstaker. Bestemmelsene i loven skal sikre at man skal ha et godt arbeidsliv med full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven omhandler den individuelle arbeidsretten som er med på å styre arbeidsforhold i både privat og offentlig sektor (Hirst & Lønneid, 2015). Loven har utviklet seg over tid helt fra tidlig på 1800 – tallet og frem til nåværende lov fra 2015 loven endrer seg i takt med samfunnet. Formålet til arbeidsmiljøloven er beskrevet i § 1 – 1:

- a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet (arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1).

Arbeidsgivers plikter fremkommer i § 2 – 1 hvor arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i arbeidsmiljøloven blir overholdt. I loven kommer det tydelig fram at

arbeidstakerne skal beskyttes mot forhold som kan gi fysiske og psykiske skadevirkninger, og ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Begreper og tilstander som sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet er psykiske diagnoser som kommer inn under kategorien psykiske skadevirkninger (Isdal, 2017, s. 36).

I paragraf § 4 – 3 stilles det krav til det psykososiale arbeidsmiljø: (4) «Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre» (arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-3).

Det psykososiale arbeidsmiljøet omfatter de psykologiske og sosiale forholdene på arbeidsplassen (Knardahl et al., 2016). Det psykososiale arbeidsmiljøet påvirker helse, arbeidsevne, trivsel og produktivitet (Johannessen, 2021).

Arbeidsmiljøloven setter flere krav og plikter til arbeidsgiver som har et juridisk ansvar for arbeidstakernes vilkår. Men like viktig setter den også noen krav til medarbeidere og den ansatte selv da man har et delansvar for å skape et arbeidsmiljø som beskytter mot skader, både psykiske og fysiske.

I arbeidsmiljøloven § 2 – 3 er arbeidstakers medvirkningsplikt beskrevet:

(1) Arbeidstaker skal medvirke til utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse – miljø – og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne – og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. (arbeidsmiljøloven, 2005, § 2-3)

Arbeidsmiljøloven pålegger også at hver enkelt ansatt har ansvar for å bidra til et godt og støttende kollegamiljø. En viktig del av jobben er ikke bare med klientene, men også med kollegaene. Kollegastøtte er viktig i tøffe yrker, man er avhengig av det miljøet man jobber i, og man trenger støtte og trygghet fra gode kollegaer (Isdal, 2017, s. 235). Med et godt arbeidsmiljø vil hver enkelt ha det bedre på jobb, som indirekte kan få betydning for klientene. Et godt kollegafellesskap øker både motivasjonen og evnen til å håndtere krevende mellommenneskelige situasjoner med klientene (Haavik & Toven, 2020, s. 71).

Et godt arbeidsmiljø ansees som viktig i en tøff arbeidshverdag. Arbeidsmiljøloven skal være et viktig redskap for at helse, miljø og sikkerhetsarbeid tas på alvor ved den enkelte arbeidsplass, både fra arbeidstagerens og arbeidsgivernes side (Ot.prp. nr. 49, 2004-2005). Arbeidsmiljøloven skal sørge for at man har et godt arbeidsliv, men den kan ikke fjerne belastninger man kan oppleve i arbeidslivet.

Som arbeidstaker i hjelpeyrker vil man oppleve en del belastninger og man må påberegne noe ubehag. I det yrkesetiske grunnlagsdokument til fellesorganisasjonen (FO, 2015) er det for barnevernspedagoger og sosionomer beskrevet at samfunnsoppdraget er å bistå mennesker som har behov for hjelp, sikre menneskeverdige levekår og livskvalitet. Dette medfører at man i jobben sin, med overveiende sannsynlighet vil møte sykdom, fattigdom, ensomhet, omsorgssvikt, rusmisbruk, vold eller død i en eller annen form fordi man jobber tett på mennesker. På denne måten må man i hjelpeyrker påberegne å jobbe med traumatiske hendelser, andres lidelser og smerter. Arbeidsmiljøloven kan ikke fjerne belastningene, men stiller krav til tiltak for å forebygge ulike psykiske skadevirkninger.

2.3 Belastninger

Som tidligere nevnt er det mye positivt med å være en hjelper, men det har også sine negative sider som kan føre til belastning og sykdom. Det vil være ulike belastninger en hjelper kan bli utsatt for. Det avhenger av hvilken jobb man har og hvilke arbeidsoppgaver som følger med jobben. Uansett jobb og oppgaver, så er fellesnevneren for belastninger at alle hjelpere er involvert i forhold som omhandler mennesker og lidelser (Isdal, 2017, s. 63).

Krisepsykolog Rikke Høgseth (2023, s. 23) oppgir at en jobb hvor den ansatte regelmessig blir konfrontert med ulykker, trusler, traumer, overgrep, død eller andre voldsomme hendelser i møte med kriserammede eller traumatiserte mennesker er en mental høyrisikjobb. Det samme gjelder for jobber hvor man på annet vis stiller høye følelsesmessige krav til den ansatte om innlevelse, og håndtering av smertefulle følelser. I en mental høyrisikjobb vil den ansatte stå i fare for å utvikle psykisk ubalanse som Høgseth omtaler som mental slagside (Høgseth, 2023, s. 26). Dette illustreres med et skip som er lastet feil, vil ha økt risiko for å tippe over og kantre. På samme måte som et skip kan få fysisk slagside, kan mennesker få psykisk slagside hvis det mentalt krevende arbeidet ikke er tilrettelagt på en balansert og hensiktsmessig måte.

Psykologspesialist og psykoterapeut Per Isdal (2017, s. 61 - 71) skiller mellom tre ulike belastninger som hjelpere kan oppleve: strukturelle og sosiologiske belastninger, direkte belastninger og indirekte belastninger. Strukturelle og sosiologiske belastninger er forhold som er umenneskelige, som fattigdom og nød, naturkatastrofer, epidemier, krig m. flere. Disse belastningene rammer det grunnleggende i vår eksistens, de som er mest utsatt for disse belastninger er hjelpere innenfor katastrofe – og hjelpearbeid i verden.

Direkte belastninger er en annen type gruppe belastninger som kan være at klienten dør, en hjelper blir utsatt for vold og trusler, seksualisert atferd fra klient eller pårørendes aggresjon. Felles for direkte belastninger er at de representerer fare eller overskrider vår personlige integritet og aktiviserer derfor vår beredskap.

Indirekte belastninger er alt en hjelper opplever, mottar og tar inn i møte med klientens lidelse, smerte og problemer. Man hører og ser deres smerte, og man kan kjenne på deres følelser. Eksempelvis kan hjelpere kjenne på klientens avmakt og depresjon, i møte med klientens vonde historier om vold, en vanskelig oppvekst, traumer, overgrep eller for eksempel omsorgssvikt. Om hjelperen møter pårørende til klienten vil hjelperen også oppleve smerten, sorgen og fortvilelsen til pårørende. En hjelper vil være vitne til lidelse, og det kan man møte daglig sammen med brutalitet og elendighet i ulike former (Isdal, 2017, s. 69-70). Ifølge Isdal er det de indirekte belastninger som har fått minst fokus og er minst anerkjent. Det er de indirekte belastningene som kommer mest til uttrykk i vår undersøkelse.

2.4 Barn er mer belastende å jobbe med

Det finnes ikke mye forskning som tilsier at det er mer belastende å jobbe med barn, men mange undersøkelser og flere terapeuter oppgir at det er tøft å jobbe med utsatte barn. Man kan også se til befolkningens generelle oppfatning av det å jobbe med barn. De aller fleste vil ha en oppfatning av at det er tyngre å jobbe med barn enn voksne da barna er de mest sårbare i samfunnet vårt. Tidligere barne- og likestillingsminister Linda Hofstad (2018) skriver i sin kronikk at det å jobbe i barnevernet er en av de tøffeste jobbene man kan ha, og de ansatte gjør en uvurderlig jobb for å hjelpe de aller mest sårbare barn.

I en sammenligningsstudie fra Israel ble det undersøkt to grupper av sosialarbeidere som på ulike måter arbeidet med barn. Den ene gruppen var sosialarbeidere som jobbet med nettverket rundt barna, altså voksne klienter. Den andre gruppen var barnevernsarbeidere som jevnlig møtte på utsatte barn. Resultatet av denne forskningen viste at det å jobbe med nettverket rundt barna, ikke var like belastende som det å jobbe direkte med traumatiserte barn (Dagan et al., 2016). Ut fra tidligere undersøkelser på dette området er det sannsynlig at det er mer belastende å jobbe med barn enn å jobbe med voksne.

2.5 Forhold som kan ha betydning for belastning

Det er flere forhold som er avgjørende i spørsmålet om hva som har betydning for at hjelpere blir påvirket og preget, svekket eller syke av belastninger. Det er tre forhold som kan ha betydning; alvorlighet, frekvens og «safe place». I tillegg til disse tre forholdene har også personlig historie og livssituasjon en betydning. Alvorlighet avhenger av hvor dramatisk eller overveldende belastningen man blir utsatt for. Frekvens er antall ganger man opplever belastningen. «Safe place betyr trygt sted eller punkt. I arbeidssammenheng vil dette bety om man har trygghet og støtte rundt seg. Et godt kollegamiljø vil ha betydning for følelsen av et trygt sted, «safe place». Det kan blant annet omhandle om man som hjelper har tid og sted for å bli skjermet for belastninger, om man blir anerkjent og om man har mulighet for debrifing. Ledelsen har også betydning, hvis ledelsen er god og ivaretar den ansatte kan det være en del av et «safe place». Ifølge Isdal (2017) vil trygge ansatte som ikke står alene, bli mer motstandsdyktige mot belastninger i arbeidet.

Personlig historie og livssituasjon kan ha betydning i form av hvilke erfaringer man har gjort tidligere i livet, da dette kan påvirke hvordan man håndterer belastende hendelser i arbeidslivet (Isdal, 2017, s. 71 – 76). Bang (2003) mener at alle hjelpere må være bevisst over sin egen sårbarhet og egne styrker. Er man i en vanskelig livssituasjon kan man tåle mindre og bli mer sårbar. Som hjelper møter man mennesker i krevende situasjoner, dem skal behandles med ro, medfølelse, tilstedeværelse og faglighet (Isdal, 2017, s. 76). Dette kan bli mer utfordrende om man har det vanskelig i privatlivet og man ikke er bevisst sin egen sårbarhet. Hvis livet utenom jobb er for krevende blir det også mer utfordrende å ha et krevende arbeidsliv (Isdal, 2017, s. 41). Det behøver ikke å være de store utfordringene i privatlivet, det kan være den normale og totale omsorgsbyrden utenom arbeidstid som kan være belastende når en i tillegg har en emosjonelt krevende jobb.

2.6 Kroppslig påvirkning

Kroppen er en komplisert mekanisme og vil ubevist reagere når man får kjennskap til andres lidelser ved at man blir emosjonelt berørt og aktivert. Babette Rotschild (referert i Isdal, 2017, s. 158) er tydelig på at følelser smitter, og at man blir følelsesmessig påvirket i møtet med andre. Rotschild forklarer dette enkelt, hvis man møter en glad person, så blir man gladere. Om man møter en trist person, vil man kunne bli tristere. At hjelper har denne evnen, er viktig for å kunne forstå klientens perspektiv og følelser. Slik kan hjelper gi klienten adekvat støtte og hjelp.

Evnen til å sette seg inn i den andres perspektiv kalles empati. Empati bygger tillit og relasjon i møte med den andre. Empati defineres av akademisk ordbok slik «evne til innlevelse i andre mennesker følelser og innstilling» (NAOB, u.å.). Det er nødvendig med empati i møte med andre menneskers lidelse og smerte (Isdal, 2017, s. 168). Empati er et nærliggende begrep til medfølelse. Medfølelse (compassion) er en mer aktiv form for empati ved at man også har et ønske om hjelp. En hjelper utviser daglig empati og medfølelse i sin yrkesutøvelse.

Når man møter mennesker som lider vil man bli utsatt for et enormt emosjonelt kraftfelt som aktiverer, preger og forandrer oss, og andres lidelse setter seg i vår kropp (Isdal, 2017, s.159). Isdal mener videre at empati kan samtidig tappe oss for krefter, og kontinuerlig empati kan slite oss ut. Man må derfor rasjonere sin empati hvis man skal overleve psykologisk sett som hjelpere (Isdal, 2017, s. 168).

Isdal hevder videre at nervesystemet vårt aktiveres i møte med andre mennesker. Eksempelvis om man møter fare vil det autonome nervesystemet aktiveres. Den sympatiske delen av det autonome nervesystemet reagerer ved at blant annet pulsen øker og blodtrykket stiger, musklene spennes og adrenalin utskilles. Når faren er over utløses den parasympatiske delen av det autonome nervesystemet. Det skal gi motsatte reaksjoner ved at den delen skal gi balanse, ro og avspenning. Dette er en nødvendig handling fra kroppens side for å unngå at man blir overbelastet, eller belastningssyke siden det sympatiske nervesystemet er så energikrevende. Ifølge Rotschild vil menneskers lidelser og traumer føre til kroppslig aktivering av et slikt omfang at det blir en helserisiko hvis vi ikke forholder oss til det som skjer i kroppen (Isdal, 2017, s. 104). Høgseth (2023, s. 24) omtaler jobben til hjelpere som en mental høyrisikjobb hvor man er i risiko for å utvikle belastningstilstander og traumatisk psykiske lidelser. Sekundærtraumatisering, utbrenthet og compassion fatigue er noen av tilstandene som kan ramme en hjelper.

2.6.1 Sekundærtraumatisering

Sekundærtraumatisering omtales som hjelpernes traumelidelse. Charles Figley, er en amerikansk universitetsprofessor med allsidig bakgrunn, og var den første som brakte traumeperspektivet inn i belastningspsykologien. Han var selv terapeut og ble opptatt av hvordan han og andre ble påvirket av å møte traumatiserte mennesker. Figley ble på 80 – tallet oppmerksom på hva som skjer med de menneskene som står i nærkontakt med traumatiserte pasienter. Videre oppdaget han at mange av hans kollegaer sluttet i arbeidet sitt fordi de ikke orket å jobbe med andres traumer og smerte. Figley mente at samme mekanismer finner sted innenfor familier til traumatiserte klienter som i forholdet mellom hjelper og klient. Med dette mente Figley at hjelperne og de nærmeste blir smittet av klientens traumatiske materialer (Isdal, 2017, s. 117).

2.6.2 Utbrenthet

Utbrenthet er en tilstand hvor man kan føle seg tom, utslitt og ha manglende motivasjon, som en reaksjon på dette kan hjelpere oppleve at de ikke klarer å utføre arbeidsoppgavene sine. Det er en overbelastning som har pågått over tid. Begrepet «møtt veggen» er ofte brukt på dette. Ofte kan utbrenthet forklares med rammene man har til å utføre arbeidet sitt, eksempelvis at man har for mange klienter, for dårlig tid, dårlig ledelse, lite oppfølging, ensidig arbeid og lignende (Isdal, 2017, s. 147).

2.6.3 Compassion fatigue

Compassion fatigue er gradvis påvirkning og slitasje som kan oppstå hos hjelper av å jobbe med mennesker og lidelser over tid. Figley lanserte begrepet i 1995 (Isdal, 2017, s. 116). Berge (2005) benytter ordet omsorgstretthet som fornorsket begrep på tilstanden. Tilstanden kan oppstå av både de direkte og indirekte belastningene. Isdal oversetter begrepet fra Figley som en tilstand av utmattelse og dysfunksjon som et resultat av langvarig eksponering for andres lidelse. Det er en naturlig konsekvens av å hjelpe andre mennesker over tid, eller ønske å hjelpe personer som er traumatisert eller som lever i smerte (Isdal, 2017, s. 131). Compassion fatigue blir av Figley sett på som en kombinasjon av sekundærtraumatisering og utbrenthet som en hjelper har blitt eksponert for i sitt arbeid med klienter (Isdal, 2017, s. 131).

Listen over tilstander er ikke endelig og alle de overnevnte tilstandene og begreper utgjør en risiko i arbeidet som hjelper. Dette kan forklare noe av den kompleksiteten og mulige helserisikoen som hjelperne står i. Det å være hjelper innebærer kompliserte prosesser, og ifølge sykestatistikken er hjelperne utsatt for en høyere helsebelastning enn noen andre yrkesgrupper (Isdal, 2017, s. 147).

2.7 Debrifing, veiledning og konsultasjon

Hjelpere vil hele tiden høre nye historier fra klienter og motta nye inntrykk fra deres liv. Det kan være at man som hjelper merker at dette gjør noe med oss, men det kan også være at man ikke merker det. Uansett aktiveres og reagerer kroppen vår på det vi tar inn i møtet med den andre. Reaksjonene er menneskers naturlige behov for å håndtere, utagere, debrife eller avgifte det man har tatt til seg av inntrykk, historier og følelser. En sentral del av hjelperes arbeid er og kunne dele og snakke om klientene sine, til sine kollegaer. Isdal mener at det er tre viktige arenaer for håndtering av faglige og emosjonelle utfordringer som ligger i arbeidet. Det er debrifing, veiledning og konsultasjon (Isdal, 2017, s. 189).

Debrifing er en metode som man benytter for å bearbeide noe man har opplevd. Det brukes i utgangspunktet for traumatiske hendelser hvor man gjennomgår hendelsen skritt for skritt i trygge og ivaretagende rammer i en gruppe (Isdal, 2017, s. 189). Det kan eksempelvis være at ansatte fra flere nødetater samles etter en dødsulykke eller annen alvorlig hendelse. En slik gjennomgang er en systematisk og profesjonell gjennomgang av en hendelse. Isdal mener at debrifing ikke bare kan gjøres på denne måten, men at det også kan brukes på et enklere nivå ved at man forteller en annen person hva man har opplevd, og den andre personen lytter og mottar. Hjelperen deler da spesifikke følelser og opplevelser med en annen hjelper (Isdal, 2017, s. 190). Enten det er profesjonell og systematisk debrifing, eller det er debrifing mellom to kollegaer så er målet det samme, det er bearbeiding og avgiftning. Metoden leirbålet er et eksempel på debrifing. Det gis innføring av leirbålet i neste kapittel.

Veiledning er en metode som flere hjelpere bruker som verktøy i sin arbeidshverdag. Det handler om hvordan hjelperen utfører sin oppgave. I følge Bang (2003) består veiledning av tre funksjoner; læring, støtte og administrativ kontroll. I motsetning til leirbålet, så innebærer veiledning at man gir forslag og råd i tillegg til refleksjoner over arbeidet. Veiledning er en metode som hjelper ansatte med å utvikle ferdigheter og kompetanse i arbeidet sitt, her er

formålet å øke egen bevissthet og kompetanse i samspill med hverandre. Dette til forskjell fra leirbålet hvor det ikke forekommer noen råd eller annen tilbakemelding, utover validering på det som deles. Som oftest vil leder delta i veiledning, mens på leirbålet deltar ikke nødvendigvis leder. Eksempelvis er barnevernet en yrkesgruppe som typisk benytter seg av veiledning. Barnevernet innebærer et krevende, vanskelig og belastende arbeid som har god nytte av veiledning. Respondentene i vår undersøkelse benytter blant annet reflekterende team som en form for veiledning.

Konsultasjon har et rent faglig fokus, vanligvis på handling og ikke på emosjon. Målet er å bidra til problemløsning og er en kortvarig og avgrenset konsultasjon som eksempelvis kan svare ut et spørsmål om hva en hjelper bør gjøre eller tenke i en konkret situasjon.

Konsultasjon skiller seg ut fra leirbålet da den ikke har noen effekt på bearbeiding eller avgiftning av følelser og inntrykk.

Isdal (2017, s. 194) mener at en hjelper har behov for en kombinasjon mellom debriefing, veiledning og konsultasjon hvor man både får fokusert på hjelperens emosjonelle reaksjoner samtidig som man har fokus på det faglige arbeidet en hjelper utfører.

2.8 Leirbål

Hjelpere er medfølende gode mennesker som møter mennesker i lidelse og smerte, og hører om tragiske og grusomme virkeligheter. De er ikke maskineri eller psykopater uten medfølelse og empati, men hjelpere som reagerer på andres historier og livssituasjoner. Isdal (2017, s. 167) kaller som tidligere nevnt, et møte mellom en hjelper og en lidende klient som et emosjonelt kraftfelt hvor vi blir kroppslig og nevrologisk aktivert. Isdal påpeker at erkjennelse og åpenhet hos hjelper er viktig for å håndtere det som skjer i møte med klienter. De to viktigste tingene man kan gjøre for å håndtere dette, er å anerkjenne av at hjelpere står ovenfor en yrkesrisiko, og man må normalisere hjelperens reaksjoner og ettervirkninger av arbeidet. Isdal redegjør videre for at hjelpere må ha åpenhet og bryte med tabu, skam og isolasjon, og snakke med andre om det som skjer med en selv. Man må snakke om det man tenker, og det man føler. Leirbålet er en arena hvor man kan gjøre dette.

I leirbålet vil deltakerne gjennomgå en avgiftningsprosess hvor man blir kvitt «giftstoffer» fra arbeidet hvor man tar innover seg andres lidelser, smerte, angst og traumer. I en

avgiftningsprosess er det to grunnleggende ting som må skje. Det ene er at hjelpere må reagere ved å sette ord og følelser på det man tar imot og hva det gjør med oss. Det er ikke nok med yoga, meditasjon eller å slå i boksesekk, det må snakkes om. Det andre er at man må bli lyttet til og anerkjenne hjelpernes reaksjoner fordi man kan ikke stå alene i en avgiftningsprosess eller bare tenke den vekk (Isdal, 2017, s. 177).

Historien bak leirbålet stammer fra indiansk kultur. Leirbålet er et viktig indiansk symbol. Hver gang en stamme slo seg til i nytt område, bygde de alltid en plass til leirbålet. Leirbålet var et sentralt samlingssted, det var her indianerne samlet seg for å dele sine erfaringer, og historier ble fortalt videre fra generasjon til generasjon. Leirbålet bandt dem sammen (Isdal, 2017, s. 176).

En indianerstamme i Nord – Amerika som skal være den aller modigste og sterkeste hadde et fast ritual en gang i året. Ellers i året levde stammen et tøft liv, med sult og naturkatastrofer, rovdyr og andre farer. Krigerne fra denne stammen var de stolteste og mest uredde krigere som fantes. En gang i året red de ut til et hellig sted hvor de tente et bål. De satt sammen rundt leirbålet i en uke, her delte de alle sine opplevelser og følelser fra året som hadde vært. Her kunne krigerne gråte ut sin sorg og smerte over medlemmer av stammen som hadde falt. Flere gråt over sin egen frykt og hjelpeløshet. Krigerne delte sin smerte, sin sorg og sin tilkortkommenhet og de lyttet til hverandre (Isdal, 2017, s. 176-177). Bakgrunnen for at stammen hadde dette faste ritualet hvert år, var fordi de trengte et sted hvor de kunne være svake. For å kunne håndtere den farlige virkeligheten, være sterke og beholde sin kraft, hadde de behov for å være svake, reagere og dele sin smerte. Krigerne benyttet derfor leirbål for å få utløp for dette samtidig som de andre mottok deres følelser.

Isdal (2017) mener at behovet til krigerne kan overføres til behovet for ansatte i hjelpeyrker. Hjelperne trenger et sted å av reagere for å kunne bevare sitt engasjement, mot, tro og håp i et belastende og krevende yrke. Leirbålet er et slikt sted, her åpnes det opp for at alle kan dele sin smerte og følelse, de blir lyttet til og budskapet valideres av andre. Dette skjer uten innvendinger, uten gode råd og uten at det skal endres og omformuleres, det man deler blir kastet på bålet og det blir der. Leirbålet fungerer som en avgiftning for alle giftstoffene som du har blitt smittet med som følge av andres lidelse, smerte, angst og traumer. Om man ikke får avgiftet seg vil dette kunne prege hjelper i arbeidslivet, og kan over tid slite oss ut både som hjelpere og privatpersoner (Isdal, 2017, s. 177).

2.8.1 Oppskrift på leirbål

Per Isdal er tydelig på at leirbålet må ha en god metode for å fungere bra. Mennesker som skal gjennom avgiftningsprosess og bearbeiding trenger en metode med regler for hvordan dette skal gjøres. Reglene må inneholde hvordan man skal dele og hvordan man skal ta mot hverandres følelser og historier.

Per Isdals oppskrift på leirbålet inneholder sju punkter for gjennomføringen:

1. Alle leirbåldeltagere setter seg i en sirkel uten bord mellom oss. Her kan man gjerne ha et telys eller annet lys i midten av sirkelen som kan symbolisere bålet.
2. Alle skal sitte i ro i to til fem minutter. Gjerne lukk øyene og tenk gjennom klientarbeidet den siste tiden siden sist leirbål. Få tak i en følelse som har kommet opp i deg den siste uken i forbindelse med klientarbeidet. Det er viktig at man får tak i denne følelsen og kjenne hvilken følelse det er. Det kan være at man kjenner på flere følelser, men bruk derfor god tid så vil det alltid være en følelse som ligger fremst eller som skiller seg ut. Her kan man ha skrevet opp følelsene på en tavle eller annet som hjelpemiddel for å få tak i en følelse i seg selv. Følelser som kan være aktuelle er blant annet sinne, hat, avsky, sorg, trist, håpløshet, hjelpeløshet, skam, raseri, kjærlighet, redsel, utrygghet, lyst og glede.
3. Etter man har funnet en følelse skal man følge denne følelsen til den situasjonen eller den klienten der den har oppstått. Hvor oppstod følelsen, med hvem og i hvilken situasjon?
4. Nå kan man dele følelsen med de andre. Først benevner man selve følelsen for deretter å fortelle om situasjonen og relasjonen den oppstod i. En deltaker deler om gangen mens de andre lytter.
5. Det er strenge regler for de som lytter. I en avgiftningsprosess trenger man kun å bli hørt. Det kan være avgjørende hvordan en historie blir mottatt og derfor er det viktig med regler som; ikke lov å avbryte eller si noe som helst, man skal kun lytte. Det er ikke lov å stille spørsmål eller komme med kommentarer. Det er ikke lov å fysisk trøste eller berøre. Ifølge TIR traumbearbeiding er det viktig at den som deler må få fortelle sin historie på sin måte og i eget tempo. Personen som deler skal finne frem sitt indre univers og derfor vil avbrytelser, kommentarer og annet bidra til å avlede personen fra seg selv og flytte fokus på andre. Det er viktig at alle deltakerne vet at

pauser og stillhet er normalt og det betyr bare at personen som deler bruker den tiden man trenger for å komme videre.

6. Etter man har delt så kan de andre gi feedback om de ønsker. Det skal være kort, positivt og støttende feedback. Det er en viktig regel at feedbacken ikke skal inneholde refleksjoner, bedømminger, råd eller forslag til hva personen kan gjøre. Den skal heller ikke inneholde omdefineringer eller andre forslag på å mildne eller endre den følelsen som er formidlet. Rett og slett skal man egentlig ikke si annet enn “takk for at du delte”, “Så bra du delte dette”, “Jeg skjønner godt du følte det sånn” “Det hørtes skikkelig vondt ut”, “Jeg kjenner det godt igjen, jeg ville ha følt akkurat det samme”, “det var så sterkt og flott å høre på deg”. Feedbacken er viktig da den vil være avgjørende for om det blir godt å dele for den personen som deler sin følelse. Den som deler trenger å vite at man har blitt hørt og lyttet til av de andre og tegn fra de andre som gir støtte og medfølelse. Mennesker skal ha en tendens til å gi råd, eller ta bort eller forandres andres følelser, mens man egentlig kun trenger å bli hørt.
7. Ny runde fra 1 – 6.

Det kan være ulikt fra leirbål til leirbål hvor lenge det varer og hvor mange av deltakerne som vil delta. Det kan noen ganger ta lang tid og andre ganger kort tid. Det er ikke et mål at alle i gruppen må dele hver gang. Isdal (2017, s. 187) påpeker likevel at det er viktig at alle i gruppen føler et ansvar for å bidra med sine følelser over tid, og at deltagelse i leirbål forplikter.

Det skal være nok opplæring for deltakerne at de blir gjort kjent med reglene og oppskriften for metoden. Det kan være noe vanskelig å uvant de første gangene man deltar og få tak i en følelse og situasjon. Det kan derfor være at det trengs noe trening og tid før dette går enklere. Ifølge Isdal så vil enhver gruppe som benytter metoden oppdage at den blir bedre og lettere å gjennomføre etter hvert (Isdal, 2017, s. 198).

2.8.2 Fiskerbenken

Høgseth (2023) introduserer i sin bok en lignende dansk metode som heter fiskerbenken, en metode ganske lik leirbålet. Hensikten med metoden er at man skal få lov å fortelle om det som er vondt og smertefullt, uten at en får annen tilbakemelding en takk for at det ble delt, og selv takke for at gruppen lyttet. Det som hovedsakelig skiller metoden fra leirbål, er at her

sitter en ved siden hverandre på en benk, plassen som velges ut skal gjerne ha en utsikt som en kan la øynene vandre mot. Det er en som er valgt til skipper som styrer tid og fremgang. Ordet følger rekken på benken, og har en ikke noe å dele så melder en «pass» og neste får anledning til å dele. Det kan være en fordel å slippe å se hverandre i øynene når en skal se innover i seg selv (Høgsted, 2023, s. 162-164).

2.9 Psykologisk trygghet

Bård Fyhn beskriver at psykologisk trygghet handler om relasjoner, om hvordan mennesker møter hverandre, hvordan man snakker sammen og behandler hverandre. Fyhn har erfaring fra ledelsesutvikling i Forsvaret, og skriver en doktorgrad med psykologisk trygghet i team. Ifølge Fyhn handler psykologisk trygghet også om at man vil hverandre vel (Fyhn, referert i Idebanken, u.å.).

Det finnes flere definisjoner på begrepet psykologisk trygghet. Man kan se tilbake til Maslows behovshierarki fra 1945, som forklarer menneskets trygghetsbehov hvor et menneske har behov for tillitt, sikkerhet og frihet fra følelser for frykt og angst (Sander, 2022). På 1960 – tallet mente Edgar Schein og Warren Bennis at et arbeidsmiljø preget av psykologisk trygghet var nødvendig for at ansatte skulle føle seg sikre (Schein, & Bennis, 1965, referert i Edmondson, 2018). Psykologisk trygghet har siden 90 – tallet fått et mer fokus i Amy C. Edmondson sitt empiriske arbeid. Edmondson er Novartis Professor for Leadership and Management ved Harvard Business School og er anerkjent som en av verdens ledende ledelsestenkere og for sitt pionerarbeid innen psykologisk trygghet.

Psykologisk trygghet (psychological safety) defineres av Amy C. Edmondson (u.å.) som: «a belief that one will not be punished or humiliated for speaking up with ideas, questions, concerns, or mistakes, and that the team is safe for interpersonal risk – taking».

Ifølge Edmondson er psykologisk trygghet når teammedlemmer har aksept for å ytre seg, stille spørsmål og gjøre feil. Det innebærer for arbeidstaker og kollega at man kan føle seg trygg på at man kan dele trygt uten å være redd for å bli gjort narr av eller blir utsatt for negative reaksjoner. Psykologisk trygghet vil gjøre det greit å snakke om uheldige hendelser og feil (Edmondson, 2018).

2.10 Anerkjennelse og validering

Anerkjennelse betyr ifølge norske akademisk ordbok «Det å akseptere, godkjenne som legitim, lovlig eller eksisterende». Det er et verbalsubstantiv til å anerkjenne som betyr «kjenne igjen, erkjenne, innse og forstå» (NAOB u.å.). Anerkjennelse kan sees i sammenheng med begrepet validering som er å anerkjenne eller gyldiggjøre andre sine følelser i stedet for å endre dem. Ved å validere kan man bygge opp mennesker rundt deg til å ha det bedre ved at de vil lære seg å forstå og stole på sine følelser, og håndtere dem på en konstruktiv måte.

Et menneskets behov for å bli anerkjent er til stede helt fra et barns fødsel og følger det videre i deres oppvekst. På lik linje med barns følelser så signaliserer voksnes følelser hovedsakelig fire behov (Stiegler et al., 2018). Validering gjør at man føler seg forstått, at man ikke er alene om følelsen og man trenger ikke å skamme seg, eller føle at man må skjule sine følelser. Det er empati for andres mennesker og at man lever seg inn i andres situasjon. En hjelper har behov for å bli sett og anerkjent, ikke bare av kollegaer i leirbålet, men også av leder. En leder har flere ansvar for sine ansatte, og omsorgsplikten vil være sentral for å ivareta de ansatte.

2.11 Arbeidsgivers omsorgsplikt og ivaretakende ledelse

En arbeidsgivers plikt går langt ut over å kun sørge for lønn og arbeid til de ansatte. Denne plikten har mange navn, Isdal (2017) omtaler det som omsorgsansvar, vi har valgt å kalle det som omsorgsplikt.

Arbeidsgivers omsorgsplikt handler grunnleggende sett om det å bry seg mer enn arbeidsytelsen og se arbeidstakeren som en person og menneske. Det er viktig å innse at arbeidsavtalen representerer noe mer enn en kontrakt om levering av arbeid, men en plikt til å vise kulanse, forståelse og raushet for å bidra til at arbeidstakeren best mulig settes i stand til å utføre arbeidet (Fougner, 2019, s. 800). Omsorgsplikt innebærer at arbeidsgiver er ansvarlig for å beskytte og ivareta den ansattes helse, trivsel og verdighet til enhver tid. Det er en lovpålagt plikt i arbeidsmiljølovens som tilsier at arbeidsgiver skal sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (Einarsen & Pedersen, 2017). Som tidligere nevnt i kapitlet om arbeidsmiljøloven skal arbeidsgiver sikre et arbeidsmiljø som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

I følge Høgsted er det to ting som alle i en organisasjon må erkjenne og forstå for at man kan skape en bærekraftig arbeidsplass. Det ene er at all traumeeksponering som ikke håndteres profesjonelt, kan gi mental slagside og føre til belastningstilstander og psykiske lidelser. Det andre er at traumeeksponering kan påvirke alle i organisasjonen. Medarbeidere, ledere og organisasjonens kultur kan bli påvirket slik at man i hverdagen og under press kan ha svekket evne til å tenke og handle klart og agere profesjonelt (Høgsted, 2023, s. 142).

En leder vil være ansvarlig for at sine ansatte tilegner seg kunnskaper om belastningspsykologien, de unødige belastninger og psykiske skadevirkninger som kan oppstå i en mental høyrisikojobb. I tillegg har leder ansvar for at den ansatte regelmessig mottar veiledning eller annen faglig opplæring og feedback for den ansattes reaksjoner på mentale belastninger på jobb (Høgsted, 2023, s. 151).

Leder er tillagt omsorgsplikt av arbeidsmiljøloven, men loven tillegger også et ansvar til kollega og arbeidstaker selv. I arbeidsmiljøloven er det tre nivåer av ansvar. Arbeidsgivers ansvar, kollegaenes ansvar for hverandre og arbeidstakers/individets ansvar for seg selv (Haavik & Toven, 2020). Disse tre nivåene for ansvar avhenger av kunnskap til å kunne vite om helsefarene i hjelpeyrkene og vite hvordan man kan forebygge helseskader (Isdal, 2017). I hjelpeyrkene kan man ikke unngå at ansatte møter vold, overgrep, omsorgssvikt og død; men man kan redusere risikoen så mye som mulig.

3 Metode

Vi vil i dette kapitlet redegjøre for metodevalg og framgangsmåte for innsamling av data, analysering og hvilke forskningsetiske elementer som ligger til grunn for undersøkelse. Til slutt i metodekapittelet diskuterer vi vår undersøkelses relabilitet, validitet og mulige feilkilder.

3.1 Kvalitativ metode og fenomenologisk tilnærming

Vi har valgt å benytte kvalitativ metode, dette er en metode som brukes når en ønsker å forstå et fenomen, og for å skaffe seg innsikt og en helhetlig forståelse av spesifikke forhold og oppfatninger. En søker å finne enhetenes verdigrunnlag, dette skjer ved dialog mellom forsker og informant. Forskeren blir forskningens instrument, og bruker sin sensitivitet med å fornemme og reagere på underliggende budskap og tilpasse seg situasjoner som oppstår. For å

samle data brukes ofte intervju eller observasjon, eller en kombinasjon av disse to. Her vil forskerne få en nærhet til respondenten og anledning til å studere virkeligheten, gå i dybden for å danne seg en helhetlig forståelse. Det er flere ulike forskningsdesign en kan benytte, i noen tilfeller kan man benytte kvalitativ metode til forberedelse, parallelt med kvantitativ metode, dette kalles metodetriangulering (Jacobsen, 2015).

Thagaard (2018) trekker fram at kvalitativ metode er svært godt egnet for å studere temaer det er lite forsket på. Når det gjelder leirbålmotoden, så er det et tema som ikke tidligere er gjort noe forskning på. Vi har benyttet fenomenologisk tilnærming som forskningsdesign. Det er et kvalitativt design, som handler om å utforske og beskrive menneskes erfaringer og forståelse av et fenomen. Fenomenologisk tilnærming i et kvalitativt design handler om å forstå verden gjennom menneskers opplevelser og erfaringer. Det betyr at man kan beskrive menneskers erfaringer og opplevelser i lys av et bestemt fenomen. Med andre ord, en forsøker å forstå hvordan mennesker opplever og forstår verden rundt seg, og hvordan dem reagerer på det som skjer i livene sine. (Johannessen et al, 2010 s, 167).

3.2 Fortolkning

For å fortolke datamateriale, slik at vi kan nyttiggjøre oss av dataene som vi har samlet inn, kan det være hensiktsmessig å se på det fra et hermeneutisk perspektiv. Det handler om å forsøke å gjøre det utydelige, tydelig. «Hermeneutikk er fortolkningslære. Fortolkning er et forsøk på å gjøre klart, eller gi mening til det vi studerer, som overflatisk sett fremstår som uklart, kaotisk, uforståelig og selvmotsigende» (Gilje & Grimen, 1993 s, 155 i Dalland 2010). Den hermeneutiske sirkel er noe man ofte snakker om innenfor kvalitative metode, og beskrives av Jacobsen (2015) som sirkelen består av del og helhet som stadig er i bevegelse og i en fortolkningsprosess. Prosessen består av konteksten det tolkes i, det man skal fortolke, det man skal tolke, og vår egen forforståelse. Hvordan hver del fortolkes avhenger av hvordan helheten fortolkes og omvendt.

Den hermeneutiske sirkel illustrerer hvordan fortolkninger av meningsfulle fenomener kan og må begrunnes. Når forskeren skal begrunne en fortolkning av en tekst, for eksempel et avsnitt eller en formulering, må man vise til fortolkningen av hele teksten. Når man skal begrunne en fortolkning av hele teksten, må man vise til en fortolkning av tekstens deler (Johannessen et al., 2010 s, 365).

Vår undersøkelse går ut på å fortolke hva informantene våre har gitt oss av informasjon, se helheten i prosessen, og fortolke den enkeltes fortolkning av det de opplever, som deler av prosessen. Vi forsøker å være beviste på at vår egen forforståelse kan være med på å farge fortolkningen av svarene vi får inn ved kvalitative intervju.

3.3 Utvalg

Vi valgte respondenter til denne oppgaven, som vi visste hadde god kjennskap til temaet i vår problemstilling, dermed var valget av informanter et strategisk valg. Ifølge Dalland (2010) gjør man et strategisk valg, når man velger informanter med bestemte kunnskaper og erfaringer. Grunnen til at vi tok dette valget, var å sikre at informantene våre hadde den kunnskapen og erfaringen vi trengte, for å kunne besvare problemstillingen vår. Når vi søker informanter til kvalitativ undersøkelse, gjør vi det med et klart mål. Vi har ei problemstilling vi søker svar på. Det vil ikke være hensiktsmessig for oss å ha samtale med tilfeldig valgte informanter som for eksempel ikke kjenner til metoden vi forsker på, fordi hensikten med oppgaven er å få mest mulig kunnskap om temaet vi undersøker (Johannesen et al., 2010). Altså måtte de ansatte ha erfaring med bruk av leirbålmotoden, slik at vi kunne studere bruken og nytten av metoden.

Vi redegjør kort for hvem våre respondenter er, og velger å utelate kjønn for å ivareta deres anonymitet.

Respondent A, har over 15 års erfaring med arbeid i barneverntjenesten.

Respondent B, har også arbeidet over 15 år i barneverntjenesten.

Respondent C, har over 5 års erfaring med jobb i barneverntjenesten.

Respondent D, har jobbet flere år i barneverntjenesten, men også jobbet innen annet sosialfaglig arbeid. Fartstiden i barneverntjenesten er totalt ca.10 år.

Respondent E er nyutdannet, har under 1 års erfaring med arbeid i barneverntjenesten.

3.4 Innsamling av data

I vår forskning er det gjennomført intervju med 5 respondenter. Respondenter skiller seg fra informanter ved at personene har direkte kjennskap til fenomenet som undersøkes (Jacobsen, 2015). Alle som ble intervjuet hadde deltatt i leirbål, og har ulik fartstid med bruken. De ansatte som ble intervjuet jobber alle innenfor barneverntjenesten i ulike stillinger i samme avdeling. Respondentene er av ulikt kjønn og alder. De ansatte har arbeidet i barneverntjenesten fra noen måneder til opp mot 20 år.

Før intervjuene ble gjennomført, ba vi om tillatelse til å komme å presentere oss, samt overvære et leirbål. Dette stilte arbeidsplassen seg positiv til. Da vi observerte gjennomføring av leirbål, møtte vi fire av de fem respondentene vi skulle intervjuer. Dette var hensiktsmessig for å skape en liten relasjon til dem vi skulle intervjuer, samt bli bedre kjent med hvordan metoden leirbål gjennomføres.

Intervju gir innsikt i personers opplevelser, synspunkter og selvforståelse. Det er en særlig velegnet metode for å få kjennskap til hvordan personene opplever, forstår seg selv og sine omgivelser. Her vil man komme i dybden til hvordan hvert enkelt individs opplevelse og tolkning av et fenomen. Personene får fortelle om sine opplevelser og hvordan de forstår sine erfaringer (Thagaard, 2018). Vi benyttet et åpent individuelt, semistrukturert intervju hvor det er dialog mellom forsker og respondenten, og det legges få begrensninger på hva respondenten kan si. Vi hadde intervjuguide, med en del momenter som vi overordnet skulle igjennom, men utover det var samtalen ganske fri. Denne metoden egner seg godt når man har få enheter, når man er interesserte i hvert enkelt individs tanker og hvordan den fortolker og legger mening i opplevelsen. Til forskjell for kvantitativ metode som kategoriseres på forhånd av innsamlingen, så har den induktive kvalitative tilnærmingen en ganske åpen og fri måte å samle data på, som *etter* innsamling kategoriseres og struktureres (Jacobsen, 2015, s. 127).

I utgangspunktet ønsket vi å gjøre intervju ansikt – til ansikt for å oppnå en best mulig tillit og åpenhet med god relasjon (Jacobsen, 2015). Men på grunn av geografi og økonomi, ble det slik at vi reiste for å treffe respondentene samtidig som vi fikk observere et leirbål. Deretter ble intervjuene foretatt via Teams. Intervjuene ble tatt opp på lyd for å sikre best mulig dokumentasjon av data i ettertid, samtidig som man sikrer seg fullt fokus og konsentrasjon til respondenten og intervjuet.

3.5 Intervjuguide

Ifølge Jacobsen (2015, s. 150) bør det kvalitative intervjuet ha en viss struktur, forsker bør lage en intervjuguide som hjelper en å huske og holde oversikt på de tema som skal tas opp. Vi laget tidlig en guide til intervjuene, guiden har tema, med underspørsmål.

Vi hadde en semistrukturert tilnærming i intervjuguiden, med tema og hjelpespørsmål. Vi erfarte at noen respondenter var litt lukket i starten, og at det var viktig med litt «løs» snakk i oppstarten. Guiden hjalp oss til å hente oss inn på tematikken igjen, når respondentene sporet litt av, eller hadde lange resonnement. Intervjuguiden ligger vedlagt oppgaven, som vedlegg nummer 2.

I intervjuguiden startet vi med en innledningsdel og fakta-spørsmål. Vi startet med å gi informasjon om vår forskningsoppgave, vi undersøkte om det var spørsmål eller kommentarer i forbindelse med samtykke og informasjonsskrivet vi hadde sendt ut på forhånd. Vi informerte om vår rolle som forskere i forhold til taushetsplikt, at det er frivillig å delta, og at samtykket når som helst kan trekkes tilbake. Vi informerte om antatt varighet er ca. 45-60 minutter. Vår erfaring var at det tok litt i overkant av en time på hvert intervju. Spørsmålene i starten var som nevnt med for å trygge og klargjøre respondentene til å dele sine tanker og erfaringer med oss. Siden gikk vi over til spørsmål om metoden, erfaringer, forslag til forbedringer m.m.

3.6 Transkribering

Å transkribere, kan oversettes til å overskrive (Kvale & Brinkmann, 2009). Våre intervju hadde en varighet på 1-1,5 timer. Totalt inneholder vår transkribering omtrent 41 000 ord. Ifølge Jacobsen (2015), er det ideelle at intervjuene som gjennomføres skrives ut, fult og helt. Denne delen av forskningsoppgaven har vært en tidkrevende jobb, men betydningsfull for å kunne systematisere dataene vi har samlet inn. Dataene vi har samlet inn ble strukturert og forenklet. Jacobsen (2015) tar opp at en kan aldri ha forhåpninger om at en skal klare å få med den hele og fulle virkelighet, med alle sine detaljer. Informasjonen som samles inn under intervju, må struktureres og systematiseres. «Det er de sentrale detaljene som trekkes frem, de som kan gi ny innsikt i en situasjon eller fenomen. Dermed er den kvalitative analysen hele tiden en veksling mellom deler (detaljer) og helheten» (Jacobsen, 2015, s. 197).

I etterkant at transkriberingen av intervjuene i sin helhet, gjennomførte vi annotering av intervjuene. Altså laget vi en type sammendrag av intervjuene, med stikkord vi hadde valgt ut, for å kunne finne raskt fram i det store materialet vi hadde. Vi valgte innholdsanalyse som metode for å kategorisere vårt materiale. Jacobsen (2015, s. 207) sier at vi skiller mellom to former for kategorisering, den ene tar utgangspunkt i data, vi samler de data som er like i grupper vi kaller kategori. På denne måten deles dataene inn i flere grupper. Dette kalles åpen-koding eller for første-sykluskoding. Den andre formen er at forsker selv oppretter kategoriene etter at første analyse er gjort. Dette kalles aksial koding. Vi har foretatt en åpen koding, der vi har tatt utgangspunkt i tematikk som går igjen i datamaterialet vårt.

3.7 Forskningsetiske prinsipper og konfidensialitet

I møtet med mennesker må en ta etiske hensyn. I forhold til forskningsprosjektet vårt har forsøkt å vise etiske hensyn gjennom hele prosessen, i planlegging, i gjennomføring av intervju, i transkribering og i vår besvarelse. «Etikk dreier seg om prinsipper, regler og retningslinjer for vurdering av om handlinger er riktige eller gale» (Johannesen et al., 2010, s. 89). All samfunnsvirksomhet må forholde seg til regler og retningslinjer, dette gjelder også i forskningsvirksomhet. Som forsker møter en ulike mennesker, som har historier å fortelle. Forskeren har plikt til å respektere at informanten har den fulle rett til å bestemme selv hvem som får ta del i det, og hva de ønsker å informere om (Johannesen et al., 2010).

Jacobsen (2015, s. 47-52) trekker frem to prinsipper, informert samtykke og konfidensialitet, som etikken i arbeidet knyttes til. Før intervjuene kunne gjennomføres, ble prosjektet vårt meldt inn og godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) I forkant av intervjuene sendte vi samtykkeskjema (vedlegg 1) på mail til ansatte som hadde sagt seg villig til å la seg intervju av oss. I samtykkeskjemaet ble hensikten med intervjuet forklart, og det ble gitt kort informasjon om behandling av lydopptak og datamateriale. Informantene ble også informert om at dem når som helst kunne trekke seg uten negative konsekvenser, dersom noen ønsket å ombestemme seg.

Jacobsen (2015) forklarer at konfidensialitet er å verken offentliggjøre personlige data eller avsløre identitet. I samtykkeskjemaet ble det beskrevet for informantene hvordan deres personvern blir ivaretatt. Vi har derfor gitt våre fem respondenter hver sin kode (bokstaver mellom A-E) i stedet for navn når vi har transkribert datamaterialet. Intervjuene ble

transkribert kort tid etter intervjuene var gjennomført, og lydopptakene ble slettet etter transkripsjonen var kvalitetssikret. De transkriberte intervjuene ble oppbevart i henhold til personvernloven.

3.8 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet betyr pålitelighet, og validitet betyr gyldighet. I vitenskapelige studier dreier dette seg ofte om at studien skal være etterprøvable. I vår studie dreier reliabilitet seg om at forskningsprosessen er tydelig. Validitet dreier seg om at studien undersøker det den var ment til å undersøke, om prosessen oppleves transparent, styrker det reliabiliteten i prosjektet (Thagaard, 2018). Forskere er ulike, har ulik erfaringsbakgrunn, og tolker dermed ikke nødvendigvis dataene likt.

Ved å gi leser en åpen og detaljert fremstilling av fremgangsmåte for prosessen underveis i forskningen, kan man styrke reliabiliteten. En kan også styrke reliabiliteten ved å vise at det er sammenheng mellom innsamlet data og det fenomenet man har valgt å undersøke, og om man benytter relevant metode i forhold til problemstillingen. Med dette menes det at resultatet er troverdig, og det kan styrkes ved å formidle resultatet til informantene, for å få de til å bekrefte om funn og konklusjoner er gjenkjennbart. Der hvor forsker også viser til at forskningen av datamaterialet støttes av annen litteratur, er også med på å støtte bekræftbarheten (Johannesen et al., 2010). Gyldigheten av tolkningene som undersøkelsen leder til, handler om validiteten. Det er viktig at vi som forskere er kritiske til våre tolkninger av datamaterialet, og at det gjenspeiler virkeligheten vi har forsket på (Thagaard, 2018). En god analyseprosess er viktig for validiteten.

3.9 Feilkilder

En av ulempene med kvalitativ metode er det Larsen (2017) beskriver som kontrolleffekten. At intervjueren, og den formelle settingen rundt et intervju kan påvirke informanten til å svare det personen tror intervjueren vil høre. Informanten kan komme med svar som ikke stemmer med virkeligheten, og ikke er korrekt beskrivelse av deres erfaring og tanker om leirbålmotoden. Grunner for det kan være at informantene ønsker å gi et godt inntrykk, skjule uvitenhet eller rett og slett, gi et svar som er allment akseptert.

Vi valgte å ikke sende intervjuguiden til respondentene i forkant av intervjuet, da vi ønsket spontane svar. Alle var kjent med at tematikken i intervjuet ville være leirbålet, men ikke noe mer utenom det. Dette kan føre til lite gjennomtenkte eller «dårlige» svar. Årsaken til at vi valgte denne tilnærmingen var at vi ikke ønsket at svarene skulle være nøye gjennomtenkt og kanskje «faglig» riktig, som svarene kunne ha blitt om vi hadde gitt ut intervjuguiden på forhånd. Vi tenker at det å ikke gi ut guiden på forhånd, kan være med å styrke forskningsoppgavens validitet og reliabilitet. Ingen av respondentene våre opplyste at det var vanskelig å besvare på spørsmål som vi hadde, og intervjuene ble flytende samtaler. Av og til snakket respondentene seg inn på temaer selv, og som regel lot vi bare samtalen gå. Dette vil vi si styrker kvaliteten på intervjuene.

En mulig feilkilde i vår forskning kan være at intervjuene er foretatt via Teams, altså videosamtaler. Her mister vi muligheten til å fange opp kroppsspråk og små nyanser, som vil være lettere å observere ved et fysisk møte. Vi har imidlertid reist til våre informanters arbeidssted for å møte dem på forhånd at intervjuene, samt overvært et leirbål.

Vi kjente ikke til metoden på forhånd, det kan på den ene siden være en svakhet, når man forsker på et tema man har lite eller ingen kjennskap til på forhånd. Det kan på en annen side være en fordel ved at man ikke har noen forforståelser eller en preferanse for metoden, som kan være med på å skape et resultat som ikke er objektivt.

En styrke ved vår forskning er at enheten vi har undersøkt leirbålet i, har jobbet lenge og systematisk med metoden. De har jobbet mye, og over lang tid med metoden, og har dermed et godt erfaringsgrunnlag for å uttale seg. Dette er med på å styrke vårt forskningsresultat. Det å forske med en kvalitativ tilnærming, lukker i stor grad for å kunne generalisere funnene vi som forskere gjør. Vi har forsket på en avdeling i barneverntjenesten, og kan i så måte bare si noe om hvordan leirbålmetoden fungerer her.

4 Empiri og resultater

Fremstilling av resultater er analyseprosessens siste del. Her sammenfattes og formidles funnene basert på datainnsamlingen. Vi presenterer i dette kapittelet funnene vi har kommet frem til, etter å ha gjennomgått og analysert datamaterialet ved hjelp av tematisk analyse. Våre funn baseres på beskrivelser fra våre frem respondenter som vi har intervjuet. Vi vil presentere en del sitater i resultatene for å dele deres refleksjoner og tanker.

4.1 Belastninger i jobben

Og så er det jo slik sant jeg som har jobbet i ganske mange år så er det jo noen ting som jeg har gjort som jeg ikke glemmer, det er noen unger som jeg har møtt som jeg ikke glemmer. Som på en måte vil følge meg for alltid. Jeg tenker også at det er noen ting som jeg har gjort feil, som heller ikke ... var det rett, hvordan man håndterte det og hva man tenkte om folk, sant? Så med årene, så ja får man et annet perspektiv da som er at man møter flere forskjellige folk og ja. Så det synes jeg er jo altså kan være belastende (respondent D).

Samtlige informanter forteller om, og fremstår som bevisste på at de i ulik grad påvirkes og belastes i møte med klienter. Flere av informantene bruker ordene at det kan være følelsesmessig belastende å være den som skal hjelpe. Det føles godt de gangene man lykkes, når man får familiene til å ta imot hjelp, råd og veiledning. Det tas også opp at det tynger de gangene man ikke lykkes, eller det viser seg at hjelper ikke har forstått at det ikke går den veien dem hadde trodd.

Flere av dem vi intervjuet er veldig bevisste på at hvordan de har det med seg selv, påvirker hvordan de klarer å utføre jobben sin. Når man selv opplever vanskelige perioder av livet, blir det mer utfordrende å utøve en god jobb. Bevissthet rundt eget følelsesliv reflekteres over av dem vi har intervjuet.

Man blir jo sliten, jeg bruker å si at klientene er så slitsomme (ler) Neida, men det er jo slitsomt å jobbe med mennesker i krise, det er jo det. Det er jo ja, du må liksom håndtere ting her og nå å holde hodet litt kaldt ... også går det jo veldig opp og ned i forhold til hvordan man har det selv. Det vil jo også påvirke den jobben som jeg gjør.

Sånn at det er jeg litt sånn opptatt av da (respondent C).

I våre funn ser vi at alle våre intervjuobjekter med egne ord forteller om indirekte belastninger de erfarer i jobben som hjelpere. Belastning beskrives som et fenomen som er sammensatt av flere ting. Det er ikke nødvendigvis de store hendelsene som er mest belastende, også små ting kan over tid bli belastende forteller de vi har intervjuet.

4.1.1 De små tingene gjør noe med oss

Respondentene uttrykker at selv små opplevelser og erfaringer som ikke bearbeides, kan samles å føles som belastende. Små drypp av andres sorg, lidelse, frustrasjon og tristhet berører de ansatte, forteller de om. Det trenger ikke være store og dramatiske hendelsene som fester seg mest. Flere av respondentene forteller at større hendelsene, får man gjerne snakket systematisk igjennom, og debriefing på. Men det er de små tingene, som er lett å tro at det ikke fester seg, som nettopp gjør det. Noen av de vi intervjuet reflekterer over at det viktig at terskelen er lav for å snakke om også de mindre «dryppene» som smitter over på hjelper i møte med klientene.

Flere av våre informanter har opplevd å bli sykemeldt. Vi har ikke spurt om fravær og årsak til det, men for de som har hatt lyst å dele, så har vi snakket litt rundt det. Noen delte at fraværet har vært relatert til arbeidet. Det ble nevnt årsaker som stort ansvar, stor arbeidsbelastning og at man ikke klarte å kjenne etter at det var for mye.

4.2 Er leirbål nyttig

Vi har stilt spørsmål om nytten av leirbålet. Vi har spurt om den ansatte opplever at metoden hjelper, og eventuelt på hvilken måte hjelper den?

Der inne (på leirbålet) kan jeg si ting, jeg kan utlevere meg og mine følelser, og åpne opp i et rom i meg, også trenger vi ikke å analysere hva handler det om og hvorfor ble det slik. For det har jeg vært utsatt for en del ganger tidligere. At liksom, vi får deg opp på tavla og så ser vi hva som skjedde med deg. Det er jo terapeuter. Men der får man lov til å bare få det ut og så levnes det der – det er veldig godt (respondent B).

Å dele sine tanker om hva en dypest sett føler om klientrettede hendelser og opplevelser i arbeidet de utfører, sies av dem vi intervjuet å være godt og virkningsfullt. En av respondentene sier at det er som om jeg kvitter meg med noe, når jeg har delt med de andre, når jeg er blitt hørt og har kastet det på bålet. Men det kan også være tungt å gå inn i leirbålet.

Det kan jo alltid være litt sånn krevende, du stiller deg på en litt annen kanal enn i forhold til andre typer arbeidsoppgaver. Så den kan jeg kjenne, en litt sånn ... motstand, på lik linje med når jeg har gått i terapi eller gruppeveiledning. Litt sånn, åh, orker jeg å gå inn i det rommet i dag, der jeg kjenner etter og deler med de andre (respondent A).

Respondent reflekterer videre over det, og sier at jo mer man kan kjenne på det at en ikke orker, desto viktigere og større kan behovet være for å gjennomføre det.

Det kommer fram at ved å ha leirbål, så opplever ansatte at man kan klare å vente med å dele ting som en ellers ville ha delt med en kollega. Man utsetter å gå inn til kollegaen for å snakke om saker, når du vet at du har en arena hvor en kan dele. Dette forutsetter at det ikke er så langt tid til kommende leirbål. Alle forteller at det er til hjelp å lytte på andre, at det er en stor del av selve leirbålsprosessen, og ved å dele gjør man også en jobb for hverandre. En informant forteller at hen er blitt bedre kjent med eget følelsesregister, og snarere vet hvilke følelser og reaksjoner som vekkes i hen nå, kontra før metoden ble tatt i bruk.

4.2.1 Delta, dele og lytte

Det er godt å legge igjen det man bærer på bålet, noen sier at de føler at de "kaster på bålet" det de deler. En informant sier at i leirbålet er det fokus på hens følelser, og på følelsene akkurat der og da, og hva det gjør med hen, det synes informanten er godt. At det som er delt legges igjen i rommet når leirbålet er over, er veldig godt uttrykker hen.

I leirbålet kommer det fram følelser som en ellers i arbeidet som hjelpere ikke snakker høyt om. Følelser som avsky, sinne, sorg, redsel, frustrasjon og skuffelse kjenner respondentene på, og at det kan oppleves som litt skamfullt å kjenne at man har disse følelsene rettet mot klientene. Det å få si det høyt, snakke om det i gruppen med dine kollegaer, oppleves som

befriende og godt. Ikke bare det å få si det, men også det å høre at andre kjenner på det samme som deg. Respondent D sier «Det jo litt avgiftende når man da sier det høyt og snakker om det, at det er dette jeg føler.»

Våre data viser at hjelperne har en helt tydelig formening om at deres bidrag i leirbålet, bidrar positivt til kollegiet. Alle respondentene opplyser også at det er meningsfylt å lytte til andres bidrag. Respondent B sier at «Vi terapeuter skal jo ta vare på andre, det er veldig fint å høre at vi er sammen om å kjenne på ting som er vanskelige. Den opplevelsen sitter jeg igjen med når jeg hører på de andre.» Respondentene forteller om at det er godt å dele, og få validering fra kollegaene. Noen sier at de opplever det som en slags felles avgiftning, for at man kan godt kjenne seg igjen i det den andre forteller. Det tas opp at det er godt når dyktige kollegaer du anser som faglig sterke og gode, også deler følelser og hendelser som du kan kjenne deg igjen i.

Støtte fra kolleger og en opplevelse av at dem man jobber med, vil deg oppriktig vel «vi står sammen om dette, og du er ikke alene» er opplevelsen respondentene har av å dele og å ta imot. Noen har opplevd at det har noe å si for arbeidsmiljøet å ha denne arenaen hvor en kan dele med de andre. Leirbålet fører til mindre «korridorsnakk», man går ikke og snakker så mye i gangene, og det tas ikke opp så mye saker i lunsjpausene sier en informant. En annen sier «...man vet at det kommer til å være et leirbål, man kan spare ting til da» (respondent E), noe som oppgis å oppleves positivt for arbeidsmiljøet for flere av informantene.

4.3 Trygghet

I analyseprosessen kommer det tydelig frem fra respondentenes side at det er svært viktig å føle seg trygg, for å kunne dele. Flere av de vi intervjuet sier at man må kunne stole på at det man sier der, blir på leirbålet. Respondent D redegjør om det å dele «Jeg tror jo du må være trygg på gruppen. Du være trygg på dem du er sammen med, og ha tillitt til dem».

Det oppleves som en trygghet at det som tas opp på leirbålet, ikke blir tatt opp i etterkant av kollegaene dine. Gruppen har en felles forståelse for at når leirbålet er avsluttet, snakkes det ikke mer om. Samtlige forteller at dette er utelukkende positivt med metoden. Når det kommer nyansatte, kan dette skape litt usikkerhet. En ansatt sier følgende om dette:

Det er trygt å dele med de ansatte som vi har nå, som jeg kjenner. Ved nyansatte så vil jo det aktivere, jeg vil jo lure på hvordan responderer denne personen på det jeg deler da, og det jeg har følt. Sitter den personen med fordommer for at sånn bør man ikke føle eller? Så det er jo det å bli kjent med de andre deltakerne (Respondent A).

En av respondentene reflekterer over at i arbeidsmiljø med hyppige omskiftinger i personalgruppen, vil tryggheten kunne utfordres. Det tar tid å skape trygghet, det vil nok være lettere gjennomføre suksessfullt leirbål med ei stabil personalgruppe. Noen av respondentene mener at arbeidsmiljøet på deres avdeling er blitt bedre, etter at metoden ble tatt i bruk.

4.4 Kollegaivaretakelse, anerkjennelse og validering

Respondentene forteller om at det er viktig for dem å få en type bekreftelse på at det som ble tatt opp i leirbålet er blitt hørt, og tatt imot av de andre. Å lytte til andres bidrag, er som tidligere nevnt i resultatene nyttig for deltakerne av leirbålet. De ansatte kjenner på at de blir ivaretatt av hverandre, de forteller at det er godt å dele med gruppa, og det gjør godt å lytte til sine kollegaer. Når saker tas opp oppleves det som om at det blir noe «vi» deler og bærer sammen forteller noen av respondentene.

Flere oppgir at de har hatt gode opplevelser med leirbål, hvor en opplever seg ivaretatt, uten at grenser trækkes over. En respondent forteller om hvordan det oppleves å dele «Jeg tror det har hjulpet meg veldig i hvert fall, både det med dele og lytte til andre, det er en stor del av prosessen. Når vi deler med hverandre så gjør vi en jobb også for hverandre» (Respondent B). Flere forteller at de har en følelse av at de er ivaretatt, de føler varme og støtte fra sine kollegaer. Et eksempel på dette er utsagt fra respondent D «kanskje det som står sterkest etterpå, det er den kollegastøtten, på en måte at du føler at de vil deg vel. Jeg kan kanskje føle en slags lettelse». Det å dele og lytte, sies av noen respondenter å hjelpe å få plass sine egne tanker og følelser på plass.

4.5 Leders rolle

For å komme i gang med metoden, og for at den ikke skal bli noe som bare er forsøkt og forkastet, er det viktig at arbeidet er initiert av leder mener de vi har intervjuet. Det at leder har tatt initiativ til å innføre, igangsette og fremholde arbeidet er viktig for at det skal fungere.

En respondent sier at det er vårt ansvar å møte opp, være klar og forberedt til leirbålet, lytte og dele.

Noen forteller at dem opplevde at lederen som introduserte dem for metoden, gjorde det fordi lederen oppriktig ønsket dem godt. På spørsmål om de tror leders initiativ er suksessfaktor for å lykkes med metoden, svarer en vi intervjuet «Ja absolutt, ja. Leder er kjempeviktig som har troen på det samme som vi har troen på. Så det kan jo være en årsak til at noen ikke har fått det til» (Respondent B).

Tidligere var leder med på leirbålene, leder tok da ansvar for å gjennomføre og sørge for at man møtes til leirbål. Dette noe overordnede ansvar har leirbålmester i dag. Det byttes på hvem som er leirbålmester. Denne har et ekstra ansvar for at det møtes opp til leirbål, for å gå igjennom reglene for metoden og for å lede gruppa gjennom prosessen. Tiden er fastsatt i kalender, det skal ikke legges andre avtaler til dette tidspunktet, noe som gjør det forutsigbart. De vet når og hvor det skal være. «Det er fast tid, vi vet at det er, det er egentlig litt obligatorisk, vi setter ikke opp andre møter da, Med mindre det er skikkelig krise. Så det liker jeg veldig godt» (Respondent C).

4.6 Metodens rammer og struktur

En av faktorene som mange nevner som utslagsgivende for at de liker metoden er rammer og tidsbruk. Dette er en enkel metode, det er ikke vanskelig å forstå “spillereglene” den er fastsatt i kalenderen, den tar ikke lang tid.

Jeg liker at det ikke tar så jævla lang tid og at det ikke er så tidkrevende. Det krever ikke så veldig mye. Det er en gitt struktur som ikke er så vanskelig å huske. Det er liksom ikke så, det er ikke så mye. Man skal ikke lage ringer på magen og klappe seg på hodet samtidig (Respondent C).

Etter leirbål er det flere som oppgir at det føles godt å ha delt, og alle oppgir at det er fint å lytte. De aller fleste forteller at det føles godt i etterkant, og noen kjenner på en lettelse når de har delt. En respondent forteller at leirbålet som metode ikke er utmattende, og passer fint inn i arbeidshverdagen.

Leirbålet er såpass moderat i dybde at det passer slik sett fint inn i en arbeidshverdag uten å forstyrre for mye før og etter. Det tar den timen det tar, det er inntrykket fra avdelingen også, de fleste klarer fint å ta opp igjen arbeidsoppgavene (Respondent A).

Leirbålets faste struktur er noe som uttales som positivt fra respondentene. En av respondentene forteller at hen slet litt med å sette ord på og kjenne igjen egne følelser. Metoden har gjort hen mer bevisst på egne følelser, og at det nå er lettere å kjenne igjen ulike følelser. Flere liker at man ikke blir avbrutt, men får snakke og gråte om en vil, til en selv føler seg ferdig med å fortelle – uten at en blir berørt eller trøstet.

4.7 Forbedringspotensialer i metoden

Flere savner at leder deltar på leirbål. Majoriteten av respondentene mener at det kunne vært bra om leder var med i leirbålet. Noen mener at det gått greit om leder var der, men at det også fungerer godt uten leder.

Å finne følelsen før man kobler den til hendelsen, er noe som kan oppleves som vanskelig. Noen ganger kommer hendelsen først, før man klarer å kjenne på hvilken følelse det var. En informant sier at det oppleves nesten som om man mislykkes litt, for en vet hva metoden ber om, men det er ofte situasjonen som dukker opp først.

En annen tilbakemelding flere av respondentene kom med, var vedrørende det å gi tilbakemelding. Noen opplever at det er noe vanskelig å vite hva som er tillatt og ikke. Det savnes tydeligere føringer på dette, skal man bare ta imot å si takk, eller skal man knytte det til at det har effekt for meg å lytte på deg, er et spørsmål som dukker opp. Enkelte opplever akkurat denne delen som noe anstrengende. En respondent forteller om tilbakemelding etter deling:

Noen velger å ikke si noe. Det er litt slik, takk for at du delte, takk for at du delte, takk, ikke sant, så blir det liksom litt sånn, også skal jeg si takk for at du delte. Det er kanskje det kleineste med metoden (Respondent D).

Respondent D siter videre at «Man skal liksom si noe, men så skal det være slik og slik, og det skal være støttende». Hen reflekterer over at det kanskje hadde vært best om alle bare sa akkurat det samme, ingen andre nyanser, en for eksempel «Takk for at du delte»

Det vises at det er litt ulike oppfatninger av hvordan det oppleves å gi tilbakemelding til det som er delt, for noen så synes de det er fint slik som de har det nå, og for andre så er det fortsatt litt vanskelig med responsen på deling.

5 Diskusjon

I dette kapitlet vil vi diskutere empiri og resultater opp mot teori og vår problemstilling.

5.1 Jobben belaster og påvirker

Ja det (belastning) tenker jeg absolutt at det innebærer. Du sitter jo og hører på mennesker i krise. Det er jo derfor de er hos deg. Men det er jo selvfølgelig en belastning det der med at en tar med seg tankene hjem. Tenke på enten hva man kan gjøre for dem videre, altså man er jo egentlig på jobb. Det kan være en belastning. Også litt det der at man prøver å få til alt. Man vil liksom hjelpe dem med alt. Og det kan slite deg ut både fysisk og psykisk (respondent E).

Tre av respondentene våre forteller at de har vært sykemeldt i jobben, hvor to oppgir at årsaken var jobbrelatert hvor ene oppgir følgende:

Og det var nok fordi jeg har peisa på for lenge, og ikke kjent etter noen plass. Og bare ja nå er jeg sliten, da må jeg jobber fortære. Det ble ikke fanget opp på noe vis, men jeg var heller ikke ærlig på det, for det er jo et tegn på svakhet, ikke sant? (Respondent C).

Sykefraværstatistikken (2020) viser at hjelpeyrker har en høy andel sykefravær. Statistikken sier ingenting om årsakene, men Isdal (2017) stiller spørsmålet om det kan rett og slett være belastningene i hjelpeyrkene som er for krevende og derfor en forklaring på sykefraværet. Kan det være at belastningene har ført til mental slagside? Som tidligere nevnt så er mennesker vanligvis enormt sterke individer som betyr at hjelpere har god kapasitet til å tåle

mye over tid. Derfor vil hjelpere tåle mye belastninger, og hjelpere må også påberegne et visst ubehag i hjelpeyrket. Isdal (2017) mener det er viktig at hjelpere og ledere har kunnskaper om belastninger, og man må erkjenne at klientarbeid fører til belastninger og påvirker enhver. Det er viktig at både leder og ansatte handler deretter. Ifølge Høgseth (2023, s. 28) så kan ingen mennesker holde ut hva som helst. Alle har et «breaking point», et punkt hvor man ikke holder ut mer.

Respondentene oppgir ikke om hen ble sykemeldt før eller etter de startet med leirbål, og respondenten C oppgir ikke hvorfor hen ser på det som en svakhet. Kanskje kunne situasjonen til respondentene vært noe annerledes om det var mer kunnskap og bevissthet om belastninger og psykiske skadevirkninger, og åpenhet rundt reaksjoner til en hjelper, men det kan man ikke si for sikkert. Erfaring viser dessverre at alt for mange ansatte på helse – og sosialfeltet unnlater å si fra hvordan de har det og skjuler sine vansker eller belastninger. Det kan ha ulike årsaker, det kan være i frykt for konsekvenser, at kollegaer ser ned på dem eller at arbeidsgiver skal «straffe» dem eller manglende kunnskap om belastningsreaksjoner (Isdal, 2021, s. 41). Ut fra våre funn kan leirbål være et godt tiltak for å sikre åpenhet, bevissthet og erkjennelse for hjelpere, og dermed et viktig bidrag for at en hjelper skal kunne håndtere de ulike belastningene.

Isdal mener at de som brenner mest for jobben er i størst risiko for å oppleve sekundærtraumatisering (Isdal, 2017). Dette kan henge sammen med at hjelpere ofte har stor grad av empati. Empati kan derfor bli en belastning. En hjelper kan kjenne så sterkt på lidelsene til klienten at den til slutt blir en del av hjelperens egne følelser (Håkonsen, 1999). Isdal (2017) mener at hjelperne må være bevisst og lære seg å ta kontroll på empatien. Videre mener Isdal at hvis man ikke tør å ta innover seg de følelser som oppstår kan det føre til større fare for utvikling av sekundærtraumatisering. Det vil være viktig at hjelperen som møter den andre med sine sorger, aggresjon, sinne og sårbarhet er kjent med hvordan møtet med den andre kan påvirke hen.

Isdal snakker om å rasjonere sin empati. For å unngå at den tapper oss for krefter må en hjelper ta styring og kontroll over egen empati (Isdal, 2017, s. 168). Dette betyr nok ikke at man ikke skal vise empati ovenfor sine klienter, men heller at man er bevisste på hvor mye innlevelse skal man ha, og bruke empatien når det er nødvendig. Ifølge Isdal (2017, s. 168) er ikke 100% empati bra hvis det betyr 100% tilstedeværelse, for dette vil slite en hjelper ut.

Eksempelvis en klient som forteller om vold fra en tillitsperson, og du kjenner at det går veldig inn på deg, kan du gjøre små ting for å lette noe på det emosjonelle som du kjenner på, ved å ta kontroll på kroppen og empatien. For å ta kontroll kan man eksempelvis skifte sitteposisjon, se ut av vinduet eller notere underveis. Dette vil gjøre at man klarer å gå ut og inn av emosjonelle kraftfeltet og du kontrollerer empatien. Dette er et tips til hjelpere, men det er viktig at man ikke faller ut av samtalen med klienten, eller at man fjerner all sin empati da dette mulig kan oppfattes av klienten, som igjen kan påvirke relasjonen mellom hjelper og klienten. En hjelper må være bevisst sin empati, lære seg å gå ut og inn av empatien og det emosjonelle kraftfeltet. Når en hjelper gjør dette så tar man kontroll over egen kropp og på denne måten vil trolig det bli en mindre belastning å høre om volden.

Så jeg tror nok at belastningen er jo at man står sammen med familien i disse.. de er det jo de som har den største belastningen, men det videreføres jo på en måte. Når du har gjort dette i mange år, ikke sant? (respondent C).

Charles R. Figley (referert i Isdal, 2017) har i litteraturen redegjort for hvordan belastningen til familien overføres til hjelperen, og at hjelperen er i risiko for å utvikle sekundærtraumatisering og compassion fatigue. En undersøkelse gjort av Bride (2007) viste at sosialarbeidere som opplevde indirekte belastninger i sitt klientarbeid ville utvikle og oppleve symptomer på sekundærtraumatisering.

Det som jeg selv opplever, er det å gå inn i opplevelser og vanskelige følelser hos det andre mennesker som jeg nå virkelig har fått kjenne på kroppen, hvor det setter seg i min kropp på cellenivå, mer eller mindre. Det gjør at jeg er aktivert, det gjør at jeg ikke får sove på natten, det gjør at jeg svetter, ja. Uten at jeg har vært utsatt for noe. Det har jeg virkelig kjent på. Og så er det selvfølgelig det at man har lyst til å gjøre en veldig god jobb, og man har lyst til å hjelpe dem, så mye som mulig og så er det ikke alltid det er slik det blir (Respondent B).

Respondenten beskriver fysiologiske påvirkninger en hjelper kan oppleve, og hvordan andres opplevelser og følelser berører og kan bli en belastning for en hjelper. Hjelperne setter seg inn i personers situasjoner og føler deretter, det ligger i menneskets natur og fysiologi. På denne måten blir hjelperne smittet av andres reaksjoner. (Isdal, 2017, s. 152). Dette finner man igjen

hos flokkdyr, og i teorien om at mennesker er flokkdyr. Mennesket er avhengig av å bli «smittet» av andre for å kunne overleve ved å reagere på fare og trygghet (Isdal, 2017). Her kan man se til det autonome nervesystemet vårt. Det sympatiske nervesystemet aktiveres ved fare, mens man etterpå har behov for aktivering av det parasympatiske nervesystemet.

Hjelpere som jobber uten stopp og som stadig får sitt sympatiske nervesystem aktivert, vil stå ovenfor en større helserisiko enn de som finner tid og sted til å få det parasympatiske aktivert (Isdal, 2017). Leirbål kan være et trygt sted hvor en kan koble inn det parasympatiske nervesystemet. Til tross for at våre informanter forteller om at jobben påvirker og belaster dem i ulik grad er det også en gjennomgående glede og tilfredshet med å være en hjelper og det å jobbe i barnevernstjenesten. Respondentene i vår undersøkelse gir alle uttrykk for at dem trives i jobben sin som hjelper og at det gjør godt å hjelpe andre, men at det også medfører belastninger.

Det er krevende å stå sammen med mennesker i lidelse og kriser. Samtidig føles det veldig godt når man hjelper andre mennesker. Flere studier har til tross for dette vist at jobbtilfredshet kan motvirke ansattes symptomer på utbrenthet og sekundærtraumatisering. Jobbtilfredshet defineres som positiv emosjonell reaksjon som henger sammen med at en hjelper opplever mestring og utbytte av jobben sin.

Gunn Astrid Baugerud undersøkte i 2017 forekomsten av symptomer på utbrenthet og sekundærtraumatisering i barnevernstjenesten hvor også jobbtilfredshet ble kartlagt. 70 % hadde symptomer på moderat utbrenthet, men 37% hadde symptomer på sekundærtraumatisering. 84% skåret på jobbtilfredsstillelse som viser at en høy prosentdel overordnet er fornøyd med jobben sin (Baugerud, 2019). Dette kan, i sammenligning med andre studier, tyde på at jobbtilfredshet kan være en motvekt mot indirekte belastninger i hjelpeyrkene. Dog må man huske at de som brenner mest for jobben sin er i større risiko for å utvikle sekundærtraumatisering. Det er uklart om de som brenner mest for jobben har høy grad av jobbtilfredshet, eller et større ønske og engasjement om å hjelpe, eller at dem ikke klarer å porsjonere empatien sin. Det er flere faktorer som kan påvirke dette, men det vil ikke bli diskutert ytterligere i denne oppgaven.

Det er spennende å være en hjelper og det kan berike og endre deg som menneske (Haavik & Toven, 2020. s. 14). Det kan endre livet ditt på godt og vondt. Det er et yrkesvalg hvor man

bli preget av smerte, sorg, ondskap og tragedier som setter preg enten man vil eller ei. Oppsummert kan man si at det å være hjelper inneholder både gleder og sorger, belastninger og berikelser (Isdal, 2017, s. 71).

5.2 Erfaring med leirbål

5.2.1 Leirbål avgifter

Og på langsiktig også, når man blir god på leirbål og har det kontinuerlig, så klarer du å kvitte deg med det du deler. I hvert fall til en viss grad. Noen ganger så går jo kanskje frustrasjonen aldri over. Men akkurat det med den avgiftninga, den tror jeg fungerer (respondent C).

Alle respondentene oppgir at metoden i ulik grad er til hjelp for dem. Noen bruker ordet avgiftning, at de føler seg avgiftet etter leirbål. Formålet med leirbål er at det fører til avgiftning av “giftstoffer” som vi mottar i møter med andre mennesker i form av at vi tar inn over oss andres lidelse, smerte, angst og traumer (Isdal, 2017, s. 177). En av de vi intervjuet omtalte metoden som universalforebyggende og sammenligner en bilvask med avgiftning ved at den forebygger kanskje først og fremst langvarig slitasje. Konsekvensene av å ikke bli kvitt giftstoffene under avgiftningen kan være ulike tilstander som blant annet compassion fatigue, sekundærtraumatisering og utbrenthet.

Det at jeg synes at noen, at jeg føler avsky mot noen, det er jo, jeg kjenner jo litt sånn skam, jeg skal jo være en hjelper, jeg skal jo ikke.. samtidig så er det jo litt avgiftende når man da sier det høyt og snakker om det, at det er dette jeg føler (respondent D).

En respondent sier at leirbålet for hen oppleves som en katarsis. Katarsis betyr ifølge den norske akademiske ordbok renselse. Videre er den psykologiske betydningen beskrevet som følelsesmessig frigjøring som man kan oppnå gjennom plutselig innsikt i sine egne, skjulte sjelelige konflikter og avreagering (NAOB u.å.). Katarsis kan bety å lette sitt hjerte for ubehagelige og vanskelige følelser. Det er nettopp dette som skjer på leirbålet for flere av våre informanter, leirbål blir et sted hvor man får reagert på alt man opplever med klienter og man blir lyttet til. En respondent beskriver at det er en renselse å få dele og snakke ut i leirbålet, og det betyr mye for hen å få avgiftet seg på en slik måte.

Isdal (2017) mener at det å avgifte seg er en viktig faktor for å kunne leve godt og ha god helse. Det er ikke bare viktig for en hjelper, men også for kollegaene, arbeidsgiver og klientene. Ved mulighet for avgiftning som en del av ivaretagelse av en hjelper, vil arbeidsgiver mest sannsynlig få en stabil personalgruppe som kan bidra til kollegastøtte og et godt psykososialt arbeidsmiljø. En ustabil personalgruppe med høy turnover og sykemeldinger kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet, kollegastøtten og klientens hjelpetilbud. En annen viktig faktor er at en hjelper som har mulighet til å avgifte seg, vil også ha det bedre utenom jobb og på den måten vil det være viktig for de nære rundt oss i privatlivet også (Isdal, 2017). Det å avgifte seg kan ha avgjørende betydning for både arbeidslivet og privatlivet.

Det trenger kanskje ikke nødvendigvis å være gjennom metoden leirbål da det kan finnes andre tiltak som også kan ha samme nytten. Fiskerbenken er et alternativ hvor man også får mulighet til å avgifte på samme måte som i leirbålet. På fiskerbenken sitter man ved siden av hverandre, mens man i leirbålet sitter i ring og ser derfor hverandre. Noen mener at det kan være enklere å snakke om vanskelige følelser og situasjoner når man ikke sitter ovenfor hverandre og ikke ser ansiktet, men i vår undersøkelse virker ikke dette til å ha noen betydning for bruken og nytten av leirbålet.

Det kan kanskje også finnes andre metoder eller måter å gjøre det på, men leirbålet oppfattes som en enkel metode som kan gjennomføres uten at det kreves omfattende opplæring og den er laget slik at alle kan bruke den så lenge man jobber klientrelatert.

5.2.2 Bevissthet på egne følelser og reaksjoner

Det er noe med, at det som jeg tenker er forebyggende er jo det å kunne koble på hva jeg føler i de ulike situasjonene. Altså i det, det å være bevisst og det og kanskje, metakognitiv - hva føler jeg om å føle dette eller hva tenker jeg om å føle dette (respondent D).

Ut fra våre funn tyder det på at leirbålet fører til at deltakerne blir mer bevisst på hva jobben gjør med dem og hvordan dette påvirker dem. Rotschilds (i Isdal, 2017, s. 109) mener at en

persons egen kontakt med, og bevissthet på egen kropp er den viktigste informasjonskilden man har. Det er viktig å vite hva som skjer med oss som hjelper. Ifølge Rotschild må man vite hvordan man selv kan påvirke og endre kroppslige reaksjoner for å forebygge compassion fatigue.

En respondent oppgir at hen trenger å få ut følelsene sine, uten noe annet skjer:

Jeg trenger ikke at mine kollegaer skal fikse de følelsene jeg har. Noen ganger trenger jeg bare å få dem ut. Og det får man i leirbålet. Vi er jo så raske å komme til problemløsning og skal fikse, og det får du ikke lov til i leirbålet. Så er det jo min følelse, jeg trenger ikke at noen skal forklare den (respondent C).

På samme måte som indianerne hadde et behov for et sted hvor de kunne være svake, har hjelpere også behov for et sted å være svake. Et sted man kan reagere og dele sin smerte. Leslie Greenberg (referert i Isdal, 2017, s. 183) er mannen bak emosjonsfokusert terapi (EFT) som det er komponenter av i metoden leirbål. Han mener at emosjoner er vår grunnleggende drivkraft og at det er emosjonene som styrer og motiverer våre handlinger. Greenberg skiller videre mellom primære adaptive følelser og sekundære maladaptive følelser. De sekundære maladaptive følelsene kommer som en reaksjon når det ikke er mulig å uttrykke den primære følelsen. Det kan være at man ikke kan uttrykke den primære følelsen på grunn av den gjør oss sårbar eller skamfulle. Eksempelvis hvis en hjelper har en smerte over en klient som har opplevd en alvorlig voldshendelse så vil den smerten først bli forløst når hjelperen kan uttrykke akkurat den følelsen og hvor den kom fra. Det er dette som kan skje i leirbålet:

Jeg liker at det er slik, at det er fokus på dine følelser og hva du følte der og da. Hva gjør det med meg... Det er akkurat den biten jeg liker veldig godt og tenker at er veldig positivt, at man er nødt til å grave litt i seg selv (respondent D).

Avgiftningen i leirbålet kan først skje når man går til kjernen av de belastninger man blir utsatt for (Isdal, 2017, s. 183). Eksempelvis vil en ansatt få sin primære følelse forløst i leirbålet ved å fortelle om den. Videre vil kollegaene først kjenne på medfølelse når man deler sin primære følelse og hva den faktisk handler om. Ut fra Greenberg sin teori må en hjelper finne tak i sin primære følelse for at man skal få optimal effekt av leirbål slik at man skal få avgiftet seg. Det gjelder også for at man skal få medfølelse fra andre deltakere, noe som anses

som viktig i leirbålet. Dette blir presentert senere i diskusjonen hvor vi redegjør for at kollegastøtte oppleves som viktig for våre respondenter. Hvis en deltaker ikke finner tak i sin primære følelse kan det trolig føre til at leirbålet ikke fungerer optimalt og en konsekvens kan da være at deltakeren ikke blir avgiftet. Et viktig moment i leirbålet er derfor å få tak i følelsen som det egentlig handler om og det hviler et ansvar på deltakerne å kjenne ekstra godt etter den primære følelsen (Isdal, 2017, s. 183). En vi intervjuet forteller at leirbålet gjør at hen blir mest bevisst på hva hen føler og at det har en forebyggende effekt senere:

Og så er det noen ganger at jeg kjenner, ja er det en slik løs tråd som er der, eller hva er det dette handler om. Jeg tenker at det å, ja det å øke bevisstheten på hva jeg tenker om det jeg føler, og hva jeg føler, om det jeg føler i møte med folk, mest sannsynlig har en forebyggende effekt for belastningen senere. Jeg tenker jo at man må jo være ganske påkoblet på seg selv. Det tror jeg denne metoden hjelpe på at man kanskje kan si litt om hvor jeg er akkurat nå og lande litt i møte med andre (Respondent D).

Noen respondenter fortalte at det noen ganger oppleves som vanskelig å finne følelsen ved at situasjonen er den som dukker opp først, ikke følelsen. Det kan også tenkes at deltakerne ikke alltid vet hva som er følelsen. Kanskje er det mange følelser, og på den måten vil det være vanskelig å finne den primære følelsen. Dette kan føre til at en deltaker unngår å dele på leirbålet fordi man blir usikker på hvilken følelse man skal dele. Det vil være ugunstig om en deltaker unngår å dele bare fordi man ikke helt vet hvilken følelse man skal dele. Hvis dette skjer vil metodens struktur hindre avgiftning for denne deltaker, som igjen er negativt for hjelperen.

En respondent fortalte at de i begynnelsen hadde ulike følelser skrevet opp for å hjelpe dem med å finne tak i følelsen. Dog vil ikke en oversikt over ulike følelser hjelpe deltakeren, hvis man ikke vet hva som egentlig er den primære følelsen. Noen har kanskje da behov for å dele en situasjon først, og kanskje vil man i løpet av delingen komme frem til hvilken følelse som er den primære følelsen, og på denne måten vil deltakeren avgifte seg. Det kan likevel tenkes at det å snakke om situasjonen, vil også virke avgiftende for deltakeren selv om man ikke deler sin primære følelse, men det vil da ikke være helt i tråd med Greenberg sin teori eller Isdals oppskrift på leirbålet. For noen deltakere kan det kanskje være nok med å dele det, få det ventilert og kaste det på bålet.

5.2.3 Leirbål og klientarbeid

Leirbålet vil med en avgiftningsprosess sørge for at man får et sted å reagere og hindre at man kan utagere reaksjonene hvor som helt og når som helst, og på hvilken måte som helst (Isdal, 2017, s. 178). Hvis man som hjelper ikke får mulighet til å dele vanskelige følelser og avgifte seg kan dette være skadelig for hjelperen, samtidig som det vil kunne påvirke hjelperen sitt forhold til klienten. Det vil også kunne påvirke evnen til å hjelpe klienten, noe som gjør at hjelperen kanskje blir tilført en tilleggsbelastning, ved at det kan belaste at man ikke klarer eller ikke er i stand til å hjelpe klienten. En respondent forteller om hvordan et klientmøte ble etter at hen hadde kastet følelsen på bålet:

Slik som den saken jeg refererte til sist, den kasta jeg jo på bålet for 14 dager siden, og jeg har faktisk klart å forholde meg ganske rolig, ifht denne faren. Og det tror jeg kanskje har noe med at jeg kastet den frustrasjonsfølelsen og irritasjonsfølelsen på bålet. At den ikke har vært der hele tiden, altså jeg har klart å legge det litt bort, å fokusere på det jeg skal gjøre å ikke la den få ta overhånd. Så det tenker jeg absolutt at det kan hjelpe ja (respondent C).

Leirbål kan ut fra funnene antas at det kan ha en betydning for klientmøter hvis man skal se til informantens eksempel overfor. Det kan tyde på at man kan håndtere situasjoner og klienter på en annen måte ved jevnlig leirbål, enn hvis man ikke har det. Dette er usikkert, og det er sannsynlig at andre tiltak også kan bidra. Dog hvis man ser til informantens eksempel overfor så har hen følt at leirbål har hjulpet hen og påvirket positivt møte med klienten i ettertid, og det har kanskje spart hjelperen for en tilleggsbelastning.

5.2.4 De små dryppene

Det er jo kanskje disse små dryppene at man gang på gang får dette her, åh andres sin tristhet liksom siver inn på meg og berører meg, at andre er misfornøyde eller aggressiv eller altså. Jeg tror jo at slitasjen ligger vel så mye der som igjennom de store dramatiske hendelsene som av og til skjer. Jeg tror nesten det pågående følelsesmessige belastningen ved å bli berørt da, jeg tror, det er jo tema som lett berører en snakker med folk om. Jeg tror det er viktig at terskelen er lav (Respondent A).

Det er lav terskel for hva man kan ta opp i leirbålet. Det kan være hva som helst og hvilken som helst følelse fra klientrelatert arbeid. Det trenger ikke å være “de store tingene” som for eksempel at et barn er blitt utsatt for alvorlig omsorgssvikt eller seksuelt overgrep, en klient har tatt selvmord eller man selv er utsatt for trusler eller vold. Informantene gir heller eksempler på «de små tingene» som tas opp i leirbålet. De «store tingene» som nevnt ovenfor er ikke nevnt som eksempler i våre undersøkelser.

Noen eksempler på «de små tingene» er at man er irritert, sint, frustrert på klienten sin, man har følt redsel for en ungdom eller man føler en sterk omsorg for en klient. Andre eksempler er at man kjenner sorg for at man ikke får til å gjøre jobben sin eller at man står «å stamper i dritten og kommer ingen vei» som respondent C uttalte. Flere av respondentene forteller at de av og til kan føle avsky for klientene sine, og at det er skambelagt å føle dette ovenfor noen man skal hjelpe. Ut fra dette, og ut fra hva respondentene oppgir så virker det til at «de små tingene» påvirker dem mer enn de store tingene, og kan slite dem ut over tid. Å slite med å få til endringer, føle tristhet over en mor som ikke får se barnet sitt, eller oppleve at foreldre ikke følger opp det som er avtalt, er eksempel som kan skape en viss slitasje og ulike følelser hos hjelperen.

Dette var noe overraskende for oss da vi trodde at det var mer de dramatiske eller «de store tingene» man tok opp i leirbålet. «De store tingene» tar man også med seg, men når det skjer, får ansatte straks oppfølging og man snakker mer om det, enn de «små tingene». “De små tingene” er dagligdagse følelser og tanker som skaper belastning for en hjelper, og ut fra våre funn så er det behov for fast oppfølging på dette også.

På samme måte som “de store tingene” må snakkes om, må de “små tingene” også snakkes om. Dette kan skje via leirbål eller andre typer debrifing. Som tidligere nevnt så mener Isdal at det er behov for en kombinasjon av flere tiltak. Debrifing i den ene enden av skalaen, veiledning i midten og konsultasjon i den andre enden.

Noen arbeidsplasser har kanskje ikke noe konkret skille mellom disse tiltakene og har kanskje bare én arena for å få dekket disse behovene. Så kan man jo stille seg spørsmålet om én arena er nok eller bør man ha et tydelig skille på hva som er hva. I forhold til leirbålet er det tydelig at respondentene synes det er veldig godt at man ikke får noen tilbakemelding på det man deler. Hvis man har en blanding av flere tiltak vil man nok mest sannsynlig få en

tilbakemelding av noe slag. Dette vil virke motsatt enn formålet med leirbål hvor man skal få mulighet til å avgifte seg, eller kaster det på bålet som respondentene sier, uten å ta hensyn til andre eller at man skal få råd, oppmuntrende ord og analyse av det man sier. Kanskje vil det være at noen unngår å dele eller ta opp en utfordring eller tanke fordi dem rett og slett ikke orker å ta imot det de får tilbake. Dog vil det i et arbeidsliv være behov for tilbakemelding, evaluering og faglig vurderinger. Det er derfor viktig å ha flere tiltak.

Alle vi intervjuet oppgir at det er behov for mer enn bare leirbål. Respondentene i vår undersøkelse har flere tiltak, leirbål i kombinasjon med reflekterende team og avdelingsmøter. I de to sistnevnte tiltak kan de ta opp saker og få faglig rådgivning og veiledning.

En respondent mener at metoden leirbål er for spinkel til at den i seg selv forebygger mot psykiske skadevirkninger, og omtaler den som en brannslukkingsmodell. Likevel er hen positiv til metoden og mener at den vil være forebyggende sammen med andre tiltak. Hen ser nytten av leirbålet og ønsker jevnlig gjennomføring av metoden. Den ansatte har flere års erfaring og vi fikk i vår undersøkelse inntrykk av at hen har en tanke om at kombinasjon av tiltak er det beste; leirbål, reflekterende team og avdelingsmøter.

Haavik og Toven (2020, s. 65) mener at fagutvikling er et av de viktigste eksemplene på strukturelle ivaretagende tiltak. Dette fordi det kan oppleves som stressende for en ansatt å ikke gjøre en god jobb fordi man mangler kompetanse for oppgaver man er tildelt. Videre vil fagutvikling styrke den enkeltes mestringfølelse og trygghet i arbeidssituasjonen samt følelsen av fellesskap i arbeidsmiljøet. Haavik og Toven mener veiledning også vil være et nyttig tiltak. Veiledning er et trygt sted hvor man får mulighet til å analysere og jobbe med vanskelige problemstillinger og faglige temaer. Videre mener dem at debrifing kan være et rutinemessig tilbud ved ubehagelige eller potensielt traumatiserende hendelser på jobb. Dog kan det virke som om Haavik og Toven mener her at debrifing kan brukes til hendelser, og trolig til “de store tingene”, og kanskje ikke til følelser og “de små tingene” som leirbål legger mer opp til.

Vi mener at debrifing ikke bare trengs til store kriser og hendelser som et rutinemessig tilbud, men at det like viktig, om ikke viktigere, å tilby jevnlig tilbud om leirbål. På denne måten sikrer man at debrifing skjer jevnlig gjennom metoden leirbål, og hjelperen får regelmessig mulighet til en avgiftningsprosess.

5.3 Psykologisk trygghet er en forutsetning

I leirbålet kan man som tidligere nevnt dele sine innerste og primære følelser, skamfulle følelser, følelser som viser at man er sårbar og at man blir påvirket av jobben sin. Vår undersøkelse viser at trygghet er en avgjørende faktor for at deltakerne i leirbålet kan gjennomføre metoden på en ekte og genuin måte. Man trenger å være trygg i gruppen og man trenger å vite at det er trygt å dele, og at de andre vil deg vel. En av våre respondenter sier om det å delta og dele: «Så må du være trygg på dem du er sammen med og ha tillitt til dem» (respondent D).

Ut fra våre funn mener vi at det er en forutsetning med psykologisk trygghet for at leirbål skal fungere godt. Edmondson (2018) beskriver psykologisk trygghet som et klima mellom mennesker hvor man føler seg trygge på at man kan dele relevante tanker og følelser, og at alle medlemmer av teamet har en følelse av at de andre i teamet ikke vil ydmyke, avise eller straffe noen for det de sier. En respondent forteller at hen har aldri vært usikker på om hen tør å dele eller ikke: «For jeg har ei veldig trygg kollegagruppe rundt meg, slik at jeg har aldri opplevd å sitte på leirbål og kjent på at «uuhh jeg vet ikke helt om jeg tør eller» det har bare vært veldig fint» (Respondent B). Gruppen i vår undersøkelse virker ut fra våre funn til å ha gode og tette relasjoner hvor deltakerne har tillit og respekt for hverandre. Informantene oppgir at de er trygge på hverandre til å dele sine følelser og tanker, uansett hva det omhandler.

Edmondson mener at psykologisk trygghet er til stede når kollegaene respekterer og stoler på hverandre, og at de føler seg trygge til å være ærlige, og til og med forpliktet til å være ærlige (Edmondson, 2018). Det er blant annet dette som skjer med deltakerne i leirbålet i vår undersøkelse. Respondentene føler seg trygge med sine kollegaer og forteller at kollegaene vil dem vel. Samtlige ønsker å delta i leirbål, det er ingen grunn til å tro at de ikke er ærlige i leirbålet, men heller at de føler seg forpliktet til å delta og være ærlige. Ved å dele, tør respondentene å være sårbare. For å skape psykologisk trygghet må deltagerne tørre å være sårbare (Fyhn, referert i Idebanken, u.å.).

Vi vil anta at erfaringene med leirbålet kunne ha vært helt annerledes hvis vi hadde undersøkt en gruppe som ikke hadde psykologisk trygghet og ikke hadde den samme relasjonene til hverandre som gruppen i vår undersøkelse. Vi vil påstå at leirbål ikke hadde fungert like godt, og ikke fått den samme nytten som i vår gruppe.

En respondent oppgir at tryggheten blir utfordret når det kommer nyansatte inn i gruppen, som skal delta på leirbålet. En annen vi intervjuet oppgir at det trengs en stabil gruppe for å ha denne nødvendige tryggheten: «Så jeg tenker at tryggheten vil være utfordret i et arbeidsmiljø med omskiftninger i personalgruppen. At det vil bli lettere å få til med en stabil personalgruppe, hvis gruppen er trygg nok til å starte da» (Respondent A).

Vi påstår at det vil være normalt at tryggheten blir utfordret ved nye deltakere på leirbål og det vil ta tid å bygge opp psykologisk trygghet i en gruppe. Ifølge Fyhn (referert i Idebanken, u.å.) er trygghet noe som kan oppleves ulikt over tid, og den kan forandre seg fra dag til dag. Videre mener Fyhn at psykologisk trygghet er dynamisk og som ferskvare som kontinuerlig må jobbes med. Ut fra dette kan vi anta at den psykologiske tryggheten kan bli utfordret ved nyansettelser og nye medlemmer i leirbålet.

Noe overraskende funn er at leirbålet virker til å gjøre dem tryggere på hverandre. Leirbålet fører til at de ansatte blir tryggere på hverandre og metoden opprettholder tryggheten. Ut fra våre funn virker leirbål til å opprettholde og vedlikeholde psykologisk trygghet på arbeidsplassen som vi har undersøkt.

Til tross for at psykologisk trygghet som begrep i de fleste tilfeller blir brukt i team som har et felles mål, et produkt eller en tjeneste de skal levere, så mener vi ut fra våre funn at man kan overføre begrepet til barnevernstjenesten og leirbålet. Psykologisk trygghet er viktig og nødvendig for at deltakerne i leirbål skal kunne dele sine primære følelser og få en forebyggende effekt av leirbålmetoden. Vi vil anta at respondentene våre også har psykologisk trygghet ikke bare i leirbålet, men også ellers i arbeidet sitt som er positivt for deres arbeidsforhold. Vi har ikke undersøkt dette i vår forskning, men det kan tenkes at leirbålet har bidratt til at ansatte også har psykologisk trygghet utenfor leirbålet. Det kan være at respondentene allerede hadde psykologisk trygghet før dem startet med leirbålet, og at leirbålet har bidratt til en opprettholdelse og forsterkning av psykologiske trygghet i gruppen.

Noen av informantene reflekterer også over at leirbål hos dem ikke bare bidrar til at de blir tryggere på hverandre, men det fører også til bedre arbeidsmiljø. En informant oppgir at leirbål bidrar til å lette arbeidsmiljøet ved at man avventer med å ta opp ting med kollegaer siden de har jevnlig leirbål. En annen informant unngår å ta opp situasjoner eller følelser i gangen eller i lunsjpausen, og mener at det kan være positivt for arbeidsmiljøet. Ifølge psykoterapeut Francoise Mathieu (referert i Isdal, 2017, s. 195) er dette uformell debrifing som skjer uplanlagt og spontant, og man deler noe som er vanskelig med en kollega. Fordelen med slik uformell debrifing er at man får luftet seg og delt det som er vanskelig der og da, akkurat i det øyeblikket man trenger det. Det kan være noe som bare må deles med engang, og at det kan bli en belastning å bære på det, frem til leirbålet er neste gang. Dette kan selvfølgelig avhenge av hvor ofte leirbålet er og hvor lenge det er til neste leirbål.

Ulempen med uformell debrifing er at man unødvendig kan belaste eller overvelde sine kollegaer ved at de ikke er mentalt forbedret og beredt til å lytte (Isdal, 2017, s. 195). Mathieu mente videre at det var viktig at man har fokus på hvordan man deler sine historier for å unngå kollegasmitte, også kalt tertiærtraumatisering. Dette skjer når en hjelper som har mottatt en klients historie, forteller denne videre til sin kollega på en slik måte at kollegaen også blir preget av en belastende historie.

Det kan tenkes at deltakerne i leirbålet er mer forberedt på å høre kollegaene sine historier og følelser, enn hvis det skjer plutselig i gangen eller på kontoret. I leirbålet har de fleste forberedt seg, stålsatt seg og kan bruke pust og muskulatur for å ta imot det som kommer. Isdal (2017, s. 197) omtaler dette som en beredskap, og slik beredskap har man som regel ikke ved uformell debrifing eksempelvis i gangen eller i lunsjen. Ut fra dette kan man anta at leirbål kan bidra til å forebygge tertiærtraumatisering ved at ansatte ikke spontant deler situasjoner og følelser, og man kan anta at det kan bidra til et bedre psykososialt arbeidsmiljø.

Av og til vil det være behov for å ta opp ting her og nå. Er det lenge til neste leirbål, må en kanskje gjøre en vurdering på om man skal ta det opp med en kollega. En av våre respondenter fortalte om en liten "mini" gjennomføring av leirbålet i en slik situasjon. Hen møtte på en kollega som hadde vært i et klientmøte og var tydelig preget. På grunn av at begge ansatte hadde erfaring med leirbålet gav vår respondent sin kollega mulighet til å dele sin følelse der og då, uten tilbakemelding, men bare være til stede for sin kollega og lytte. Vi

vil anta at dette kan være en mulighet ved slike situasjoner, hvor man akutt har behov for å dele. Hvis ansatte da har erfaring med leirbål vil slike situasjoner kunne løses på denne måten og man kan unngå tertiærtraumatisering samt sikre at hjelperen der og da får delt sin følelse uten å måtte vente til neste leirbål. Kanskje vil ikke en slik løsning virke negativt på det psykososiale miljøet, men det kan vi ikke anslå ut fra vår undersøkelse.

Ut fra våre funn kan det se ut til at det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes av at de ansatte har mulighet til å avgifte seg, og at de er trygge på hverandre. Arbeidsgiver er ansvarlig for et trygt og godt psykososialt arbeidsmiljø, men dette ansvaret hviler ikke alene på arbeidsgiver. Kollegaene og en selv som ansatt har også et ansvar. Man har et medvirkningsansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet og et ansvar for å ivareta sine kollegaer.

5.4 Kollegaivaretakelse

5.4.1 Medvirkningsplikt

Arbeidstakers medvirkningsplikt er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 2 – 3. En arbeidstaker bør i tillegg til dette gå utover lovverket ved å se på de etiske og medmenneskelige ansvaret man har for hverandre (Isdal 2017). «Altså jeg tenker at ja, at jeg tør å åpne meg så gjør jeg en jobb for de andre også. Det tror jeg er viktig bit» (Respondent B). En måte å vise medvirkningsplikt, er ved å aktivt delta i leirbålet. En respondent oppgir at hen føler et ansvar for å dele for at det skal bli leirbål.

Høgseth (2023, s. 19) mener at man kun kan klare å holde ut i en høyrisiko jobb hvis de andre på arbeidsplassen er med og tar et medansvar.

Jeg tror det har hjulpet meg veldig i hvert fall, det der med, det med å lytte til andre, det er en stor del av prosessen. Når vi deler med hverandre så gjør vi en jobb også for hverandre. Og det å få dele selv (respondent B).

Isdal (2017, s. 235) mener at en del av jobben er å ha ansvar for hverandre og fellesskapet. Ut fra Isdals undersøkelser er det ikke alle hjelpere som er enig i dette, mens Isdal mener det er uetiske holdninger. Hjelpere som jobber sammen med andre er et team, grupper og lag som

har blitt gitt et felles ansvar for å hjelpe og må tenke som lagspillere. Det er en lagidrett å forebygge mental skade; «it takes a whole organisation to prevent a trauma» (Høgseth, 2023, s. 21). Alle har et aktivt ansvar for å lage en bærekraftig arbeidsplass til tross for alle traumer og lidelser man møter i jobben i kombinasjon med glede, liv og mening (Høgseth, 2023, s. 19). Funnene våre viser at de ansatte virker til å være beviste over sitt ansvar, de ønsker å ta ansvar og bidra i leirbålet. Vi tenker at det også vises ved at alle uttrykker at de tror at deres bidrag er til nytte for andre, og at å lytte er meningsfullt som vi har vært inne på tidligere.

5.4.2 Kollegastøtte

Leirbål kan være et godt tiltak for å sørge for at arbeidsgruppen skal oppleve kollegastøtte.

Så etterpå så vet jeg ikke om jeg føler på en lettelse, men jeg føler nå i hvert fall varme fra mine og at jeg er glad i dem og liker de folkene rundt meg. Mine kollegaer støtter meg, og det er jo viktig. Føler det litt slik også, at vi bærer dette sammen som et team, som et ja, du er ikke alene. Det er kanskje det jeg kjenner på mest (respondent D).

Informanten forteller om varme fra sine kollegaer og at kollegastøtte er viktig. Flere hjelpere oppgir at gode kollegaer er den viktigste grunnen til at de trives i en tøff jobb og klarer å stå i jobben (Walker, 2017, referert i Haavik & Toven, 2020, s. 70). Jobben vil før eller siden kreve mer emosjonell kapasitet og kompetanse enn hver enkelt hjelper har alene. Jacobsen og Smith (2021) viser i sin masteroppgave at et sentralt funn var at alle deres informanter oppga å ha et behov for et støttende kollegafellesskap. Informantene var ansatt på Statens barnehus og Familiehuset som jobber med barn som er utsatt for – eller utøver av straffbare handlinger. Behovet for et støttende kollegafellesskap gjaldt for både uformell og formell støtte som innebar faglig støtte i komplekse saker, behov for kaffepause eller støtte på egne emosjonelle reaksjoner som følge av arbeidet (Jacobsen & Smith, 2021).

Høgseth (2023) betegner kollegastøtte som følelsesmessig støtte hvor kollegaer kan støtte hverandre på en måte som ingen andre kan. Dette kaller Høgseth for prinsippet "rett over" ved at kollegaer som arbeider opplever å få speilet sine opplevelser av en annen kollega som bare vet hvordan det føles da den selv har opplevd det, kjent det i kropp og sjel hvordan det føles (Høgseth, 2023, s. 159).

Det er ikke enkelt for en kjæreste eller en god venn å forstå dette om personen ikke er hjelper, har samme yrke eller har opplevd lignende situasjoner. Dette kan være en av grunnene til at våre respondenter verdsetter kollegastøtten og at den har stor betydning for dem.

Ja altså det er jo noe av det som på en måte, kanskje det som står sterkest etterpå, det er jo den kollegastøtten, på en måte at du føle at de vil deg vel. Ja jeg kan jo kanskje mene at det er en slags, en slags lettelse. Men det er noe med den varmen du kjenner fra dine kollegaer, den kollegastøtten du har fått med å dele (respondent D).

Det å kjenne varme fra sine kollegaer og oppleve kollegastøtte er ut fra våre funn viktig for respondentene. Ved krevende og belastende jobber, så er det viktig at man lager et godt og støttende kollegamiljø fordi man er avhengig av det miljøet man jobber i, man trenger støtten og tryggheten i gode kollegaer (Isdal, 2017, s. 235). Prinsippet om å dele er viktig for alle i høyrisikojobb, og det handler om å være åpen ovenfor andre og dele sine egne reaksjoner med gruppen. Til tross for dette så viser det seg at fagfolk ofte gir råd til sine klienter om å dele med andre hvordan de har det og hva de føler, men selv er tause og lukkede om deres egne problemer og tanker (Høgseth, 2023, s. 165). Leirbål kan være en metode for å motarbeid dette fordi deltakerne skal dele sine følelser og opplevelser til sine kollegaer, kanskje kan leirbål være med på å endre “gamle uvaner” som at man er lukket om egne problemer og tanker.

5.4.3 Du er ikke alene med følelsene

Det der med at det du tror er mest individuelt eller bare handle om meg er det som egentlig er mest universelt. Det å virkelig, du får virkelig et innblikk i «å herregud det er ikke bare meg.» Vi kan jo virkelig åpne opp for de følelsene som kan være ganske så tabubelagt (respondent B).

Høgseth (2023, s. 165) skriver i sin bok: «Del med andre. Du er ikke alene. De andre har det ofte akkurat som deg». I leirbål får respondentene opplevelse av at dem ikke alene om følelsene. I vår undersøkelse får vi inntrykk av at det er godt for dem å høre at de ikke er alene om følelsene, tankene og reaksjonene på klientarbeidet. Eksempelvis at man føler avsky for en klient, eller at man reagerer med å bli lei deg og preget av en historie til en klient. Noen

av disse tankene, følelsene og reaksjonene kan være tabu – og skambelagte. Det å reagere som hjelper har i mange tiår vært tabu, og er nok fortsatt et tabu. Dessverre viser det seg at hjelpere kan lide i stillhet og ensomhet kan forsterke den negative effekten av belastninger (Isdal, 2017, s. 20). Ved å høre om andre som reagerer og deler sine følelser kan man motarbeide gamle tabuer, og man heller kan få en holdning som tilsier at det er profesjonelt å dele. Isdal anbefaler å se til incestsenterets anbefaling; det skal ikke ties i hjel, men tales i hjel (Isdal, 2017, s. 20). Hvis man ikke snakker om det, vil det ikke blir normalt, og man kan da kanskje føle seg unormal og avvikende hvis man føler noe man tror de andre ikke føler. Flere steder i litteraturen har vi lest om at flere yrkesgrupper innenfor hjelpeyrkene velger taushet for sine reaksjoner og belastninger, enn å tale om det. Dette kan det være flere grunner til, enten mangel på kunnskap om hvordan jobben kan belaste, frykt for å bli oppfattet som svak eller at det ikke er kultur for det på arbeidsplassen eller at det ikke er tilrettelagt for at man kan gjøre det.

Det er for oss ganske urovekkende at personer med høy utdanning velger taushet i stedet for åpenhet i yrker hvor det er stort behov for åpenhet. Leirbålet vil motarbeide dette, der kan man snakke om alt som er klientrelatert og det hjelper dem å høre på kollegaenes tanker og reaksjoner. Leirbål oppleves ifølge våre respondenter som et sted man slipper å være alene om sine vanskelige, tabu – og skambelagte tanker, følelser og reaksjoner. Det er et sted hvor du får lov til å reagere og lov til å snakke om det. Det er også et sted hvor man blir sett og anerkjent av andre. Alle mennesker er avhengig av at de rundt oss ser oss (Isdal, 2017, s. 39).

5.4.4 Anerkjennelse og validering – å bli sett

Våre respondenter oppgav at kollegastøtte og opplevelse av å bli hørt og lyttet til i leirbålet var viktig for dem. «Jeg har selv brutt fullstendig sammen på leirbålet et par ganger hvor jeg har grått og grått og grått. Og så var det ingen som egentlig sa noe etterpå, og det var veldig godt» (respondent B). I masteroppgaven til Jacobsen og Smith (2021), viser funn at informantene hadde behov for kollegastøtte, anerkjennelse og en anerkjennende kultur med rom for å fritt fortelle hvordan arbeidet påvirket dem. Videre viser funn i masteroppgaven til Jacobsen og Smith at informantene hadde behov for et anerkjennende rom hvor fokuset var på deres egne følelser, sårbarheter og opplevelser uten å ta hensyn til andre kollegaer og gi noe tilbake.

Isdal (2017) forteller at han trenger medfølelse når livet er på det tøffeste og har behov for noen deler hans smerte, tar imot og lytter til han. Isdal henviser til at mennesker som lider eller føler seg svake trenger medfølelse. Medfølelse blir definert av Per – Einar Binder som: «Medfølelse kan defineres som å møte lidelse med oppmerksomhet og med vennlighet og med et ønske om, vilje til, og innsats for å lette denne lidelsen» (Binder, 2014, s. 17).

Hjelpere er som mennesker flest, man har et behov for å bli sett, hørt, forstått og trøstet. Trøsten skal ikke innebære nyttige råd eller forsøke å ta bort de vanskelige følelsene, da det kan øke smerten (Isdal, 2017, s. 250). Dette forteller våre respondenter om. Det å slippe berøring for eksempel når en er trist, å slippe råd og omformuleringer av deres opplevelse, gjør oppriktig godt, og at de opplever trøst som innebærer at man vet at noen er der med oss.

Å anerkjenne andres følelser er fra humanistisk psykologi og bygger på antakelsen om at folk får det bedre når de blir møtt med aksept, forståelse og vennlighet (Thompson, referert i Dybdahl, 2021). Begrepet kan sees i sammenheng med validering som er å anerkjenne eller gyldiggjøre andre sine følelser fremfor å forsøke å endre dem. Leirbålet er et sted hvor man som hjelper kan oppleve anerkjennelse og validering av sine følelser:

Det kan jo få mine greier på plass på en annen måte. Det kan bli en sånn normaliseringstendens også. På en måte at jeg får noen ord på mitt eget, som jeg ikke var klar over, ved å høre noe lignende fra noen andre. Og en tillatelse, kanskje hvis andre kjente at de ble skikkelig sint på en klient, ja det gir meg kanskje tillatelse til å kjenne etter ja. Er jeg også egentlig det. Og er det lov å snakke om det (Respondent A).

Thompson henviser til forskning som viser at det er to gode grunner til å validere. Det ene er at ubehagelige følelser blir mindre og mer håndterlige når andre forstår og aksepterer dem (Dybdahl, 2021). Det andre er at man får et bedre forhold til seg selv når menneskene rundt deg viser vennlighet og nysgjerrighet på hvordan du har det. På denne måten vil man oppnå at det er greit å føle det slik du føler det og at det er normalt. Ifølge Thompson vil man ved anerkjennelse og validering få det bedre som menneske, fordi man opplever at følelsene sine virkelig blir tålt, sett og forstått (Dybdahl, 2021).

Tilbakemelding i leirbål kan være en måte å signalisere at man har anerkjent andres følelser. Reglene i leirbål er tydelig på at det skal kun gis kort tilbakemelding om man ønsker å si noe til den som deler. Eksempelvis «takkt for at du delte» eller «det var gjenkjennbart». En kort tilbakemelding kan være en god regel for å unngå at en deltaker blir invalidert, i stedet for å bli validert. Å bli invalidert kan være å gi oppmuntrende ord ved at man forsøker å få personen til å føle seg bedre, eksempelvis «dette klarer du», «det kommer til å gå bra» eller man gir dem et godt råd. Det er normalt at mennesker forsøker å hjelpe folk ved å få dem bort fra ubehagelige følelser. Men det å bli invalidert kan oppleves ille. Forskning på barn med sterkt invaliderende foreldre viser at barn som blir oversett eller belært om hva de føler, kan få mentale sår for resten av livet (Thompson, referert i Dybdahl, 2021). Våre undersøkelser viser at regelen om kort eller ingen tilbakemelding føles for det meste bra og er blant annet det som er positivt med leirbålet. På den måten vil man også unngå at deltakerne blir invalidert.

Gruppen som vi har undersøkt virker til å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø, de er trygge på hverandre. Vi opplever at denne enheten har psykologisk trygghet. Det virker til å være en gruppe med gode relasjoner og oppleves som en tett gruppe. Dette kan i all hovedsak være en fordel, men det kan også få en slagside, hvis en ikke er bevisst på å opprettholde tryggheten. Slagsiden kan helle over til å bli for tett, for nært og dermed bli en ulempe. Det kan bli en ulempe om gruppen blir for tett og vennskapelig, slik at man ikke er i posisjon til å korrigere hverandre eller gi konstruktiv tilbakemelding. Det kan også kanskje bli vanskeligere å si fra til leder om man blir for tett på en kollega, det kan være at en kollega bør få hjelp, veiledning eller lignende i sitt arbeid. Dette vil ikke være aktuelt i leirbålet, men det kan likevel være aktuelt for senere saksarbeid, veiledning og lignende.

I leirbålet vil man få mulighet til å avgifte seg ved å dele, følelsene blir validert og man opplever kollegastøtte som ifølge våre respondenter er viktig, og kan ha en forebyggende effekt. Respondentene forteller at de er trygge på gruppen sin. Vi mener at psykologisk trygghet er en forutsetning for at det skal oppleves som trygt å dele. En annen forutsetning er ut fra våre undersøkelser, er leders støtte og ivaretagelse.

5.5 Leders støtte og ivaretagende ledelse

En leders støtte omtales som en absolutt suksessfaktor av respondent D «Jeg tenker at det er viktig at lederen anerkjenner at leirbålet er nyttig og at man har støtte for at det skal være greit å gjennomføre». Leirbål kan være et ledd i leders omsorgsplikt. For at en leder skal kunne ivareta sine ansatte, er det et viktig moment at leder skaper faste strukturer for ivaretagelse av de ansatte i arbeidshverdagen. Fagutvikling er en fast struktur, mens veiledning og debrifing, eksempelvis leirbål, kan være andre faste strukturer (Haavik & Toven, 2020, s. 66). En av de vi intervjuet forteller at leders engasjement har vært viktig for at leirbål ikke har dødd ut.

Jeg tenker at det har ganske mye å si for at det faktisk blir gjennomført. Det at man har støtten fra leder som ønsker at vi skal fullføre det her og at det er obligatorisk. Det står i kalenderen, det er ikke valgfritt. Du skal ikke lage avtaler når det er leirbål. Hadde ikke leder vært engasjert i dette, da hadde man kunne gjort hva man ville og da ser jeg for meg at det hadde kanskje dødd litt mer ut (Respondent E).

Forskning viser at ansatte som opplever lederen sin interessert i deres helse og velvære har mindre sannsynlighet for fysisk og følelsesmessig utmattelse (Haavik & Toven, 2020, s. 63). Man finner mange eksempler på hjelpere som bagatelliserer vonde jobbopplevelser fordi de ikke ønsker å vedkjenne seg reaksjonene sine, de vil fremstå som robuste fagfolk og/eller de har lyst å glemme det de har opplevd. Her vil leders rolle være viktig. Leder må gi et tilbud og være tydelig på at det er ikke er noen skam, men et tegn på profesjonalitet å benytte seg av det (Haavik & Toven, 2020, s. 67).

Her kan man se til leirbålet, hvor leder legger føringer for at det skulle være obligatorisk for alle å gjennomføre. Det er ikke valgfritt, om man ønsker å delta, eller ikke. På denne måten vil man ha en fast struktur som involverer alle, uavhengig om man har noe å dele eller ikke. Uavhengig om man føler skam og helst vil glemme, kan leirbål være et sikkerhetsnett for de som ikke vil ta mot hjelp, med forutsetning med at de velger å dele. Lederen gir også viktige signaler ut til de ansatte ved å vise at lederen vet, og viser, at jobben skaper følelser og reaksjoner som må håndteres.

Det skal ikke håndteres av den enkelte alene, men av et fellesskap (Haavik & Toven, 2020, s. 67). Respondentene er sitt ansvar bevist med å aktivt delta på tiltakene, men de ønsker også at leder skal delta slik som det ble gjort tidligere

For eksempel i en veiledning da, når man har saksveiledning, så kan det jo være lettere hvis man forstår litt, eller man har på en måte den samme forståelse for hva man står i, hva som er vanskelig, hva som er veldig greit hvis man har leirbål. At man kanskje kan fange opp noe tidligere hvis det er noe (Respondent E).

De vi intervjuet gir uttrykk for at leder bør delta på leirbål for å lettere forstå deres hverdag, og lettere å fange opp hvis det er noe. I vår undersøkelsesenheter er leder en tidligere medarbeider og dette gjør at leder sannsynligvis vet hvordan det er å jobbe med klienter og har god kjennskap til ansattes arbeidshverdag. Mathieu (referert i Isdal, 2017, s. 231) gir flere råd til ledere for hvordan de kan jobbe for å forebygge psykiske skadevirkninger hos sine ansatte. Et av rådene er at ledere må forstå de psykologiske belastninger som ligger i hjelperrollen. For en leder som er tidligere ansatt vil det være lettere å forstå de psykologiske belastningene. Men det å være en tidligere ansatt kan også føre til at leder kommer i skvis.

Det kan være krevende å være lojal mot sine kollegaer, samtidig som man skal oppfylle forventinger og krav. Her kan leder komme i en skvis i forhold til å klare å ivareta sine ansatte på best mulig måte samtidig som man skal klare å oppfylle krav fra andre, enten fra overordnede eller samarbeidsaktører. Derfor er mellomlederen i en posisjon som kan være utfordrende. Man er tett på hverandre, en leder som ser sine ansatte og hvilket trykk dem jobber under. Samtidig som dette har lederne et personalansvar for sine ansatte og press fra neste ledernivå, og man står i en skvis med press over og under som kalles «hamburgereffekten». På samme måte som ansatte kan gjøre en dårligere jobb ovenfor klientene sine, kan ledere blir dårligere ledere dersom refleksjonen deres bryter sammen og mister empatien med de ansatte (Haavik & Toven, 2020, s. 68).

Til tross for at respondentene ønsker leder med på leirbålene og ikke helt forstår hvorfor lederen ikke er med, oppgir flere at det kan også medføre noen ulemper. Ulempe kan være at leder er en autoritet som deltakerne i leirbålet også skal svare til hvordan de gjennomfører sine arbeidsoppgaver. Selv om det ikke virker slik for dem, så kan det likevel være noe som gjør at deltakerne kan legge bånd på hvis leder også deltar på leirbålet.

Ifølge Isdals oppskrift står det ingenting nevnt om leder skal delta eller ikke på leirbål, og det finnes kanskje ingen fasitsvar på det. Det kan både være fordeler og ulemper med begge deler. En fordel ved at leder deltar kan blant annet være at leder får ytterligere innblikk i hva ansatte står i, hvilke opplevelser og tanker de har. På den måten er leder tettere på og kan følge dem ytterligere opp. Altså at en leder står i en bedre posisjon til å utføre sin omsorgsplikt enn hvis leder ikke deltar på leirbålet.

Dog kan det være flere ulemper med at leder deltar. Som respondentene selv reflekterer over så kan det være at noen deltakere ikke tør å dele, det kan være at de holder tilbake noe og på den måten vil ikke leirbålet ha sin fulle effekt for deltakerne. En annen ulempe kan være at en leder kan få et feil bilde eller misforstår sin ansatt. En leder kan tro at en ansatt sliter mer eller er mer preget enn den egentlig er, ved å høre den ansatte dele på leirbålet. En konsekvens av dette kan være at leder velger å følge opp noe som ble sagt på leirbålet som følge av sin omsorgsplikt, men at det er i motsetning til reglene på leirbål ved at man ikke skal ta det opp på et senere tidspunkt. Det blir i strid med det som flere av våre respondenter, synes er svært befriende med leirbål, er at man kan avgifte seg, kaste ting på bålet uten at noen sier noe etterpå, men kun får en anerkjennelse der og da. Det kan kanskje bli utfordrende for en leder å høre om ansatte som har det tøft, men ikke kan ta det opp i ettertid.

Et annet spørsmål som dukker opp i denne diskusjonen er hvor tett skal en leder være sine ansatte. Det har flere positive sider med å være tett på og ha gode relasjoner til ansatte, men det kan også noen negative sider. På samme måte som det kan bli vanskelig å korrigere en kollega som er nær, kan det bli vanskelig for en leder å korrigere en ansatt som er nær. Det kan også føre til at de ansatte blir for avhengig av leder, og for lite selvstendig. Selvledelse vil være et viktig aspekt her. Amundsen (2019, s. 187-188) sier om selvledelse at det dreier seg om individets ønske om å oppleve styrke, kraft og kvalitet i eget liv både som privatperson og som yrkesutøver. Dette er relatert til empowerment på individnivå. Individuell myndiggjøring i arbeidslivet innebærer å oppleve autonomi, innflytelse, kompetanse, tilhørighet og meningsfullhet i arbeidsrollen. Selvledelse kan dermed anses som en måte å bidra til egen myndiggjøring. Det at de ansatte selv tar styring over egne liv også på arbeidsplassen, vil kunne gjøre dem mindre avhengig av støtte eller deltakelse fra leder, i leirbål for eksempel.

Som tidligere nevnt har leder en omsorgsplikt ovenfor sine ansatte fastsatt i arbeidsmiljøloven. Det vil være viktig at en leder tilegner seg kunnskaper om belastninger i hjelpeyrket for å kunne ivareta sine ansatte på best mulig måte. På samme måte må ansatte også få tilegnet seg samme kunnskap, for at de parallelt med omsorgsplikten til leder kan ivareta seg selv og kollegaene. For en leder er kunnskap viktig for å kunne iverksette flere tiltak for å sikre god helse og godt arbeidsmiljø for sine ansatte. Som tidligere nevnt er det behov for en kombinasjon av flere tiltak, både debrifing, veiledning og konsultasjon. Innenfor disse tiltakene er det ulike måter å gjøre dette på. Leirbål er et godt tiltak og vår undersøkelse viser at det fungerer godt på denne avdelingen i barneverntjenesten. Det er viktig at en leder ikke bare iverksetter leirbål og tenker at det holder med dette, men at den også iverksetter flere tiltak slik at ansatte får en kombinasjon av flere tiltak som er viktig for deres helse og arbeidsmiljø.

5.6 Mulig forbedringspotensialer og intern evaluering av metoden

Alle vi intervjuet liker strukturen i metoden og at det er en enkel metode å bruke, og det er lett å forstå «spillereglene». Leirbål er ikke tidkrevende, og det er ifølge en respondent ikke så mye «mikk makk». Det er obligatorisk for alle å delta, og tidspunkt for leirbål er fastsatt i kalenderen annen hver uke. Rammene og reglene gjør at deltakerne vet hva som skal skje på leirbål og hvordan det skal foregå. Ut fra våre funn så mener vi at en slik metode må være enkel å følge, slik at det ikke krever for mye for hver enkelt å delta. Det virker også til at reglene gjør at deltakerne er trygge på hva som skal skje, og hva som forventes av dem og hva som ikke forventes av dem. Man trenger ikke å dele eller gi tilbakemelding, men samtidig så forplikter det også å delta på leirbål. Man kan ikke sitte “ved bålet” gang etter gang uten å dele, så på et tidspunkt må alle dele noe på leirbålet. Det vil jo også sikre at deltakeren deler, og på den måten mest sannsynlig avgifter seg. Man trenger heller ikke å gi tilbakemelding, men vi vil tro at det også kanskje forplikter litt, at man ikke kan sitte stille gang på gang, men bør vise at man lytter, anerkjenner og validerer det som blir delt.

Reglene for tilbakemelding i leirbål er at man skal gi en kort, positiv og støttende feedback/tilbakemelding. Noen respondenter forteller om at de synes at det burde være enda tydeligere regler på dette da de er noe usikre på hvor mye man si og ikke. Kanskje burde man ha hatt en fast setning man sa, eksempelvis «takk for at du delte», men samtidig kan det igjen bli for enkelt.

Noen deltakere er usikre på hvordan følelse man skal dele, og noen ganger vet man rett og slett ikke hvilken følelse det er. Det kan føre til at hjelper føler at man mislykkes med metoden, som ikke er noe god følelse. I flere tilfeller vil det kanskje ikke være så enkelt å finne en følelse, men at man heller kjenner på situasjonen og forteller om den, kanskje er man innom flere følelser, og til slutt kommer frem til en følelse. Noen ganger er det kanskje ikke en sterk følelse, men mange følelser samtidig. Kanskje kan metoden være mer åpen for at man kan dele en situasjon med ulike følelser, enn å være streng på at man skal finne den sterkeste følelsen som man skal dele. Samtidig så er det som tidligere nevnt viktig å få tak i sin primære følelse for at avgiftningsprosessen skal skje.

Vi vil ut fra våre funn foreslå at gruppen som vi undersøkte kan ha en intern evaluering av metoden. I evalueringen kan de snakke om det som oppleves som uklart, og det som gjør dem usikre på metoden. På denne måten kan de finne ut av hvordan de skal utføre metoden, og deltakere som er usikre blir sikrere, og på den måten unngår å bruke tankevirksomhet på dette i leirbålet. Dog skal man også være noe forsiktig med å lage seg egne regler i en metode da det er viktig at metoden og dets regler følges for å få best mulig utbytte av den, og at den skal fungere på den måten Isdal har skissert den.

6 Konklusjon

I vår oppgave har vi sett på hvilke erfaringer barneverntjenesten har med bruk av leirbål som metode, og hvilke forutsetninger som bør ligge til grunn for å lykkes med leirbål. Vår forskning viser at leirbål i hovedsak fungerer veldig godt i avdelingen vi har undersøkt, og at leirbål er et nyttig verktøy for dem. Leirbålet hjelper dem med å håndtere ulike belastninger i som de opplever i klientrettet arbeid.

Samtlige respondenter forteller at hjelpeyrket er meningsfullt, men det medfører også en del belastninger. Hva som belaster er litt ulikt fra person til person, men fellestrekkene er at over tid, kan andres sorg, sinne, tristhet og utmattelse oppleves som belastende, på lik linje med akutte og større hendelser. Hjelpere tåler mye, men uten muligheten til å reagere og bli lyttet til for alle inntrykk og opplevelser, kan hjelper bli negativt påvirket, og i verste fall bli syk av jobben sin.

Å dele i leirbålet, bidrar til avgiftning, som igjen være en viktig faktor for å forebygge tilstander som sekundærtraumatisering, utbrenthet og compassion fatigue. Vi har sett at det er lett å glemme, eller ikke tenke på at mange små hendelser, opplevelser og følelser over lang tid, setter spor i hjelperen. Debrifing på akutte og alvorlige saker er satt i system, mens mindre opplevelser og hendelser ikke samme fokus. Det er svært viktig å være oppmerksom på behovet for debrifing av også disse.

Respondentene opplever at metoden er godt egnet for å få ut, og avgifte det de kaller for “de små tingene”, eller små dryppene som de opplever i møte med klientene som de skal hjelpe. Deling av følelser som tynger i klientrettet arbeid, og få validert egne følelser av kollegaer, oppleves som godt for hjelperne vi har intervjuet. Flere av respondentene er blitt bedre kjent med eget følelsesregister gjennom bruk av metoden. Det å bruke metoden, og kjenne etter på hva man egentlig føler, har medført at noen lettere kan identifisere egne følelser. Det fører til mer bevissthet på egne følelser og hvordan man som hjelper kan bli berørt av andres følelser og historier. Dette ser ut til å være til nytte i klientmøter og ellers i arbeidslivet.

Det å kjenne seg igjen i hva andre deler, og at andre kan kjenne på det samme som en selv, gjør godt. Det viser at man ikke er alene om følelsene, også vanskelige tabu – og skambelagte

følelser. Det skaper en fellesskapsfølelse å dele, noen opplever at når det er delt, så bærer dem det sammen, og man kjenner på kollegastøtte. Ut fra våre funn kan det se ut til at det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes positivt ved muligheten til å avgifte seg i leirbålet, da respondentene forteller om bedre arbeidsmiljø og mindre «korridorsnakk». Det er av stor betydning for respondentene at man i leirbål kjenner på kollegastøtten man får fra andre deltakere, og at man har en arena for å både dele og lytte.

Gruppen vi har undersøkt virker til å være trygge på hverandre og en gruppe som vil hverandre vel. Våre funn tyder på at det er en forutsetning med psykologisk trygghet for at leirbål skal fungere godt. Dette for at deltakerne skal tørre å si akkurat hva de føler og tenker, uten å være redd for hva kollegaene tenker og eventuelle konsekvenser. Ut fra våre funn kan vi anta at leirbålet opprettholder og vedlikeholder psykologisk trygghet i gruppa.

Leders støtte viser seg å være svært viktig for å lykkes med leirbål. Leder i vår undersøkelse, virker til å være bevisst sitt ansvar og sin omsorgsplikt for å ivareta sine ansatte. I enheten vi undersøkte har leders initiativ, og pådriv for å implementere, sette av tid og sted til leirbål, vært avgjørende for at metoden ikke har «dødd ut». Leirbålmester har i dag en viktig rolle for dette, da han eller hun har et viktig ansvar med å følge opp at leirbål avholdes, og ikke utsettes. Det er avgjørende at leder har kjennskap og kunnskaper om hvordan jobben og andre sin sorg og smerte, kan belaste og påvirke hjelperen, og at leder følger opp sin plikt og ansvar for å ivareta ansatte jf. arbeidsmiljøloven.

Leirbål alene er ikke nok for å ivareta de ansattes fysiske og psykiske arbeidsmiljø. I kombinasjon med for eksempel veiledning, avdelingsmøter, konsultasjon – og reflekterende team eller lignende fora, vil leirbål være et godt supplement for å få bearbeidet følelser og inntrykk som hjelpere opplever i møte med klienter.

For videre forskning foreslår vi å kunne sammenligne med en annen gruppe som har utført metoden, for å se om de har samme erfaringer som vi har kommet fram i denne studien. Siden metoden ikke tidligere har vært forsket på, hadde det vært interessant å se nærmere på hvordan den fungerer i andre grupper. Det kunne vært interessant å sammenligne enheter som har leirbål som metode, og enheter som ikke har det. Kan en se forskjell på hvilke belastninger de ansatte opplever. Er sykefraværstatistikk like høy? Er arbeidstilfredsheten like stor på begge arbeidsplasser? Det hadde vært spennende å utforske nærmere.

Referanseliste

- Amundsen, S. (2019). *Empowerment i arbeidslivet: Et myndiggjøringsperspektiv på ledelse, selvledelse og medarbeiderskap*. Cappelen damm akademisk
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17- 62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet: Faglig vekst gjennom veiledning*. Gyldendal Akademisk
- Baugerud, G., A. (2019). Barnevernet som arbeidsplass: en kilde til jobbtilfredsstillelse eller stressrelaterte belastninger? *Tidsskrift Norges barnevern*, 96 (04) 230-245. <https://doi.org/10.18261/ISSN.1891-1838-2019-04-03>
- Berge, T. (2005). Sekundær traumatisering, vikarierende traumatisering og omsorgstretthet. *Psykologtidsskriftet*. <https://psykologtidsskriftet.no/fra-praksis/2005/02/sekundaer-traumatisering-vikarierende-traumatisering-og-omsorgstretthet>
- Binder, P-E. (2014). *Den som vil godt*. Fagbokforlaget.
- Bride, B., E. (2007). Prevalence of Secondary Traumatic Stress among Social Workers, *Social Work*, Volume 52, Issue 1, January 2007, Pages 63 – 70, <https://doi.org/10.1093/sw/52.1.63>
- Dalland, O. (2010). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. (4.utg.). Gyldendal Norsk Forlag
- Dagan, S., W., Ben-Porat, A., & Itzhaky, H. (2016). Child protection workers dealing with child abuse: The contribution of personal, social and organizational resources to secondary traumatization. *Child Abuse & Neglect. National Library of Medicine*, 51(C), 203-211. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26549769/>
- Det norske akademis ordbok, NAOB. (u.å.). Hentet fra <https://naob.no/ordbok>
- Dybdahl, L. (2021, 28. januar). *Aksept, forståelse og vennlighet trumfer det meste*. <https://forskning.no/handelshoyskolen-bi-ledelse-og-organisasjon-partner/aksept-forstaelse-og-vennlighet-trumfer-det-meste/1803042>
- Edmondson, A., C. (u.å.). *Psychological Safety*. Hentet 01. Mai 2023 fra <https://amycedmondson.com/psychological-safety/>

- Edmondson, A., C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons Inc
- Einarsen, S., V. & Pedersen, H. (2017). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet* (2.utg). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Fellesorganisasjon, FO. (2015). *Yrkesetiske grunnlagsdokument* (s. 2 – 8).
<https://www.fo.no/getfile.php/1311735>
- Fougner, J. (2019). *Norsk arbeidsrett: Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*. Universitetsforlaget AS.
- Haavik, M. & Toven, S. (2020). *Ivaretagelse av hjelpere: Er vi ikke betalt for å tåle dette?* Universitetsforlaget
- Helleland, L., H. (2018, 19. september). - *Ansatte i barnevernet fortjener honnør og ikke daglige trusler for den krevende jobben de gjør*. Avisa Nordland.
<https://www.an.no/meninger/debatt/barnevern/ansatte-i-barnevernet-fortjener-honnor-og-ikke-daglige-trusler-for-den-krevende-jobben-de-gjor/o/5-4-860373>
- Helsedirektoratet. (2020, 10. juni). *Kompetanseløftet 2020*.
<https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/omsorg-2020-arsrapport-2019/en-faglig-sterk-helse-og-omsorgstjeneste-den-nye-hjemmetjenesten/kompetanseloft-2020>
- Hirst, M., H. & Lønneid, S., I. (2015). *Arbeidsrett i et nøtteskall*. Gyldendal Akademisk
- Høgsted, R. (2023). *Grunnbok i belastningspsykologi*. Fagbokforlaget
- Håkonsen, K., M. (1999). *Mestring og relasjon: Psykologi med eksempler fra sykepleie*. Universitetsforlaget AS
- Idebanken. (u.å.). *Psykologisk trygghet kan gjøre team mer effektive*. Hentet fra
<https://www.idebanken.org/innsikt/intervju/psykologisk-trygghet-kan-gjore-team-mer-effektive>.
- Isdal, P. (2017). *Smittet av vold*. Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D., I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3.utg.). Cappelen Damm akademisk
- Johannesen, A., Tufte, P., A. & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4.utg.). Abstrakt forlag AS

- Johannessen, H., A. (2021, 18.mars). *Hva er psykososialt arbeidsmiljø?* Stami.
<https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/>
- Kahn, W., A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
<https://doi.org/10.2307/256287>
- Knardahl, S., Sterud, T., Nielsen, M., B. & Nordby, K.-C. (2016). Arbeidsplassen og sykefravær: Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(02), 179-199.
<https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-05>
- Kvale, S. & Brinckman S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2.utg.). Gyldendal akademisk
- Larsen, A., K. (2017). *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2.utg.). Fagbokforlaget
- NAV. (2020). *Sykefraværstatistikk*. https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravar/sykefravar-statistikknotater_kap
- Ot.prp. nr. 49. (2004-2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv*. Arbeids og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-49-2004-2005-/id396602/?ch=27>
- Sander, K. (2022, 26. mars). *Maslow behovspyramide*. <https://estudie.no/maslows-behovhierarki/>
- Stiegler, J., R., Sinding, A., I. & Greenberg, L. (2018). *Klok på følelsene: det følelsene prøver å fortelle deg*. Gyldendal.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5.utg.). Fagbokforlaget

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv informanter intervju 2023 og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

” Hvordan opplever de ansatte leirbålmotoden?”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan ansatte opplever leirbålmotoden og deres erfaring med bruk av den. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Forskningsprosjektet er en masteroppgave i studiet erfaringsbasert ledelse ved UIT avdeling Harstad fra 2020 - 2023. I vårt forskningsprosjekt ønsker vi å utforske hva jobben gjør med hjelpere, og hvordan man kan forebygge og beskytte ansatte i hjelpeyrkene.

Formålet med masteroppgaven er å forske på hvordan leirbålmotoden av Per Isdal oppleves av de ansatte som benytter denne på sin arbeidsplass.

Foreløpig problemstilling for masteroppgaven er «Hvordan opplever de ansatte leirbålmotoden?»

Det gis forbehold om at problemstillingen kan endres underveis da dette er vanlig for kvalitative forskningsprosjekter.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges arktiske universitet, UIT avdeling Harstad, fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi er ansvarlig for prosjektet. Studie erfaringsbasert ledelse med studentene Inger – Cecilie Berntzen og Stine Marie Brox Gundersen.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Barnevernstjenesten i Harstad Kommune benytter leirbålmotoden og fem ansatte blir forespurt om å delta som informanter i vårt forskningsprosjekt.

Hva innebærer det for deg å delta?

Vi har valgt å gjennomføre en kvalitativ studie, hvor vi vil bruke individuelle intervju for å forske på vår problemstilling.

Formålet med intervjuene er at du som kjenner til leirbålmotoden får mulighet til å svare på spørsmål vedrørende gjennomføring av metoden og hvordan metoden oppleves for deg. Du får fortelle om dine erfaringer med leirbålet. Vi ønsker å studere hva som kan være både positivt/negativt med metoden, og eventuelle forslag til forbedring av metoden.

Intervjuene har en varighet på ca. 45 – 60 minutter og vil foregå via teams. Det blir lydopptak/videoopptak via teams av intervjuene og skrevet notater underveis i intervjuene. Det er opp til hver enkel deltaker om de vil ha teams kamera på eller av underveis i intervjuet.

Intervjuene blir i ettertid transkribert (nedskrevet i sin helhet) til bruk ved analyse av innholdet.

Data fra intervjuene og notater vil bli registrert på digital enhet utgitt av arbeidsgiver Politiet og Vestvågøy Kommune. All gjenkjennelig personopplysning som fremkommer i intervjuet, vil ikke bli brukt i oppgaven. Data vil bli slettet etter masteroppgave er godkjent.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta, eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Ingen av deltakerne vil kunne gjenkjennes i publikasjonen. Det vil kun bli beskrevet at man arbeider i barnevernstjenesten. Verken alder, kjønn, tjenestested og andre gjenkjennbar informasjon vil bli brukt i teksten.

Veileder og studentene Inger og Stine vil ha tilgang til opplysninger og data.

Lydopptaket vil bli tatt med tjenestetefon tilhørende politiet og Vestvågøy kommune, og er sikret for tilgang med kode. Diktafon tilhørende politiet vil også bli benyttet. Videoopptak via teams vil bli benyttet.

Navnet og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når oppgaven er godkjent ca. 25. juni. Etter prosjektslutt vil lydopptak og datamaterialet med dine personopplysninger slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NSD – Norsk senter for forskningsdata AS har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene

Å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende

Å få slettet personopplysninger om deg

Å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Veileder Tor Jørgen Schjelde, Handelshøgskolen ved UiT Harstad

Tlf. +47 770 58 315

E-post: tor.j.schjelde@uit.no

Inger Cecilie Berntzen

Tlf.nr: +47 948 09 584

E-post: ibe073@post.uit.no

Stine Marie Brox Gundersen

Tlf.nr: + 47 911 26 395

E-post: smg023@uit.no

Vårt personvernombud:

Joakim Bakkevold

Tlf. nr. +47 776 46 322

E-post: personvernombud@uit.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, Personverntjenester, på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Inger Cecilie Berntzen
Student/Forsker

Stine Marie Brox Gundersen
Student/Forsker

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Hvordan opplever de ansatte leirbålmotoden?», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2: Intervjuguide

INNLEDNING

- Informasjon om intervjuet og gjennomgang av informasjonsskrivet
- Informasjon om rolle som forsker, taushetsplikt, frivillighet, publisering og at samtykket når som helst kan trekkes tilbake
- Informasjon om gjennomføring av intervjuet, informanten kan gi beskjed om det er noe hen ikke ønsker å svare på og om det er noe hen ikke forstår så er det bare å gi beskjed.
- Intervjuet vil ta omtrent 45 – 60 minutter. Informanten gis god til å reflektere før hen svarer på spørsmål og gi beskjed om hen ønsker pause.
- Informanten kan velge å ha kamera på eller av under intervjuet i teams.
- Har informanten noen spørsmål?

BAKGRUNN

- Arbeidserfaring og antall år i barnevernstjenesten
- Beskrivelse av arbeidshverdag og dine arbeidsoppgaver
- Hvordan er det å jobbe i barnevernstjenesten
- Belastning i hjelpeyrker er et tema vi undersøker i vår forskning. Hva legger du i ordet belastning og hvilke tanker at du om det å jobbe i barnevernstjenesten innebærer en belastning?

TIDSERFARING MED BRUK AV METODEN

- Hvor lenge og hvor mange ganger har du deltatt i leirbål
- Hvilke tanker hadde du om leirbålet før du benyttet metoden
- Hvordan var innføring/opplæring av leirbålet
- Fungert som leirbålmester
- Annen erfaring med bruk av metoder/verktøy

GJENNOMFØRING AV METODEN

- Fortell om gjennomføring, rammer og regler for metoden
- Hvordan er det om man ikke ønsker å delta eller å snakke
- Hvordan kan man respondere når noen snakker i leirbålet, kan man gi råd/veiledning eller feedback
- Varighet av leirbål
- Hyppighet av leirbål
- Er det ulike typer leirbål - festbål

REFLEKSJONER BRUK/GJENNOMFØRING AV METODEN

- Hvordan opplever du gjennomføringen av leirbålet
- Hvordan er det å finne frem en tanke/hendelsen som du ønsker å dele
- Beskriv dine følelser og tanker før, underveis og etter leirbålet
- Hvordan opplever du å fortelle om dine tanker og følelser
- Hvordan opplever du å lytte til andre
- Hva er din vurdering vedr hyppighet av gjennomføringen til leirbålet
- Hvilken rutine/erfaring er det for I ettertid å snakke om det man har delt i leirbålet
- Hvilke rutiner er det for at leder kan delta på leirbålet

SEKUNDÆRTRAUMATISERING

- Kjennskap til begrepet
- Har du opplevd symptomer på det
- Når og hvordan oppstod disse
- Hvilke hendelser/situasjoner opplever du som vanskelig å håndtere

FOREBYGGE SEKUNDÆRTRAUMATISERING/FOREBYGGENDE EFFEKT

Leirbålet er en metode for avgiftning og for å forebygge ulike konsekvenser ansatte i hjelpeyrkene

- Hva tenker du om at metoden forebygger dette og avgifter deg
- På hvilken måte hjelper det deg og på hvilken måte, eller på hvilken måte hjelper det deg ikke
- Er det ulikt hvordan du føler deg før, underveis og i etterkant av leirbålet
- Hvordan var det før du benyttet leirbålet
- Har du tanker om hvilken betydning leirbålet har for å tåle/stå i jobben
- Hvordan tror du det ville blitt om man hadde sluttet med leirbål
- Avventer man å snakke om hendelse/situasjon til leirbål eller vil du dele det med en kollega i tiden mellom leirbålene
- Hvordan er det med videre oppfølging/veiledning/råd i etterkant av leirbål dersom man har behov for det

POSITIVE TILBAKEMELDINGER TIL METODEN

- Hva du liker med metoden
- Hva som er positivt med metoden
- Hva du tror hjelper deg med å bruke metoden
- Dine tanker/følelser blir anerkjent av andre deltakere
- Hva du tror din deltagelse hjelper dine kollegaer

FORBEDRINGS-SPOTENSIALER TIL METODEN

- Har du innspill til metoden
- Hvordan du ville ha endret eller forbedret metoden
- På hvilken måte kunne du ha fått ytterligere ut av metoden
- Hvilken annen oppfølging kunne man ha fått i tillegg til metoden
- Vil du anbefale metoden til andre

