



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for psykologi – Det helsevitenskapelige fakultet

Ikke bare elendighet - en kvalitativ studie om hvordan ansatte tilknyttet Statens Barnehus påvirkes av jobben, og hvordan de best kan ivaretas

Not just hardship- a qualitative study of how The Childrens House employees are affected by their work, and how they can best be cared for?

Tonje Persson Farstad og Marte Morken

Hovedoppgave ved for graden Cand. Psychol. (PSY-2901)

Tromsø - desember 2020

**Ikke bare elendighet - en kvalitativ studie om hvordan ansatte tilknyttet Statens
Barnehus påvirkes av jobben, og hvordan de best kan ivaretas**

**Not just hardship- a qualitative study of how The Childrens House employees are
affected by their work, and how they can best be cared for?**

Tonje Persson Farstad og Marte Morken

Institutt for psykologi – Det helsevitenskapelige fakultet ved UiT

PSY- 2901: Hovedoppgave ved profesjonsstudiet i psykologi

Veileder: Postdoktor Kjærsti Thorsteinsen

Biveileder: Cand.psykol. Are Evang

Desember 2020

Forord

Prosjektet ble utformet i samråd med hovedveilder Postdoktor Kjersti Thorsteinsen og biveileder Psykologspesialist Are Evang, basert på vår interesse for arbeid med traumeutsatte barn og unge og selvivaretakelse av hjelpere. Vi formulerte problemstilling og forskningsspørsmål selv, og utførte både datainnsamling og analyser på egenhånd. Vi har samarbeidet om alle delene av skrivearbeidet, og har begge bidratt i alle delene av prosjektet. Hovedveileder har bistått ved å svare på spørsmål fra idestart til prosjektslutt, og har kommet med nyttige innspill til tekstutformingen underveis i skrivearbeidet. Biveileder muliggjorde rekruttering ved å distribuere samtykkeskjemaene våre til Barnehus nasjonalt per e-post.

Vi retter en stor takk til våre 11 respondenter. Uten dere ville ikke prosjektet blitt realisert. Vi vil også takke veilederne våre, hvor begges involvering har vært uvurderlig. I tillegg vil vi takke Politioverbetjent Thomas Kvalnes, fag- og opplæringsansvarlig ved Oslo Politidistrikt, som også bistod med rekruttering. Din hjelp sikret oss nok antall deltakere, samt økte studiens mangfold. Vi setter stor pris på deres bidrag for gjennomføring av prosjektet vårt. Prosessen har vært lærerik og spennende, og en vi ikke ville vært foruten.

Sammendrag

Bakgrunn: Studiens formål er å undersøke hvordan ansatte tilknyttet Statens Barnehus opplever at arbeidet med traumeutsatte barn og unge påvirker deres mentale helse, samt hvilke faktorer som oppleves som beskyttende mot arbeidets belastninger.

Metode: Studien inkluderer data fra 11 dybdeintervju med politiavhørere, psykologer og seniorrådgivere tilknyttet ulike Barnehus i Norge. Systematisk tekstkondensering ble brukt for å analysere data.

Resultat: Studiens resultater viser at ansatte tilknyttet Statens Barnehus opplever at eksponeringen for traumeutsatte barn og unge både har negativ og positiv innvirkning på deres mentale helse. En rekke organisatoriske, psykososiale og individuelle faktorer blir trukket frem som beskyttende.

Konklusjon: Respondentene beskrev arbeidets positive komponenter som mer fremtredende enn de negative, gitt at bestemte beskyttende forhold lå til rette. Resultatene gir viktige implikasjoner for hvordan ansatte som arbeider med traumeutsatte barn og unge best mulig kan ivaretas.

Innledning

Flere yrkesgrupper jobber med mennesker som har vært utsatt for vold og overgrep. Disse yrkesgruppene bistår sårbare mennesker i krise. Arbeidet innebærer å ta innover seg vonde historier med grufulle detaljer. Dette er en del av jobben for dem som arbeider med avhør av barn og unge. I Norge er disse tilknyttet Statens Barnehus. Vi har i denne studien undersøkt hvordan de ansatte tilknyttet Statens Barnehus opplever at deres mentale helse påvirkes av arbeidet med traumeutsatte barn og unge. Hva belaster dem og hva beskytter dem?

Statens Barnehus er underlagt politiet og er et tilbud for barn, unge og voksne utviklingshemmede som har vært utsatt for eller vært vitne til vold eller seksuelle overgrep, der det foreligger en politianmeldelse (Statens Barnehus, u.å.). Ved Statens Barnehus gjennomføres tilrettelagte avhør, som innebærer at spesialutdannet politi gjennomfører avhøret. Avhøret tas opp på video. Videoopptaket blir brukt som bevis i straffesaker, slik at barn og unge under 16 år ikke behøver å vitne i retten. Det er utarbeidet en egen forskrift for hvordan tilrettelagte avhør skal foregå i Norge (Forskrift om tilrettelagte avhør, 2015, § 1-15).

På Statens Barnehus jobber det fagfolk med ulike bakgrunn. Felles for dem er at de har barnefaglig kompetanse. Det er politiet som gjennomfører selve avhøret, mens rådgivere og psykologer ivaretar barn og familier i forkant, under og etter avhørene (Statens Barnehus, u.å.). I denne studien har vi valgt å inkludere både avhørere fra politiet, samt rådgivere og psykologer ved Statens Barnehus. De er alle involvert i avhørsprosessen, og er dermed hyppig eksponert for traumeutsatte barn og unge, og deres historier.

Konsekvenser av å jobbe med traumeutsatte mennesker

Litteraturen viser til en rekke konsekvenser av å jobbe med traumeutsatte mennesker (Baugerud et al., 2018; Bonach & Heckert, 2012; Brady, 2017; Brady et al., 2019; Diehm et

al., 2019; Fansher et al., 2020; Hernández et al., 2010; Perron & Hiltz, 2006). Begreper som sekundærtraumatisering eller sekundærtraumatisk stress (Figley, 1995), utbrenthet (Maslach et al., 2001), compassion fatigue (Figley, 1995) og vikarierende traumer (McCann & Pearlman, 1990) beskriver negative følger for den mentale helsen til hjelpere i slike yrker. Det finnes også begreper som tar for seg positive aspekter ved å jobbe med traumeutsatte, eksempelvis compassion satisfaction (Stamm, 2002). Alle begrepene nevnt over er fenomener som oppstår som et resultat av å eksponeres for en annen persons traumemateriale (Bourke & Craun, 2014). Flere av dem betegner overlappende fenomen. Relevante begreper for studien blir gjennomgått under.

Sekundærtraumatisk stress

Sekundærtraumatisk stress ble først introdusert av Charles R. Figley (1995), som satt søkelyset på konsekvensene av å jobbe med traumeutsatte mennesker. Han definerte sekundærtraumatisk stress som en naturlig konsekvens av å bli indirekte eksponert for traumatisk materiale eller hendelser. Slik indirekte eksponering forekommer ved å høre om andre menneskers traumatiske opplevelser. Dette kan medføre stress, både ved å hjelpe og ønske å hjelpe den traumeutsatte (Figley, 1995). Symptomer på sekundærtraumatisk stress ligner posttraumatisk stresslidelse (PTSD). De innebærer unngåelse, økt aktivering og gjenopplevelser av klientens hendelser, eksempelvis mareritt og flashbacks (Figley, 1995).

Utbrenthet

Utbrenthet blir hyppig nevnt i litteratur som omhandler arbeid med traumeutsatte mennesker (Fansher et al., 2020; Starcher & Stolzenberg, 2020; Perron & Hiltz, 2006). Utbrenthet kjennetegnes ved utmattelse, kynisme og ineffektivitet (Maslach et al., 2001). Dette følger en krevende jobb med manglende tilgang på ressurser for å håndtere belastningene. Utvikling av utbrenthet dreier seg i stor grad om forhold ved arbeidsplassen,

som et stort antall arbeidsoppgaver, tidspress eller byråkratiske prosesser (Maslach et al., 2001).

Compassion fatigue

Compassion fatigue har ingen god norsk oversettelse, men omtales i litteraturen som omsorgstretthet, medfølelsetretthet eller omsorgsutmattelse (Isdal, 2017, s. 131). Dette begrepet har fellestrekk med sekundærtraumatisk stress og utbrenthet (Figley, 1995; Isdal, 2017, s. 131), og beskrives ofte som et konsept bestående av disse to dimensjonene (Rauvola et al., 2019). Compassion fatigue kan defineres som en “tilstand av utmattelse og dysfunksjon, som et resultat av langvarig eksponering av andres lidelse” (Isdal, 2017, s. 131). Det innebærer gradvis nedbrytelse av engasjement, interesse, involvering og empati. Eksempler på symptomer på compassion fatigue er lav arbeidsmoral, unngåelse, apati og at man mister troen på at arbeidet er bra eller virksomt (Isdal, 2017, s. 133). Compassion fatigue kan smitte og påvirke arbeidsmiljøet (Isdal, 2017, s. 132).

Vikarierende traumatisering

Vikarierende traumatisering beskriver måten hjelperes kognitive skjemaer om selvet, andre mennesker og omverdenen forstyrres som et resultat av eksponering for utsattes traumemateriale (McCann & Pearlman, 1990). Hjelperer blir “vikarer for andres lidelse” (Isdal, 2017, s. 121) og kan oppleve en endring i seg selv, som kan medføre at verden oppleves annerledes (Isdal, 2017, s. 122). Dette kan for hjelperen innebære redusert tillit til andre mennesker eller større grad av utrygghet på omgivelsene.

Compassion satisfaction

Compassion satisfaction er et annet konsept som dukker opp i litteraturen som omhandler arbeid med traumeutsatte mennesker. Dette dreier seg om de positive aspektene ved hjelpeyrker som balanserer ut de negative konsekvensene ved arbeidet (Hooper et al., 2010; Stamm, 2002). Mennesker som velger hjelpeyrker kan oppleve en tilfredsstillende ved å

gjøre jobben sin på en god måte som gagnar andre mennesker. Dette fungerer som en beskyttende mekanisme, eksempelvis mot å utvikle sekundærtraumatisk stress og utbrenthet (Brady, 2017; Craig & Sprang, 2010; Stamm, 2002).

Risiko- og beskyttelsesfaktorer

Ansatte tilknyttet Statens Barnehus blir hyppig eksponert for barn og unges traumemateriale, og er dermed i risiko for å oppleve mentale helseplager som følge av jobben (Bonach & Heckert, 2012; Brady, 2017; Perron & Hiltz, 2006; Starcher & Stolzenberg, 2020). Studier av hjelpere generelt (Baugerud et al., 2018; Diehm et al., 2019; Hernández etl al., 2010), og av dem som jobber med avhør av barn og unge (Bonach & Heckert, 2012; Brady, 2017; Brady et al., 2019; Fansher et al., 2020; Perron & Hiltz, 2006), nevner flere faktorer som påvirker sjansen for mentale helseplager som sekundærtraumatisk stress, utbrenthet, compassion fatigue eller vikarierende traumer. Forskningen har identifisert en rekke mekanismer som spiller inn på hvordan arbeidet og individuelle egenskaper kan beskytte den enkelte mot arbeidets belastninger. Flertallet av studiene anvender sekundærtraumatisk stress og utbrenthet som konsepter i sine studier (Baugerud et al., 2018; Bonach & Heckert, 2012; Brady, 2017; Brady et al., 2019; Diehm et al., 2019; Fansher et al., 2020; Perron & Hiltz, 2006). Vi vil dermed fokusere på disse begrepene videre i teksten når vi omtaler negative konsekvenser av arbeid med traumeutsatte barn og unge.

Organisatoriske faktorer

Resultater fra en rekke studier indikerer at organisatoriske faktorer kan være de viktigste for å forklare mental uhelse som følge av arbeid med avhør av barn og unge (Bonach & Heckert, 2012; Brady et. al., 2019; Fansher et al., 2020; Iliffe & Steed, 2000; Slattery & Goodman, 2009). Dette dreier seg om egenskaper ved selve arbeidsplassen som kan virke både belastende og beskyttende på de ansatte.

Ledelse og arbeidsmiljø. Godt lederskap og arbeidsmiljø er av flere studier identifisert som beskyttende mot arbeidets belastninger (Fansher et al., 2020; Langvik & Rostad, 2020; Slattery & Goodman, 2009). I studien til Fansher et al. (2020) oppga respondentene emosjonell støtte fra arbeidsplassen som avgjørende for håndtering av arbeidets inntrykk. Flere studier fant at ledelsens innsikt i ansattes arbeidshverdag og belastningen de står i beskytter dem mot utvikling av mental uhelse (Fansher et al., 2020; Langvik & Rostad, 2020). Lederens forståelse muliggjør at den enkelte ansatte blir sett og oppmuntret til selvivaretagelse (Fansher et al., 2020).

Slattery og Goodman (2009) fant også at delt ansvar på arbeidsplassen var negativt korrelert med sekundærtraumatisk stress. Et miljø med delt ansvar, kjennetegnet ved respekt for mangfold, gjensidighet og enighet i beslutningstaking, beskytter mer enn tradisjonelle, hierarkiske jobbkulturer. Dette kan bety at jevn fordeling av ansvar på arbeidsplassen virker beskyttende mot utvikling av mentale helseplager. Dette stemmer overens med funn fra Langvik og Rostad (2020), som vektlegger at mindre avstand mellom leder og arbeidsgiver kan redusere arbeidets belastninger.

Humor på arbeidsplassen har også blitt trukket frem som en virkningsfull metode for å begrense jobbrelaterte stressfaktorer (Fansher et al., 2020; Langvik & Rostad, 2020; Manning-Jones et al., 2016).

Anerkjennelse på jobb. Anerkjennelse på jobb ser ut til å være viktig for å beskytte mot utvikling av mentale helseplager som følge av arbeid med traumeutsatte (Fansher et al., 2020; Langvik & Rostad, 2020; Isdal, 2017, s. 73). Studier viser at støtte og anerkjennelse på arbeidsplassen er nødvendig for å håndtere belastninger i arbeidet på en god måte (Bonach & Heckert, 2012; Collins & Long, 2003; Tehrani, 2007). Forskningen peker på at dersom den ansatte føler seg verdsatt på jobb og opplever å bli ivaretatt av ledelsen, vil dette trolig

redusere risikoen for utvikling av mentale helseplager (Bonach & Heckert, 2012; Collins & Long, 2003; Fansher et al., 2020; Isdal, 2017, s. 73).

Debriefing, veiledning og kompetanseheving. Videre er det vist at organisasjonens rutiner for debrifing, veiledning og kompetanseheving kan ha betydning for hvorvidt den ansatte utvikler helseplager som følge av jobben (Bonach & Heckert, 2012; Iliffe & Steed, 2000; Isdal, 2017, s. 73; Pulido, 2007; Slattery & Goodman, 2009). Slattery og Goodman (2009) fant at kvaliteten på veiledning i organisasjonen var negativt korrelert med sekundærtraumatisk stress, og så ut til å være avgjørende for emosjonelt velvære. Videre indikerer forskning at deltakelse på debriefmøter, samt å motta veiledning og kursing, henger sammen med reduserte nivåer av stress, som igjen beskytter mot utvikling av sekundærtraumatisk stress (Pulido, 2007). Oppsummert indikerer dette at en proaktiv tilnærming fra organisasjonens side, med gode rutiner for debrifing og veiledning, samt kontinuerlige tilbud om kompetanseheving, kan beskytte de ansatte mot mentale helseplager som følge av jobben (Bonach & Heckert, 2012; Pulido, 2007).

Arbeidsmengde. Stor arbeidsmengde og et høyt antall saker er assosiert med symptomer på sekundærtraumatisk stress hos ansatte som arbeider med avhør av traumeutsatte barn og unge (Brady, 2017; Brady et al., 2019; Bride et al., 2007; Fansher et al., 2020; Isdal, 2017, s. 73). Andre studier fant færre tilfeller av utbrenthet når ansatte opplevde å ha kontroll over og nok tid til arbeidsoppgavene (Fansher et al., 2020; Schaufeli & Buunk, 1996).

Eksponering for traumemateriale. Litteraturen viser at hyppig eksponering for traumemateriale øker risikoen for å utvikle symptomer på sekundærtraumatisk stress og utbrenthet (Bonach & Heckert, 2012; Brady, 2017; Perron & Hiltz, 2006; Starcher & Stolzenberg, 2020). Dette gjelder både auditiv og grafisk eksponering. En litteraturgjennomgang av Baird og Kracen (2006) fant at mengden overgrepsmateriale mot

barn og unge den ansatte ble eksponert for korrelerte positivt med symptomer på sekundærtraumatisk stress. Senere studier har også vist en sammenheng mellom eksponering og symptomer, hvor hyppigere direkte og indirekte eksponering for grafisk materiale av barnemishandling er vist å være assosiert med høyere symptomtrykk (Brady et al., 2019), og lav direkte eksponering med færre tilfeller av utbrenthet (Fansher et al., 2020).

Tilfredshet med arbeidsplassen. Studier antyder at tilfredshet med arbeidsplassen henger sammen med om avhørere og sosialarbeidere utvikler sekundærtraumatisk stress som følge av jobben (Conrad & Kellar-Guenther, 2006; Badger et al., 2008; Perron & Hiltz, 2006). Dette innebærer at dersom den enkelte ansatte totalt sett er fornøyd med arbeidsplassen sin, vil vedkommende ha redusert risiko for utvikling av arbeidsrelaterte mentale helseplager (Conrad & Kellar-Guenther, 2006; Badger et al., 2008; Perron & Hiltz, 2006).

Det er identifisert flere faktorer som er essensielle for jobbtildfredshet i hjelpeyrker, men hvor det ikke foreligger nok forskning til å trekke kausale konklusjoner om beskyttende verdi. Eksempler på slike faktorer finnes blant annet i en studie av Baugerud et al. (2018). De undersøkte både risiko- og beskyttende faktorer hos 506 barnevernsansatte i Norge, hvor de fant at positive arbeidsutfordringer, opplevelse av jobbmestring og høy forpliktelse til arbeidsplassen var positivt korrelert med jobbtildfredshet. Perron og Hiltz (2006) fant at mestringstro i arbeidet kan moderere forholdet mellom arbeidsrelatert stress og utvikling av flere symptomer på mental uhelse.

Sosial støtte

En av de best dokumenterte beskyttelsesfaktorene er sosial støtte (Fansher et al., 2020; Hensel et al., 2015; Manning-Jones et al., 2016). Forskning har vist at sosial støtte er signifikant negativt assosiert med sekundærtraumatisk stress (Diehm et al., 2019; Isdal, 2017, s. 95; Hensel et al., 2015; Manning-Jones et al., 2016; Pulido, 2007; Rzeszutek et al., 2015; Slattery & Goodman, 2009; Tehrani, 2007). Dette innebærer at ansatte som rapporterte å ha

god sosial støtte, rapporterte lavere grad av symptomer på sekundærtraumatisk stress.

Forskningen har videre vist at sosial støtte virker modererende på utvikling av sekundærtraumatisk stress (Brady, 2017; Brady et al., 2019; Diehm et al., 2019). Dette ser også ut til å være tilfelle for utbrenthet, hvor høyere grad av opplevd støtte fra organisasjonen er assosiert med lavere nivåer av utbrenthetssymptomer (Conrad & Kellar-Guenther, 2006; Fansher et al., 2020; Schaufeli & Buunk, 1996).

De kvalitative resultatene til Fansher et al. (2020) viste at nesten halvparten av respondentene oppga generell støtte fra kolleger og private relasjoner som en avgjørende mestringsstrategi for å håndtere arbeidsrelaterte belastninger. Dette innebærer at god sosial støtte kan fungere som en beskyttende faktor for om den ansatte utvikler mentale helseplager som følge av arbeidets påkjenninger.

Individuelle faktorer

Personlige egenskaper og livssituasjon kan ha både negativ og positiv innvirkning på hvordan ansatte som arbeider med traumeutsatte barn og unge håndterer arbeidet (Bonach & Heckert, 2012; Brady et al., 2019; Isdal, 2017, s. 76).

Alder og kjønn. To individuelle faktorer som har blitt undersøkt blant barneavhørere er alder og kjønn. Noen studier har funnet signifikante sammenhenger mellom alder og sekundærtraumatisk stress, hvor resultatene har vist at jo eldre avhører er, desto færre rapporterte mentale helseplager (Bonach og Heckert, 2012; Schaufeli & Buunk, 1996; Sprang & Craig, 2010). Dette indikerer at økt alder kan være beskyttende for utvikling av mentale helseplager. Hvilken rolle erfaring spiller på disse sammenhengene er lite rapportert. Hensel et al. (2015) viser imidlertid til at både økt alder og økt erfaring har signifikante negative samvariasjoner med mentale helseplager. Diehm et al. (2019) fant ikke sammenheng mellom alder og mentale helseplager.

Studier viser også en mulig kjønnsforskjell, hvor menn i mindre grad oppgir utslag på sekundærtraumatisk stress sammenlignet med kvinner (Badger et al., 2008; Brady et al., 2019; Manning-Jones et al., 2016). Andre studier fant ikke denne sammenhengen (Sprang & Craig, 2010). Det trengs mer data for å trekke sikre konklusjoner om kjønnsforskjeller (Hensel et al., 2015).

Egne traumeerfaringer. Å ha en egen traumehistorie har vist seg å være prediktor for sekundærtraumatisk stress (Bonach & Heckert, 2012; Brady, 2017; Bride et al., 2007). Bonach og Heckert (2012) viser til et signifikant forhold mellom utslag på sekundærtraumatisk stress og om avhøreren hadde opplevd et eller flere betydelige tap det siste året. Dersom dette var tilfellet, ble det rapportert høyere nivåer av sekundærtraumatisk stress. Det er nærliggende å tro at en oppsamling av stressorer utenfor jobb gjør den ansatte mer sårbar for påvirkning av arbeidets belastninger (Bonach & Heckert, 2012).

Avbrekk fra arbeidets belastninger. Meningsfulle og gledesfylte aktiviteter utenfor jobb har blitt identifisert som beskyttende individuelle faktorer (Brady et al., 2019; Chiarelli-Helminiak, 2014; Fansher et al., 2020; Isdal, 2017, s. 76; Manning-Jones et al., 2016), i tillegg til positiv tenkning (Fansher et al., 2020). Isdal (2017) belyser nødvendigheten av at hjelperen har både tid og sted avskjermet fra de arbeidsrelaterte belastningene for å bedre kunne håndtere dem (s. 76). Eksempelvis har økt sosial deltakelse utenfor jobb vist samvariasjon med lavere utslag på sekundærtraumatisk stress (Brady et al., 2019). Et annet eksempel er selvivaretagelse gjennom fysisk aktivitet, som også har blitt fremhevet som en viktig beskyttende faktor (Chiarelli-Helminiak, 2014; Fansher et al., 2020; Figley, 1995; Langvik & Rostad, 2020).

Meningsfullt arbeid. Å oppleve arbeidet som meningsfullt er en viktig grunn til at hjelpere trives i jobben (Chiarelli-Helminiak, 2014; Conrad & Kellar-Guenther, 2006; Tehrani, 2007). Forskning har funnet at hjelpere blir mindre påvirket av jobbrelaterte

belastninger dersom de føler seg kompetent i jobben og opplever å utgjøre en forskjell gjennom arbeidet (Conrad & Kellar-Guenther, 2006; Tehrani, 2007; Van Hook, 2008). I studier oppga avhørere at det positive med jobben er å få hjelpe utsatte barn og å bidra til å domfelle overgripere (Chiarelli-Helminiak, 2014; Fansher et al., 2020). De oppga å se nytteverdien av eget arbeid, og den positive påvirkningen arbeidet deres kan få for utsatte barn og unge (Chiarelli-Helminiak, 2014).

Vår studie

Formålet med studien var å undersøke hvordan ansatte ved Statens Barnehus opplever at deres mentale helse påvirkes av jobben. Vi ønsket å undersøke hvordan de ivaretar seg selv i møte med slike kontinuerlige sterke inntrykk. Hva tynger dem og hva beskytter dem?

Etter vår kjennskap finnes det én lignende studie gjennomført i Norge (Langvik & Rostad, 2020). Denne studien besto av avhørere, etterforskere og jurister i politiet som arbeider med volds- og overgrep utsatte barn og unge. Det er gjennomført få studier på feltet internasjonalt (Brady et al., 2019). Forskningen som er gjennomført har i likhet med den norske studien tatt for seg avhørere og etterforskere som jobber i politiet (Bonach & Heckert, 2012; Brady, 2017; Brady et al., 2019; Fansher et al., 2020; Perron & Hiltz, 2006). Det finnes etter vår kjennskap ingen studier som inkluderer andre yrkesgrupper som arbeider med tilrettelagte avhør. Vi ønsket med vår studie å undersøke om tidligere forskning kan overføres til dem som deltar i avhørsprosessen av traumeutsatte barn og unge på Statens Barnehus, uavhengig av yrkesbakgrunn.

Vi ønsket å gi en mer detaljert beskrivelse av hvordan det å jobbe med traumeutsatte barn og unge påvirker de ansatte, og å øke forståelsen av hvilke faktorer som belaster og beskytter. Identifisering av risikofaktorer og beskyttende mekanismer er viktig for å opparbeide best mulig kompetanse om ivaretagelse av de ansatte.

Forskningsspørsmål

F1: Hvordan opplever de ansatte tilknyttet Statens Barnehus at arbeidet med traumeutsatte barn og unge påvirker deres mentale helse?

F2: Hvilke faktorer opplever de ansatte at beskytter mot negativ påvirkning på deres mentale helse?

Hypoteser

Vi forventet at ansatte opplever jobben som belastende og at den påvirker deres mentale helse. Samtidig så vi for oss at arbeidet oppleves meningsfullt og givende. På bakgrunn av tidligere forskning anser vi det som sannsynlig at sosial støtte fra omgivelsene vil være en viktig beskyttende faktor for å håndtere arbeidets belastninger. I tillegg anslår vi at organisatoriske omstendigheter er avgjørende for hvordan den enkelte ansatte bearbeider inntrykk fra arbeidet. Dermed bygger studien på følgende hypoteser:

H1: Jobben kan være belastende og påvirke generelt velvære, men de ansatte tilknyttet Statens Barnehus velger likevel å fortsette ettersom arbeidet oppleves meningsfullt og givende.

H2: Kollegastøtte er viktig for hvordan de ansatte tilknyttet Statens Barnehus håndterer arbeidsrelaterte belastninger.

H3: Fokus på arbeidets belastninger fra organisasjonen er viktig for hvordan de ansatte tilknyttet Statens Barnehus håndterer arbeidet.

Metode

Forskningsdesign

I denne studien ble kvalitativ metode brukt for å undersøke problemstillingen. Kvalitative forskningsmetoder er gunstig for å utforske subjektive erfaringer knyttet til et fenomen (Creswell & Poth, 2017, s. 45; Kvale & Brinkmann, 2009, s. 21; Malterud, 2017, s.

30), hvor fenomenet skal beskrives fremfor å predikeres (Creswell & Poth, 2017, s. 46; Malterud, 2017, s. 39). Dette stemmer overens med målet for studien. Vi ønsket å undersøke ansattes egne opplevelser i møte med traumeutsatte barn og unge, og hvordan de opplevde at dette arbeidet påvirket deres mentale helse. Kvalitativ tilnærming åpner for å fange nyanser og mangfold tilknyttet studiens problemstilling (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 23; Malterud, 2017, s. 31), og kan bidra til nyttig og anvendelig innsikt (Creswell & Poth, 2017, s. 45; Malterud, 2017, s. 36). Dette kan igjen skape bedre oversikt over populasjonen, og legge grunnlag for senere kvantitative undersøkelser på feltet (Malterud, 2017, s. 35).

Videre ble det kvalitative forskningsdesignet basert på en fenomenologisk tilnærming, da studiens forskningsspørsmål siktet på å beskrive et fenomen basert på enkeltpersoners opplevelser. Dette samsvarer godt med fenomenologisk forskningsmetode, som undersøker og beskriver essensen av subjektive erfaringer (Creswell & Poth, 2017, s. 81).

Utvalg

Deltakere

Utvalget bestod totalt av 11 ansatte tilknyttet Statens Barnehus i Norge i alderen 30-60 år, hvorav ni var kvinner og to var menn. Syv av disse var ansatt på Statens Barnehus og fire gjennomførte tilrettelagte avhør på Statens Barnehus. Samtlige deltakere er i sitt arbeid for Statens Barnehus i kontakt med traumeutsatte barn og unge, enten via gjennomføring av avhør, observasjon av avhør gjennom lyd og video, og/eller ved tilrettelegging og oppfølging av avhør.

Antall deltakere ble satt til 10-15 før studiens oppstart, på bakgrunn av en kombinasjon av tid og ressurser tilgjengelig for gjennomføring av studien. Hvor mange respondenter som meldte seg avgjorde det endelige antallet på 11 deltakere. Samtidig estimerte vi at dette ville være tilstrekkelig for å mette vårt tema. Dette er i tråd med "loven om fallende utbytte" som innebærer at et økt antall respondenter vil, utover et visst punkt,

tilføre mindre kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 129). Dermed er det ofte en fordel å ha et mindre antall intervjuer i undersøkelsen, og bruke mer tid på å forberede, gjennomføre og analysere intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 129).

Rekruttering

Innledningsvis var planen å rekruttere ansatte ved Statens Barnehus i Tromsø. Etter drøfting med veiledere ble det bestemt å rekruttere fra Barnehus nasjonalt, både for å oppnå et tilstrekkelig antall respondenter, samt å øke studiens bredde. Deltakere ble rekruttert via samtykkeskjema distribuert til ansatte på e-post av leder for Statens Barnehus i Tromsø. Slik ble informasjon om studien formidlet til målgruppen, og interesserte fikk mulighet til å delta.

Vi kontaktet også fag- og opplæringsansvarlig i Oslo Politidistrikt for å komme i kontakt med ytterligere interesserte, som sendte e-post til relevante med informasjon om studien. Interesserte kontaktet oss per e-post.

Datainnsamling

Intervjuguide

I forkant av studien ble intervjuguide utformet basert på forskningsspørsmål og gjennomgang av relevant litteratur. Intervjuguiden la rammene for intervjuene, med rom for at den enkelte deltaker selv kunne vektlegge det vedkommende anså som nyttig. Etterhvert som ny innsikt kom til i innsamlingsprosessen, ble intervjuguiden evaluert for å sikre at datamaterialet best mulig kunne belyse problemstillingen. Feedback fra respondentene angående intervju spørsmål var positiv. Se Appendiks A for fullstendig intervjuguide.

Innhenting av samtykke

Samtlige i utvalget mottok samtykkeskjema (Appendiks B) i forkant av intervjuet, hvor de fikk grundig informasjon om studiens form og formål, samt eventuelle etiske implikasjoner. Deltakerne ble informert om at studien omhandlet hvordan arbeidet på Statens Barnehus påvirker ansattes mentale helse, og hva som gjør at de ansatte ønsker å fortsette i

jobben. De fikk vite at studiens formål er å få en bedre forståelse av hvilken påvirkning arbeid med traumeutsatte barn og unge har på hjelpere, og hvilke mekanismer som kan beskytte mot negativ innvirkning på den mentale helsen. Det ble vektlagt at deltakelse var frivillig, og at samtykket kunne trekkes når som helst frem til transkribering. Etter transkribering var det ikke lenger mulig å spore enkeltpersoner til datamateriale, ettersom alt datamateriale da var anonymisert og lydfilene slettet.

Gjennomføring av intervju

Etter å ha blitt satt i kontakt med aktuelle respondenter, ble tidspunkt for intervju avtalt per e-post. Intervjuene ble gjennomført i tidsrommet 02.09.2020 - 09.10.2020. Samtlige intervju ble gjennomført av oppgaveforfatterne Marte Morken og Tonje Farstad. Datamaterialet ble innhentet ved bruk av semistrukturerte individualintervju. Intervjuene varte i 25-45 minutter, og innebar åpne spørsmål om de ansattes arbeid tilknyttet Barnehuset. Grunnet restriksjoner for fysisk oppmøte relatert til Covid-19, ble åtte av intervjuene gjennomført på den digitale plattformen Skype for Business (2020). Lyd og bilde fungerte tilstrekkelig til at intervjuene fikk ønsket flyt. Tre av intervjuene ble holdt over telefon grunnet nedlastningsvansker av Skype for Business (2020), som var den eneste forhåndsgodkjente digitale plattformen for studien. Anropene hadde god lyd kvalitet. Intervjuene ble i sin helhet tatt opp på lydfil i programmet Nettskjema-diktafon (2017). Lydfilene ble så transkribert og destruert, og alt datamateriale anonymisert.

Etiske betraktninger

I forkant av studien ble mulige etiske implikasjoner vurdert. Målgruppen for studien var ansatte tilknyttet Statens Barnehus, hvor alle aktuelle deltakere ansees samtykkekompetent. Aktuelle respondenter fikk utlevert grundig informasjon både muntlig og skriftlig om hva studien innebar, og om at deltakelse var frivillig. Vi anså det som akseptabelt at informasjon om studien ble distribuert fra leder til ansatt, ettersom e-posten var formulert

som en forespørsel på vegne av oppgaveforfatterne, og at interesserte selv måtte ta kontakt for å delta.

Deltakelsen i studien var anonym. Det vil si at innsamlet datamateriale ikke kan spores tilbake til deltakerne. Unntaket var lydfilene før transkribering. Ettersom lydopptak innebærer personidentifiserbare data, meldte vi prosjektet til Norsk senter for forskningsdata (NSD; referansekode: 219938), som godkjente studiens betingelser (Appendiks C). Lydfilene ble lagret, håndtert og destruert i tråd med forskrifter om behandling av personidentifiserbare opplysninger (Personopplysningsloven, 2018, § 10).

Behovet for REK-søknad ble diskutert med REK nord, med konklusjon om å sende prosjektet inn til fremleggingsvurdering. I fremleggingsvurderingen ble det vurdert at REK-søknad for studien ikke var nødvendig (Appendiks D). I tillegg ble forskningsetisk komité ved Institutt for Psykologi ved UiT kontaktet for ytterligere vurdering av prosjektet. Studien ble godkjent uten videre føringer (Appendiks E).

Analyse

Transkribering

For at analysen skal gjenspeile datamaterialet på en pålitelig og gyldig måte, er transkriberingsprosedyren essensiell (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 188; Malterud, 2017, s. 77). For best mulig gjengivelse av meningsinnholdet, var det oppgaveforfatterne som var tilstede under intervjuene som transkriberte lydfilene (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 189; Malterud, 2017, s. 80). Lydfilene ble ordrett gjengitt i tekst, med unntak av innhold som kunne identifisere enkeltpersoner. Dette innholdet ble anonymisert. I disse tilfellene ble alternativ tekst drøftet oppgaveforfatterne mellom, for å best mulig bevare innhold som kunne være av betydning for analysen. Av samme anonymiseringshensyn ble utskriftene skrevet på bokmål fremfor dialekt. Transkriberingsprosedyren ble et viktig steg i forskningsprosessen,

hvor vi ble enda bedre kjent med datamaterialet før den stegvise analysestrategien ble igangsatt.

Analysestrategi

Materialet fra intervjuene ble analysert ved bruk av metoden *systematisk tekstkondensering* i henhold til Malterud (2017, s. 97). Analysen fulgte metodens fire steg: 1) helhetsinntrykk, 2) meningsbærende enheter, 3) kondensering og 4) syntese (Malterud, 2017, s. 99-111).

Helhetsinntrykk. Første steg i analysen innebar gjennomlesning av transkriberingsdokumentene med formål om å danne et helhetsbilde av datamaterialet (Malterud, 2017, s. 99). Gjennomlesningen ble utført av oppgaveforfatterne individuelt, for å senere kunne drøfte likheter og forskjeller i oppfattelsen av innholdet, og slik tilstrebe å styrke analyseprosessen. I dette steget ble ikke innholdet systematisert, ettersom fasens mål var å oppnå et fugleperspektiv (Malterud, 2017, s. 99). Foreløpige temaer ble imidlertid notert for å fange den intuitive oppfatningen til senere bruk.

Meningsbærende enheter. I dette steget av analysen ble programvaren NVivo 12 Pro for Mac (2018) benyttet som hjelpemiddel til gjennomgang av datamaterialet. Vi valgte å benytte programvaren som et tilskudd til den manuelle analysestrategien redegjort for under, for å i enda større grad tilstrebe at alt meningsinnhold ble inkludert i de sammenstilte resultatene. Programmet støttet ytterligere strukturering av datamaterialet, og tydeliggjorde likheter og forskjeller i respondentenes erfaringer.

I denne fasen organiserte vi datamaterialet. Her gjennomgikk vi transkriberingsdokumentene linje for linje, med fokus på meningsbærende enheter. Vi så etter tekst som kunne belyse vår problemstilling, med innstilling om heller å inkludere for mye enn for lite. Innholdet ble kodet, som innebærer at vi sorterte dem i kodegrupper som på ulike måter ga informasjon om problemstillingen. Slik ble tekst som hadde noe til felles samlet, og

vi begynte å se tendenser i datamaterialet (Malterud, 2017, s. 101). Kodegruppene ble løpende revidert ved behov etterhvert som ny informasjon kom til, hvor noen ble eliminert, andre slått sammen, og noen delt til flere grupper. Overveielser ble notert underveis i en prosjektlogg, og slik tilgjengeliggjort for senere gjennomgåelse ved behov.

Kondensering. På dette analysetrinn systematiserte vi kodegruppene ytterligere, slik at vi satt igjen med to hovedgrupper for forskningsspørsmål 1, og tre hovedgrupper for forskningsspørsmål 2. Disse ble igjen delt inn i undergrupper for bedre oversikt over materialet. Dette arbeidet ble gjennomført av forskerne sammen, for å best mulig kunne drøfte ulike grupperinger og oppnå et nyansert resultat (Malterud, 2017, s. 106). Vi konstruerte så *kondensat*, som er kunstige sitater som oppsummerer meningsinnhold (Malterud, 2017, s. 107). Hver hovedgruppe fikk sitt kondensat som vi mente representerte meningsinnholdet på en oversiktlig og forståelig måte. Kondensatene førte til noe omstrukturering av meningsinnholdet, ettersom kondensatene til hver hovedgruppe skal kunne fange opp innholdet til samtlige tilhørende undergrupper, noe som ble mer naturlig etter gjennomførte justeringer. Kondensatene bidro til bedre struktur av meningsinnholdet, og ga oss ytterligere innsikt og forståelse for datamaterialet. De ble senere til hjelp for analysens fjerde trinn.

Syntese. I denne fasen startet vi med å vurdere om resultatene fortsatt gjenspeilet deltakernes opprinnelige budskap tilknyttet problemstillingen. Vi lette så frem gullsitat for hver kodegruppe, som belyste våre hovedfunn (Malterud, 2017, s. 108). Vi laget også en analytisk tekst basert på kondensatene fra forrige trinn, hvor vi omtalte innholdet i alle kodegruppene. Gullsitatene og den analytiske teksten ble utformet for å fortelle leseren hva vårt datamateriale sier om problemstillingen i resultatdelen. Til slutt i syntesetrinnet vurderte vi funnene fra datamaterialet opp mot foreliggende forskningslitteratur. Vi evaluerte også om funnene var i overensstemmelse med våre egne forventninger til prosjektet.

Resultat

Analysen ble delt inn i to deler for å undersøke de to forskningsspørsmålene.

Arbeidets påvirkning på ansattes mentale helse

Analysen av forskningsspørsmål 1 bunnet ut i to overordnede tema: negativ påvirkning og positiv påvirkning. De overordnede temaene ble igjen organisert i undertema, slik som redegjort for under.

Negativ påvirkning

Mange av respondentene oppga ulike former for negativ påvirkning de hadde erfart som følge av arbeid med traumeutsatte barn og unge. Gjennom analysen ble disse erfaringene delt inn i følgende underkategorier: stemningsleie, redusert tillit, sosial tilbaketrekning, saker som berører og grafisk materiale.

Stemningsleie. Flere respondenter fortalte at de tidvis kunne oppleve at jobben påvirket stemningsleiet. Dette kunne være i form av økt irritabilitet, sinne, tristhet og nummenhet. De rapporterte videre å kunne kjenne på følger som nedsatt humør, utmattelse og en følelse av tomhet. De oppga at dette ofte hang sammen med dager hvor det hadde vært tunge saker på jobb. Noen oppga at det påvirkede stemningsleie i hovedsak kom til syne i eget privatliv, mens andre opplevde dette både privat og på jobb. To av respondentene brukte uttrykket “kortere lunte” for å beskrive hvordan de ble påvirket i hverdagen. En respondent forklarte det slik:

Det jeg merker av belastninger er at noen dager ligger jeg sovende på sofaen, og er litt tom og utmattet, og har kanskje kortere lunte når jeg skal gjøre andre oppgaver på kvelden. Dette kan være de dagene hvor det har vært tøffe runder på Barnehuset.

Redusert tillit. Etter å ha jobbet flere år med barn og unge som har vært utsatt for vold og overgrep, rapporterte flere deltakere at deres syn på verden hadde endret seg. De beskrev en årvåkenhet til sine omgivelser, og at de i større grad enn tidligere opplevde seg selv som mer mistenksom i møte med personer i egen utvidet omgangskrets. Tilliten til andre

samfunnsborgere var redusert. Eksempelvis beskrev flere at de kunne “se etter vold- og overgrepssaker” på fritidsarenaer til egne barn. En av respondentene beskrev det slik:

Jeg tror kanskje det kan være at jeg leter etter saker uansett hvilke barn jeg møter.

Utenom jobb er jeg engasjert i fritidsaktiviteter for barn, så jeg tilbringer masse tid med barn utenfor jobb også. Jeg vet selv at, og det sier partnern min og, at jeg leter etter saker på alle arenaer jeg er. At man blir, hva skal jeg si, ikke paranoid da, men at man på en måte ser etter tegn uansett hva man gjør.

Sosial tilbaketrekning. Noen av respondentene oppga at de i perioder trakk seg tilbake og var mindre sosial på fritiden, og koblet dette til utfordrende perioder på jobb. De beskrev at de i mindre grad tok initiativ til å delta på sosiale aktiviteter, samt i større grad enn tidligere avslo invitasjoner til sosiale sammenkomster. Respondentene resonnererte at dette kunne komme av utmattelse fra å bruke seg selv i stor grad på jobben, og et behov for å hente seg inn igjen når de kom hjem. I en forlengelse av dette ble sosiale aktiviteter nedprioritert.

Saker som berører. Samtlige respondenter oppga at noen saker berører mer enn andre. Disse sakene ble av flere respondenter satt i sammenheng med egne sårbarheter. Noen av respondentene opplevde at saker som kunne relateres til eget privatliv kunne berøre dem mer enn andre. Eksempelvis kunne saker som omhandlet barn som hadde fellestrekk med egne barn stikke dypere. Andre oppga at saker av mer ekstrem karakter, og som derav skiller seg fra majoriteten, berører dem i større grad. Et eksempel på slike saker var overgrepssaker mot spedbarn. De fleste respondentene som fortalte om hvordan slike saker berører, forklarte imidlertid at sakene bare påvirket dem i negativ grad i en kortere tidsperiode.

Grafisk materiale. På spørsmål vedrørende grafisk bevismateriale knyttet til vold- og overgrepssaker, oppga flere respondenter at grafisk materiale kunne gjøre arbeidet ytterligere belastende. Flere hadde opplevd å se bilder som hadde vært vanskelig og tidkrevende å glemme. Mange av respondentene reflekterte rundt hvordan auditiv presentasjon av historiene

til barna var lettere å håndtere sammenlignet med visuell presentasjon. Noen oppga at de hadde et bevisst forhold til slike bilder, hvor de bevisst avsto fra slik eksponering så langt det lot seg gjøre. Dette med formål om selvivaretakelse.

Positive påvirkninger

Samtlige av respondentene beskrev i intervjuet at de opplevde at jobben på Statens Barnehus påvirket dem positivt. Flere beskrev å ha “drømmejobben” eller “verdens beste jobb”. Den positive påvirkningen er inndelt i to underkategorier: meningsfullt og givende arbeid, og kompetanse og utvikling.

Meningsfullt og givende arbeid. Respondentene rapporterte gjentatte ganger at arbeidet med traumeutsatte barn og unge oppleves som meningsfullt, samt at de opplever at jobben de gjør er viktig. For flere av respondentene var de positive aspektene mer fremtredende enn de negative. Arbeidet ble også hyppig beskrevet som givende. Flere av dem fremhevet at det ikke bare er “elendighet” i det å jobbe med barn som har vært utsatt for vold og overgrep, men at det tvert imot foreligger gode muligheter for å utgjøre en forskjell. Det ble også trukket frem at arbeidet de gjør på Statens Barnehus for barn og unge representerer håp, ettersom de utsatte de møter kommer i kontakt med hjelpeapparatet i relativt ung alder. Arbeidet på Statens Barnehus legger også opp til for- og etterarbeid som skal komme de utsatte barna og familiene til gode, noe respondentene rapporterer som givende og viktig. En respondent beskrev det på denne måten:

Vi ser mange skjebner, men på den andre siden så ser vi mange historier også om overlevelse. Vi ser mange historier om mestring og ressurser. Det er lett å glemme, tenker jeg. Når man tenker på Barnehuset så tenker man at man bare får detaljene fra overgrep og sånn, men så møter vi barn og unge som nettopp snakker om hva annet de er enn det overgrepet, hvis du skjønner. Det er jo masse flotte folk. Det er mange som

opplever overgrep som overlever det og kommer seg videre og lever et godt liv, og det ser vi også. Så det perspektivet hjelper meg veldig, sånn personlig, da.

Kompetanse og utvikling. Flere av respondentene understreket viktigheten av at jobben på Statens Barnehus gir rom for kontinuerlig kompetanseheving og utvikling. Dette ble oppgitt som en god mulighet til vekst og selvutvikling, og som en nøkkelfaktor for å trives i jobben. Muligheten til å stadig heve sin kompetanse ble også koblet til opplevelse av mestring på jobb, noe som igjen ga positive følger for velværet. Flere trakk frem at erfaringene fra Barnehuset hadde vært med å utvikle dem som menneske og få nye perspektiver på livet. Noen av respondentene beskrev også at høy faglig kompetanse oppleves som en buffer mot negativ påvirkning fra de såre historiene. Mange av respondentene fremhevet også at det generelt høye faglige nivået på Barnehuset gjorde arbeidets belastninger lettere å håndtere.

Faktorer som oppleves beskyttende

Analysen av forskningsspørsmål 2 bunnet ut i tre hovedtema: organisatoriske, psykososiale og individuelle faktorer. Samtlige hovedtema ble ytterligere strukturert i undertema.

Organisatoriske faktorer

Det fremkom flere organisatoriske faktorer som var viktig for respondentene i arbeidet med traumeutsatte barn og unge. Disse ble kategorisert som ledelse, arbeidsrammer og arbeidsmiljø. Samtlige av respondentene oppga viktigheten av gode ledere, fleksible og trygge arbeidsrammer og et godt arbeidsmiljø som beskyttende for den belastningen jobben på Statens Barnehus kan gi.

Ledelse. Alle respondentene understreket viktigheten av gode ledere i jobben. Flere nevnte at lederen deres var åpen, tilgjengelig og lydhør i møte med dem. Dette anså de som en viktig del av ivaretagelsen fra arbeidsgiver. Flere oppga at de hadde god erfaring med å dele

både utfordringer knyttet til jobb og privatliv med sin nærmeste leder. Mange fremhevet også at lederen var åpen for faglig påfyll og videreutdanning for den enkelte, samt frihet, fleksibilitet og variasjon i arbeidet, noe som gjorde det lettere å håndtere arbeidets belastninger. Anerkjennelse for sitt arbeid fra lederen ble også nevnt gjentatte ganger.

Flere oppga viktigheten av anerkjennelse fra toppledelsen i politiet, og at dette ikke alltid var tilfellet. Et par av respondentene koblet dette til at avhør av barn og unge på Statens Barnehus skiller seg ut sammenlignet med andre politioppgaver, og at det er lite kunnskap om fagfeltet høyere opp i politiet. Dette inkluderer hvilke typer belastninger jobben kan ha på den enkelte ansatte, samt hvilke ressurser som kreves for å gjennomføre gode tilrettelagte avhør.

Flere av respondentene nevnte nytten av å ha kunnskap om hvordan jobben kan påvirke den enkelte. Noen av respondentene hadde god erfaring med at arbeidsplassen hadde et fokus på reaksjoner som kan komme som følger av arbeid med vold og overgrepssatte barn og unge. Her ble eksempelvis fokus på sekundærtraumatisering trukket frem. Andre fortalte at de savnet større fokus på normale reaksjoner som arbeid med traumeutsatte mennesker kan gi.

Arbeidsrammer. Rammene for arbeidet ble nevnt av samtlige som avgjørende for håndtering av arbeidet. Dette innebar faktorer som varierte arbeidsoppgaver, fleksibilitet angående strukturering av egen arbeidshverdag, arbeidsmengde, ansvar og forutsigbarhet knyttet til arbeidsplassen.

Arbeidsoppgaver. Samtlige oppga at variasjon i arbeidsoppgavene bidro til trivsel på jobb, og gjorde at arbeidsrelaterte belastninger ble lettere å stå i. I tillegg til å følge eller avholde tilrettelagte avhør, har respondentene en rekke andre oppgaver i sin arbeidshverdag. Videre ble det nevnt av de fleste at fleksibilitet på arbeidsplassen rundt hvordan de selv strukturerte sin egen arbeidshverdag også bidro til at belastningene ble mer overkommelig. Flere fortalte at dette gjorde det lettere å balansere jobb med privatliv, som igjen bidro til å

gjøre dem bedre rustet for arbeidets utfordringer.

Arbeidsmengde. Et annet punkt som ble trukket frem var arbeidsmengde. Noen respondenter oppga at arbeidsmengden i store trekk var passende, hvor de ble utfordret, men samtidig hadde rom til å bearbeide inntrykk. De samme understreket viktigheten av tid til bearbeiding for å kunne trives med arbeidet. Andre respondenter opplevde at arbeidsmengden var stor i forhold til tiden de hadde til rådighet, noe de opplevde gikk på bekostning av muligheten til å bearbeide inntrykkene.

Ansvar. Noen av respondentene trakk frem at involvering og ansvar i forkant og etterkant av avhøret kunne påvirke grad av belastning. Flere påpekte at desto mer ansvar og involvering i en sak, desto større belastning. En respondent sammenlignet sin tidligere stilling som innebar mye ansvar i enkeltsaker, med sin nåværende stilling som innebar å bare være en del av saken på avhørsdagen, og opplevde sistnevnte som betydelig mindre belastende.

Forutsigbarhet. Trygghet og forutsigbarhet knyttet til arbeidssituasjonen ble også oppgitt som viktig for trivsel og håndtering av arbeidet. Det ble oppgitt at usikkerhet rundt eventuell restrukturering av arbeidsplassen og lignende gjorde arbeidsoppgavene ved Statens Barnehus ytterligere belastende. Forutsigbarhet rundt arbeidsrammene ble trukket frem som essensielt for å håndtere utfordringene i jobben. En respondent fortalte:

Når alle disse rammene er på plass, så fungerer gruppen, jeg og de andre mye bedre. Vi trenger ikke motstand i gruppen og gruppedynamikken, det holder med den belastningen som er i jobben i utgangspunktet. Det tenker jeg at har vært veldig viktig, at vi har hatt gode rammer. Nå dette mangler merker man at det stjeler veldig mye energi, som du ellers vil bruke på avhør og ungene og deg selv.

Arbeidsmiljø. Flere av respondentene trakk frem viktigheten av et godt arbeidsmiljø på jobben som beskyttende for arbeidets belastninger. Dette omhandlet gode samarbeid på

tvers av yrkesgrupper og innad, rom for å kunne dele egne erfaringer i saker og muligheten for å ta pause fra saker på jobb.

Godt samarbeid mellom avhørere, etterforskere, jurister, psykologer og rådgivere ved Statens Barnehus ble nevnt av flere respondenter som sentralt for å oppleve at man gjorde en god jobb overfor barna og familiene på Barnehuset, samt redusere belastninger.

Mange av respondentene oppga å ha gode erfaringer med at arbeidsplassen hadde arenaer for å kunne dele egne erfaringer i saker. Andre savnet flere rutiner for slike møteplasser, og tok mer initiativ til dette på egenhånd.

Psykososiale faktorer

Alle respondentene fremhevet viktigheten av sosial støtte i arbeidet med barn og unge som har vært utsatt for vold og overgrep. Dette dreide seg om både sosial støtte i form av organiserte møter og rutiner på arbeidsplassen og kollegial støtte på eget initiativ.

Organisert. Av de respondentene som var ansatt på Statens Barnehus ble det rapportert rutinemessige møteplasser for å kunne dele og søke støtte hos kolleger. Noen opplevde at det var lett å dele egne erfaringer på møter der saker ble diskutert, mens andre oppga at de ikke hadde behov for det, eller søkte andre arenaer for å dele.

Generelt rapporterte politifaglige ansatte færre rutiner for deling av inntrykk sammenlignet med dem med helse- og sosialfaglig bakgrunn. Noen politifaglige etterspurte flere møteplasser for debrief, og mer fokus på ivaretagelse fra ledelsen.

Eget initiativ. Samtlige av respondentene oppga viktigheten av støtte fra sine kollegaer var viktig. Mange nevnte at måten de håndterer utfordrende avhør og saker er å søke støtte og råd hos sine kollegaer. Flere oppga at de ofte debriefet hverandre etter utfordrende avhør, og at dette fungerte godt. Flere nevnte at arbeidsplassen har en "åpen dør"- policy og en kultur for å bruke hverandre som støttespillere. En respondent sa følgende om betydningen av kollegastøtte:

Jeg tror det viktigste er å søke veiledning og ha rom for det, gå til leder eller gå til en god kollega. Etterhvert også få sortert litt i mitt eget, og så jobbe videre i saken da, hvis du skjønner. Det er ulike ting som påvirker oss, og trigger oss i saker, det er viktig at det finnes rom for det.

Individuelle faktorer

Respondentene oppga en rekke ulike individuelle faktorer som oppleves beskyttende i arbeidet. De individuelle faktorene omhandler egenskaper eller strategier hos den enkelte ansatte som bidrar til selvivaretakelse, og som respondentene opplever fungerer for dem. De individuelle faktorene er her forklart i kategoriene erfaring og egne mestringsstrategier.

Erfaring. Flere av respondentene oppga at de etter flere år på Statens Barnehus opplever at saker omhandlende vold og overgrep mot barn ikke berører dem i like stor grad som da de startet i jobben. Flere beskrev at det har blitt mer “hardhudet” eller tåler mer. Flere oppga at dette har gjort jobben lettere å håndtere. Samtidig reflekterte noen over at den reduserte sensitiviteten tidvis kunne oppleves som ubehagelig, og at det noen ganger kunne være godt å kjenne at sakene fortsatt kunne berøre.

Egne mestringsstrategier. På spørsmål om hvordan de ulike respondentene ivaretar seg selv i jobben fremkom en rekke ulike individuelle strategier for å mestre og håndtere det tidvis tunge arbeidet.

Strategien som hyppigst ble nevnt av respondentene var fysisk aktivitet. De fleste respondentene understreket nytten av å trene og holde seg fysisk aktiv på fritiden som en metode for å koble av og håndtere jobbens mange inntrykk. En av respondentene oppga at en løpetur etter jobb var til hjelp for å tømme hodet. En annen pleide å gå en tur i skogen eller på fjellet. Andre understreket viktigheten av å generelt opprettholde en god helse for å bedre kunne håndtere arbeidsrelaterte utfordringer. En respondent summerte betydningen av fysisk aktivitet på følgende måte:

For min del handler det mye om å kunne koble litt av, ta seg en treningstur eller å gå i skogen etter jobb. Det gir meg mye, og er også en måte å koble litt av på. Så det synes jeg fungerer godt. Ta seg en tur eller lignende.

En annen strategi som ble fremhevet av de fleste respondentene var å ta helt pause fra temaet vold og overgrep på fritiden. Dette innebar blant annet å velge underholdningsprogrammer på TV eller litteratur som ikke omhandlet vold og overgrep. Det ble nevnt av flere at dette hadde endret seg i løpet av karrieren på Statens Barnehus, hvor flere tidligere ofte hadde sett mer alvorlige TV-programmer, som dokumentarer og true crime. En av respondentene oppga imidlertid en motsatt tendens, hvor konsumering av vold- og overgrepsrelaterte TV-programmer hadde økt etter vedkommende startet å jobbe tilknyttet Barnehuset. En respondent nevnte at å lytte til musikk også kunne gi pause fra sakene på jobb.

En annen strategi respondentene oppga som virkningsfull var bruk av humor. Dette ble oppgitt som en faktor både i arbeidssammenheng og privat. En respondent knyttet dette til at humor kunne bidra til å skape distanse til alvoret de opplevde på jobb, og at det slik kunne ha en beskyttende effekt.

Verdien av emosjonsfokus og kognitive teknikker kom også frem som en individuell strategi blant respondentene. Flere nevnte at å være bevisst egne følelser, og hvordan jobben påvirket dem, bidro til å lettere kunne takle følelsene etterhvert som de oppstod. De fortalte at å gi rom for egne følelser i møte med jobben gjorde arbeidshverdagen håndterbar. En respondent fortalte om bruk av kognitive strategier for å håndtere utfordringer på jobb. Respondenten oppga at å være bevisst av egne tankeprosesser rundt jobben bidro til at arbeidet ble lettere å legge fra seg.

Diskusjon

I denne kvalitative studien fremkom to hovedfunn. Det første var at ansatte tilknyttet Statens Barnehus (inkludert avhørere, psykologer og seniorrådgivere) opplevde at

eksponeringen for traumeutsatte barn og unge gjennom arbeidet både har negativ og positiv innvirkning på deres mentale helse. Studiens andre hovedfunn var at en rekke individuelle, organisatoriske og psykososiale faktorer opplevdes som beskyttende for de ansattes mentale helse.

Følger av å jobbe med traumeutsatte barn og unge

Basert på tidligere litteratur forventet vi at studiens respondenter ville rapportere belastninger med å jobbe med barn og unge som har vært utsatt for vold og overgrep (Baugerud et al., 2018; Bonach & Heckert, 2012; Brady, 2017; Brady et al., 2019; Diehm et al., 2019; Fansher et al., 2020; Hernández et al., 2010; Perron & Hiltz, 2006). Dette ble rapportert av flere. Respondentene beskrev flere fellestrekk med sekundærtraumatisk stress, utbrenthet, compassion fatigue og vikarierende traumer. Eksempelvis nevnte flere at jobben påvirket stemningsleiet. De kunne oppleve å bli utmattet, nedstemt, irritable og sinte i forbindelse med utfordrende saker. Videre beskrev noen av respondentene å ha opplevd sosial tilbaketrekning. Andre beskrev et endret syn på verden og at de var preget av redusert tillit til medborgere.

Respondentene i studien rapporterte også at grafisk materiale av vold og overgrep mot barn økte belastningen. Flere studier viser at eksponering for slikt materiale øker sannsynligheten for negative følger som sekundærtraumatisk stress (Bourke & Craun, 2014; Brady et al., 2019; Fansher et al., 2020; Perez et al., 2010). Krause (2009) hevder at visuelle inntrykk av vold og overgrepsmateriale mot barn og unge øker risikoen for sekundærtraumatisk stress, sammenlignet med auditiv presentasjon av hendelser. Dette kan bety at grafisk materiale av vold og overgrep forsterker belastningen som allerede er tilstede gjennom å høre historiene.

Vi forventet videre at respondentene ville oppleve arbeidet som meningsfullt og givende (Chiarelli-Helminiak, 2014; Conrad & Kellar-Guenther, 2006; Fansher et al., 2020;

Van Hook, 2008). Vi ble imidlertid overrasket over omfanget av positive tilbakemeldinger vedrørende arbeidsplassen. Samtlige av studiens respondenter vektla positive følger av jobben. De beskrev at arbeidet var meningsfullt og ga grunnlag for vekst. I tillegg opplevde flere å utgjøre en forskjell for barna og familiene de møtte i jobben. Flere trakk også frem at jobben ga dem håp. Dette har fellestrekk med compassion satisfaction, som omhandler hjelpeyrkers positive sider. Compassion satisfaction kan i seg selv beskytte mot negative følger av arbeidet (Brady, 2017).

På bakgrunn av de negative følgene av arbeidet som rapporteres i denne studien og tidligere litteratur, er det grunnlag for å hevde at arbeid med avhør av barn og unge som har vært utsatt for vold og overgrep potensielt kan medføre mentale plager. Det ville være interessant å kartlegge gruppens symptomer ytterligere i en kvantitativ undersøkelse for å øke forståelsen for arbeidets negative følger.

For bedre forståelse av hvordan de ansatte beskyttes mot arbeidets belastninger, er det interessant å merke seg de positive sidene ved et slikt hjelpeyrke. Arbeidet på Statens Barnehus er sammensatt og bærer preg av å være emosjonelt givende og faglig engasjerende. Flere av respondentene anerkjenner risikofaktorene ved arbeidet, og rapporterer å ha kjent konsekvensene av arbeidet på kroppen. Samtidig opplever de arbeidet som meningsfylt og viktig, og at dette kan balansere ut belastningene. Respondentene oppgir at dette er tilfellet dersom bestemte faktorer foreligger.

Beskyttende faktorer i møte med traumeutsatte barn og unge

Vi har valgt å kategorisere de beskyttende faktorene trukket frem av respondentene som organisatoriske, psykososiale og individuelle. Mange av faktorene ser ut til å overlape med funn omtalt i foreliggende litteratur, og gir grunnlag for drøfting om hvordan Statens Barnehus best mulig kan tilrettelegge for ivaretagelse av sine ansatte.

Organisasjonen er avgjørende

Vi forventet på bakgrunn av tidligere litteratur at studiens respondenter ville rapportere faktorer ved arbeidsplassen som avgjørende for hvordan arbeidet påvirker deres mentale helse (Bonach & Heckert, 2012; Brady et al., 2019; Fansher et al., 2020; Iliffe & Steed, 2000; Slattery & Goodman, 2009). Blant annet fremkom viktigheten av god ledelse for at de ansatte tilknyttet Statens Barnehus skulle trives i jobben. Dette samsvarer med funn fra tidligere forskning, hvor ledelsen og systemet ble oppgitt som avgjørende faktorer for å trives i jobben med avhør av barn og unge (Fansher et al., 2020; Langvik & Rostad, 2020; Slattery & Goodman, 2009). Det ble i vår studie rapportert at belastningen ved avhørsarbeidet er stor nok i seg selv, og at ledelsen enten kan forsterke eller lette belastningene. Fokus på god ledelse kan dermed tenkes å være beskyttende i hjelpeorganer, slik som ved Statens Barnehus.

I forlengelse av god ledelse ble det i denne studien oppgitt som viktig å motta anerkjennelse på jobb. Dette støttes i tidligere studier (Bonach & Heckert, 2012; Fansher et al., 2020; Isdal, 2017, s. 73; Langvik & Rostad, 2020; Tehrani, 2007). Fokus på et støttende miljø, hvor ledelsen og kolleger verdsetter og anerkjenner hverandres innsats, kan bidra positivt til hvordan den enkelte håndterer arbeidets påkjenninger. Bevissthet om dette på arbeidsplassen kan bedre ivareta ivaretagelsen av de ansatte.

Rammer for arbeidet ble vektlagt av respondentene som viktig for å trives i jobben. I denne studien ble blant annet arbeidsmengde, grad av ansvar, varierte arbeidsoppgaver og fleksibilitet trukket frem. Litteraturen har også identifisert betydningen av arbeidsmengde, hvor et stort arbeidspress er relatert til negative påvirkninger på den mentale helsen (Brady, 2017; Brady et al., 2019; Bride et al., 2007; Fansher et al., 2020; Isdal, 2017, s. 73). Ut fra dette kan en måte å ivareta de ansatte innebære å unngå at arbeidsmengden overstiger den enkeltes kapasitet. Slik vil den ansatte ha mulighet til å bearbeide arbeidets inntrykk fortløpende. Videre er grad av ansvar mindre omtalt i litteraturen, men nevnes av Fansher et al. (2020). Fansher et al. (2020) fant at en jevn fordeling av makt og ansvar virket beskyttende

mot arbeidets belastninger, mens det i vår studie kom frem at sakene opplevdes mindre belastende ved lavere grad av ansvar og involvering i saken. Dersom studiene sier noe om samme fenomen, kan det virke til at en moderat mengde ansvar kan være positivt. Ytterligere studier av hvordan ansvar modererer arbeidets påkjenninger er nødvendig.

Betydningen av varierte arbeidsoppgaver og fleksibilitet for hjelpere er lite omtalt i litteraturen. Varierte arbeidsoppgaver beskrives imidlertid av Langvik og Rostad (2020) som en viktig motivasjonsfaktor i jobben. Flere av respondentene i vår studie oppga varierte arbeidsoppgaver som en av de viktigste årsakene til trivsel i jobben. Det kan tenkes at variasjon i arbeidet reduserer belastningene ved å redusere slitasje og arbeidstretthet, ettersom ulike arbeidsoppgaver har ulik belastning. Fleksibilitet legger på sin side til rette for at ansatte kan regulere egen arbeidsbelastning.

Et godt arbeidsmiljø ble nevnt som en beskyttende faktor for håndtering av arbeidet. Ansatte tilknyttet Statens Barnehus omfatter flere yrkesgrupper med ulik tilnærming til det barnefaglige. Dette medfører ulike perspektiver på arbeidets problemstillinger. Et godt tverrfaglig samarbeid hvor de ansatte kan dra nytte av hverandres kompetanse ble fremhevet som verdifullt. Nyten av det gode tverrfaglige samarbeidet er lite omtalt i litteraturen. Trolig kan dette skyldes at tidligere studier har konsentrert seg om én type yrkesgruppe av gangen. Et generelt godt arbeidsmiljø støttes imidlertid av tidligere forskning (Fansher et al., 2020; Slattery & Goodman, 2009). Dette kan tenkes å henge sammen med nyten av sosial støtte.

Sosial støtte for å bearbeide inntrykk

Litteraturen viser til at sosial støtte, både organisert av arbeidsplassen (Bonach & Heckert, 2012; Fansher et al., 2020; Iliffe & Steed, 2000; Isdal, 2017, s. 73; Manning-Jones et al., 2016; Pulido, 2007; Tehrani, 2007), og på eget initiativ (Badger et al., 2008; Bonach & Heckert, 2012; Brady et al., 2019; Conrad & Kellar-Guenther, 2006; Fansher et al., 2020; Diehm et al., 2019; Hensel et al., 2015; Iliffe & Steed, 2000; Isdal, 2017, s. 95; Manning-

Jones et al., 2016; Schaufeli & Buunk, 1996; Slattery & Goodman, 2009) har betydning for hvordan den enkelte håndterer hjelpearbeidets påkjenninger. Dette samsvarer med våre forventninger før studien. Respondentene rapporterte sosial støtte, både i regi av Statens Barnehus og kollegastøtte på eget initiativ, som avgjørende for å stå i arbeidsrelaterte utfordringer. Dette har viktig implikasjonsverdi, ettersom tilrettelegging for sosial støtte kan bedre ivaretagelsen av de ansatte ved Statens Barnehus. Ifølge både denne studien og øvrig forskning trenger ikke dette nødvendigvis å være strukturerte møter fra ledelsens hold. Det kan også innebære å sikre en «åpen dør»- kultur, og at de ansatte har nok tid i sin arbeidshverdag til å uformelt dele erfaringer med sine kolleger.

Debrief med kolleger er utvilsomt nyttig for å håndtere arbeidet. Om slik sosial støtte utelukkende er positivt kan likevel diskuteres. Ukritisk deling av innhold som har berørt, kan tenkes å videre berøre og belaste kolleger. Fokus på deling av hva man sitter igjen med etter en sak, fremfor å gå i detalj i saken, kan tenkes å være hensiktsmessig (Isdal, 2017, s. 198). Dette vil innebære å dele nok til å få lettet på egne tanker, men samtidig verne kolleger. Bevissthet rundt dette kan bidra til benyttelse av det enestående potensialet sosial støtte har som beskyttelse mot arbeidets påkjenninger.

Individuelle egenskaper som påvirker håndtering av belastninger

Vår studie har i likhet med tidligere studier identifisert en rekke individuelle faktorer som virker beskyttende for hjelpere mot negativ påvirkning på den mentale helsen (Bonach & Heckert, 2012; Brady et al., 2019; Bride et al., 2007; Fansher et al., 2020; Isdal, 2017, s. 76; Langvik & Rostad, 2020, s. 75; Manning-Jones et al., 2016; Schaufeli & Buunk, 1996). Et sentralt aspekt er erfaring, hvor denne studiens respondenter oppga at arbeidet opplevdes mindre belastende med økende erfaring. Noen tidligere studier har vist at eldre, mer erfarne hjelpere har rapportert lavere nivåer av mentale helseplager (Bonach & Heckert, 2012; Craig & Sprang, 2010; Hensel et al., 2015; Schaufeli & Buunk, 1996). Det kan dermed tenkes at

erfaring spiller en positiv rolle for håndtering av arbeidets belastninger, og at dette gjelder både hjelpere generelt, og mer spesifikt ansatte tilknyttet Statens Barnehus. Dette kan ha implikasjonsverdi for Barnehusene, ettersom det peker på yngre, mindre erfarne ansatte som mer sårbare. Tettere oppfølging av denne gruppen kan komme både individet og arbeidsplassen til gode.

En annen forklaring kan være at de som håndterer arbeidets belastninger velger å bli i jobben, mens de som ikke tåler påkjenningene slutter. Det kan dermed oppstå en utvelgelseeffekt. Det ville vært interessant å undersøke gruppen som har valgt å slutte i arbeidet for en mer nyansert forståelse.

Videre viser individuelle mestringsstrategier for å håndtere arbeidet aktualitet både i denne studien og tidligere forskning. Vår studie identifiserte fysisk aktivitet, bruk av humor, pause fra vold og overgrep, samt emosjonsfokus og kognitive teknikker som individuelle mestringsstrategier. Fysisk aktivitet (Chiarelli-Helminiak, 2014; Fansher et al., 2020; Figley, 1995; Langvik & Rostad, 2020, s. 75), humor (Fansher et al., 2020; Langvik & Rostad, 2020; Manning-Jones et al., 2016) og pauser fra alvoret (Brady et al., 2019; Fansher et al., 2020; Isdal, 2017, s. 76) er godt dokumenterte mestringsstrategier, og kan være viktig for selvivaretagelse for ansatte ved Statens Barnehus. Tilrettelegging for slike strategiene er hensiktsmessig.

Emosjonsfokus og kognitive teknikker har ikke blitt omtalt i litteraturen i like stor grad. Om dette skyldes at studiene ikke har fokusert på å fange opp slike mestringsstrategier, eller om disse strategiene er unike for vår populasjon, er uvisst. Respondentene som i denne studien trekker frem strategiene oppgir å være trent på å snakke om følelser. De forteller at Barnehuset har fokus på forebygging av sekundærtraumer. Det kan tenkes at dette fokuset spiller en rolle for den enkeltes bruk av slike mestringsstrategier. Kunnskap om hvilke følger arbeidet kan medføre har i seg selv vist seg å være beskyttende, da dette åpner for bevissthet

av forventninger i møte med jobben (Isdal, 2017, s. 212). Det tillater den enkelte å ta nyttige forbehold for å ivareta seg selv i arbeidet.

Videre er egne traumeerfaringer en mye omtalt individuell faktor i litteraturen (Bonach & Heckert, 2012; Brady, 2017; Bride et al., 2007). Egne traumeerfaringer blir imidlertid ikke nevnt som en faktor blant våre respondenter. Om dette skyldes at faktoren ikke er relevant for ansatte tilknyttet Statens Barnehus, eller at det av andre grunner ikke kommer frem under intervjuene, er uvisst. Det kan tenkes at egne traumeerfaringer ikke ble nevnt av respondentene fordi vi ikke systematisk spurte om dette i intervjuene. Det kom likevel frem at sakene som berører mest ofte har paralleller til egne liv, men ingen av respondentene koblet dette til traumeerfaringer. Slik informasjon kan være for sensitivt å dele, og dermed ikke kom frem ved våre åpne spørsmål. Det kan også tenkes at slike sammenhenger kan være vanskelig å identifisere og være bevisst av selv, og at spørreskjema som screener for slike korrelasjoner er bedre egnede verktøy for å fange opp faktoren. Et anonymt skjema kan gjøre slik informasjon lettere å få tak i sammenlignet med en intervjusituasjon, hvor respondenten sitter ansikt til ansikt med to fremmede.

Det blir tydelig at det er mye utover barnas historier som spiller inn på hvordan arbeidet belaster den ansatte. Dette skiller seg fra forventningene vi hadde før denne studien, hvor vi tenkte at barnas historier var det som medførte størst belastning. Det viser seg imidlertid at organisatoriske, psykososiale og individuelle faktorer er avgjørende for å forstå i hvilken grad den enkelte opplever arbeidet som belastende.

Metodologiske betraktninger

Vi har valgt å belyse vår problemstilling ved kvalitativ tilnærming. Gjennom å intervju individer som arbeider med traumeutsatte barn og unge på Statens Barnehus har vi beskrevet fenomenet ved hjelp av respondentenes erfaringer. Dette kan ansees som en styrke ved studien, ettersom det gir et nyansert bilde av hvordan arbeidet påvirker den mentale

helsen. Samtidig begrenser tilnærmingen muligheten til å generalisere våre funn til en større populasjon.

Studiens utvalg var sammensatt og bestod av både kvinner og menn. Yrkesgruppene representert var politiavhørere, psykologer og seniorrådgivere fra flere Barnehus i Norge. Problemstillingen har dermed blitt belyst fra flere perspektiver, som kan anses som en styrke ved studien. Utvalget var skjevt med hensyn til kjønn hos respondentene. De fleste respondentene var erfarne, og hadde jobbet tilknyttet Barnehuset eller innenfor barne- og ungdomsfeltet i mange år. Det kan tenkes at om vi hadde inkludert et mer balansert utvalg med hensyn til kjønn og flere ansatte med kortere erfaring, ville vi oppnådd et enda mer nyansert resultat. Dette ville muligens ha gitt utvalget større informasjonsstyrke, som er sentralt i kvalitativ tilnærming (Malterud, 2017, s. 58). Det hadde også vært interessant å inkludere merkantil og teknisk ansatte. Ingen i slike stillinger meldte interesse for å delta i vår studie.

Flere av temaene respondentene fortalte om gikk igjen, noe som gjør oss trygge på at dette gjenspeiler opplevelser hos ansatte tilknyttet Barnehuset. Videre så vi mønstre hvor respondenter fra samme yrkesbakgrunn svarte likere enn på tvers av yrkesgruppene. Mer spesifikt opplevde vi et skille mellom dem som var utdannet politi og dem med helse- og sosialfaglig bakgrunn. Eksempelvis rapporterte politifaglige færre rutiner for ivaretagelse på arbeidsplassen, og etterspurte mer fokus på temaet. Det ville vært interessant å se nærmere på forskjellene og likhetene mellom ulike yrkesgrupper som deltar i tilrettelagte avhør i fremtidig forskning.

Intervjuguiden (Appendiks A) inneholdt åpne spørsmål med en hensikt om å ikke lede respondentene, men få den enkeltes skildringer av temaet. Vi hadde ikke spørsmål hvor vi eksplisitt spurte respondentene om hvordan jobben påvirket deres mentale helse, men spurte generelt om hvordan jobben påvirket dem. Det kan tenkes at vi hadde fått mer spesifikke svar

om respondentenes mentale helse dersom vi hadde spurt direkte. Vi opplevde likevel at vi fikk belyst vår problemstilling i intervjuene, som førte til at vi gjorde få endringer ved evaluering av intervjuguiden underveis i innsamlingsprosessen.

Våre intervju ble avholdt på den digitale plattformen Skype for Business (2020) eller over telefon. For å skape et godt grunnlag for dybdeintervju er det viktig å legge til rette for trygge delingsrammer (Malterud, 2017, s. 133). Dette krever et trygt intervjumiljø, hvor relasjonen mellom intervjuer og respondent er av betydning. Relasjonsetableringen må være effektiv, ettersom tidsrammen er begrenset. Vi opplevde respondentene som villige og åpne, og at vi med samtlige raskt fikk dannet en relasjon. Intervjuene over Skype for Business (2020) opplevdes som uproblematisk for kommunikasjon mellom intervjuer og respondent. Det var derimot noe utfordrende å ha intervjuene over telefon, da mye av den non-verbale informasjonen gikk tapt.

Konklusjon

Resultatene styrker våre hypoteser, og gir samtidig utfyllende informasjon om hvilke mekanismer som bidrar til negativ og positiv påvirkning av arbeidet ved Statens Barnehus. Studien bidrar til økt kunnskap om hva som virker beskyttende for ansatte i arbeidet med traumeutsatte barn og unge.

Resultatene fra studien er viktig for å gi arbeidsgivere bedre forståelse og kunnskap om hva deres ansatte trenger i jobben. Organisasjoner kan bruke kunnskapen for å legge til rette for beskyttende organisatoriske og psykososiale arbeidsforhold, samt tilrettelegge for bruk av virksomme individuelle mestringsstrategier. I tillegg er studien av nytte for den enkelte som arbeider i feltet for å få en dypere forståelse av hvordan jobben påvirker dem, og hvordan de best kan ivareta seg selv.

Det er grunnlag for å hevde at arbeidet på Statens Barnehus er belastende, men hvis de rette forholdene ligger til grunn kan det positive ved arbeidet balansere ut det negative.

Referanser

- Badger, K., Royse, D. & Craig, C. (2008). Hospital social workers and indirect trauma exposure: An exploratory study of contributing factors. *Health & Social Work, 33*(1), 63–71. <https://doi.org/10.1093/hsw/33.1.63>
- Baird, K., & Kracen, A. C. (2006). Vicarious traumatization and secondary traumatic stress: A research synthesis. *Counseling Psychology Quarterly, 19*, 181-188. doi: <https://doi.org/10.1080/09515070600811899>
- Baugerud, G. A., Vangbæk, S., & Melinder, A. (2018). Secondary traumatic stress, burnout and compassion satisfaction among Norwegian child protection workers: Protective and risk factors. *British Journal of Social Work, 48*(1), 215-235. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx002>
- Bonach, K., & Heckert, A. (2012). Predictors of secondary traumatic stress among children's advocacy center forensic interviewers. *Journal of Child Sexual Abuse, 21*(3), 295-314. <https://doi.org/10.1080/10538712.2012.647263>
- Bourke, M. L. & Craun, S. W. (2014). Secondary Traumatic Stress Among Internet Crimes Against Children Task Force Personnel: Impact, Risk Factors, and Coping Strategies. *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment, 26*(6), 586-609. <https://doi.org/10.1007/s11896-016-9223-8>
- Brady, P. Q. (2017). Crimes against caring: Exploring the risk of secondary traumatic stress, burnout, and compassion satisfaction among child exploitation investigators. *Journal of Police and Criminal Psychology, 32*, 305–318. <https://doi.org/10.1007/s11896-016-9223-8>

- Brady, P. Q., Fansher, A. K., & Zedaker, S. B. (2019). Are parents at a higher risk for secondary traumatic stress?: How interviewing child victims impacts relationships with forensic interviewer's friends and family. *Child Abuse & Neglect*, 88, 275-287. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.11.017>
- Bride, B. E. (2007). Prevalence of secondary traumatic stress among social workers. *Social work*, 52(1), 63-70. <https://doi.org/10.1093/sw/52.1.63>
- Chiarelli-Helminiak, C. (2014). *Job satisfaction and burnout among forensic interviewers* (Doktorgradsavhandling). University of Connecticut, Hartford. <https://opencommons.uconn.edu/dissertations/397>
- Collins, S., & Long, A. (2003). Working with the psychological effects of trauma: Consequences for mental health-care workers—A literature review. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 10(4), 417–424. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2850.2003.00620.x>
- Conrad, D., & Kellar-Guenther, Y. (2006). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 30(10), 1071–1080. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2006.03.009>
- Craig, C. D., & Sprang, G. (2010). Compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout in a national sample of trauma treatment therapists. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(3), 319-339. <https://doi.org/10.1080/10615800903085818>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (utg. 4). SAGE Publications Inc.

- Diehm, R. M., Mankowitz, N. N., & King, R. M. (2019). Secondary traumatic stress in Australian psychologists: Individual risk and protective factors. *Traumatology, 25*(3), 196-202. <http://dx.doi.org/10.1037/trm0000181>
- Fansher, A. K., Zedaker, S. B., & Brady, P. Q. (2020). Burnout Among Forensic Interviewers, How They Cope, and What Agencies Can Do to Help. *Child Maltreatment, 25*(1), 117–128. <https://doi.org/10.1177/1077559519843596>
- Figley, C. R. (1995). *Compassion Fatigue: Coping with Secondary Traumatic Stress Disorder in Those Who Treat the Traumatized*. Brunner/Mazel.
- Forskrift om tilrettelagte avhør. (2015). *Forskrift om avhør av barn og andre særlig sårbare fornærmede og vitner (tilrettelagte avhør) (FOR-2015-09-24-1098)*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-09-24-1098>
- Hensel, J. M., Ruiz, C., & Dewa, C. S. (2015). Meta-analysis of risk factors for secondary traumatic stress in therapeutic work with trauma victims. *Journal of Traumatic Stress, 28*, 83-91. <https://doi.org/10.1002/jts.21998>
- Hernández, P., Engstrom, D., & Gangsei, D. (2010). Exploring the impact of trauma on therapists: Vicarious resilience and related concepts in training. *Journal of Systemic Therapies, 29*(1), 67-83. <https://doi.org/10.1521/jsyt.2010.29.1.67>
- Hooper, C., Craig, J., Janvrin, D. R., Wetsel, M. A., & Reimels, E. (2010). Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *Journal of emergency nursing, 36*(5), 420-427. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2009.11.027>

- Ilfie, G., & Steed, L. G. (2000). Exploring the counselor's experience of working with perpetrators and survivors of domestic violence. *Journal of interpersonal violence*, 15(4), 393-412. <https://doi.org/10.1177/088626000015004004>
- Isdal, P. (2017). *Smittet av vold: Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene*. Fagbokforlaget.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (utg. 2). Gyldendal akademisk.
- Langvik, E., & Rostad, I. S. (2020). *Å jobbe med etterforskning av vold og overgrep mot barn. Sentrale belastninger og ressurser hos ansatte i Trøndelag Politidistrikt* (978-82-8094-023-0). <https://www.ntnu.edu/documents/140180/1281784084/Prosjektrapport+Langvik+og+Rostad+2020.pdf>
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (utg. 4). Universitetsforlaget.
- Manning-Jones, S., de Terte, I., & Stephens, C. (2016). Secondary traumatic stress, vicarious posttraumatic growth, and coping among health professionals; A comparison study. *New Zealand Journal of Psychology*, 45, 20-29. <https://www.psychology.org.nz/journal-archive/Secondary-Traumatic-Stress.pdf>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McCann, L. & Pearlman, L. A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. *Journal of Traumatic Stress*, 3(1), 131-149. <https://doi.org/10.1007/BF00975140>

Microsoft 365. (2020). *Skype for Business on Mac*. <https://support.microsoft.com/en-us/office/install-skype-for-business-8a0d4da8-9d58-44f9-9759-5c8f340cb3fb>

Perez, L. M., Jones, J., Englert, D. R., & Sachau, D. (2010). Secondary traumatic stress and burnout among law enforcement investigators exposed to disturbing media images. *Journal of Police and Criminal Psychology, 25*(2), 113-124.
<https://doi.org/10.1007/s11896-010-9066-7>

Perron, B. E., & Hiltz, B. S. (2006). Burnout and secondary trauma among forensic interviewers of abused children. *Child and Adolescent Social Work Journal, 23*(2), 216-234. <https://doi.org/10.1007/s10560-005-0044-3>

Personopplysningsloven. (2018). *Lov om behandling av personopplysninger* (LOV-2018-12-20-116). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38/*#KAPITTEL_3

Pulido, M. L. (2007). In their words: Secondary traumatic stress in social workers responding to the 9/11 terrorist attacks in New York City. *Social Work, 52*(3), 279–281.
<https://doi.org/10.1093/sw/52.3.279>

QSR International Pty Ltd. (2018) *NVivo* (Versjon 12).
<https://www.qsrinternational.com/nvivo-qualitative-data-analysis-software/home>

Rauvola, R. S., Vega, D. M. & Lavigne, K. N. (2019). Compassion Fatigue, Secondary Traumatic Stress, and Vicarious Traumatization: a Qualitative Review and Research Agenda. *Occupational Health Science, 3*, 297-336. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00045-1>

Rzeszutek, M., Partyka, M., & Golab, A. (2015). Temperament traits, social support, and secondary traumatic stress disorder symptoms in a sample of trauma therapists.

Professional Psychology, Research and Practice, 46, 213–220.

<https://doi.org/10.1037/pro0000024>

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional burnout. I M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Red.), *Handbook of work and health psychology* (s. 311–346). John Wiley. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/074.pdf>

Slattery, S. M., & Goodman, L. A. (2009). Secondary traumatic stress among domestic violence advocates: Workplace risk and protective factors. *Violence against women*, 15(11), 1358-1379. <https://doi.org/10.1177/1077801209347469>

Stamm, B. H. (2002). *Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the Compassion Satisfaction and Fatigue Test*. I C. R. Figley (Red.), *Psychosocial stress series*, no. 24. Treating compassion fatigue (s. 107–119). Brunner-Routledge.

Starcher, D., & Stolzenberg, S. N. (2020). Burnout and secondary trauma among forensic interviewers. *Child & Family Social Work*, 25(4), 924-934. <https://doi.org/10.1111/cfs.12777>

Statens Barnehus. (u.å). *Tilrettelagte avhør*.

<https://www.statensbarnehus.no/barnehus/statens-barnehus-bergen/tilrettelagt-avhoer/>

Tehrani, N. (2007). The cost of caring—The impact of secondary trauma on assumptions, values and beliefs. *Counseling Psychology Quarterly*, 20(4), 325–339.

<https://doi.org/10.1080/09515070701690069>

Universitetet i Oslo. (2017) *Nettskjema-diktafon*. <https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/>

Van Hook, M. P. (2008, februar). *Quality of life and compassion satisfaction/fatigue and burnout in child welfare workers: A study of the child welfare workers in community based care organizations in Central Florida*. Artikkel presentert på NACSW, Orlando, FL. <https://www.nacsw.org/Publications/Proceedings2008/VanHookMQuality.pdf>

Appendiks A

Intervjuguide

Innhenting av samtykke

Kort beskrivelse av studien

Innledende spørsmål:

- Yrke/stilling?
- Alder?
- År siden ferdig utdannet?
- Antall år på Barnehuset?

Hovedspørsmål:

- Hvordan opplever du at arbeidet på Statens Barnehus påvirker deg?
- Hva gjør du dersom noe du opplever på jobb påvirker deg negativt?
- Hvordan synes du det er å jobbe på Statens Barnehus? (eventuelt: hva er utfordrende, hva liker du ved arbeidet?)
- Er det noe du savner/ tenker at kunne vært nyttig for å bearbeide inntrykkene jobben gir?
- Hva gjør du for å ivareta deg selv i jobben på Statens Barnehus?
- Hva gjør arbeidsgiveren for å ivareta deg i jobben på Statens Barnehus?
- Har du merket en forskjell på hvordan du forholder deg til jobben i dag og da du startet å jobbe ved Statens Barnehus?
- Hva er viktig for at du skal trives i en jobb som denne?
- Har du noen gang vurdert å jobbe med noe annet?
- Ser du grafisk bevismateriale i sakene du jobber med? Har du noen tanker rundt dette?

Appendiks B



Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet:

Hva gjør jobben ved Statens Barnehus med de ansattes mentale helse?

Som del av vår hovedoppgave ved Profesjonsstudiet i Psykologi ved UiT Norges arktiske universitet ønsker vi at du skal delta i vår studie. Hensikten med studien er å undersøke hvordan arbeidet på Statens Barnehus påvirker ansattes mentale helse, og hva som gjør at de ansatte ønsker å fortsette i jobben. Vi ønsker å intervju deg som er i kontakt med traumeutsatte barn og unge. Dette inkluderer både de som personlig samtaler med barn, og dem som observerer samtaler gjennom lyd og video. Formålet er å få en bedre forståelse av hvilken påvirkning arbeid med traumeutsatte barn og unge har på hjelpere og hvilke mekanismer som kan beskytte mot negativ innvirkning på den mentale helsen.

Hva innebærer prosjektet?

Prosjektet innebærer semistrukturerte dybdeintervju på ca. 30-45 minutter av ansatte ved Statens Barnehus, hvor det vil bli tatt opp lyd som senere blir anonymisert og transkribert. Spørsmålene er åpne, og omhandler ditt arbeid ved Statens Barnehus og hvordan arbeidet påvirker deg. Lydopptaket vil bli destruert umiddelbart etter transkribering. Data som blir innhentet er transkriberingen av intervjuene, som vil være grunnlaget for studien.

Mulige fordeler og ulemper

At du deltar i prosjektet bidrar til økt kunnskap om hvilken påvirkning arbeid med traumeutsatte barn og unge har på hjelpere og hvilke mekanismer som kan beskytte mot negativ innvirkning på den mentale helsen. Dette vil være nyttig for arbeidsgiver og arbeidstaker å være bevisst av, for å henholdsvis sikre god selvivaretagelse og oppfølging av ansatte.

Å delta i studien vil kreve at du har tid nok til rådighet for å gjennomføre intervjuet. Andre eventuelle ulemper kan innebære at det du velger å fortelle er emosjonelt ladet, noe som kan oppleves ubehagelig for deg. Det vil imidlertid være opp til deg hva og hvor mye du ønsker å dele.

Frivillig deltakelse og mulighet for å trekke samtykket

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom du ønsker å delta, undertegner du samtykkeerklæringen på siste side. Du kan når som helst, og uten å oppgi noen grunn, trekke ditt samtykke. Dersom du trekker deg fra prosjektet, kan du kreve å få slettet innsamlede opplysninger, med mindre opplysningene allerede er anonymisert. Dersom du senere ønsker å trekke deg eller har spørsmål til prosjektet, kan du kontakte Psykologistudentene Marte Morken eller Tonje Farstad, eventuelt hovedveileder Postdoktor Kjærsti Thorsteinsen.

Hva skjer med opplysningene om deg?

Opplysningene som registreres om deg skal kun brukes slik som beskrevet i hensikten med prosjektet. Du har rett til innsyn i hvilke opplysninger som er registrert om deg og rett til å få korrigert eventuelle feil i de opplysningene som er registrert frem til lydopptakene slettes. Du har også rett til å få innsyn i sikkerhetstiltakene ved behandling av opplysningene og klage på behandlingen av dine opplysninger til Datatilsynet.

Alle opplysningene du oppgir vil bli behandlet uten navn og fødselsnummer, eneste direkte gjenkjennende opplysning er lydopptak av stemmen din. Underskrevet samtykkeskjema oppbevares innelåst og atskilt fra lydopptak. Eventuelle andre gjenkjennende opplysninger om deg vil bli anonymisert ved transkribering av intervju. Lydopptaket vil bli destruert umiddelbart etter transkribering. Opplysningene anonymiseres og alt av personopplysninger slettes innen prosjektet avsluttes, noe som etter planen er innen utgangen av 2020.

Anonymisert data arkiveres i arkivtjeneste for forskningsdata.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Etter ny personopplysningslov har behandlingsansvarlig UiT Norges arktiske universitet og prosjektleder Kjærsti Thorsteinsen et selvstendig ansvar for å sikre at behandlingen av dine opplysninger har et lovlig grunnlag. Dette prosjektet har rettslig grunnlag i EUs personvernforordning artikkel 6 nr. 1a og artikkel 9 nr. 2a og ditt samtykke.

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

Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk har vurdert at prosjektet ikke trenger forhåndsgodkjenning.

Kontaktopplysninger

Dersom du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, kan du ta kontakt med UiT Norges arktiske universitet ved:

- Psykologistudentene Marte Morken, tlf 90223944, mmo101@uit.no eller Tonje Farstad, tlf 47850558, tfa017@uit.no
- Hovedveileder Kjarsti Thorsteinsen, tlf 77546269, kjarsti.thorsteinsen@uit.no
- Vårt personvernombud ved institusjonen joakim.bakkevold@uit.no

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personvertjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Hva gjør jobben ved Statens Barnehus med de ansattes mentale helse?* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i intervju.

Sted og dato

Deltakers signatur

Deltakers navn med trykte bokstaver

Appendiks C

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

10/12/2020, 09:02



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Hva gjør jobben ved Statens Barnehus med de ansattes mentale helse?

Referansenummer

219938

Registrert

06.05.2020 av Tonje Persson Farstad - tfa017@post.uit.no

Behandlingsansvarlig institusjon

UIT – Norges Arktiske Universitet / Det helsevitenskapelige fakultet / Institutt for psykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Kjærsti Thorsteinsen, kjarsti.thorsteinsen@uit.no, tlf: 77646269

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Tonje Persson Farstad, tfa017@uit.no, tlf: 47850558

Prosjektperiode

01.06.2020 - 15.12.2020

Status

31.08.2020 - Vurdert

Vurdering (2)

31.08.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 27.08.2020.

Skype for Business er lagt til som databehandler. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 31.08.2020. Behandlingen kan fortsette.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

29.05.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 29.05.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html
Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helseopplysninger og alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.12.2020.

TAUSHETSPLIKT

NSD minner om at utvalget har taushetsplikt, og dermed ikke kan omtale barn/unge på en måte som gjør dem identifiserbare. I forkant av intervjuene anbefaler vi at deltakerne minnes om sin taushetsplikt og oppfordres til å omtale sine erfaringer på en

måte som ikke gjør barn/unge identifiserbare, hverken direkte (ved bruk av navn) eller indirekte (gjennom kombinasjoner av bakgrunnsopplysninger).

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettfærdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Nettskjema er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Mathilde Hansen Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Appendiks D



Region: REK nord Saksbehandler: Monika Rydland Telefon: 77646140 Vår dato: 19.05.2020 Vår referanse: 142204

Deres referanse:

Kjærsti Thorsteinsen

142204 Hva gjør jobben ved Statens Barnehus med de ansattes mentale helse?

Forskningsansvarlig: UiT Norges arktiske universitet

Søker: Kjærsti Thorsteinsen

Søkers beskrivelse av formål:

Vi planlegger å gjennomføre en kvalitativ studie, hvor vi skal intervjuere ansatte ved Statens Barnehus i Tromsø. Dersom det blir nødvendig for rekruttering, ønsker vi også å søke deltakere ved andre Barnehus nasjonalt. Rekruttering vil foregå i samarbeid med leder for Statens Barnehus i Tromsø.

Hensikten med studien er å undersøke hvilke påkjenninger de ansatte ved Statens Barnehus opplever som følge av arbeid med traumeutsatte barn og unge. I tillegg vil vi vektlegge mekanismer i arbeidet som beskytter ansatte fra mentale plager.

Vi ønsker å utforske vår problemstilling gjennom semistrukturerte individualintervju. Intervjuguiden vår vil inneholde åpne spørsmål knyttet til den ansattes opplevelse av å arbeide på Statens Barnehus, med mål om å belyse den enkeltes negative og positive erfaringer. Intervjuguiden vil være et utgangspunkt, med rom for revidering etter behov. Vi ønsker å intervju 10-15 deltakere. For transkriberingsmuligheter ønsker vi å benytte lydopptak (og studien meldes derfor også til Norsk Senter for forskningsdata). Studien vil ta utgangspunkt i en fenomenologisk tilnærming.

REKs vurdering

Vi viser til forespørsel om fremleggingsplikt ovennevnte forskningsprosjekt. Forespørselen er behandlet av sekretariatet i REK nord på delegert fullmakt fra komiteen, med hjemmel i forskningsetikkforskriften § 7, første ledd, tredje punktum.

Veiledning vedrørende framleggingsplikt

De prosjektene som skal framlegges for REK er prosjekt som dreier seg om «*medisinsk og helsefaglig forskning på mennesker, humant biologisk materiale eller helseopplysninger*», jf. helseforskningsloven § 2. «*Medisinsk og helsefaglig forskning*» er i § 4 a), definert som «*virksomhet som utføres med vitenskapelig metodikk for å skaffe til veie ny kunnskap om helse og sykdom*». Det er altså formålet med studien som avgjør om et prosjekt skal anses som framleggelsespliktig for REK eller ikke.

Av forespørsel med vedlegg fremgår det at formålet med prosjektet er å finne ut hvilke påkjenninger en arbeidstakergruppe ved en bestemt arbeidsarena utsettes for.

Etter REKs vurdering faller prosjektet, slik det er beskrevet, utenfor virkeområdet til helseforskningsloven. Prosjekter som faller utenfor helseforskningslovens virkeområde kan gjennomføres uten godkjenning av REK. Det er institusjonens ansvar å sørge for at prosjektet gjennomføres på en forsvarlig måte med hensyn til for eksempel regler om taushetsplikt og personvern.

Vi gjør oppmerksom på at etter ny personopplysningslov må det foreligge et behandlingsgrunnlag etter personvernforordningen. Dette må forankres i egen institusjon. Vi gjør videre oppmerksom på at vurderingen og konklusjonen er å anse som veiledende jf. forvaltningsloven § 11.

Vedtak

Ikke fremleggspliktig

Med vennlig hilsen

May Britt Rossvoll sekretariatsleder

Monika Rydland rådgiver

Appendiks E

Faculty of health Sciences Department of
Psychology

Date: May 23, 2020

Ephorte:

Ethical evaluation of research project (hovedoppgave)

Your research project,
"Hva gjør jobben ved Statens Barnehus med de ansattes mentale helse"

(Morken/Farstad)

has been ethically evaluated by the Department of Psychology's internal research ethics committee based on received information.

Your project, has been exempted from full review and thus approved by the Department of Psychology's Research Ethics Committee.

Sincerely yours, on behalf of the Committee,

