



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for barnevern og sosialt arbeid

Hvordan påvirker makt og vold relasjonsbygging i miljøterapeutisk arbeid?

De ansattes opplevelse og forståelse av ungdommer som utøver vold på barnevernsinstitusjon

Janita Bygdås

Masteroppgave i barnevern, BVE-3940, mai 2024



## Sammendrag

Denne masteroppgaven handler om hvilke erfaringer, opplevelser og forståelse miljøterapeuter i barnevernsinstitusjoner har til vold og trusler fra ungdommene som bor på institusjonen. Formålet med forskningsprosjektet er å belyse omfanget av ungdomsvold miljøterapeuter opplever i sin arbeidshverdag, samtidig som det er å identifisere eventuelle utfordringer og problematiske forhold som kan oppstå når vold påvirker relasjonen mellom miljøterapeut og ungdom.

Undersøkelsen er inspirert av en hermeneutisk og fenomenologisk forståelse.

Forskningsprosjektets empiriske materiale er kvalitative intervju, hvor det er utført fem semistrukturerte dybde-intervjuer. Informantene er miljøterapeuter fra fem ulike barnevernsinstitusjoner. Det er benyttet tematisk analyse som analysemetode.

Funn viser at relasjonen mellom ungdommene og miljøterapeutene på institusjon anses som grunnmuren i det miljøterapeutiske arbeidet. Det vises også til at samtlige av informantene har erfaring med ungdomsvold, og at dette anses som en del av arbeidshverdagen deres. Dette gjør at relasjonen mellom miljøterapeut og ungdom blir utfordret av ungdomsvolden, som igjen resulterer i at informantene kjenner på omsorgstrøtthet og likegyldighet til å skape gode relasjoner, og yte god nok omsorg til ungdommene. På den måten får ikke ungdommene den omsorgen, tryggheten og stabiliteten de trenger og har krav på ifølge barnevernsloven § 1-1 (2021). Til slutt viser funn at informantenes forståelse av ungdomsvolden springer ut fra makt og avmakt.

Denne masteroppgaven viser at det er viktig å rette oppmerksomhet mot en yrkesgruppe som er spesielt utsatt for vold på arbeidsplassen. Dette for å få mer fokus på forebygging og håndtering av vold, ansattes helse, og ikke minst ungdommenes rettigheter til gode og trygge oppvekstvilkår (bvl, 2021, § 1-1).

## Abstract

This master's thesis is about the experiences and understanding social workers in child welfare institutions have of violence and threats from the youth who live in the institution.

The purpose of the research project is to shed light on the extent of youth violence environmental therapists experience in their everyday work, while at the same time identifying any challenges and problematic conditions that may arise when violence affects the relationship between social worker and youth.

The investigation is inspired by a hermeneutic and phenomenological understanding. The research project's empirical material is qualitative interviews, where five semi-structured in-depth interviews have been conducted. The informants are social workers from five different child welfare institutions. Thematic analysis has been used as an analysis method.

Findings show that the relationship between the youth and the social worker at the institution is considered as the foundation of the environmental therapeutic work. It is also pointed out that all of the informants have experience of youth violence, and that this is considered part of their everyday work. This means that the relationship between the social workers and youths is challenged by youth violence, which results that the informants experience care fatigue and indifference to creating good relationships and providing good enough care to the young people. In that way, the youth do not get the care, security and stability they need and are entitled to according to child welfare act § 1-1 (2021). Finally, findings show that the informants' understanding of youth violence stems from power and powerlessness.

This master's thesis shows that it is important to direct attention to a professional group that is particularly exposed to violence in their workplace. This is to get more focus on the prevention and handling of violence, employees' health, and not least the youths rights to good and safe growing up conditions (bvl, 2021, § 1-1).

## Forord

Etter seks år med høyere utdanning er det på tide å levere pensumbøker og legge bort det akademiske stresset. Gjennom master i barnevern med fordypning i barn i risiko har jeg fått en dypere innsikt og forståelse for barnevernsfeltet. Å skrive en masteroppgave ved siden av 100 prosent jobb har vært krevende, men samtidig lærerikt og spennende.

Først vil jeg takke mine informanter for gode og verdifulle bidrag, ingen masteroppgave uten dere. Videre ønsker jeg å takke mine kollegaer og venner for all hjelp og støtte gjennom skrivingen. Jeg vil også takke min veileder, førstelektor Nina Hermansen for engasjement og konstruktiv kritikk. Hun har vært lett tilgjengelig og hjulpet meg til å reflektere over eget arbeid.

Til slutt vil jeg takke min fantastiske samboer, Vegard som har vært en støttespiller gjennom hele prosessen og bistått med korrekturlesing og alt det praktiske hjemme.

15. mai 2024

# Innholdsfortegnelse

Sammendrag .....	3
Abstract .....	4
Forord.....	5
1 Innledning .....	1
1.1 Problemstilling.....	2
1.2 Hensikt med studien.....	2
1.3 Bakgrunn for valg av tema.....	3
1.4 Oppgavens oppbygging .....	3
1.5 Tidligere forskning.....	4
1.5.1 Internasjonal forskning .....	5
2 Kunnskapsgrunnlag og teori .....	8
2.1 Barnevernets arbeid og mandat.....	8
2.2 Barnevernsinstitusjon som nødvendig tiltak .....	9
2.3 Miljøterapi.....	9
2.3.1 Gode relasjoner .....	10
2.4 Systemteori .....	11
2.4.1 Gregory Batesons kommunikasjonsteori .....	13
2.5 Vold som motmakt til avmakt.....	14
2.5.1 Hva er vold? .....	14
2.5.2 Maktrelasjoner i barnevernet .....	16
2.5.3 Avmakt som grunnleggende forståelsesramme .....	18
3 Metodologi.....	19
3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted .....	19
3.1.1 Fenomenologi .....	19
3.1.2 Hermeneutikk.....	20
3.2 Forforståelse.....	21

3.3	Metodisk tilnærming.....	22
3.3.1	Valg av metode.....	22
3.3.2	Rekruttering og utvalg av informanter.....	23
3.3.3	Intervjurunden.....	25
3.3.4	Analyse av data.....	27
3.4	Forskningsetikk.....	28
3.4.1	Reliabilitet og validitet.....	28
3.4.2	Etiske hensyn og konfidensialitet.....	30
4	Presentasjon av funn.....	32
4.1	God relasjon skaper trygghet.....	33
4.1.1	God relasjon til ungdommen.....	33
4.1.2	God relasjon til ledelse.....	34
4.1.3	God relasjon til kollega.....	35
4.1.4	Ubalanse i trygghet.....	36
4.2	Høy terskel for vold.....	37
4.2.1	Fysisk vold.....	37
4.2.2	Psykisk vold.....	38
4.2.3	Materiell vold.....	39
4.2.4	Latent vold.....	39
4.3	Avmakt som forståelsesramme.....	41
4.3.1	Institusjonelle rammer.....	42
4.3.2	Tidligere opplevde hendelser og traumer.....	43
5	Drøfting.....	47
5.1	God relasjon skaper trygghet.....	47
5.1.1	God relasjon til ungdommene.....	48
5.1.2	God relasjon til ledelsen.....	49
5.1.3	God relasjon til kollegaer.....	50

5.1.4	Ubalanse i trygghet .....	51
5.2	Høy terskel for vold .....	52
5.3	Avmakt som forståelsesramme .....	56
5.3.1	Institusjonelle rammer .....	57
5.3.2	Tidligere opplevde hendelser og traumer .....	58
5.4	Oppsummerende drøfting .....	59
6	Avslutning.....	62
	Litteraturliste.....	65
	Vedlegg 1 – Sikt godkjenning.....	70
	Vedlegg 2 – Informasjonsskriv og samtykkeerklæring .....	71
	Vedlegg 3 – Intervjuguide .....	74



# 1 Innledning

De siste årene har det i barnevernsektoren foregått en debatt om hva og hvor mye man skal tåle som miljøterapeut ansatt i barnevernsinstitusjon, der det kan forekomme vold. Fontene og tidsskrift for fellesorganisasjon (FO) for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleier og velferdsvitere, har drøftet og belyst problemstillingen i form av en rekke artikler og kronikker om miljøterapeuter som har blitt syke på jobben, etter å ha blitt utsatt for vold og trusler i barnevernsinstitusjon (Odland, 2021), (Wærnes, 2023), (Nielsen, Parveen & Finne, 2023) & (Odland & Lomedia, 2024).

I arbeidsmiljøloven § 1-1 (2005) står det blant annet at arbeidstakere skal ha et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Debatten er derfor spesielt viktig med tanke på at ansatte i helse- og sosialsektoren er den yrkesgruppen i Norge som er mest utsatt for vold, trusler og trakassering i arbeidet (Hagen & Svalund, 2019, s. 170). I Fafø rapporten, skrevet av Hagen & Svalund (2019, s. 52) fremkommer det at ansatte på institusjon er i særlig risiko for vold og trusler. Undersøkelsen viser videre at over halvparten av ansatte i barnevernet har vært utsatt for vold og trusler. Det vises også til at vold og trusler ses som en del av arbeidshverdagen til mange ansatte (Hagen & Svalund, 2019, s. 48).

I min undersøkelse ønsker jeg nettopp å belyse ungdomsvold på barnevernsinstitusjoner, samtidig som jeg ønsker å få frem hvordan det skjeve maktforholdet mellom miljøterapeut og ungdom kommer til uttrykk. Videre ønsker jeg å få frem miljøterapeutenes forståelse av årsaker til ungdomsvolden. I barnevernet finnes det tette forbindelser mellom hjelp, kontroll og kunnskap (Baugerud, 2019, s. 238), samtidig som det alltid vil eksistere et asymmetrisk maktforhold mellom miljøterapeut og ungdom. Ifølge Olkowska & Landmark (2016, s. 184) kan relasjoner anses som grunnmuren i det miljøterapeutiske arbeidet på barnevernsinstitusjoner. På den måten kan relasjoner anses som helt avgjørende for å kunne hjelpe ungdommene. I barnevernsloven § 1-1 (2021) påpekes det at barn og unge skal få nødvendig hjelp, omsorg, beskyttelse, trygghet, kjærlighet og forståelse. Hva skjer når vold blir sett på som en del av arbeidshverdagen til miljøterapeutene på institusjonen, og hvordan påvirker ungdomsvolden og maktforholdet relasjonsbyggingen? Dette skal vi se nærmere på i undersøkelsen.

## 1.1 Problemstilling

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

*Hvordan påvirker makt og vold relasjonsbygging i miljøterapeutisk arbeid?*

- De ansattes opplevelse og forståelse av ungdommer som utøver vold på barnevernsinstitusjon

Med bakgrunn i problemstillingen vil studien avgrenses til å kun inkludere miljøterapeuters erfaringer, opplevelser og forståelse av ungdomsvold. Til tross for at det også hadde vært relevant å få frem ungdommenes egne stemmer, ble dette valget tatt på grunnlag av studiens omfang.

## 1.2 Hensikt med studien

I denne delen vil jeg presentere hensikten og mitt mål med å utføre denne studien.

Hensikten med dette forskningsprosjektet er å få innsikt i miljøterapeutenes erfaring, opplevelser og forståelse av ungdommer som utøver vold og trusler på barnevernsinstitusjon. Målet mitt med studie er å identifisere eventuelle utfordringer og problematiske forhold mellom miljøterapeut og ungdommer som utøver vold på institusjoner.

I studiet mitt er det miljøterapeutenes perspektiv som blir fremhevet. Håpet er å gi økt oppmerksomhet rundt ansattes opplevelser og forståelse av ungdomsvold på institusjon, samtidig som det er å øke kunnskapen om dette fenomenet. På den måten håper jeg at denne undersøkelsen kan bidra til at barn og unge som bor på barnevernsinstitusjoner, kan motta den nødvendige omsorgen de trenger, samtidig som miljøterapeutene blir ivaretatt. Med bevisstgjøring rundt fenomenet kan det føre til en reduksjon i det høye sykefraværet blant miljøterapeutene som opplever vold og trusler (Hagen & Svalund, 2019, s. 6), og dermed gi mer stabilitet for ungdommer i en sårbar livsfase.

### 1.3 Bakgrunn for valg av tema

I denne delen vil jeg forklare mitt utgangspunkt for å gjennomføre studien.

Etter at jeg var ferdig med bachelorutdanningen min i sosialt arbeid og videreutdanning i vold i nære relasjoner i 2021, har mitt interessefelt i arbeidslivet vært miljøterapi, vold og psykiatri. Jeg har selv opplevd å bli utsatt for vold og trusler i arbeidslivet, og har hørt flere historier av venner og tidligere kollegaer som har blitt utsatt for vold av ungdommer på barnevernsinstitusjon. Dette vekket min nysgjerrighet for dette fagområdet. En historie som påvirket meg og vekket min interesse var en venn som nylig hadde gjennomført bachelorutdanningen i sosialt arbeid, og begynte å jobbe ved en barnevernsinstitusjon. Første vekten hennes ble hun utsatt for en rekke voldshendelser av en ungdom på arbeidsplassen. Hun var alene med ungdommen, hadde ikke voldsalarm på seg, da institusjonen ikke benyttet seg av det, noe som resulterte i at hun ble alvorlig skadet. Dette skjedde flere ganger på kort tid. Drømmen om å jobbe i barnevernet ble derfor knust og hun valgte å si opp jobben på grunn av belastningene. I ettertid har hun beskrevet situasjonen som et nederlag, både for henne selv, men også for ungdommene som igjen mister en voksenperson. Dette er bare en av mange historier jeg har blitt fortalt av folk jeg kjenner. Jeg har i tillegg lagt til merkes hvor ofte det utlyses miljøterapeut stillinger ved flere ulike barnevernsinstitusjoner, og har selv konkludert med at slike jobber må være for belastende og krevende å stå i over tid.

På bakgrunn av dette, har jeg ønsket å intervju miljøterapeuter som har opplevd voldshendelser på institusjon, samtidig som jeg har ønsket å få innsikt i deres forståelse av årsakene til voldsutøvelsene blant ungdommene.

### 1.4 Oppgavens oppbygging

I kapittel 1 redegjøres det for relevans for arbeidet i barnevernfeltet, problemstilling, hensikten med undersøkelsen, samt bakgrunn for valg av tema og presentasjon av tidligere forskning i Norge og internasjonalt.

I kapittel 2 beskrives oppgavens kunnskapsgrunnlag, samt teoretiske perspektiver som er nært knyttet til å belyse oppgavens tema og problemstilling. Teorien som blir presentert omhandler barnevernets arbeid og mandat, barnevernsinstitusjon som nødvendig tiltak, miljøterapi, gode

relasjoner, systemteori, kommunikasjonsteori, samt vold, maktrelasjoner i barnevernet og avmakt som grunnleggende forståelsesramme for voldsutøvelse.

I kapittel 3 tar jeg for meg oppgavens vitenskapsteoretiske posisjon som er en fenomenologisk og hermeneutisk inspirert forståelse, min egen forforståelse, metodisk tilnærming og prosessen i den valgte metode og analysearbeidet. Til slutt presenteres de forskningsetiske hensyn som er tatt.

I kapittel 4 vil funnene fra det kvalitative forskningsarbeidet presenteres, i lys av direkte sitat fra informantene.

I kapittel 5 blir studiens funn drøftet opp mot relevant teori i kapittel 2, og en oppsummerende drøfting vil bli presentert til slutt for å samle trådene.

I kapittel 6 vil jeg oppsummere oppgavens hovedpoeng og se om de samsvarer med tidligere forskning, for å til slutt avslutte kapittelet og oppgaven med noen avsluttende tanker.

## 1.5 Tidligere forskning

Flere studier viser at vold og trusler utgjør et omfattende problem og en betydelig utfordring for ansatte både på barnevernkontor og barnevernsinstitusjoner. I denne delen vil jeg først gå igjennom studier av vold gjort i Norge og internasjonalt, for å så gå igjennom en studie gjort i Australia om betydningen av relasjon.

Fafo-rapport (Hagen & Svalund, 2019) *Vold, trusler og trakassering i helse- og sosialsektoren* tar utgangspunkt i at vold, trusler og trakassering mot ansatte er et arbeidsmiljøproblem. Rapporten er basert på en omfattende spørreundersøkelse blant FOs medlemmer våren 2019. FO er Norges største fagforening for sosialarbeidere. Per 2024 er 35 000 barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleier og velferdsvitere med i felleskapet (FO, u.å.). Undersøkelsen viser at nesten halvparten av medlemmene har vært utsatt for vold og/eller trusler i løpet av de 12 siste månedene. En av seks opplever dette månedlig eller oftere. Videre legger rapporten fram at mange arbeidsplasser må forholde seg til vold, trusler og trakassering i dagliglivet. Ansatte i helse- og sosialsektoren er blant de gruppene som har det høyeste sykefraværet. Blant de som har vært utsatt for vold og/ eller trusler, finner rapporten at en av fem «i stor grad» rapporterer om mistriivsel i jobbsituasjonen, og en av ti

ønsker å slutte i jobben. 35 prosent svarer at de har hatt sykefravær de siste 12 månedene som «helt eller delvis skyldes vold, trusler, seksuell trakassering eller netthets på arbeidsplassen». Funnene viser at ansatte i institusjonsbarnevernet er en av de arbeidsplassene som er mest utsatt. Rapporten påpeker i tillegg at det er mangel på oppmerksomhet og klare definisjoner. Undersøkelsen viser at ansatte og ledere i helse- og sosialsektoren peker på økt behov for kompetanse både hos lederne og de ansatte, mer spesialkompetanse for å gi brukerne et tilbud som gjør at vold, trusler og trakassering reduseres, økt grunnbemanning og økte muligheter til ekstra bemanning ved særlig krevende brukere (Hagen & Svalund, 2019).

Funnene i Fafo-rapporten samsvarer med hva Nielsen, Parveen & Finne (2023) har undersøkt i en spørreskjema-studie. Studien deres viser at 66 prosent av 666 deltakere på barnevernkontor og 81 prosent på barnevernsinstitusjoner rapporterer om vold og trusler de siste seks månedene. 25 prosent av ansatte på barnevernkontor og 18 prosent av de ansatte på institusjoner har i tillegg opplevd netthets. Hensikten med spørreskjemastudien var å undersøke forekomst av vold, trusler og netthets mot barnevernsansatte i Oslo kommune. Videre i undersøkelsen fant de ut at verbal aggresjon og trusler forekommer hyppigst. Ansatte på barnevernsinstitusjoner rapporterer også om alvorlige fysiske hendelser som angrep med skarp gjenstand (6 prosent) og kvelningsforsøk (9 prosent). Nielsen, Parveen & Finne (2023) konkluderer til slutt at funnene i undersøkelsen, indikerer at forebygging og håndtering av vold, trusler og hets mot ansatte bør prioriteres av ledere og arbeidsgivere (Nielsen, Parveen & Finne, 2023).

### 1.5.1 Internasjonal forskning

Studier hvor ansatte på barnevernsinstitusjoner har blitt utsatt for vold av ungdommene er undersøkt i flere europeiske studier. I en nederlandsk studie (Alink et al., 2014) deltok 178 ansatte fra tre ulike typer ungdomsinstitusjoner. I overkant av 80 prosent av personalet hadde vært utsatt for en eller annen form for vold fra ungdommer. Å bli utsatt for verbal vold var mest vanlig.

Smith et al. (2017) mener at vold utgjør en risiko for at det går ut over kulturen på arbeidsplassen. De viser til funn basert på 65 semistrukturerte intervjuer og 490 timer med deltakerobservasjon, i en undersøkelse gjort over 15 måneder i USA. Studien viser til

sosialarbeideres eksponering for klientvold på ungdomsinstitusjoner. Smith et al. (2017) mener at det er en risiko for at kulturen ved institusjonen vil preges av frykt, dersom ungdom utøver vold mot personalet. Dersom arbeidet er preget av frykt, kan det føre til at relasjonelle aspekter forsvinner og et større fokus på tvang, mener personalet i Smiths studie. Personalet så på volden som en del av arbeidshverdagen og som en grunn til at ansatte sluttet.

Professor i sosialt arbeid, Brian Littlechild (2005, s. 62) har gjort studier hvor han har undersøkt effekten av vold fra tjenestebrukere både i England og Finland mot sosialarbeidere i barnevernet. Undersøkelsene til Littlechild (2005, s. 62) viser at sosialarbeidere er i særlig risiko for vold og trusler, og at barnevernsarbeidere har en tendens til å se klientvold som en del av jobben (2005, s. 79). Funn viser at når vold og trusler øker, reduseres arbeidstilfredsheten og rapporteringen av psykiske plager øker (Littlechild, 2005, s. 74). Vold mot barnevernsarbeidere er knyttet til følelser av angst, frykt, sjokk og sinne. Kollegaer blir påpekt som avgjørende i selve hendelsen, men også i håndtering av opplevelsen i ettertid. De formidlet også at de delte de stressende situasjonene og subtile truslene med kolleger, fremfor ledere.

Undersøkelsen til Sousa et al. (2014, s. 70) viser at vold og trusler på arbeidsplassen kan gi alvorlige fysiske, psykologiske og atferdsmessige konsekvenser. Dersom en person ikke er et direkte offer for vold og trusler på arbeidsplassen, betyr det ikke at de ikke påvirkes av fenomenet. Å være vitne til medarbeideres voldelige episoder kan føre til konsekvenser som ligner de som ofrene selv føler (Sousa et al., 2014, s. 70).

Ifølge undersøkelse gjort av professor Lamothe et al. (2018, s. 310) i Canada er barnevernsarbeidere bekymret for evnen deres til å utøve omsorg og beskytte barna når de jobber med skremmende og truende klienter. Et annet funn i undersøkelsen til Lamothe et al. (2018, s. 318) viser at konsekvensene av klientvold og trusler påvirker forholdet mellom klient og ansatt. I undersøkelsen beskriver barnevernsansatte hvordan deres redsel og tretthet hindrer dem i å tilby klienter den medfølgende og personlige omsorgen de trenger og forventer. Frykten for aggresjon kan påvirke de ansattes beslutningstaking og kan sette barn i fare. Den følelsesmessige utmattelsen kan også føre til at ansatte blir mindre følsomme, og hardere mot klientene. Dette kan resultere i at klientene ikke får den hjelpen de har krav på og trenger, som igjen kan føre til mer aggresjon og frustrasjon (Lamothe et al., 2018, s. 318).

En undersøkelse gjort av Wendy Rollins (2019), *Social Worker - Client Relationships: Social Worker Perspectives* belyser betydningen av relasjoner mellom sosialarbeider og klient. I undersøkelsen presenteres sosialarbeider - klientforhold sett fra sosialarbeideres perspektiv. 16 kvalifiserte sosialarbeidere ansatt i statlig og ikke statlig barnevern i Australia deltok i studien ved bruk av kvalitative semi-dybde intervju som metode. Undersøkelsen viste at alle som deltok i studien var enige i at vektlegging av relasjonen i klientforholdet er avgjørende for å oppnå gode resultater. Deltakerne oppgir at det er svært mange klienter som opplever at relasjonen og forholdet til sosialarbeidere, er de mest meningsfulle og konsekvente relasjonene de har i livet (Rollins, 2019, s. 7). Artikkelen belyser videre at sosialarbeiderne ser på relasjonen som en prosess som ofte får større betydning for arbeidet enn det saken først antyder. Å være i relasjon med barn som har opplevd traumer og har relasjonsvansker kan være utmattende og utfordrende. Samtidig som det gir rom for emosjonell vekst og selvutvikling for begge parter (Rollins, 2019, s. 10). Flexibilitet, gjensidig kommunikasjon og samarbeid, anerkjenne deres behov og motivasjon er noen av punktene som benyttes for å gjenoppbygge tillit, eller styrke barnets medvirkning i relasjonen (Rollins, 2019, s. 12).

## 2 Kunnskapsgrunnlag og teori

I dette kapitlet vil jeg presentere oppgavens kunnskapsgrunnlag, samt teoretiske perspektiver for å belyse oppgavens tema og problemstilling.

### 2.1 Barnevernets arbeid og mandat

Barneverntjenesten arbeider ut fra barnevernloven hvor formålet er å «... sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid. Loven skal bidra til at barn og unge møtes med trygghet, kjærlighet og forståelse. Loven skal bidra til at barn og unge får gode og trygge oppvekstvilkår» (bvl., 2021, §1-1).

I 2018 endret barnevernloven ordlyd, hvor beskyttelse, omsorg, kjærlighet og forståelse ble inkludert i formålsparagrafen og formuleringen ble endret til overnevnte sitat. Med disse begrepene kan man historisk sett hevde at institusjonsbarnevernet har beveget seg fra et oppdragelsesprosjekt til et omsorgsprosjekt (Lillevik et al., 2020, s. 78). Formålet med den nye barnevernloven som trådte i kraft i 2023, er å få en mer tilgjengelig lov tilpasset dagens samfunn. I tillegg legger loven vekt på barnas medvirkning (Prop. 133 L (2020-2021), s. 15).

Å gi nok omsorg og beskyttelse til rett tid til et barn er det foreldrene som har ansvar for, men i noen tilfeller trenger de hjelp og tiltak fra barneverntjenesten. Det foreligger lovverk, systemkrav og samhandlings- og arbeidsmåter, som alle utgjør premisser om hjelp, til grunn for barnevernets virksomhet. "Barnets beste" er et overordnet prinsipp og grunnleggende hensyn som barnevernet arbeider ut fra. Det betyr at barnets beste skal veie tyngst i alle saker som angår barnet (bvl., 2021, § 1-3). Mildeste inngrep prinsipp er også et sentralt hensyn som barneverntjenesten arbeider ut fra. Det går ut på at tiltak etter barnevernloven må stå i et rimelig forhold til de mål som kan oppnås, som vil si at det ikke skal anvendes mer inngripende tiltak enn nødvendig for å oppnå målet (NOU 2012: 5, kap. 4). Barnevernet skal i første omgang bidra til at barn og unge kan bo i eget hjem sammen med familien sin. Barnevernet har en plikt til å sette inn nødvendige hjelpetiltak for barnet og familien, dersom forholdene i hjemmet eller andre grunner tilsier at det er behov for det (bvl., 2021, § 1-6). Hvilken hjelp og tiltak barnevernet igangsetter vil avhenge av situasjonen, barnet og familien, samt hva som er bekymringen.



Barneverntjenesten tilbyr stort sett frivillige hjelpetiltak, men har myndighet til å gripe inn ved å pålegge familien å ta imot hjelpetiltak (bvl., 2021, 3-4). Dersom barnets situasjon anses å være så alvorlig at barnet lever under omsorgssvikt på et nivå der barnet ikke kan bo hjemme, kan vedtak om omsorgsovertakelse treffes (bvl., 2021, § 4-2, & § 5-1) og barnet kan plasseres i fosterhjem eller på institusjon (bvl., 2021, § 6-3).

## 2.2 Barnevernsinstitusjon som nødvendig tiltak

I Norge drives barnevernsinstitusjoner av det offentlige (Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) og kommunene), ideelle organisasjoner og andre private aktører. Institusjonstilbudet i barnevernet skal ivareta barns behov i henhold til formålet i barnevernloven og barnevernets mandat gitt av lover og forskrifter. Oppgaven til barnevernsinstitusjoner er å gi omsorg og utviklingsstøtte til barn og unge som av ulike årsaker ikke kan bo hjemme. Noen barn har så store og komplekse utfordringer, hvor det krever mer enn systematisk og spesialisert oppfølging, enn det man kan tilrettelegge for i et fosterhjem. Da er institusjon nødvendig. De fleste barn på barnevernsinstitusjon er mellom 13 og 17 år (Bufdir, u.å.).

Det finnes tre typer barnevernsinstitusjoner: omsorg-, akutt- og behandlingsinstitusjon. Omsorgsinstitusjon skal gi tilbud til barn som ikke får god nok omsorg hjemme, der hjelpetiltak og fosterhjem ikke er nok. Akuttinstitusjon skal gi barnet trygghet og omsorg i en akuttsituasjon. Målet med oppholdet skal være å gi beskyttelse, stressreduksjon, forutsigbarhet og å avklare barnets situasjon, og hva som skal skje videre. Etter akutt oppholdet flytter noen hjem igjen, andre flytter videre i fosterhjem eller til andre institusjoner. Behandlingsinstitusjon er et tilbud for ungdom som har alvorlige utfordringer knyttet til rus, kriminalitet eller annen atferd som kan være skadelig for dem. Målet med oppholdet er å redusere negative handlingsmønstre og snu en utvikling som er til skade for barnets fremtidsmuligheter (Bufdir, u.å.).

## 2.3 Miljøterapi

Miljøterapi er et begrep som det finnes flere ulike definisjoner på. Et gjennomgående moment ved flere av definisjonene er imidlertid tilrettelegging og systematikk i arbeidet (Olkowska

& Landmark, 2016, s. 26). I denne oppgaven har jeg valgt å ta utgangspunkt i Olkowska & Landmarks definisjon av begrepet. De forstår miljøterapi som et arbeid hvor systemisk tilnærming tar stor plass. Det legges vekt på at mennesker er en del av ulike systemer, der oppmerksomheten rettes mot endringer i systemene. Hovedfokuset ved miljøterapi omhandler hvordan ulike kontekster og utvikling bidrar til en form for endring hos individet (Olkowska & Landmark, 2016, s. 26). Relasjoner er også et sentralt begrep i det miljøterapeutiske arbeidet. Miljøterapi kan ses på som en relasjonsbehandling, der det er vesentlig at miljøterapeutene innehar evnen til å bygge relasjon med barn og unge for å kunne arbeide terapeutisk med dem (Olkowska & Landmark, 2016, s. 184). Det å kunne skape gode relasjoner i miljøterapeutisk arbeid har stor betydning, fordi det kan skape en arena der det oppstår mulighet for mestring, regulering og deling av emosjoner. Det vil i tillegg kunne føre til en følelse av felleskap og tilhørighet for ungdommene på barnevernsinstitusjonene (Olkowska & Landmark, 2016, s. 28). Vi skal nå se nærmere på betydningen av relasjoner.

### 2.3.1 Gode relasjoner

Barn og ungdom som havner på barnevernsinstitusjon kan i mange tilfeller ha alvorlige relasjonsproblemer. Da kan en institusjon gi en strukturert og stabil hverdag (Bunkholdt & Kvaran, 2015, s. 345). Ifølge Røkenes & Hansen (2019, s. 19) er kvaliteten på relasjonen mellom miljøterapeut og ungdom på institusjon helt avgjørende, og har stor betydning for om ungdommen endrer seg i positiv retning. Olkowska & Landmark (2016, s. 184) omtaler relasjonsbegrepet som grunnleggende i det miljøterapeutiske arbeidet.

Relasjon kan ses på som viktigere enn det som blir sagt og gjort. Det fagpersonen gjør og sier, blir fortolket ut fra hvilken relasjon ungdommen har til den ansatte på institusjonen. I en trygg relasjon mellom ungdom og miljøterapeut kan den ansattes eventuelle kritiske kommentarer til ungdommens atferd bli tatt imot og vurdert som omtanke og hjelp. Dersom relasjonen ikke er så god, kan de samme kommentarene bli oppfattet som sarkasme og avvisning (Røkenes & Hansen, 2019, s. 178). Røkenes & Hansen (2019, s. 179) peker på to vesentlige forhold ved relasjonen som er viktig. Det første er sårbarheten. Som miljøterapeut og fagperson kan man ramme noe av det mest sentrale i den andres liv, nemlig selvfølelsen. Det kan for eksempel gjøre at ungdommen føler seg dum, redd, skamfull, hjelpeløs eller avvist. Det andre de trekker fram er betydningen av å føle tillit til og respekt for fagpersonen, og at fagpersonen har nok

rom, tid og plass. Dette bidrar til at ungdommene kan åpne seg opp, både ved å fortelle om og forholde seg til det vanskelige og ved å ta imot innspill og la seg påvirke av fagpersonen. På sikt vil dette skape en positiv utvikling (Røkenes & Hansen, 2019, s. 180). En annen forutsetning for å skape en god relasjon til ungdommene er nærhet. I utgangspunktet skal man ikke være privat, men profesjonell. Det betyr at man ikke skal være for personlig. Samtidig må man tørre å være personlig og ekte i arbeidet mot en god relasjon. På den måten skapes en trygg, empatisk og anerkjennende relasjon til ungdommene (Lillevik, Landmark & Stokvold, 2020, s. 16).

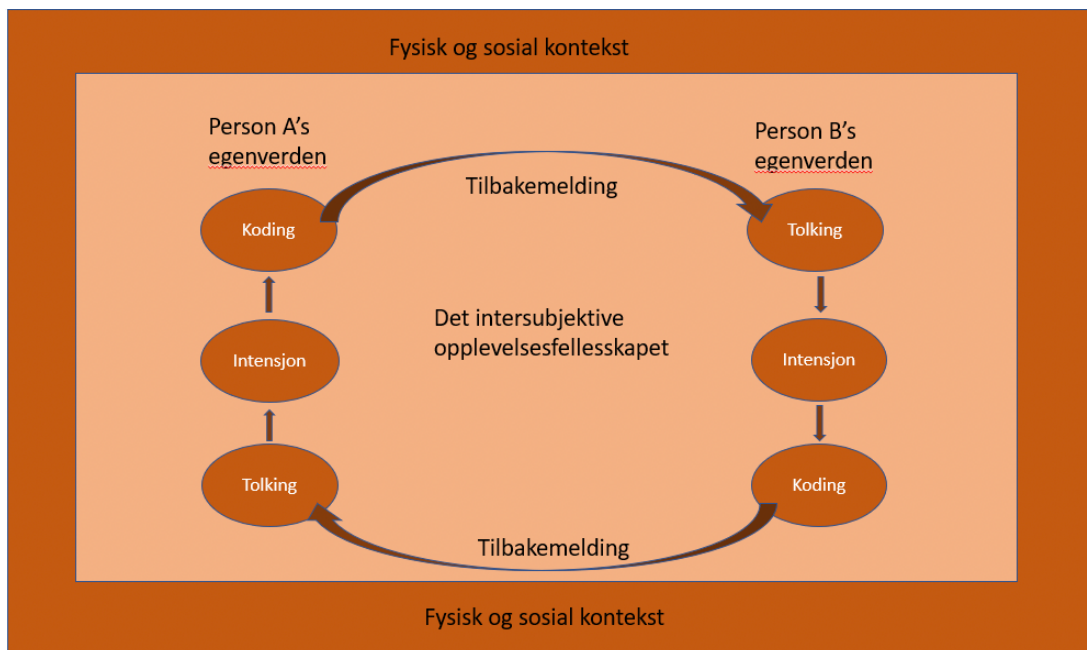
Ungdommene som havner på barnevernsinstitusjon har behov for forutsigbare, trygge, tydelige og omsorgsfulle voksne (bufdir, u.å.). Slike egenskaper vil kunne gjøre den enkelte ungdom trygg til å kommunisere behov, utfordringer og ønsker. Dette kaller Røkenes & Hansen (2019, s. 226) for en sirkulær prosess, der personalet på institusjonen bidrar med sine handlinger for å skape en god relasjon og kommunikasjon, som igjen skaper en god samhandlingssirkel. Dersom handlingene til personalet gjør at relasjonen svekkes, skapes en negativ samhandlingssirkel som svekker kvaliteten på relasjonen. Dyktige fagpersoner er de som samhandler på den måten at de bidrar med trygghet, tillit, åpenhet og respekt ovenfor de man skal hjelpe. Slike faktorer er med på å fremme selvstendighet og medvirkning hos brukeren (Røkenes & Hansen, 2019, s. 128). Med brukermedvirkning menes det deltakelse i avgjørelser og valg som angår brukeren selv. Med slike muligheter vil man få økt følelse av engasjement og tilhørighet. Reelle muligheter for medvirkning, vil ifølge Hernes (1975, s. 133) redusere brukerens avmakt og gi vedkommende en liten makt. Dette støttes av Almås et al. (2018, s. 51-52) som beskriver at myndiggjøring/empowerment gjør at brukeren får medvirket i valg, utforming og anvendelse av de tilbud som er tilgjengelig og som innebærer autonomi, større myndighet og kontroll. På den måten vil brukeren føle seg sett og involvert i egen hverdag. Videre skal vi se på systemteori og hvordan situasjoner kan ses innenfor de sosiale systemene som individet er en del av.

## 2.4 Systemteori

Systemteoretisk perspektiv fokuserer på hvordan mennesker oppfører seg i samspill med omgivelsene. Dette perspektivet er derfor mindre opptatt av å kategorisere personer etter spesifikke fremtredende egenskaper, ettersom egenskapene er betinget av relasjoner, kontekst

og språklig samkonstruksjon. Det betyr ikke nødvendigvis at dårlig atferd skal neglisjeres, men situasjonen må ses innenfor de sosiale systemene som individet er en del av (Lorås et al. 2021, s. 22-23). Systemteori og systemisk forståelse er en tenkemåte og teori om hvordan vi kan forstå samspillet mellom mennesker og andre sosiale systemer. Systemteoretisk perspektiv fokuserer på et sirkulært samspill som handler om hvordan de personene i relasjonen gjensidig påvirker hverandre. Alt skjer i en kontekst. En kontekst kan sammenlignes med en ramme, og det er innenfor rammen adferden skal forstås. Det eksisterer ikke bare en årsak til at noe skjer, men flere sammenhenger. Det betyr at det finnes flere faktorer som spiller inn på hvorfor og hvordan ting skjer (Lorås et al, s. 25-30).

Sirkularitet er et sentralt begrep innenfor systemteori. Fenomener kan forstås med sirkulære forklaringer ved at de sees i sammenheng og anses å ha påvirkning på hverandre. En persons handlinger påvirkes av omgivelsene og motsatt. Fokuset ligger på samspillet mellom de ulike elementene innenfor et system (Røkenes & Hanssen, 2019, s. 216):



Figur 1: Kommunikasjonsprosessen (Røkenes & Hanssen, 2019, s.216 - 14)

Sett i et systemteoretisk perspektiv vil man rette fokus mot andre sammenhenger til at situasjonen er som den er. Det vil mest sannsynlig ligge en årsak bak på hvorfor ungdommer setter fyr på en institusjon eller går til angrep på personal. Miljøterapeuter som jobber på institusjon vil for eksempel se på ungdommens utfordringer og voldsutøvelse som et symptom på relasjonelle utfordringer i systemet hvor det har oppstått problemer, med familie

eller i samspill med andre på barneverninstitusjonen. Det kan være frustrasjon for å ikke bli hørt, fortvilelse og sinne over å havne på institusjon eller følelsen av å miste kontroll over eget liv.

For dette forskningsprosjektet vil det være relevant å se på kommunikasjonen og relasjonen mellom personal på barneverninstitusjon og ungdommene for å forstå fenomenet som skal utforskes. Innenfor systemisk tenking er filosofen Gregory Bateson og hans kommunikasjonsteori en viktig teori som jeg har valgt å se nærmere på.

#### 2.4.1 Gregory Batesons kommunikasjonsteori

Gregory Bateson (1904-1980) var en engelsk-amerikansk filosof, biolog og antropolog. Bateson setter fokus på relasjonen som en grunnleggende forståelsesramme, og var opptatt av menneskets kommunikasjonsformer og hvordan det påvirker relasjonen mellom dem. Et viktig moment i hans kommunikasjonsteori er hvordan ens oppfattelse av et objekt, fenomen, eller situasjon baseres på hvilken mening en selv tillegger det. Det betyr at kommunikasjonsperspektivet omhandler hvordan man selv forstår virkeligheten. Når vi sier at vi forstår den andre, mener Bateson at vi forstår ut fra egen konstruksjon, og at vi tolker det den andre sier inn i denne konstruksjonen. Vi ender derfor opp med en forståelse som nødvendigvis ikke er det den andre formidlet, men mer et resultat av egne tolkninger om det den andre formidlet. Bateson var opptatt av at all erfaring er subjektiv, men at relasjon, både mellom fenomener og mellom mennesker er grunnleggende for kommunikasjonen (Ulleberg, 2004, s. 17). En grunnregel for hans måte å forstå kommunikasjon og relasjon på, er at «det er umulig å ikke kommunisere». Man kommuniserer alltid om både innholdet i samtalen og indirekte om hvordan vi ser på forholdet vårt og hvordan man definerer det. Det betyr at man kommuniserer på flere nivåer. Bateson hevder at man alltid vil være mest opptatt av forholdsaspektet (Ulleberg, 2004, s. 17-18).

## 2.5 Vold som motmakt til avmakt

I denne delen vil jeg først gå gjennom fenomenet vold og se på ulike typer vold. Videre går jeg gjennom begrepet makt og maktrelasjoner i barnevernet, og til slutt avmakt som grunnleggende forståelsesramme for voldsutøvelse.

Hensikten med dette forskningsprosjektet er å få innsikt i miljøterapeutenes erfaring, opplevelser og forståelse av ungdommer som utøver vold og trusler på barnevernsinstitusjon. Per Isdal, psykologspesialist og forfatter, påpeker at man må ha en forståelse for hva vold er for å kunne drøfte den og bekjempe den (Isdal, 2020, s. 11). Forskning på vold i seg selv og i lys av maktforhold og avmaktsfølelse anses derfor som svært relevant for oppgaven.

### 2.5.1 Hva er vold?

Begrepene vold og makt er nært knyttet til hverandre (Lillevik & Øien, 2019, s. 14). En anerkjent norsk psykologspesialist på voldsfeltet, Per Isdal (2018, s. 105) argumenterer for at vold må forstås som «... *en reaksjon på og mestring av avmakt. Vold blir makt for botemiddel for avmakt*». Det blir derfor relevant for funnene i dette forskningsprosjektet å utforske teori om hvordan makt og vold står i forhold til hverandre, for å forstå voldens innhold og konsekvenser.

Det finnes flere ulike definisjoner på hva vold er. Verdens helseorganisasjon, WHO, definerer vold som «... *forsettlig bruk, eller trussel om bruk, av fysisk makt eller tvang, rettet mot en selv, andre enkeltpersoner eller en gruppe, som enten resulterer i, eller har høy sannsynlighet for å resultere i, død, fysisk eller psykisk skade, eller mangelfull utvikling (nkvts, u.å.)*.

Arbeidstilsynet definerer vold slik: «*Vold og trusler er hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære*». (Arbeidstilsynet, u.å.).

Per Isdal (2020, s. 39) definerer vold på denne måten: «*Vold er enhver handling rettet mot en annen person, som gjennom at denne handlingen skader, smerter, skremmer eller krenker, får den personen til å gjøre noe mot sin vilje eller slutte å gjøre noe den vil*». Isdal sin definisjon er en mye brukt definisjon både i Norge og Sverige. Isdal deler vold inn i fem hovedformer:

Fysisk, seksuell, materiell, psykisk og latent vold (Isdal, 2020, s. 41). Disse fem formene for vold inneholder flere underkategorier. Jeg har valgt å ikke redegjøre for seksuell vold, da det ikke er hensiktsmessig for oppgaven. Jeg har imidlertid valgt å tilføye Isdal sin definisjon på traumevold, da jeg anser det som relevant for oppgaven. Vi skal nå se nærmere på de ulike voldsformene.

Fysisk vold anses som en form for vold som skader mottakeren av volden. Slag og spark er gjerne det man forbinder med denne type vold. Isdal (2020, s. 45) definerer fysisk vold som «... enhver form for fysisk makt som gjennom at den smerter, skader, skremmer og krenker, påvirker et annet menneske til å slutte å gjøre noe det vil eller gjør noe mot sin vilje». Fysisk vold kan dermed innebære alt fra slag til alvorlige hendelser som knivstikking og drap.

Psykisk vold er et omfattende begrep. Isdal beskriver hvordan «... all type atferd som er ment å såre eller krenke en annen person psykisk» er psykisk vold. Isdal definerer psykisk vold slik: «Psykisk vold er alle måter å skade, skremme eller krenke på som ikke er direkte fysiske i sin natur, eller måter å styre eller dominere andre på ved hjelp av en bakenforliggende makt eller trussel» (Isdal, 2020, s. 51).

Isdal har valgt å dele psykisk vold inn i syv undergrupper: direkte trussel, indirekte trussel, degraderende og ydmykende atferd, kontroll, utagerende sjalusi, isolering og emosjonell vold. Direkte trusler innebærer at noen kommer med konkrete trusler om hva som skal skje dersom du ikke gjør som ønsket, mens indirekte trusler er mer diffuse ytringer om mulige voldelige konsekvenser. Degraderende og ydmykende atferd er atferd som psykisk skal såre eller krenke den andre. Kontroll er når den ene med makt eller trusler tar eller krever kontroll over den andres liv. Utagerende sjalusi er sjalusi som skremmer eller krenker eller som brukes for å styre og kontrollere andre på. Isolering er å begrense en annens bevegelsesfrihet gjennom direkte eller indirekte press. Emosjonell vold er atferd som får andre til å føle seg små, dårlig eller uviktig, såkalt neglisjering. Eksempler på det kan være å overse eller overhøre den andre (Isdal, 2020, s. 51-66).

Materiell vold blir definert som «... alle handlinger rettet inn mot ting eller gjenstander, som gjennom at de virker skremmende eller krenkende, påvirker andre til å gjøre noe mot sin vilje eller slutte å gjøre noe de vil». Det kan være å knuse noe, slå i veggen eller ødelegge andres eiendeler (Isdal, 2020, s. 49)

Latent vold er vold i form av redsel for vold. Volden "ligger i luften". Man er redd og bekymret for nye voldshendelser og vet ikke når det kommer til å skje (Isdal, 2020, s. 68). En ansatt på institusjon som har blitt utsatt for vold av en ungdom, fordi ungdommen ikke fikk gå ut etter kl. 23, vil være varsom på at det kan utløse voldelige reaksjoner hos ungdommen neste gang ungdommen spør om dette. På den måten vil volden alltid eksistere fordi det finnes en mulighet for andre former for vold.

Traumevold: Isdal definerer også traumevold, selv om han ikke betegner det som en av de fem hovedvoldsformene. «*Traumevold er vold som står i direkte forhold til tidligere alvorlige traumer*». På den måten kan vold utløses når noe aktiverer tidligere opplevde traumer. Isdal betrakter den avmakten som utløser traumevolden, som total eller eksistensiell. Til forskjell fra annen vold, er traumevold i langt mindre kontrollert av den som utøver den. Når hendelser utløser et traumatisk minne, aktiviseres følelsene fra den gang traumet fant sted (Isdal, 2020, s. 195-196).

Som vi har sett er vold et vidt begrep med flere voldsformer og undergrupper. Jeg anser Isdal sin definisjon på vold, samt de fire voldsformene som vidt men spesifikk, noe som passer seg å anvende i dette studiet. Videre i forskningsprosjektet vil jeg anvende begrepet vold, som vil inkludere overnevnte former for vold. I noen deler vil jeg skille mellom de ulike formene for vold.

## 2.5.2 Maktrelasjoner i barnevernet

Den tyske sosiologen Max Weber (1864-1920) er en sentral person med sine analyser av maktbegrepet. Han definerer makt som «*sjansen til å få gjennomført sin vilje i en sosial relasjon, også ved motstand, uavhengig av hva denne sjansen er basert på*» (Weber, 1992). Weber mente at makt er et tilstedeværende fenomen i alle sosiale relasjoner, fordi det alltid vil finnes en mulighet til å utøve makt. Mulighet for maktbruk er en form for makt. Den som sitter med makten i en relasjon, har mulighet til å begrense den andres frihet (Lillevik & Øien, 2019, s. 15). Norvoll (2019, s. 64) komplementerer Weber og forklarer at makt finnes i alle sosiale situasjoner, og at den som har mest makt får gjennomført sitt ønske. Det støttes også av Hansen & Solem (2017, s. 144) som sier at makt ikke behøver å utøves for å være til stede i en relasjon. Vissheten om at makt kan benyttes er i seg selv maktbruk. Det vil derfor alltid eksistere et maktforhold mellom partene i en relasjon. Weber mente at skjev maktfordeling



var nødvendig for å få et stabilt samfunn og forutsigbarhet for sosialt liv. Han mente imidlertid at makten må legitimere seg for å fungere på en god måte. Det betyr at den som besitter makten må ha autoritet, i den forstand at de som underlegges makten må akseptere de midlene som benyttes i utøvelsen av den. Den legitime makten eller autoriteten, skal ikke vekke motforestilling, fordi den anses rettmessig (Engelstad, 2020, s. 26-27, s. 54).

Baugerud (2019, s. 238) forklarer at maktaspektet i barnevernet er komplekst. Det finnes tette forbindelser mellom hjelp, kontroll og kunnskap. Maktbegrepet er ofte forbundet med noe negativt. I motsetning til ordet hjelp, blir makt ofte assosiert med ord som egoistisk og manipulerende, men makten profesjonsutøvere besitter er ikke nødvendigvis noe negativt. I barnevernet er begrepets betydning ment å ses i sammenheng med hjelp, som vil si at barnevernansatte innehar en makt som er ment til å hjelpe andre. Denne makten gir muligheter til å påvirke både individet og forholdene rundt på en positiv måte. Med et slikt asymmetrisk maktforhold mellom hjelper og bruker, er kvaliteten på relasjonen mellom hjelper og bruker helt avgjørende (Skau, 2013, s. 31-32).

Som ansatt i barnevernet vil det være svært viktig å være bevisst på makten man besitter gjennom yrket. Barnevernet besitter stor makt i den form at de mottar bekymringsmeldinger, gjennomfører undersøkelser, iverksetter hjelpetiltak, omsorgsovertakelser og ettervern. Barnevernet avgjør store beslutninger for familier (Kojan & Christian, 2016). Maktforholdet mellom barnevernet og klientene er derfor skjevt fordelt, noe som er viktig at barneverntjenesten har forståelse for i møte med barn, unge og foreldre. På grunn av det asymmetriske maktforholdet er det svært viktig at man som ansatt i barnevernet er reflektert over nettopp det, og at man fremmer likeverdighet gjennom å foreta rettferdige vurderinger og handlinger. Dette innebærer blant annet brukermedvirkning, der ungdommen i dette tilfellet skal bli hørt (Kojan & Christian, 2016). Om maktforholdet blir for tydelig vil dette være med å prege relasjonen i en usunn og negativ retning. I en hjelper-bruker-relasjon er det en forutsetning at man er bevisst på egne holdninger overfor brukeren. Ungdommer på barnevernsinstitusjon har behov for forutsigbare, omsorgsfulle, trygge og tydelig personal. Ifølge Røkenes og Hansen (2019, s. 28) vil slike egenskaper hos miljøpersonalet gjøre ungdommene trygge til å kunne kommunisere behov, utfordringer og ønsker, samt legge til rette for endring. At miljøpersonalet bidrar med sine handlinger for å skape en god relasjon og kommunikasjon, kaller Røkenes og Hansen (2019, s. 216) for en sirkulær prosess. Denne prosessen skaper igjen en god samhandlingssirkel. Om handlingene til miljøpersonalet gjør at

relasjonen svekkes, skapes en negativ samhandlingssirkel og er dermed med å definere relasjonskvaliteten.

### 2.5.3 Avmakt som grunnleggende forståelsesramme

For å føle oss trygge og være i harmoni med oss selv trenger vi oversikt, forutsigbarhet og tilstrekkelig grad av kontroll over egen situasjon. En slik oversikt og kontroll gir oss opplevelsen av å ha makt over eget liv. Dette kaller Lillevik & Øien (2019, s. 27) for egenmakt. Når man har det slik vil man mestre både små og store utfordringer som skjer i livet, og man vil ha tilgang til tilstrekkelige med ressurser for å dekke psykiske og fysiske behov. Motsvaret til makt er avmakt. Avmakt som fenomen oppstår når betingelsene for målrettet handling ikke lenger er tilfredsstillende. Man har sine ønsker og behov, men noe hindrer oss i å oppnå det. På denne måten kan avmakt forstås som et fenomen som oppstår når man mangler ytre og indre betingelser, for å få dekket sine fysiologiske eller psykologiske behov.

Som nevnt tidligere, argumenterer Isdal (2020, s. 105) for at vold må forstås som en reaksjon på og mestring av avmakt. Vold blir makt for botemiddel for avmakt. Vold fjerner avmaktsfølelsen hos voldsutøveren og kan gi en følelse av makt og kontroll i øyeblikket. Man går fra å føle seg overhørt til å føle seg synlig og hørt. Når man står i en avmaktsposisjon vil man ikke se noen utvei eller muligheter til å endre sin situasjon, eller til å motsette seg andres maktutøvelse overfor en selv. Hvordan den enkelte håndterer en følelse av avmakt vil variere. Noen ganger kan det fremkalle reaksjoner som sinne og aggresjon, og noen ganger en tilbaketrekning fra sosiale omgivelser (Lillevik & Øien, 2019, s. 27-28).

## 3 Metodologi

I dette kapitlet vil jeg starte med å redegjøre for studiens vitenskapsteoretiske ståsted, før jeg vil vise til hvordan jeg som forsker har vært bevisst på at min egen bakgrunn som miljøterapeut og forforståelse kan og vil prege mitt forskningsprosjekt. Deretter vil jeg gå inn på valg av metode, rekruttering og utvalg av informanter, metode og analyse. Til slutt vil jeg gjennomgå studiens reliabilitet og validitet, samt forskningsetiske hensyn.

### 3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Vitenskapsteori handler om hvilket syn på virkeligheten man velger å posisjonere seg inn i. Denne studiens vitenskapsteoretiske ståsted er fenomenologi og hermeneutikk. Allerede før jeg startet analysering av data, ble det klart for meg at det ikke ville være mulig å få frem informantenes stemme, uten at deres erfaring og historie tolkes, analyseres og settes inn i en kontekst. Innenfor fenomenologi finnes det ulike varianter og metodiske tilnærminger for å gjøre dette. To av de mest fremtredende er beskrivende (deskriptiv) fenomenologi og fortolkende fenomenologi, også kjent som hermeneutikk. Den beskrivende fenomenologi som ble utviklet av Edmund Husserl, sikter mot å forstå menneskers tanker, følelser og atferd slik verden fremtrer for dem. I den fortolkende fenomenologi (hermeneutikk) må personers erfaring ikke bare beskrives, men også tolkes og forstås (Dalland, 2015, s. 58). Informantenes egne refleksjoner, opplevelser og forståelse rundt fenomenet som undersøkes blir den beskrivende fenomenologi, mens den fortolkende fenomenologi representerer mine tolkninger og forståelse av deres beskrivelser av fenomenet.

Følgende vil jeg redegjøre for begge retningene, ettersom de har fungert som fortolkningsramme for å belyse problemstilling, samt å forstå og diskutere funn.

#### 3.1.1 Fenomenologi

Edmund Husserl (1859-1938), en tysk filosof og professor, kan omtales som grunnleggeren av fenomenologien (Svendsen, 2020). Den ble senere utvidet av blant annet Martin Heidegger (1889-1976), som var Husserl's student (Alnes, 2022). Fenomenologi kommer fra det greske ordet «*phainestai*», som betyr *læren om fenomenene*. Målet med fenomenologi er å forstå et

fenomen sett gjennom informantenes øyne (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 45-46). Det betyr at man som forsker er opptatt av at samme fenomen kan oppleves ulikt fra informantenes bakgrunn, forståelse og interesser.

Thagaard forklarer et fenomenologisk perspektiv slik: «*Fenomenologi tar utgangspunkt i den subjektive opplevelsen og søker etter å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer. Forskerens refleksjoner over egne erfaringer kan derfor danne et utgangspunkt for forskningen. Den fenomenologiske reduksjonen innebærer at interessen sentreres rundt fenomenverdenen slik de personer vi studerer, opplever den, mens den ytre verden kommer i bakgrunnen*» (Thagaard, 2018, s. 36).

### 3.1.2 Hermeneutikk

Hermeneutikk betyr læren om *fortolkning av tekster*. Min forforståelse er med på å påvirke hvordan jeg leser, erfarer eller forstår nytt stoff. Dette vil alltid være i endring. Når jeg leser eller erfarer nytt stoff, tolker jeg for å forstå. Dette leder til ny forståelse og ny kunnskap. Denne prosessen kan kort forklares som en hermeneutisk forståelse eller sirkel. Siden man stadig får ny kunnskap som er med på å påvirke forståelsen, kan denne prosessen ses på som en evig spiral eller sirkel, også kjent som den *hermeneutiske sirkel* (Dalland, 2015, s. 58).

Man vil alltid ha med seg fordommer eller en forforståelse i møte med fenomener. Det vil si at man allerede har gjort seg opp en mening om fenomenet før man skal undersøke det. Selv om man på forhånd prøver å unngå å gjøre seg opp meninger om fenomenet, er det ikke mulig å frigjøre seg fra sin forforståelse, fordi vi bare er bevisst av den. Kritisk refleksjon vil derfor være viktig. Ved å reflektere kritisk over fenomenet vil man kunne øke bevisstheten og bli mer åpen for det som fremtrer oss. (Dalland, 2015, s. 59-60).

Fra min analyse og mine tolkninger vil jeg ha en forforståelse av både problemstilling, teori og praksis. Likevel vil kunnskapen bli til i reaksjonen mellom dette og erfaringene av det nye, slik det fremgår av drøftingen. Jeg vil alltid befinne meg i en hermeneutisk sirkel, og min kunnskap og forståelse vil derfor hele tiden oppdateres og endres.

## 3.2 Forforståelse

I denne delen vil jeg redegjøre for hvordan jeg har jobbet med min egen forforståelse av tematikken, samt egen erfaring fra arbeid med barn og unge som utøver vold. Med forforståelse menes de verdier, erfaring, tanker, selvforståelse, rolleforventninger og inntrykk vi har med oss inn i forskningsprosjektet. Man har alltid med seg en forforståelse i møte med fenomener. Det vil si at vi allerede har gjort oss opp en mening om fenomenet før man skal undersøke det (Dalland, 2015, s. 117). Man kan forsøke å unngå å gjøre seg meninger om fenomenet på forhånd, men det vil være umulig å ikke ha noen tanker om det. Det er dette som omtales som forforståelse. Vi kan se forforståelse som et par briller vi tar på oss, for å tolke og forstå datamaterialet (Malterud, 2018, s. 47). I denne sammenheng blir kritisk refleksjon en viktig øvelse, der jeg har vært nødt til å reflektere kritisk over egne fremgangsmåter, valg av teori og forskningsdesign, og ikke minst hvordan egen forforståelse påvirker kunnskapen som forskningsprosjektet produserer. Ifølge Malterud (2018, s. 20) kan nærhet til stoffet vanskeliggjøre kritisk refleksjon over eget arbeid. Dette har vært et tema, da jeg selv har erfaring med barn og unge som utøver vold på institusjon.

Allerede som 19 åring startet jeg å jobbe med sårbare ungdom på institusjon. Dette økte min interesse for feltet. Jeg så hvor mye jeg kunne bety for en annen. Dette gjorde at jeg valgte å ta bachelor i sosialt arbeid, samt videreutdanning i vold i nære relasjoner. Dette er med på å prege mine refleksjoner, tanker og måten jeg stiller spørsmål på. I intervjusituasjoner og under analysen er det viktig å huske på at det er informantenes unike opplevelser som skal komme frem. Det er derfor viktig at man som forsker arbeider aktivt og er bevisst på sin egen forforståelse og fortolkninger (Dalland, 2015, s. 59-60). Jeg mener selv at jeg har hatt en lyttende tilstedeværelse, møtt informantene med en åpen innstilling og vært bevisst på egne ordvalg. Jeg har latt informantene snakke fritt og forklare seg med egne ord.

I to intervju ble jeg invitert til å fortolke fortellinger som informantene delte underveis i intervjuet. De sa for eksempel: «*du forstår sikkert hva jeg mener*» og «*du har sikkert opplevd dette selv*». I slike situasjoner reagerte jeg med en lyttende og undrende holdning som gjorde at informanten selv begynte å fortelle hvordan de opplevde hendelsen, i stedet for å være bekræftende, selv om det var fristende.

Gjennom hvert steg i forskningsprosjektet har jeg aktivt forsøkt å være kritisk til egen tenkemåte og opptatt av egen posisjon. Dette har gjort at jeg har stilt meg selv kritiske

spørsmål underveis i prosessen. Ifølge Malterud (2018, s. 20) er det først når vi har stilt denne type spørsmål og identifisert våre posisjoner, at vi kan vurdere hvordan dette har påvirket vår kunnskapsutvikling. Imidlertid har min interesse og nysgjerrighet for ungdomsvold på barnevernsinstitusjon ligget til grunn for utarbeidelsen av tema og problemstilling.

### 3.3 Metodisk tilnærming

I dette avsnitte vil jeg redegjøre for valg av metode for datainnsamling for studien.

#### 3.3.1 Valg av metode

I denne masterstudien har jeg valgt å forske på miljøterapeuters opplevelse og forståelse av ungdommer som utøver vold på barnevernsinstitusjon. Det har ikke blitt foretatt noen målinger som kan vurderes og måles kvantitet i denne studien. Det er informantenes personlige erfaringer, opplevelser og forståelse som danner grunnlaget for undersøkelsen. Dette gjør at denne studien befinner seg innen kvalitativ tradisjon.

I en-til-en intervju stod det mellom dybde-intervju og fokus-intervju. Siden jeg var opptatt av informantenes refleksjoner, ville ikke et fokus-intervju være formålstjenlig, fordi det er et strukturert gruppeintervju som ikke legger til rette for refleksjoner (Tjora, 2017). Det var derfor aktuelt med et semistrukturert dybde-intervju som intervjuform for min studie.

Semistrukturerte dybde-intervju karakteriseres som en delvis strukturert tilnærming, og er den intervjuformen som oftest blir benyttet i kvalitative studier. Temaet for studiet er i hovedsak fastlagt på forhånd, mens rekkefølgen av spørsmålene kan bestemmes underveis. Denne type intervju åpner opp for at jeg kan komme med oppfølgingsspørsmål, og tilpasse spørsmålene til informantenes beskrivelser der det passer seg. Jeg kan også inkludere spørsmål om temaer som ikke var planlagt i forkant av intervjurunden. Intervjuguiden vil være en slags pekepinne på hvilke spørsmål jeg ønsker å få svar på. På denne måten har man mulighet til å la informantene tenke og reflektere gjennom samtalen, og ikke måtte svare direkte på spørsmål (Tjora, 2017). Kort oppsummert kan vi si at semistrukturerte intervju er en samtale mellom forsker og intervjuperson, som både styres av det fastlagte temaet jeg ønsker å få kunnskap om, og de temaene intervjupersonen tar opp (Thagaard, 2018, s. 91).

Noe som ville vært interessant for studien hadde vært og benyttet seg av en kombinasjon av semistrukturerte intervju og deltakende observasjon. På den måten ville jeg fått muligheten til

å observere hvordan miljøterapeutene på ulike barnevernsinstitusjoner håndterer voldsproblematikken, og hvordan de ble fulgt opp i etterkant. Selv om dette kunne styrket studien min, ville det vært tidkrevende, samtidig som jeg kunne satt meg selv og de ansatte på barnevernsinstitusjonene i en uheldig situasjon. Det å skulle komme på en institusjon hvor man ikke er kjent, ved voldssituasjoner, ville vært utfordrende å forholde seg til.

For å sikre informantene relevante, gode og reflekterende spørsmål, utførte jeg et pilotintervju på en kollega før selve intervjurunden med informantene. Dette ga meg grunnlag for videre arbeid med intervjuguiden. Gjennom pilotintervjuet fikk jeg nyttig informasjon om hvordan spørsmålene kunne stilles på en god måte, for å få frem mer sammenheng i erfaringer og opplevelser. Ved å forandre spørsmålsrekkefølgen ble det mer sammenheng og glidende overgang mellom temaene for intervjuet.

### 3.3.2 Rekruttering og utvalg av informanter

Siden jeg skal behandle personopplysninger, meldte jeg inn forskningsprosjektet til Sikt (Kunnskapssektorens tjenesteleverandør), før jeg startet rekruttering og utvalg av informanter. Her måtte jeg svare på noen spørsmål i et automatisk spørreskjema, levere inn intervjuguide, infoskriv og samtykkeskjema. Dette fikk jeg godkjent (se vedlegg 1 på side 70).

Utvalget av informanter er basert på et ønske om å få belyst problemstillingen gjennom intervju fra miljøterapeuter som jobber på barnevernsinstitusjon, og som har erfaring med ungdomsvold. Utvalget består av fem miljøterapeuter som har til felles at de jobber i et yrke hvor ungdomsvold stadig forekommer. Alle informantene har mer enn 2 års erfaring fra barnevernsinstitusjon. Informantene valgte selv sted for intervjuene. Ett intervju ble tatt hjemme hos meg, tre intervju foregikk på personalrommet alle i tilknytning til deres arbeidssted, og ett intervju ble tatt via Teams.

Informantene ble rekruttert ved at jeg ringte og sendte e-post til 8 forskjellige institusjoner, fordelt på fem ulike kommuner, og informerte muntlig/skriftlig om studien. Lederen på de ulike institusjonene informerte de ansatte om prosjektet og skriftlig informasjon ble hengt opp på vaktrommene. De ansatte ble deretter oppfordret til å selv ta kontakt med meg. Tre informanter tok kontakt med meg via e-post på denne måten. Etter at vi hadde fått kontakt via e-post, sendte jeg skriftlig forespørsel om deltakelse til mitt forskningsprosjekt, inkludert samtykkeerklæring til dem. Disse informantene ble intervjuet på deres arbeidsplass. Ett

intervju foregikk over Teams, da avstanden mellom oss var for stor til å kunne møtes fysisk. Siden jeg kun fikk tre informanter gjennom e-post, så jeg meg nødt til å kontakte bekjente og tidligere studenter jeg tok bachelorutdanningen med, som hadde kravene jeg var ute etter. På denne måten fikk jeg to informanter til. Alle informantene fikk skriftlig presentasjon av forskningsprosjektet, der det ble informert kort om formålet, hensikten med studiet, intervjuform, opptak, oppbevaring av data og muligheten til å trekke seg når som helst. De ble også informert om at studiet var godkjent av Sikt (Kunnskapssektorens tjenesteleverandør). Alle informantene signerte samtykke om deltagelse.

Alle informantene har ganske lik utdannelse (to barnevernspedagoger, to sosionomer og en vernepleier), der alle har samme arbeidsoppgaver på institusjonene. Til tross for ulik faglig bakgrunn og ulik erfaring, mener jeg betegnelsen "miljøterapeut" er dekkende for alle profesjonene. Valget falt på disse yrkesutøverne, siden de har den bakgrunnen og erfaringen jeg trenger til å besvare problemstillingen til mitt forskningsprosjekt. Det totale utvalget av informanter bestod i utgangspunktet av seks informanter (en til sosionom), men da denne informanten trakk seg, endte jeg til slutt med totalt fem informanter. Ifølge Thagaard (2018) er det vanskelig å si noe om hvor mange informanter som er tilstrekkelige for forskningsprosjektet:

*«En retningslinje for omfanget av kvalitative utvalg er at antall deltakere ikke bør være større enn at det er mulig å gjennomføre omfattende analyser. Denne type analyser er både tid- og ressurskrevende».* Det sies også at *«I prosessen med rekruttering av deltagelse kan vi vurdere størrelsen på utvalget i forhold til et «metningspunkt»* (Thagaard, 2018, s. 59).

Dette er et noe upresist begrep, men begrepet retter oppmerksomhet mot at beslutninger om utvalgets størrelse bør tas i løpet av forskningsprosessen. Selv om utvalget ble av en mindre informant, anså jeg utvalget mitt som «mettet» etter fem semistrukturerte dybde-intervju. Jeg fikk den informasjonen jeg trengte til å kunne besvare problemstillingen til forskningsprosjektet. Dette var også tid- og ressurskrevende. Til tross for lite utvalg forventes det at resultatene kan føre til ny kunnskap og ha betydning for andre som jobber på barnevernsinstitusjon, eller andre arbeidsplasser der ansatte kan bli utsatt for vold. Som forsker anser jeg alle informantene som kompetente og ressurssterke personer som tilrettelegger for at ungdommene skal ha det best mulig på institusjon, selv om de stadig står i krevende og utfordrende arbeidshverdager. Jeg anser derfor fem informanter som et tilstrekkelig kvalitativt utvalg.



### 3.3.3 Intervjurunden

Innsamlingen av data foregikk ved å utføre individuelle semistrukturerte dybde-intervju. Grunnlaget for intervjuene ligger i intervjuguiden (vedlegg 3), men det var mulighet for oppfølgingsspørsmål. Spørsmålene er utformet slik at jeg anser de som relevante for undersøkelsen.

Da jeg skulle i gang med intervjuene, hadde jeg et ønske om å møte alle informantene ansikt til ansikt. På den måten ville intervjurundene kunne oppleves som mer «nær» og «naturlig», enn det kan bli over videomøter og telefon. Det kan skape en avstand, når man ikke er godt kjent med hverandre. Det å møte informanten på en slik personlig måte kan i tillegg bidra til at intervjuet oppleves som en mer «vanlig samtale», og derav gjøre informanten mer komfortabel slik at svarene kan bli mer utdypende. Thagaard (2018, s. 93) beskriver at på hvilken måte forskeren opptrer ovenfor informanten og hva slags inntrykk informanten får av forskeren, kan ha noe å si for tilliten som opparbeides, og hva informanten forteller.

Da en av informantene befant seg et stykke unna meg, lot det seg ikke å møte vedkommende ansikt til ansikt. Tidsmessig vurderte jeg det derfor det mest hensiktsmessig å foreta intervjuet over Teams. De fire andre intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt. Under pilotintervjuet ble jeg oppmerksom på at spørsmålene kunne fremkalle vanskelige følelser hos informantene. Under intervjuene var jeg spesielt bevisst på min egen forforståelse. Jeg gikk derfor inn i hver intervjurunde med en åpen og lyttende holdning. Dette var noe jeg opplevde som utfordrende på noen av intervjurundene da jeg selv ønsket å komme med innspill.

Intervjuene varte mellom 30-40 min. Der intervjuene skulle gjennomføres på informantenes arbeidssted, ble jeg godt tatt imot av han/hun som jeg skulle intervju. Jeg ble guidet til det aktuelle rommet intervjuet skulle foregå, og slik ble det opp til informantene selv å sette rammene for konteksten til selve intervjuet. Dette kunne være med på å bidra til trygghet for informantene, slik at de kunne åpne seg mest mulig.

Ett av intervjuene ble som nevnt gjennomført via Teams. Ulempen med dette intervjuet var den manglende tillitsskapende relasjonsetableringen mellom forsker og informant. Siden vi ikke kjente hverandre og måtte kommunisere over nett, kunne det hindre informantene i å dele åpent om sine erfaringer. En av farene med det, er at viktig data kan gå tapt. Fordelen

med at intervjuene foregikk over video og ikke telefonsamtale var at vi kunne se hverandre. Dette gjorde at jeg som forsker fikk med meg følelsesuttrykkene til informantene. En annen fordel var at intervjuene var lite preget av "utenom snakk". Fokuset lå på intervjuguiden og oppfølgingsspørsmålene, noe som sparte tid, da informantene ikke delte unødvendig mye informasjon. Ifølge Thagaard (2018, s. 113) kan dette være til fordel også for informantene. På den måten blir ikke informantene forledet til å dele informasjon som vedkommende kan angre på i ettertid. En annen fordel med videosamtalene, var at jeg måtte være mer oppmerksom og stille flere gode oppfølgingsspørsmål for at samtalen ikke skulle "dø ut". Dette var krevende, men det gjorde at jeg fikk gode reflekterende og utfyllende svar av informantene. Jeg opplevde at alle intervjuene hadde fin flyt. Informantene ga et godt innblikk i deres personlige erfaringer, opplevelser og forståelse av tematikken.

Under hvert intervju ble digital opptaker benyttet som hjelpemiddel. Informantene var informert om dette før de deltok i undersøkelsen. Intervjuene ble umiddelbart slettet etter endt undersøkelse og transkribering, noe som skjedde ca. tre uker etter at intervjuene ble gjennomført. Ved å anvende digital opptaker kunne fokuset mitt være rettet kun på informantene under intervjuene. På den måten kunne jeg konsentrere meg om oppfølgingsspørsmål og ikke bli forstyrret med å notere alt informantene sa.

Før jeg begynte med transkriberingen, var jeg bevisst på at min egen forforståelse kunne prege tolkninger av det informantene hadde delt og formidlet. Jeg prøvde etter beste evne å være åpen og nøytral. Jeg transkriberte alt datamateriale fra lydopptakene til skriftspråk. Transkripsjonen var en tidkrevende handling, men det førte til at jeg fikk en bedre forståelse av datamaterialet. Jeg transkriberte intervjuene fortløpende og valgte å ta med følelsesuttrykk som pauser og sukk. På denne måten fikk jeg med nyansene i intervjuinteraksjonen (Kvale & Brinkmann 2021, s. 209). Hvert intervju ble skrevet på eget Word dokument, som var godt merket med hvilken informant datainnsamlingen var fra. Dette gjorde jeg for å sikre at intervjuene ikke ble blandet. Under transkriberingsprosessen oppfattet jeg overraskende lite forskjell på intervjuene som ble gjennomført ansikt-til-ansikt og intervjuet som foregikk over Teams. Alle informantene kom med gode refleksjoner og delte omtrent like mye av sine opplevelser og forståelse av ungdommer som utøver vold på barnevernsinstitusjon.

### 3.3.4 Analyse av data

Å analysere er å lete i data etter svar på spørsmål. En analyse er en spørsmålsdrevet prosess som drives av spørsmålene man stiller. Dataene er gode dersom de lar deg finnes svar på spørsmålene som stilles (Johannesen et al, 2018, s. 22). Thagaard (2018, s. 171) trekker fram tematisk analyse som et eksempel på en metode som kan hjelpe oss med å gjøre intervjuanalysen enklere. I oppstartsfasen av prosjektet ble det vurdert ulike analysemetoder. Både tematisk analyse og kontekstanalyse ble vurdert. Jeg endte opp med å benytte meg av en temasentrert tilnærming, da det passet undersøkelsen min best. En tematisk analyse handler om å analysere data om hvert tema fra alle deltakerne. Formålet med en slik tilnærming er å få en dypere forståelse for de enkelte temaene (Thagaard, 2018, s. 171).

I tematiske analyser skiller det mellom deduktiv og induktiv tilnærming. Den deduktive tilnærmingen tar utgangspunkt i gitte begreper og faguttrykk. Her vil man forsøke å knytte informantenes svar opp mot teori. En induktiv tilnærming tar utgangspunkt i dataen, for å så prøve å finne nye begreper og analytiske perspektiver. På denne måten kan man tolke og sammenligne svarene og få en felles temabeskrivelse fra dataene. Begrepene som blir funnet vil fremheve meningsinnholdet og styrke forbindelsen mellom teorien som er brukt og dataen som kommer frem (Thagaard, 2018, s. 172). I min analyse har jeg brukt deduktiv tilnærming. Informantenes svar har gitt meg overskrifter som omhandler de temaene jeg mener er mest relevant for undersøkelsen min. For å kunne benytte seg av tematisk analyse, bør man søke etter fyldige beskrivelser for hvert tema. Jeg har valgt å dele opp undersøkelsen inn i tre kategorier:

1. Relasjon skaper trygghet.
2. Erfaringer og opplevelser med ungdomsvold.
3. Forståelse av årsaker til vold.
- 4.

Ifølge Thagaard (2018, s. 171) er temaanalyser basert på koding. Kvale og Brinkmann (2015, s. 227) trekker frem koding som den vanligste måten å analysere data på. Koding handler om å knytte nøkkelord som kommer frem i dataen til de ulike kategoriene man er opptatt av å få data om. Kvale og Brinkmann (2015, s. 227) mener fordelene med koding er åpenbare, siden man får god oversikt og gode detaljer. Det finnes fortsatt noen etiske dilemmaer knyttet til temaanalyser. I og med at man kombinerer informasjon om hvert tema fra alle informantene, løsriver man deler av de opprinnelige dataene fra den sammenhengen de ble presentert i. En

konsekvens av dette, er at intervjuobjektene forståelse av sin situasjon får en mindre fremtredende plass, noe som kan oppleves som fremmedgjørende for deltakeren (Thagaard, 2018, s. 179). Dette har jeg vært bevisst på i arbeidet med analysen.

### 3.4 Forskningsetikk

I dette avsluttende delkapitlet vil jeg reflektere over etiske problemstillinger som jeg har møtt på og tatt stilling til. Det vil være viktig at materialet samsvarer med problemstillingen og at studiet i sin helhet kan betegnes som reliabelt og valid (Thagaard, 2018, s. 19). Som forsker må man være bevisst på hvordan informanten kan iscenesette seg selv i intervjuet. Det kan være at informanten ønsker å fremstå på en bestemt måte overfor forsker. Dette er et vesentlig område for kildekritikk. Dette gjelder også forskeren. Som forsker må man være bevisst på sin rolle og være kritisk til hvordan man framstiller seg selv overfor informantene (Thagaard, 2018, s. 89). Siden jeg tidligere har jobbet med barn og unge som utøver vold mot ansatte på institusjon er jeg knyttet til praksisen som beskrives i studien. Det vil derfor være svært viktig at man som forsker ikke faller for fristelsen, slik at intervjuene blir preget av et ønske fra min side å få bekreftet mine synspunkt og intensjoner for studien.

En annen etisk problemstilling jeg har reflektert over i etterkant av intervjuene, er forskning innenfra og min forforståelse til ungdomsvold. Siden jeg har erfaring med ungdomsvold på institusjon, i tillegg til at det var et krav for informantene at de måtte ha erfaring med det, tok jeg intervjuene deres om hvor "vanlig og normalt" ungdomsvold er, som en selvfølge. I ettertid innså jeg at dette er et funn i seg selv.

#### 3.4.1 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet handler om studiens pålitelighet og troverdighet av resultatene fra forskningen (Thagaard, 2018, s. 19). Siden jeg har kunnskap og erfaringer fra dette området som ingen andre har, samt at materialet i studien er retrospektive, vil det redusere etterprøvbarheten. Det er derfor viktig at dette blir gjort fenomenologisk, og at mine forforståelser er nullstilt. Det er lite sannsynlig at en annen forsker ville kommet frem til nøyaktig samme resultat ved å bruke samme metode. Informantenes erfaringer, opplevelser og forståelse er subjektive. Nye intervju med nye informanter vil mest sannsynlig gi andre svar. Utvalgsstrategien har også gjort at svarene kan betegnes som mer pålitelige, fordi informantene kommer fra fem ulike

barnevernsinstitusjoner. For å sikre reliabiliteten har jeg i tillegg benyttet meg av digital opptaker under intervjuene, for å så transkribere ordrett det de har sagt. Ved å transkribere nøyaktig, vil jeg under bearbeidelsen kunne gå inn å lese intervjuene dersom det er noe jeg lurer på. På denne måten har jeg intervjuene tilgjengelige for meg, slik at jeg ikke trenger å anta, eller spekulere på hva informantene sa, som igjen bidrar til at jeg ikke går glipp av viktig data som har betydning for resultatet.

Jeg vil også redegjøre underveis for de valgene jeg tar, for å sikre reliabiliteten. I kap. 4 presenterer jeg innsamlet data. Presentasjon av data vil være med på å sikre påliteligheten til forskningsprosjektet og dets innsamlede data. For å underbygge reliabiliteten i undersøkelsen, vil jeg tydelig presentere hva som stammer fra litteratur, informantenes egne refleksjoner og meninger, og mine refleksjoner og tolkninger. På den måten vil det kunne være gjenkjennbart for informantene hva de bidro med i undersøkelsen, og andre lesere vil finne igjen litteratur og forskning som er benyttet.

Validitet sier noe om troverdigheten, gyldigheten og relevansen til studien. Validitet handler om undersøkelsen virkelig måler det undersøkelsen har til hensikt å måle (Thagaard, 2018, s. 19). Studien er kvalitativ og gir ingen målbare data. Det vil derfor være svært viktig at analysen løfter frem funnene på en objektiv måte. I kapittel 5 om drøfting ser jeg forskningens funn opp mot teori. På denne måten styrker jeg både påliteligheten og gyldigheten, samtidig som det er med på å gi svar som kan måles opp mot problemstillingen. Jeg har i tillegg intervjuet fem informanter som gjør undersøkelsen mer troverdig, og som styrker validiteten til undersøkelsen.

Ved utforming av intervjuguiden har det vært en viktig prosess å nøye tenke gjennom hva jeg ønsker å finne ut av, og hvordan dette skal skje. Spørsmålene er åpne og utformet slik at de skal hjelpe informanten med å reflektere rundt forskningsspørsmålet. Alle spørsmålene i intervjuguiden er relevante i forhold til undersøkelsen. En av de første spørsmålene i intervjuguiden er hva informanten anser som vold. Siden hele undersøkelsen handler om ansattes erfaring, opplevelse og forståelse av ungdomsvold, mener jeg det er helt nødvendig at informanten deler sin kunnskap og forklarer hva de legger i begrepet vold. Hensikten med dette var først og fremst for å sikre at jeg som forsker, og informantene hadde samme forståelse av begrepene. Dessuten fikk alle informantene et informasjonsskriv på forhånd av intervjuet, slik at de var bevisste på hva jeg ønsket å finne ut av. Alle informantene hadde

gode redegjørelser for begrepene, som også var i samsvar med definisjonene jeg har presentert tidligere i oppgaven.

Funnene i undersøkelsen og drøftingen viser at det i prinsippet kan være relevant og overførbart også til andre barnevernsinstitusjoner, men også til andre institusjoner eller arbeidsplasser der ansatte kan bli utsatt for vold. I undersøkelsen min er jeg ute etter informantenes egne erfaringer, opplevelser og forståelse av årsakene til hvorfor ungdom utøver vold på barnevernsinstitusjon. Funnene her er vanskelig å overføre, da problemstillingen er spesifikk og avhenger i stor grad av hvordan de ansatte svarer.

### 3.4.2 Etske hensyn og konfidensialitet

I dette underkapitlet vil jeg reflektere over god forskningspraksis. Dette innebærer ivaretagelse av informantenes anonymitet og konfidensialitet, skriftlig samtykke, samt god og riktig informasjon om forskningsprosjektet.

For å ivareta informantenes anonymitet og konfidensialitet vil det bli benyttet tall fra 1-5 som representerer informantene. Det vil heller ikke komme frem hvilke barnevernsinstitusjoner de ulike informantene jobber på. Alle opplysninger er anonymisert på en slik måte at informantene ikke kan gjenkjennes av utenforstående. Under transkriberingen ble all ordbruk og dialekt omgjort til bokmål. Alt som kunne identifiseres med tid og sted ble også fjernet. Alt av materiale som kan avsløre informantenes identitet ble trygt oppbevart i en egen mappe hjemme hos meg. Alt av material blir destruert når studien er avsluttet og oppgaven er godkjent.

Noen av informantene kunne dele informasjon om interne forhold på arbeidsplassen som de ellers ikke ville delt og snakket med utenforstående om. Som forsker har man ansvar for å ivareta tillit og lojalitet til informanten, samtidig som man vurderer om dette kan brukes i oppgavens problemstilling. Konfidensialitet er en trygghetsfaktor som bidrar til informantens mulighet til å være åpen. I informasjonsskrivet de fikk på forhånd av intervjuet, står det tydelig at de har muligheten til å trekke seg, uten å måtte forklare seg. Dette var viktig å understreke både før og etter intervjuene. Det stod også kontaktopplysningene til meg og veileder som informantene kunne kontakte ved eventuelle spørsmål. Informantene ble muntlig oppfordret til å ta kontakt dersom de hadde små eller store spørsmål angående intervjuet eller

undersøkelsen generelt. Alle informantene skrev under samtykkeskjema før intervjuet ble satt i gang.

Noe annet jeg måtte ta hensyn til, var selve temaet for undersøkelsen. Undersøkelsen min går ut på å intervju ansatte ved barnevernsinstitusjon som har erfaring med ungdomsvold på sin arbeidsplass, og som selv har blitt utsatt for det. Å bli utsatt for vold kan oppleves som svært belastende. Det er et tema som kan oppleves som sensitivt, og det kan oppstå følelsesmessige reaksjoner hos informantene under intervjuene. Samtidig har informantene selv valgt å delta i forskningsprosjektet og la seg intervju om erfaringer, opplevelser og forståelse av ungdom som utøver vold. Jeg antok derfor at informantene ikke synes det var for belastende å snakke om. Likevel var det noe jeg var observant på.

Som nevnt tidligere er intervjuguiden utformet med åpne spørsmål, siden jeg er ute etter informantenes erfaringer, opplevelser og forståelse av årsaker til ungdomsvold. Jeg anser alle spørsmålene i intervjuguiden som relevante i forhold til undersøkelsen min. Siden spørsmålene vil kunne oppfattes som personlige, må jeg ta hensyn til at informantene ikke sitter igjen med en følelse av å ha utlevert seg selv mer enn de ønsker. Da intervjuene var ferdige, ble informantene spurt om hva de tenker om intervjuet, og om de har noe de ønsker å tilføye. På den måten har de mulighet til å komme med tanker eller spørsmål de eventuelt sitter igjen med.

## 4 Presentasjon av funn

For å kunne delta i undersøkelsen var det nødvendig at informantene jobbet på barneverninstitusjon og hadde erfaringer og opplevelser med ungdomsvold. Dette ble informantene informert om på forhånd av intervjuene. Gjennom intervjuene framkom vold fra ungdom mot ansatte som en "naturlig" del av arbeidet på barnevernsinstitusjon. Alle informantene jeg intervjuet hadde erfaringer rundt dette, hvor graden av opplevd vold kunne variere. Informantene jeg intervjuet har jobbet mellom 2-12 år på barnevernsinstitusjon, og har derfor gode erfaringer rundt temaet for undersøkelsen.

Dette kapittelet har som formål å belyse studiens funn i lys av oppgavens problemstilling:

*Hvordan påvirker makt og vold relasjonsbygging i miljøterapeutisk arbeid?*

- De ansattes opplevelse og forståelse av ungdom som utøver vold på barnevernsinstitusjon

Hovedtemaet for undersøkelsen er hvordan makt og vold påvirker relasjonsbygging mellom ungdom og miljøterapeut, i det miljøterapeutiske arbeidet på barnevernsinstitusjon.

Analysearbeidet resulterte med tre funn. Funnene er lagt frem i den rekkefølge jeg oppfatter som mest hensiktsmessig for å få frem informantenes opplevelser, refleksjoner og forståelse slik at det fremstår som logisk og sammenhengende. I kapittelet vil jeg presentere direkte sitat fra informantene som jeg anser som relevante for oppgavens problemstilling i sin helhet.

Informantene er kodet med hvert sitt tall fra 1-5. Funnene vil bli diskutert opp mot relevant teori i kapittel 2.

Til å begynne med vil jeg gå igjennom betydningen av gode relasjoner for å få til godt miljøterapeutisk arbeid. Videre vil jeg presentere funn om vold, hvilke ulike typer vold informantene har opplevd og hva volden gjør med de ansatte på institusjonen. Til slutt skal vi se på funn om årsaker til vold. Her går jeg gjennom informantenes forståelse av årsaker til vold.



## 4.1 God relasjon skaper trygghet

I dette avsnittet vil jeg redegjøre for betydningen av relasjoner mellom de ansatte, og de ansatte og ungdommene. God relasjon var et gjengående tema som samtlige av informantene var opptatte av. Alle fem informanter beskriver relasjonsbygging som en viktig komponent i miljøterapeutisk arbeid.

### 4.1.1 God relasjon til ungdommen

Samtlige av informantene mente at ungdommene sjelden utøver vold som en av de første tingene de gjør når de ankommer institusjon. Informant 4 og 5 mente at utagering og voldsutøvelse fra ungdommene gjerne oppsto blant det personalet som de har nærest relasjon til. Disse informantene beskriver at når man viser seg som den trygge voksne, som tørr å sette grenser, så er det med på å skape en trygghet og forutsigbarhet overfor ungdommene.

Informant 1, 2 og 3 mente god relasjon dempet voldsutøvelse fra ungdommene. Har miljøterapeutene en god relasjon til ungdommene, har de gjerne blitt godt kjent med hverandre og kanskje laget en plan på hvordan ungdommene ønsker å bli møtt i ulike situasjoner. På den måten vet de ansatte hvordan de kan deeskalere og håndtere situasjonen best mulig for hver enkelt ungdom. Informant 2 beskriver nettopp dette, som en dempende effekt for voldshendelser.

*«Jeg opplever at de ungdommene jeg har nærest relasjon til, ikke utøver så mye vold. Det tror jeg er fordi at man er godt kjent, vi har snakket om deres reaksjoner, hva som skal til for å dempe slike følelser, hvem de kan kontakte og ja ... det er nok "lettere" å utøve vold mot noen man ikke kjenner» (Informant 2).*

Til tross for uenighet om god relasjon enten demper eller forsterker ungdommenes voldsutøvelse, er det enighet blant informantene om at god relasjon gjør at de føler seg mer komfortable og trygge i møte med voldssituasjoner. Informant 3 og 5 utdyper det slik:

*«Hvis jeg er har god relasjon til ungdommen, føler jeg meg mer komfortabel». På spørsmål hva informanten mener med det, forteller hun videre «Ja, hvis det skulle skje noe, så blir jeg ikke så stressa og usikker. Vi kan ha laget en plan sammen på hvordan vi skal gå frem i ulike situasjoner. Jeg er nok tryggere i meg selv og på ungdommen da. På spørsmål om*

informanten tror ungdommene merker at hun er trygg i seg selv, svarer hun med en gang «*ja, de merker alt*» (Informant 3).

*«Har vi ikke rukket å bli kjent med ungdommen som utøver vold, så merker jeg at det tar på personalet mye mer. Noen blir stressa, og det kan bli en merkelig dynamikk i ansattgruppa. Vi er ikke helt samkjørte noen ganger, og kan være usikre på hvordan vi skal gå frem. Det tror jeg ungdommen merker ganske raskt ... og noe de kan finne på å bruke mot oss igjen»* (Informant 5).

To av informantene beskriver videre at kvaliteten på relasjonen mellom dem og ungdommene, har mye å si i hvor mottakelig ungdommene er for å samarbeide og kommunisere med dem: «*Dersom jeg ikke har rukket å få en god og stabil relasjon til ungdommene, jo vanskeligere synes jeg det er å kommunisere med dem. De kan avvise og teste relasjonen*» (Informant 1).

*«Når ungdommen er ny på institusjonen, kan det være vanskelig å få til et samarbeid. Vi har ikke rukket å få god kontakt ... men når de har vært på institusjonen en stund, kjenner vi jo til hverandre og da synes jeg det er lett å samarbeide. Vi kan liksom stille krav til hverandre, uten at man blir sint»* (Informant 5).

#### 4.1.2 God relasjon til ledelse

God relasjon til ledelsen ble også trukket frem som en viktig faktor i å føle seg trygg på jobb. Tre av informantene opplevde fraværende støtte blant ledelse på sin nåværende arbeidsplass, mens de to andre var fornøyde. Informant 2 forklarer hva hun legger i støttende ledelse: «*Det å ha støttende ledelse i ryggen, er alfa og omega. Jeg føler meg alltid trygg og ivaretatt. Skjer det noe, så vet jeg at jeg ikke er alene om det. Det er ikke noe jeg tar for gitt, da jeg dessverre har erfaring med fraværende støtte fra ledelse. Det var faktisk grunnen til at jeg byttet jobb sist*» (Informant 2).

Også informant 3 beskriver hva hun legger i god støtte fra ledelsen: «*De arbeidsplassene jeg har opplevd god støtte fra ledelsen, er de arbeidsplassene jeg har jobbet lengst på. Det har så mye å si. Det å bli sett i slike krevende jobber har mer å si enn man tror. Det å bli tatt på alvor, og hørt når vi på gulvet kommer med forslag, gjør at jeg blir mer motivert for den*

*jobben jeg skal gjøre. Slik har jeg det her på jobb, og jeg gleder meg hver gang jeg skal på jobb» (Informant 3).*

Det ble også påpekt av samtlige av informantene at god relasjon til kollega og støtte av ledelsen, skaper trygghet som igjen er viktig når man skal arbeide mot god relasjon til ungdommene.

De informantene som opplevde dårlig lederstøtte, mente at ledelsen sjelden tok de på alvor. Debrief i etterkant av hendelser ble ofte nedprioritert, krevende situasjoner ble bagatellisert, innleie av personal var ofte for lite, og det var lite rom for å ta seg pause å reflektere over hva som hadde skjedd. På den måten mistet personalet tilliten til ledelsen, følte seg utrygg og lite sett, samtidig som de ble demotiverte til jobben.

Informant 1 og 5 trakk også frem hvor lite synlig ledelsen var: *«Jeg husker at jeg hadde jobbet i nesten et halvt år, før jeg så avdelingslederen igjen. Sist jeg så henne var på jobbintervjuet liksom» (Informant 1).*

Informant 5 sa også: *«Vår avdelingsleder er nesten aldri på overlapper. Det hadde jo vært greit om lederen også fikk hørt litt om hvordan det har gått i det siste, og hva man som ansatt på gulvet står i. Kanskje ville man fått litt mer forståelse og støtte».*

#### 4.1.3 God relasjon til kollega

Samtlige av informantene mente at gode relasjoner og støtte av sine kollegaer skaper trygghet i utfordrende og krevende situasjoner med ungdommene på institusjonen. Alle informantene er samstemte om at trygghet til sine kollegaer er et svært viktig element for å kunne håndtere vold og utagerende atferd fra ungdommene. Noen av informantene mente at selv om de fikk lite støtte fra ledelsen og ikke kjente ungdommene så godt, kunne god relasjon til sine kollegaer gjøre at de uansett følte på en trygghet. Det å oppleve støtte før og etter hendelser, dele informasjon imellom seg pekes på som en viktig faktor for informantene. Informant 1 beskriver betydningen av et godt forhold til sine kollegaer:

*«Vi jobber jo i team og står sammen om det. Man blir godt kjent med hverandre på godt og vondt. (Informanten ler mens hun sier dette). Man blir godt kjent med den andre, når man står*

*ovenfor slike krevende situasjoner. Jeg vet liksom hva han eller hun er god på, og de vet hva jeg er best på. Så retter vi oss etter det. Men det har vi også brukt tid på å lære oss».*

Informant 3 forklarer det slik: *«At man vet at man har støtte i kollegaene sine og at man tar hverandre på alvor har alt å si. Det å kan snakke ut i etterkant og få støtte. Det tror jeg gjør at man tåler mer på sikt og ikke minst holder motivasjonen oppe. Kollegaene mine er mitt sikkerhetsnett, ikke oppfølging fra lederen min».*

Det å jobbe sammen over tid og være godt kjent med hverandre, blir trukket frem som en viktig faktor når man skal jobbe sammen i krevende hendelser. Kollegastøtte bidrar også til økende motivasjon.

#### 4.1.4 Ubalanse i trygghet

Tre av informantene trekker fram vikarbruk som en ond sirkel, der nye ansikt skaper utrygghet blant ungdommene og ubalanse blant det faste personalet. Dette kan medføre økning i voldhendelser, som igjen kan føre til flere sykemeldinger og derav flere vikarer.

*«På de to årene jeg jobbet på institusjon, hadde jeg samme makker jeg jobbet med. Vi startet å arbeide samtidig og ble raskt trygge på hverandre. Vi har alltid vært samkjørte, noe som gjør jobben lett og gøy. Da makkeren min ble gravid og jeg fikk ny ukjent vikar annenhver gang jeg hadde jobbperiode, var jeg ofte nervøs. Det ble plutselig så mye ansvar på meg alene og jeg følte meg stressa hele tiden. Det tror jeg også ungdommene merker godt». På spørsmål om hvordan ungdommene merker det, svarte informanten: «... Noen ganger opplever jeg at ungdommen kan utøve mer vold. Det kan være fordi vikaren ikke finner roen. Dersom de går frem og tilbake hele tiden, leter etter oppgaver, så er det jo klart at det påvirker ungdommen. Andre ganger kommer de ikke ut av rommene sine, kanskje fordi de er usikre på nye mennesker» (Informant 5)*

*«Jeg opplever at det skjer mye mer når det er mange vikarer på vakt. Ungdommene stikker av og utøver mye mer vold, enn når det er faste, stødige personal på. De er nok en kilde til utrygghet blant ungdommene ... og noen ganger så er det jo helt nye vikarer, så man må jo drive med opplæring også. Da kan det bli litt stress. Man føler seg litt alene uansett da» (Informant 3)*

En annen informant beskriver ulike meninger blant personalet og bytte av personal som er på jobb, som en utløsende faktor for ungdomsvolden:

*«Noen ganger tror jeg at volden kan komme av forvirring. Ungdommene er nødt til å forholde seg til mange ansatte på institusjonen, noe som kan være vanskelig i seg selv. En dag får du lov til det, mens neste dag får du ikke det, fordi det har vært bytte av personal. Det skjønner jeg kan være utrolig irriterende» (Informant 1).*

Informant 4 påpeker at ungdommene må lære seg å forholde seg til flere mennesker:

*«Ungdommen kan ha brukt lang tid på å bli trygg på deg, også kommer det en ukjent ekstravakt og skal "ta over". Da har jeg opplevd at ungdommene stenger seg inne og ikke ønsker kontakt, men også at de utøver vold direkte mot dem eller inventar. Dette er noe ungdommen må lære seg ... å forholde seg til flere mennesker. De kan ikke bli for knyttet til en bestemt person» (Informant 4).*

Informantene beskriver ovenfor at ungdommene kan reagere dårlig på ukjente vikarer, bytte av personal og ulike meninger blant personalet. Ifølge informantene kan dette oppleves som uforutsigbart og vanskelig å forholde seg til for ungdommene. I neste kapittel vil jeg gå igjennom informantenes forståelse av begrepet vold, samt deres erfaringer og opplevelser med ungdomsvold.

## 4.2 Høy terskel for vold

Til å begynne med spurte jeg informantene hva de la i betegnelsen vold, etterfulgt av hvilke opplevelser og erfaringer de har med ungdomsvold på arbeidsplassen sin. Alle informantene anså at vold som skjedde på arbeidsplassen, var den volden som ungdom utøvde mot personalet på institusjonen. Samtlige av informantene mente at vold på arbeidsplassen kunne være fysisk, psykisk, latent og materiell vold. Volden de beskriver har jeg valgt å dele inn i de ulike voldstypene, for å gjøre kapitlet mer oversiktlig.

### 4.2.1 Fysisk vold

Av fysisk vold trakk informantene frem disse formene: slag, spark, spyting, biting, lugging og kloring til hendelser som hadde ført til at personal måtte på legevakta. Dette viser

omfanget og alvorlighetsgraden av volden som ansatte ved institusjoner må stå i. Tre av informantene mente at fysisk vold forekom sjeldnere enn psykisk vold. Informant 1 synes de fysiske voldssituasjonene var mer krevende enn psykiske vold, mens 2, 3, 4 og 5 mente det var like krevende og belastende. Alle informantene kom med flere eksempler fra en fysisk voldshendelse.

Informant 5 fortalte om en situasjon hvor han og kollegaene hans ble utsatt for fysisk vold: *«Den første dagen på jobb ble vi blant annet truet med gaffel, og kastet lyspærer etter. Havnet til slutt i tvang hvor ansatte fikk gaffel stukket i ryggen, håret avrevet og ble bitt flere steder på kroppen».*

Informant 4 forklarte at han fikk et sinne etter at det oppsto en lik hendelse: *«jeg har tre barn hjemme som bruker å skremme meg for å være morsom. En dag da eldste sønnen min skremte meg med et høyt smell, reagerte jeg med å bli sint. Etter å ha tenkt litt forstod jeg hvorfor jeg ble så sint den gangen. Slike høye lyder bruker ikke å være positivt og skjer ganske ofte på jobb. Hele kroppen går liksom inn i fightmodus».*

#### 4.2.2 Psykisk vold

Alle informantene kom med flere eksempler hvor de hadde blitt utsatt for psykisk vold fra ungdommene på institusjonen. Tre av informantene mente at den psykiske volden stort sett var til stede på jobb. Fire av fem informanter var enige om at den psykiske volden var like belastende som den fysiske volden. Informant 2 sa dette om hva hun legger i psykisk vold:

*«Trusler og mobbing kan være en form for psykisk vold. Også trakassering. Det kan være når ungdommen har truende atferd, uten å gjøre noe fysisk som å slå eller bli dyttet».* Både informant 1 og informant 2 forteller at de går i beredskap og kan krisetenke hvis det kommer trusler som *«jeg kommer til å lage et helvete for dere»*, *«jeg vet hvor du bor»* eller *«jeg skal drepe deg/ungene dine»* fra ungdommen. Dette var setninger som *«brant seg fast i hodet»* forklarer informant 2.

Informant 3 forteller at hun har opplevd flere former for psykisk vold: truende kroppsspråk, trusler og ungdommer som setter seg i fare/skader seg selv på grunn av sjalusi: *«Jeg kan dra på kjøretur med en ungdom på avdelingen og en annen ungdom på avdelingen kan se dette.*

*Ungdommen som ser dette kan da kjenne på sjalusi/eierskap til personal, og da sette seg selv i fare eller skade seg selv».*

#### 4.2.3 Materiell vold

Informantene fortalte om vold der inventar ble ødelagt, som kan benevnes som materiell vold. Alle informantene fortalte at de hadde opplevd dette. Ting som ble nevnt var: utagering på ungdomsrommet og på fellesareal. Kaste og knuse gjenstander, ødelegge egne og andres ting. Knuse vinduer, sparke hull i vegger og dører. Slå hardt eller sparke i gjenstander slik at det blir høye smell. Informant 3 fortalte at når det plutselig ble et høyt smell, gikk hun raskt inn i "jobbmodus", som hun omtalte det som. *«Man blir påskrudd med en gang og blir veldig på vakt for hva som eventuelt kan komme til å skje».* Informant 4 omtalte det som "fight-respons", der man fikk en reaksjon hvor man var klar til å gå inn i en eventuelt ubehagelig situasjon.

#### 4.2.4 Latent vold

Tre av informantene forteller at den latente volden gjerne oppstår i etterkant av den fysiske volden, mens de to andre forteller at den gjerne oppstår rett før en hendelse. *«Det kan være en endring i atferd hos ungdom eller noe annet knyttet til ungdom som gjør at personalet vet at det er noe som ulmer. Du venter på at noe skal skje»* forklarer informant 4. Alle informantene mener at latent vold er krevende, fordi man konstant er på vakt.

Informant 3 forklarte at etter at ungdom hadde utagert alvorlig, vært ruset, selvskadet seg eller hatt suicidal adferd, kunne det i noen situasjoner oppleves som latent vold, siden man bare ventet på at det skulle *«smelle»* på nytt. Informant 1 forteller:

*«Jeg synes psykisk vold er skikkelig slitsomt. Man kjenner det på hele kroppen. Klarer ikke slappe av i løpet av vekten og kan tenke lenge på hva som kan skje, når jeg har lagt meg også»* (Informant 1).

Tre av informantene forteller om hendelser, hvor latent vold påvirker deres handlemåte, som igjen går ut over relasjonen med ungdommene på institusjonen. Informant 4 beskriver det slik: *«I starten av yrkeskarrieren kunne jeg bli redd, når ting var så uvisst. Jeg var ikke vant til en slik påkjenning. Det gjorde at jeg kunne være "redd", eller skeptisk til ungdommen også i ettertid når egentlig alt var fint».*

Informant 5 fikk høre av ledelsen at latent vold er noe man må forvente, når man jobber med sårbare ungdommer på institusjon. Også informant 2 fortalte om en hendelse hvor hun hadde søkt veiledning hos ledelsen etter en krevende situasjon, og fått til svar at dette var noe man måtte forvente på en slik arbeidsplass som dette, og ikke la seg knekke av det.

Informant 1 la til at selv om hun ikke hadde opplevd de mest alvorlige hendelsene, ble hun likevel preget av historiene og stemningen i ansattgruppa som hadde vært til stede under disse hendelsene. *«Når man hører kollegaer gjenfortelle hendelser, så blir man jo på en måte utsatt for de allikevel. Man jobber jo tross alt med de samme ungdommene. Man merker også raskt om det har skjedd noe, på stemningen på vaktrommet».*

Videre ble informantene spurt om hvordan volden påvirker dem. Alle informantene mente at situasjoner hvor ungdommen utøver vold mot dem, er krevende å stå i og en påkjenning på kroppen. Samtlige av informantene mente de var rolige under krevende hendelser. Samtlige av informantene påpekte hvor viktig det var å framstå som rolig når ungdommene er utenfor toleransevinduet sitt, for å få dem til å føle seg trygge. Tre av informantene fortalte derimot om tankekjør, stress og nervøsitet de kunne føle på under krevende utageringssituasjoner med ungdommene. Alle informantene sa at de fikk et adrenalinrush under slike situasjoner. Flere av informantene trakk fram hvor utmattet de ble i etterkant av krevende situasjoner, der de kunne føle på lite overskudd, overtenking og usikkerhet. Usikkerheten kom av tanker om de hadde gjort eller sagt det "rette" under hendelsene. Fire av informantene snakket om at de kunne kjenne på uro i kroppen resten av dagen og noen ganger slite med søvn natten etterpå. Tre av informantene fortalte at de ble svært preget av krevende hendelser de hadde opplevd helt i starten av yrkeskarrieren sin. To av informantene fortalte at de mistet tilliten til ledelsen, fordi de ikke hadde gitt nok opplysninger om hvordan ungdommen hadde oppført seg tidligere. For en av informantene resulterte det i dårlig søvn, engstelse ute blant fremmede og følelse av å være halvveis syk i flere måneder etter at hendelsen skjedde.

Vi har nå gått igjennom informantenes forståelse av begrepet vold, samt deres erfaringer og opplevelser av ungdomsvold på institusjon. I påfølgende kapittel vil jeg gå igjennom informantenes forståelse av årsaker til vold.



### 4.3 Avmakt som forståelsesramme

I dette avsnittet vil jeg ta for meg informantenes forståelse av årsaker til ungdomsvolden.

Det asymmetriske maktholdet og ungdommenes visshet om miljøterapeutenes makt blir nevnt av alle informantene som en årsak til vold. En av informantene beskriver at muligheten miljøterapeutene har til å "styre" ungdommene, kan gjøre det vanskelig å komme i kontakt med dem, selv om de ikke har bestemt noe spesielt over dem. Det blir også nevnt av en annen informant at muligheten de ansatte har til å utøve makt, som i å ta fra dem mobilen og bestemme over innetid kan gjøre ungdommene irriterte og sinte, og i verste fall gjøre at de utøver vold. Samtlige av informantene påpeker at det asymmetriske maktforholdet mellom dem og ungdommene, kan gjøre at de kjenner på avmakt.

Informantene nevner vissheten om deres makt, lite forutsigbarhet, oversikt, kontroll, beskyttelse, trygghet, innflytelse og påvirkningsmuligheter, som faktorer avmaktsfølelsen kan springe ut fra. Videre blir de institusjonelle rammene, mangel på medvirkning, rullering av personal med tanke på turnusarbeid, innleie av ukjente ekstravakter, ulike meninger blant personalet og opplevde traumer nevnt som en forståelse av årsaker til ungdommenes utøvelse av vold. Informantene var i tillegg opptatte av å få frem hvordan de reduserer avmaktsfølelsen hos ungdommene. For å redusere avmaktsfølelsen ble medvirkning fra ungdommene og det å holde seg oppdatert og være bevisst på maktforholdet nevnt.

Fire av informantene nevner at de forstår hvorfor ungdommen blir frustrert, når avgjørelser blir tatt over hodet deres. Informant 2 forteller:

*«hvis det blir tatt kjipe avgjørelser som de ikke forstår meningen med, og er vant til å reagere med vold hjemmefra, så skjønner jeg hvorfor de gjør som de gjør».*

Medvirkning fra ungdommene blir også pekt på som en viktig faktor mot å jevne ut den ujevne maktbalansen, samtidig som det spiller en viktig rolle på veien til en god relasjon. *«Det er noe vi bruker mye tid på. De skal selvfølgelig få ta del i eget liv, det har de all rett på. Da føler de kanskje på økt motivasjon og engasjement, noe som er veldig bra. Men det hender at vi er nødt til å ta avgjørelser de ikke er enige i, eller ikke forstår ... og det kan resultere i et enormt sinne og frustrasjon og vold»* (Informant 4).

Samtlige av informantene er opptatte av å minimere makt i den grad det er mulig, og redusere avmaktsfølelsen til ungdommene, noe de blant annet gjør ved å gi ungdommene medvirkning i avgjørelser som skal tas. Når ungdommene ikke får medvirket kan det forsterke deres avmaktsfølelse, noe som informantene ovenfor påpeker. Dersom ungdommene ikke forstår meningen bak avgjørelser som blir tatt på vegne av dem, kan truende og voldelig atferd bli et slags "svar" på avmaktsfølelsen de har.

«Det kan virke som om voldsutøvelsen er et forsøk på å mestre livssituasjonen de befinner seg i» beskriver informant 4.

Informant 5 forklarer at maktbegrepet er noe de fokuserer på, for å redusere og være bevisst på det skjeve maktforholdet:

«Makt og maktskjevhet er et tema som det snakkes mye om når vi har fagdager og har debrief etter hendelser. Noen ganger øver vi oss på hvordan vi fremstår for ungdommen som kollegagruppe og hvordan vi snakker til dem, for å bli bevisst på hvilke ord og kroppsspråk vi bruker» (Informant 5).

#### 4.3.1 Institusjonelle rammer

Informant 4 forklarer maktforholdet mellom ungdommene og de ansatte, og at institusjonelle rammer kan føre til en økning i voldsutøvelse: «Jeg tror mye handler om skjevt maktforhold mellom oss og ungdommene. De har ikke helt oversikt, det er lite forutsigbarhet i starten og ja de har jo mistet litt kontroll over eget liv egentlig ... også skal vi komme med en haug av regler og rammer de må forholde seg til. Det kan ikke være lett» (Informant 4).

Også informant 5 og 1 beskriver institusjonelle rammer som en utløsende faktor:

«Det er sårbare ungdommer vi jobber med. De er satt i et system som mange ikke kjenner til, med mange rammer og betingelser de må lære seg å forholde seg til. Regler på innetid og besøk av venner er ofte noe de er uenige i. Dersom de får beskjed om at det ikke lar seg gjøre med besøk i dag, har jeg opplevd at de kan utagere med vold» (Informant 5).

«Noen ungdommer kommer til institusjonen og har et enormt sinne inni seg. De er sint på seg selv, på foreldrene, på politiet og barnevernet. Jeg tror de føler seg så svikta av hele systemet og forvirra ... Er det slik ungdomslivet skal være liksom?... Venner er jo en stor del av livet deres og kanskje deres eneste trygghet. Når de får beskjed om at de ikke kan dra dit eller få besøk, da kan det smelle skikkelig» (Informant 1).

#### 4.3.2 Tidligere opplevde hendelser og traumer

Tidligere opplevde hendelser og traumer blir nevnt som en forståelse for ungdomsvolden.

Informant 3 og 4 sier noe om dette:

«Noen ungdommer har vokst opp i voldelige hjem, i krig og har med seg flere traumer derifra. Vi hadde en ungdom, hvor søsteren ble skutt under flukt. Det var et ikke-tema i den familien, i tillegg til at faren utøvde fysisk vold mot både mor og barn. Da er det ikke rart at det ligger noe under lokket og koker. Jeg har også opplevd at "feil" blick mot ungdommen, kan minne dem om noe fra barndommen. Det var faktisk en ungdom som reagerte dårlig på en parfymelukt som en kvinnelig kollega av meg brukte på jobb. Dette minnet visst ungdommen om noe dårlig, som resulterte i at ungdommen ble irritert og kom med trusler mot henne» (Informant 3).

«Jeg har vært borti en ungdom som responderte utrolig dårlig på en mannlig kollega, fordi han lignet på faren til denne ungdommen. Det utløste et sinne og redsel hos ungdommen. Vikarer er også noe som kan trigge ungdommen. Det at de ikke er forberedt på hvem som kommer på jobb, kan gjøre det vanskelig for dem (Informant 4).

Fem av informantene utdyper at mange av ungdommene har tilknytningsvansker med bakgrunn i brudd i nære relasjoner og at de har med seg tung bagasje hjemmefra. Dette blir omtalt som et traume fra informant 1:

«Flere av ungdommene som bor her på institusjonen har opplevd traumatiske hendelser i livet sitt. Flere har opplevd omsorgssvikt og tillitsbrudd av nære omsorgspersoner. Alt de trenger er støtte og omsorg. Jeg har også opplevd flere ganger at vikarer kan være en trigger for ungdommene, fordi de ikke kjenner hverandre» (Informant 1).

Samtlige av informantene forteller at ungdomsvolden kan oppstå på bakgrunn av traumatiske hendelser de har opplevd i livet sitt. Tillitsbrudd av nære omsorgspersoner blir omtalt som et

traume av informant 1. Ungdommene har opplevd omsorgssvikt og brudd i nære relasjoner. Lukt av parfyme og "feil" blick av personalet på institusjonen kan vekke vonde minner og følelser for ungdommene, som igjen kan utspille seg i redsel, sinne, vold og trusler.

Samtlige av informantene er opptatte av at ungdommer som har traumeopplevelser trenger å bli møtt med god omsorg, stabilitet og støtte fra personalet på institusjonen.

#### 4.3.2.1 Et resultat av tidligere opplevde hendelser

Fem av informantene påpeker at ungdommene tester personalet på institusjon for tillit og trygghet, noe som setter relasjonen på prøve. Det kommer ulike eksempler fra informantene på hvilken måte dette utspiller seg. Det blir blant annet nevnt avvisning i form av å ikke lytte til personalet når de snakker med ungdommen, og at ungdommene ikke møter opp til avtalte tider. Voldsutøvelse og trusler blir også nevnt som måter ungdommene tester de på. Fem av informantene nevner at noen av ungdommene har tilknytningsvansker på grunn av tillitsbrudd med nære omsorgspersoner. Det blir også nevnt at flere av ungdommene som bor på institusjonen har med seg tung bagasje hjemmefra og er utrygge. Ungdommene tester derfor personalet for å "sjekke" om de er til å stole på, at de tåler dem og at de blir værende i situasjonen. Alle informantene er enige at relasjonen blir satt på prøve med tanke på bagasjen ungdommene har med seg hjemmefra, og situasjonen de befinner seg i ved å bo på barnevernsinstitusjon.

Noen ungdommer er opptatte av å ta personalet på at de er betalte for den jobben de gjør. På denne måten blir relasjonen testet av ungdommen, for å se om den er ekte eller om de kun er der fordi de får betalt for det.

*«... tror mange tenker at man er på jobb og får betalt for det. Det er noen ungdom som har sagt at «ja det sier du bare fordi du får betalt for det». Det stemmer jo ikke, man vil jo hjelpe de, men det ligger jo en ubalanse i makten bare der» (Informant 2).*

Informant 1 beskriver det slik:

*«De tester ja. Man får betalt for jobben selvfølgelig, men som jeg pleier å si til ungdommene: selv om deres hjem er jobben min, betyr det ikke at jeg ikke bryr meg».*

Informant 5 forteller om en konkret hendelse hvor en ungdom utagerte med vold og trusler, noe informanten beskriver som krevende:

*«Ungdommen var nyinnflyttet på institusjonen og avviste alle som jobbet der i en god stund. Etter noen uker hvor jeg hadde prøvd å komme nærmere inn på ungdommen, så startet hun å utagere fysisk mot meg. Det var utrolig krevende å forholde seg til. Hun truet meg også hver gang jeg kom på jobb om at hun kom til å stikke av, hvis jeg kom i nærheten av henne».*

På spørsmål om hvorfor informanten tror ungdommen gjorde dette mot henne, svarte hun med: *«jeg tror det var fordi hun skulle teste meg om jeg klarte å stå i det. Hun så jo at jeg syntes det va vanskelig, men jeg ga ikke opp. Vi fikk en grei relasjon til slutt, men det tok noen uker før hun i det hele tatt slapp meg innpå»* (Informant 5).

Samtlige av informantene beskriver ungdommenes testing av personal som slitsom, psykisk krevende og stressende i perioder. Informantene uttrykker at de hele tiden er på vakt i slike situasjoner, noe som oppleves som utmattende over tid. Dette går ut over både ungdommene og personalet på institusjonen. Fire av informantene sier at det er vanskelig å yte god nok omsorg til ungdommene, når de opplever ungdommene som avvisende og voldelige over tid. To av informantene sier at det i tillegg går ut over kollegaer, fordi de kan bli oppgitte, lei, sliten og utålmodige. Begge informantene sier de kan få skyldfølelse for det.

Informantene ble videre fulgt opp med oppfølgingsspørsmål om hvordan de opplever å stå i testingen av relasjonen fra ungdommene. Informant 1 forklarer det slik: *«det er synd å si, men man blir lei og oppgitt når ungdommen truer eller slår for hundrede gang. Når det skjer så mange ganger over en lang periode, så kjenner jeg at det tar på tålmodigheten. Det er lett å bli irritert og oppgitt».*

Også informant 4 forklarer at: *«jeg var nok mer på for 10 år siden og brukte mer tid, og var mer motivert til å skape en god relasjon med ungdommen. Jeg opplever at vold og trusler gjentatte ganger setter en stor hindring for det, ikke at det bør gjøre det, men det gjør det likevel».*

Fire av informantene forteller at de kan kjenne seg demotiverte når ungdommen utøver vold mot dem. Informant 3 forklarer det slik: *«Jeg tror mange kan kjenne på følelsen av dalende motivasjon når ungdommen slår eller sier at de skal drepe deg, og spesielt når det skjer med samme ungdom flere ganger».*

Det kommer fram at testingen fra ungdommene er krevende for personalet å stå i over lengre tid. Informantene føler seg umotiverte, likegyldige og omsorgstrøtte. Slike følelser hos informantene går igjen ut over relasjonsbyggingen med ungdommene og de ansattes evne til å yte omsorg overfor dem. Alle informantene oppga imidlertid at selv om ungdommene kunne være krevende å håndtere, måtte man ikke gi dem opp.

## 5 Drøfting

I dette kapittelet vil jeg drøfte hovedfunnene fra datamaterialet opp mot oppgavens kunnskapsgrunnlag og teori som ble redegjort for i kapittel 2.

### 5.1 God relasjon skaper trygghet

I dette kapittelet vil jeg drøfte de funn som peker på betydningen av gode relasjoner for å få til godt miljøterapeutisk arbeid på barnevernsinstitusjon.

Informantene ble spurt om hvilke opplevelser de har med relasjonsbygging til ungdommene og hvordan vold påvirker relasjonsarbeidet. Selv om informantene ikke benyttet seg av ordet systemisk forståelse, tolker jeg svarene deres på en slik måte. Informantene snakker om relasjonen til ungdommene som et sirkulært samspill der personalet og ungdommene gjensidig påvirker hverandres trygghet og trivsel. Informant 3 og 5 beskriver det slik:

*«Hvis jeg har en god relasjon til ungdommen, føler jeg meg mer komfortabel». På spørsmål hva informanten mener med det, forteller hun videre «Ja, hvis det skulle skje noe, så blir jeg ikke så stressa og usikker. Vi kan ha laget en plan sammen på hvordan vi skal gå frem i ulike situasjoner. Jeg er nok tryggere i meg selv og på ungdommen da. På spørsmål om informanten tror ungdommene merker at hun er trygg, svarer hun med en gang «ja, de merker alt» (Informant 3).*

*«Har vi ikke rukket å bli kjent med ungdommen som utøver vold, så merker jeg at det tar på personalet mye mer. Noen blir stressa, og det kan bli en merkelig dynamikk i ansattgruppa. Vi er ikke helt samkjørte noen ganger, og kan være usikre på hvordan vi skal gå frem. Det tror jeg ungdommene merker ganske raskt ... og noe de kan finne på å bruke mot oss igjen» (Informant 5).*

Dette kan ses i lys av systemteori. Systemteoretisk perspektiv fokuserer på sirkulært samspill, hvor fenomener kan forstås med sirkulære forklaringer ved at de sees i sammenheng, og anses å ha gjensidig påvirkning på hverandre. Det eksisterer ikke en årsak til at noe skjer, men flere sammenhenger. En persons handlinger påvirkes av omgivelsene og motsatt (Røkenes & Hanssen, 2019, s. 216).

Funn viser at relasjon mellom de ansatte og ungdommene på institusjonen, påvirker hvor samarbeidsvillig, og mottakelig ungdommene er for kommunikasjon. En av informantene beskriver det slik:

*«Dersom jeg ikke har rukket å få en god og stabil relasjon til ungdommene, jo vanskeligere synes jeg det er å kommunisere med dem. De kan avvise og teste relasjonen»* (Informant 1).

Dette kan ses i sammenheng med Bateson sin kommunikasjonsteori, der relasjon er en vesentlig del av kommunikasjonen (Ulleberg, 2004, s. 17). Ifølge Bateson er man alltid mest opptatt av forholdsaspektet. Det vil si at man ser på forholdet seg imellom som viktigere enn selve innholdet i samtalen (Ulleberg, 2004, s. 17-18). På den måten viser funn at relasjonen har stor betydning for måten man kommuniserer på, og på sikt skaper trygghet til hverandre. Når relasjonen er god og de ansatte og ungdommene har rukket å bli trygge på hverandre, kan det bli lettere og tryggere å kommunisere med hverandre.

### 5.1.1 God relasjon til ungdommene

Funn viser at god relasjon både kan forsterke, men også dempe voldsutøvelse blant ungdommene. To av informantene mener at god relasjon kan forsterke voldsutøvelsen blant ungdommen, fordi miljøterapeutene blir en trygghet, og dermed "lett" å slenge trusler til, eller utøve vold mot. De tre andre informantene mener derimot at god relasjon demper voldsutøvelse blant ungdommene. Ved å bygge god relasjon har man rukket å bli godt kjent, man er trygge på hverandre og kanskje har man laget en plan på hvordan ungdommen ønsker å bli møtt i situasjoner. Det er likevel enighet blant informantene at god relasjon til ungdommene, fører til at miljøterapeutene føler seg mer komfortable og trygge på hvordan de skal håndtere ulike situasjoner hvor ungdommene utøver vold. Informant 3 beskriver det slik:

*«Hvis jeg er har god relasjon til ungdommen, føler jeg meg mer komfortabel»*. På spørsmål hva informanten mener med det, forteller hun videre *«Ja, hvis det skulle skje noe, så blir jeg ikke så stressa og usikker. Vi kan ha laget en plan sammen på hvordan vi skal gå frem i ulike situasjoner. Jeg er nok tryggere i meg selv og på ungdommen da»* (Informant 3).

Informantene forklarer videre at medvirkning fra ungdommene spiller en viktig rolle på veien mot en god relasjon. På denne måten får de mulighet til å medvirke og ta styring over eget liv. Med god relasjon kommer også trygghet. I en hjelper-bruker-relasjon er det en forutsetning at



miljøterapeuten er regulert, trygge på seg selv og tydelige for å kunne gi trygghet til ungdommene. Slike egenskaper fra miljøterapeuten gjør ungdommen trygg til å kunne kommunisere behov, utfordringer og ønsker, samt legge til rette for endring. At miljøpersonalet bidrar med sine handlinger for å skape en god relasjon og kommunikasjon, kaller Røkenes og Hansen (2019, s. 216) for en sirkulær prosess. Denne prosessen skaper igjen er god samhandlingssirkel. Dersom handlingene til miljøpersonalet gjør at relasjonen svekkes, skapes en negativ samhandlingssirkel, som igjen definerer relasjonskvaliteten. Informantene beskriver at når ungdommene opplever å ha dårlig relasjon til de ansatte, eller ikke har rukket å bli trygge på dem, kan de respondere med avvisning og vold. Dette kan forklares ut fra systemisk tenking og Batesons kommunikasjonsteori. Når forholdet mellom ansatt og ungdom ikke er stabil og trygg nok, vil det heller ikke være rom for kommunikasjon. På den måten er det forholdet mellom partene som avgjør hvordan man kommuniserer.

Når informantene opplever at relasjonen mellom dem og ungdommene ikke er god nok, kan ungdommene ha en avvisende holdning og/eller respondere med vold. Funn viser at fire av informantene synes det da er vanskelig å utøve omsorg. På den måten kan man tenke seg at informantene føler på en slags avmaktfølelse over å ikke kunne hjelpe noen som strever. Som vi har sett i tidligere funn, viser informantenes beskrivelser at de kan føle på omsorgstrøtthet og likegyldighet til å bygge god relasjon og yte god nok omsorg til ungdommene. Dette tenker jeg er et viktig funn, da det er i strid med barnevernsloven, som sier at barn og unge skal få omsorg og beskyttelse til rett tid, og skal møtes med trygghet, kjærlighet og forståelse (bvl, 2021, §1-1).

Analysen viser at opplevelsen av å være trygg på jobb, henger sammen med gode relasjoner til ungdommene. Analysen viser i tillegg at gode relasjoner til sine kollegaer og ledelse også er en faktor for å føle seg trygg på jobb. Dette skal vi nå se nærmere på.

### 5.1.2 God relasjon til ledelsen

God relasjon og støtte fra ledelse blir trukket fram som en viktig faktor for å føle seg trygg på jobb. Informantene beskriver at god relasjon og støtte fra ledelse skaper en trygghet som er viktig i arbeidet mot en god relasjon til ungdommene. Støtten gjør at informantene føler seg ivaretatt og fulgt opp, dersom de skulle havne i ubehagelige situasjoner med ungdommene.

De informantene som opplever dårlig lederstøtte, beskriver en arbeidshverdag preget av frustrasjon over lite forståelse, det å ikke bli tatt på alvor, krevende hendelser som blir bagatellisert og viktige debriefinger som blir nedprioritert. På bakgrunn av dette forteller informantene at de mister tillit til ledelsen, føler seg utrygge og demotiverte til jobben. Dette vil på sikt kunne gå ut over ungdommene på institusjonen. Dette kan også ses i lys av systemteori og sirkulær forståelse, der støtte fra ledelse har en påvirkning på personalets trygghetsfølelse, som igjen er viktig i arbeidet mot god relasjon til ungdommene. På den måten vil informantenes trygghet smitte over på ungdommenes opplevelse av trygghet. Når informantene opplever dårlig lederstøtte, vil dette naturligvis på sikt kunne gå ut over ungdommene. Personalets demotivasjon, utrygghet og mistillit kan resultere i mistriivsel, oppsigelser, sykemeldinger og flere vikarer, som vil kunne skape ubalanse i personalgruppen og bli en utrygghet for ungdommene.

### 5.1.3 God relasjon til kollegaer

Et tydelig funn i analysen viser betydningen av støttende kollegaer. Studien viser at kollegastøtte kan erstatte oppfølging fra leder, og at informantene har et stort utbytte av delingskulturen blant de ansatte på institusjonen. Dette er i tråd med internasjonal forskning der samholdet mellom kollegaer er avgjørende for trivsel. Undersøkelser gjort i England og Finland (Littlechild, 2005, s. 74) viser at ansatte heller formidler de stressende situasjonene og subtile truslene med kollegaer, fremfor ledere. Det å snakke ut med en kollega og få støtte skaper en trygghet, noe informantene påpeker som et viktig debriefingiltak og en viktig faktor for å trives på jobb. Informantene er samstemte om at trygghet til sine kollegaer er viktig for å håndtere voldssituasjoner og imøtekomme behovene til ungdommene i slike situasjoner. Selv med lite støtte fra ledelse og lite kjennskap til ungdommene, påpeker informantene at god relasjon til sine kollegaer gjør at de uansett føler på trygghet i møte med ungdomsvold. Informantene beskriver kollegastøtte som å bli tatt på alvor og anerkjent for hva man har opplevd og/eller blitt utsatt for.

#### 5.1.4 Ubalanse i trygghet

Vikarer blir nevnt som en kilde til ubalanse blant personalet, og en kilde til utrygghet hos ungdommene. Ifølge Hagen og Svalund (2019) er ansatte i helse- og sosialsektoren blant gruppene som har det høyeste sykefraværet i Norge, hvorav ansatte på barnevernsinstitusjon er mest utsatt. 35 prosent svarer at de har hatt sykefravær de siste 12 månedene som «helt eller delvis skyldes vold, trusler, seksuell trakassering eller netthets på arbeidsplassen». Når sykefraværet er høyt er en naturlig konsekvens at vikarbruken også øker. I undersøkelsen min blir vikarbruk trukket fram som en "ond sirkel", der nye ansikt skaper utrygghet og lite forutsigbarhet blant ungdommene og ubalanse blant det faste personalet på institusjonen, som igjen påvirker ungdommens utøvelse av vold. To av informantene beskriver det slik:

*«Jeg opplever at det skjer mye mer når det er mange vikarer på vakt. Ungdommene stikker av og utøver mye mer vold, enn når det er faste, stødige personal på. De er nok en kilde til utrygghet blant ungdommene ... og noen ganger så er det jo helt nye vikarer, så man må jo drive med opplæring også. Da kan det bli litt stress. Man føler seg litt alene uansett da»*  
(Informant 3)

*«... Noen ganger opplever jeg at ungdommen kan utøve mer vold. Det kan være fordi vikaren ikke finner roen. Dersom de går frem og tilbake hele tiden, leter etter oppgaver, så er det jo klart at det påvirker ungdommen ...»* (Informant 5)

Ulike meninger blant personalet og bytte av personal som er på jobb blir også beskrevet som en utrygghet for ungdommene:

*«Noen ganger tror jeg at volden kan komme av forvirring. Ungdommene er nødt til å forholde seg til mange ansatte på institusjonen, noe som kan være vanskelig i seg selv. En dag får du lov til det, mens neste dag får du ikke det, fordi det har vært bytte av personal. Det skjønner jeg kan være utrolig irriterende»* (Informant 1).

På den måten skaper ulike meninger blant personalet og vikarene uforutsigbarhet, og blir en kilde til utrygghet for ungdommene. Jeg tenker at de fleste av oss trenger forutsigbarhet og tid for å kunne bli god kjent med hverandre. Rulleringen av ansatte og innleie av vikarer gjør dette vanskelig for ungdommene som spesielt trenger stabilitet, noe informantene også påpeker under intervjuene. Det ble nevnt at ansatte kunne ha ulik terskel, ulike meninger og

dermed gi ulike svar til ungdommene. Dette skaper lite forutsigbarhet for ungdommene, noe som kan resultere i frustrasjon og vold.

## 5.2 Høy terskel for vold

I denne undersøkelsen var det et krav om at informantene måtte ha helse- og sosialfaglig utdanning på minimum bachelor nivå, at de jobbet på barnevernsinstitusjon og hadde erfaringer med ungdomsvold for å delta i undersøkelsen. Ifølge Isdal (2020, s. 11) må man forstå hva volden springer ut fra, hvorfor den skjer, hva den står i forhold til, og hvilke funksjoner den dekker i menneskelige sameksistens, for å forstå meningen med volden. Det er når man forstår volden og voldens virkninger, at det er mulig å forhindre den og få styrken til å bekjempe den. Formålet med dette forskningsprosjektet er å få en innsikt i hvilke erfaringer, opplevelser og forståelse barnevernsansatte har til ungdomsvold. Informantene ble derfor bedt om å redegjøre hva de legger i begrepet vold, hva de mente at vold på arbeidsplassen var og hvilke opplevelser og erfaringer de har med ungdomsvold på barnevernsinstitusjon.

Isdal (2020, s. 7) definerer vold som «... enhver handling rettet mot en annen person, som gjennom at denne handlingen skader, smerter, skremmer eller krenker, får den personen til å gjøre noe mot sin vilje eller slutte å gjøre noe den vil». Isdal deler opp vold inn i fem typer, hvor trussel inngår i psykisk vold. I motsetning til Isdal sin definisjon av vold, har Verdens helse organisasjon (WHO) i tillegg til vold tatt med trussel som begrep: «... forsettlig bruk, eller trussel om bruk, av fysisk makt eller tvang, rettet mot en selv, andre enkeltpersoner eller en gruppe, som enten resulterer i, eller har høy sannsynlighet for å resultere i, død, fysisk eller psykisk skade, eller mangelfull utvikling (nkvts, u.å.). Dette støttes av Arbeidstilsynets definisjon av vold: «Vold og trusler er hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære» (Arbeidstilsynet, u.å.).

Som vi har sett i teorikapittelet har Isdal valgt å dele opp vold inn i fem typer: psykisk, fysisk, latent, materiell og seksuell vold. Her inngår trussel i psykisk vold. WHO og Arbeidstilsynet gjør ikke dette, og har en mer overordnet definisjon hvor trussel og vold inngår mer i hverandre. Studiet mitt viser at informantene anser vold tilnærmet som Isdal definerer vold som, hvor trusler blir sett på som psykisk vold. Av psykisk vold ble direkte og indirekte trusler, emosjonell vold, og degraderende og ydmykende atferd nevnt. Utagerende sjalusi ble

også nevnt som en form for psykisk vold, hvor en ungdom kunne sette seg selv i fare eller skade seg selv på grunn av sjalusi. Samtlige av informantene brukte begrepet psykisk vold, da de fortalte om trusler. Jeg opplever at informantene har en felles oppfatning av at trusler blir ansett som psykisk vold, slik som Isdal definerer direkte trusler som: «*Direkte trussel er alle direkte ytringer om hva som kommer til å skje av vold dersom en person ikke gjør som du ønsker, eller allerede har gjort noe du ikke ønsket*» (Isdal, 2020, s. 51).

Alle informantene fortalte historier hvor ungdommene på institusjonen hadde utøvd materiell, psykiske, latent og fysisk vold mot dem. I etterkant av fysiske voldshendelser, var det tre av informantene som delte at de kunne føle på engstelse for gjentakelse. Dette samsvarer med det Isdal definerer *latent vold* som. Ifølge Isdal er latent vold, vold som virker bare i sin kraft av sin mulighet. Man kan kjenne på redsel og er bekymret for vold som kan oppstå (Isdal, 2020, s. 68). Studiet viser at latent vold oppleves som like belastende, som en direkte voldshendelse. I noen tilfeller oppleves den latente volden som mer belastende enn annen type vold, på grunn av uvissheten voldsformen bringer med seg (Isdal, 2020, s. 68). Alle informantene mener at latent vold er krevende, fordi man konstant er på vakt. Som informant 1 forteller: «*Jeg synes psykisk vold er skikkelig slitsomt. Man kjenner det på hele kroppen. Klarer ikke slappe av i løpet av vekten og kan tenke lenge på hva som kan skje, når jeg har lagt meg også*». Dette samsvarer med hva Isdal legger i latent vold, der muligheten for vold, styrer atferd. Uvissheten om at noe kan skje, gjør at informantene kan kjenne på usikkerhet og redsel for hva ungdommen kan gjøre. Dette gjør det vanskelig å være nær ungdommen, noe som er en forutsetning for å skape god relasjon og trygghet til ungdommene (Lillevik, Landmark & Stokvold, 2020, s. 16). Nærhet mellom ungdom og ansatt, tilsier at man tørr å være personlig og ekte. Når ungdom utøver vold, blir relasjonen utfordret. Jeg tenker at dette er oppsiktsvekkende, da tre av fem informanter mener at psykisk vold stort sett er til stede på arbeidsplassen.

To av informantene hadde fått høre av ledelsen at latent vold er noe man må forvente og tåle i en slik jobb. Dette samsvarer med funn i internasjonal forskning, gjort i England, Finland og USA. I studien til Smith et al. (2017) og til Littlechild (2005) viser funn at personal i barnevernet ser på vold som en del av arbeidshverdagen. Dette funnet viser at det ligger en forventning om at vold er en del av institusjonsarbeidet, samtidig som det ligger en forventning om at personalet skal tåle en slik belastning. Det kan tolkes som om ledelsen mener at vold er et individuelt problem. Ifølge Arbeidstilsynet er vold og trusler et arbeidsmiljøproblem som

angår hele arbeidsplassen. Arbeidsgiver skal forebygge og ha en plan på oppfølging for hver enkelt som blir utsatt (Arbeidstilsynet, u.å.). Begge informantene som hadde fått høre dette av ledelsen, satt igjen med en følelse av at dette var noe de selv måtte finne ut av og at det var deres problem.

Vold der inventar ble ødelagt ble også nevnt av alle informantene. Ting som ble nevnt var blant annet utagering på ungdomsrommet/på fellesareal, kaste/knuse gjenstander, sparke hull i vegger/dører og slå hardt eller sparke i gjenstander slik at det blir høye smell. Dette samsvarer med hva Isdal definerer *materiell vold* som. To av informantene fortalte at de kunne gå inn i "jobbmodus" og "fight-respons" når ungdommer smalt i fra seg og det ble høye lyder. Dette "moduset" gjorde at informantene gikk i beredskap og var klare til å gå inn i en ubehagelig situasjon.

Jeg opplever Isdal sin definisjon om vold, samt de fire voldsformene som vid, men spesifikk. Det inngår mye i voldsbegrepet, og definisjonen tar for seg grundig hver enkelt voldsform med flere underkategorier. Noe som overrasket meg, var hvor konkrete og spesifikke informantene var da de snakket om de ulike formene for vold. Jeg gikk inn i intervjurundene med en slags forventning om at jeg måtte forklare informantene hvilke voldsformer og underkategorier som eksisterer. Det trengte jeg ikke å gjøre. Informantenes konkretisering og spesifisering av voldsbegrepet viser god forståelse rundt temaet, noe jeg tenker er svært nyttig for enhver ansatt på barneverninstitusjon. Selv om det var et krav at informantene måtte ha erfaring med ungdomsvold for å delta i undersøkelsen, fremkommer vold likevel som en helt naturlig del av institusjonsarbeidet. Alle informantene hadde flere erfaringer og opplevelser av ungdom som utøvde materiell, fysisk, psykisk og latent vold mot dem. Jeg opplevde ikke at noen av informantene nølte eller hadde problemer med å forklare, da de ble spurt om hva de legger i voldsbegrepet og deres erfaringer med ungdomsvold.

Noe som fanget min interesse var informant 1 som fortalte at selv om hun ikke hadde opplevd de mest alvorlige hendelsene, ble hun likevel preget av historier og stemningen i kollegagruppen etter voldshendelser. Sousa et al. (2014, s. 70) påpeker dette i sin undersøkelse, og skriver at man ikke trenger å være direkte offer for vold og trusler på arbeidsplassen, for å ikke påvirkes av fenomenet. Det å være vitne til medarbeideres voldelige episoder kan føre til konsekvenser som ligner de som ofrene selv føler. Gjennom intervjuet fortalte informanten om trusler og slag hun hadde blitt utsatt for. Hun beskrev også fysisk vold som mer krevende enn psykisk vold og at hun ble påvirket av vold i den grad at hun

kunne tenke lenge på voldshendelsene, da hun hadde lagt seg for å sove. Her opplever jeg at informanten motsier seg selv, da slag og trusler er ifølge Isdal (2020, s. 45-46) alvorlige voldshendelser. Jeg tenker at flere andre faggrupper og arbeidsplasser enn barnevernsinstitusjon, ville sett på dette som svært alvorlig og uakseptabel atferd. Vold er ikke en hverdagslig påkjenning for de fleste yrker, og en nulltoleranse for folk flest. Funnen ovenfor viser at ansatte på barnevernsinstitusjoner er utsatt for flere typer vold, noe Arbeidstilsynet (u.å.) også viser til. Barnevernet er et yrke hvor man har stor risiko for å bli utsatt for vold. Informant 1 forteller om de ulike formene for vold, men det kan virke som om hun er så preget av å jobbe med, og stå i voldshendelser at hun ikke tenker over hva som faktisk er vold. Det kan tenkes at vold tar en så stor del av arbeidshverdagen, at det har blitt normalisert for de ansatte over tid. Dette viser også Littlechild (2005, s. 79) i sin undersøkelse gjort i England og Finland. Undersøkelsen hans viser at barnevernsarbeidere og sosialarbeidere har en tendens til å se klientvold som «en del av jobben».

Funn i undersøkelsen viser videre at informantene har en høy terskel for det de står i og tåler av voldshendelser på barnevernsinstitusjon. Samtidig viser det seg at grensen kan være vanskelig å definere for informantene. Kanskje ville en tydelig definering eller en overordnet forklaring på hva de ansatte på institusjonen skal tåle og ikke, gjøre det lettere å bli bevisst på grensene. Dette samsvarer med funnene i Fafu-rapporten (2019), som påpeker mangel på oppmerksomhet og klare definisjoner. Med en tydeligere grense ville kanskje ansattgruppen blitt mer stabil, noe som kunne resultert i at sykefraværet blant de ansatte hadde gått ned, og behovet for vikarer hadde sunket. Høy terskel for vold blant de ansatte, gjør at de tåler mer. Dette kan resultere i at terskelen for ungdomsvold blir forskjøvet, som igjen vil kunne resultere at ungdommene ikke får den omsorgen og stabiliteten de trenger og har krav på. Høy terskel for vold vil også få ringvirkninger for relasjonen mellom ungdom og ansatt. En høy terskel for vold, vil på sikt skyve grensen for toleranse blant de ansatte, som gjør det enda vanskeligere og krevende å få etablert en god relasjon, og yte omsorg til ungdommene. Noe som ville vært interessant for undersøkelsen, er hvor ofte og når de ansatte skriver avvik på voldshendelser utført av ungdommene på institusjonen. Dette er ikke gjort på grunn av oppgavens omfang og tiden man har til rådighet.

### 5.3 Avmakt som forståelsesramme

I denne delen vil jeg diskutere de funn som er knyttet opp mot informantenes forståelse av årsaker til ungdomsvold.

Relasjonen mellom ungdommene og miljøterapeutene på barnevernsinstitusjonene representerer et tydelig asymmetrisk maktforhold (Kojan & Christiansen, 2016).

En informant påpeker at muligheten de har til å "styre" ungdommens hverdag, kan gjøre det vanskelig å komme i kontakt med dem, selv om de ikke har bestemt noe spesielt over dem. Miljøterapeutene kan ta avgjørelser og beslutninger som påvirker ungdommenes handlingsvalg. En annen informant beskriver at muligheten de har til å utøve makt, som i å ta fra dem mobilen og bestemme over innetid, kan gjøre ungdommene irriterte og sinte, og i verste fall gjøre at de utøver vold. Dersom ungdommen blir fratatt tilgangen på mobilen, kan ungdommen føle på frihetsberøvelse. Dette kan ses i lys av hva Max Weber definerer makt som, der den som sitter med makten i en relasjon, har muligheten til å begrense den andres frihet. Den enes overmakt påvirker den andres handlinger (Lillevik & Øien, 2019, s. 15). Ifølge Weber er makt et tilstedeværende fenomen i alle sosiale relasjoner, fordi det alltid vil finnes en mulighet til å utøve makt. Weber forklarer at muligheten til maktbruk, er en form for makt i seg selv (Lillevik & Øien, 2019, s. 15). Hansen & Solem (2017, s. 144) støtter dette. De beskriver at vissheten om at makt kan benyttes er i seg selv maktbruk. Det vil derfor alltid eksistere et maktforhold mellom partene i en relasjon. Det at miljøterapeutene har mulighet til å frarøve ungdommene mobilen, uten å nødvendigvis gjøre det, er i henhold til hva både Weber, og Hansen & Solem beskriver maktbruk som.

Et overordnet funn viser at ungdommene kjenner på avmaktsfølelse når det kommer til det asymmetriske maktforholdet mellom ungdommene og miljøterapeutene, som igjen kan resultere i vold. Informantenes refleksjoner tyder på bevissthet rundt det asymmetriske maktforholdet mellom dem og ungdommene. Samtlige av informantene nevner maktskjevhet, og at det er noe de har fokus på sin arbeidsplass. Informantene beskriver at ungdommene føler på avmakt, og at avmaktsfølelsen kan springe ut fra vissheten om personalets makt, de institusjonelle rammene, traumer, lite forutsigbarhet, oversikt, kontroll, beskyttelse, trygghet, innflytelse og påvirkningsmuligheter.

Fire av informantene nevner at medvirkning er en viktig faktor i jobben med å jevne ut det asymmetriske maktforholdet. Dette gjør de blant annet ved å gi ungdommene medvirkning i



avgjørelser og beslutninger som skal tas på vegne av dem. Med medvirkning menes at ungdommene får delta aktivt i avgjørelser og valg som omhandler dem. Å redusere maktskjevheten kan derfor ha stor effekt, ettersom liten makt ikke trenger å være det samme som avmakt (Hernes, 1975, s. 133). En informant forteller at dersom ungdommen får muligheten til å medvirke, kan de føle på økt motivasjon og engasjement. Dette er i tråd med hva Hernes (1975, s. 133) sier om medvirkning, hvor reelle muligheter for medvirkning kan føre til økt følelse av engasjement og tilhørighet, som igjen vil redusere opplevelsen av avmakt. På den måten bidrar miljøterapeutene til å gjeninnføre autonomi og makt hos ungdommene. I faglitteraturen kalles dette gjerne for empowerment, og kan oversettes til myndiggjøring på norsk. Begrepet vektlegger å mobilisere og styrke personers egne krefter, samt å nøytralisere krefter som forårsaker avmakt (Almås et al. 2018, s.51).

Informantene påpeker videre at dersom ungdommene ikke får medvirket eller ikke forstår meningen bak avgjørelser som blir tatt kan det resultere i at ungdommene føler seg små og maktesløse, som igjen kan resultere i truende og voldelig atferd. Dette kan ses i lys av hva Isdal (2020, s. 105) argumentere for, at vold må forstås som «... *en reaksjon på og mestring av avmakt. Vold blir makt for botemiddel for avmakt*». Også Lillevik & Øien (2019, s. 27) beskriver at motsvaret til makt er avmakt. På den måten kan vold og trusler fra ungdommene på institusjon, betraktes som uttrykk for avmaktsfølelse. Volden blir et slags "svar" på avmaktsfølelsen de kjenner på, som gjør at de føler på makt og kontroll, samtidig som det blir et forsøk på å bevare selvrespekt og verdighet.

### 5.3.1 Institusjonelle rammer

Tre av informantene mener de institusjonelle rammene kan ses på som en årsak til volden.

Det ble for eksempel nevnt at regler, rammer og betingelser institusjonene og miljøterapeutene setter krav om, kan være en årsak til vold fra ungdommene.

Innetid og besøk av venner ble nevnt som eksempler, der ungdommene var uenige og kunne bli irritert og sinte over miljøterapeutenes beslutninger, som igjen kunne resultere i ulike voldstyper. Informantene mente at dette kunne øke ungdommenes følelse av avmakt, fordi det ble tatt beslutninger for dem og ikke med dem. På den måten blir vold en motmakt for avmaktsfølelsen ungdommene kjenner på, noe som samsvarer med hva Isdal argumenter at vold må forstås som (Isdal, 2020, s. 105).

### 5.3.2 Tidligere opplevde hendelser og traumer

Alle informantene har de samme erfaringene ved at relasjonen blir testet av ungdommene. Miljøterapeutene sier de forstår relasjonstesting, som til tider kan utspille seg i ulike typer vold og avvising, med bakgrunn i ungdommenes utrygghet, traumer og tidligere erfaringer i livet som vold, omsorgssvikt og brudd i nære relasjoner. Ungdommene tester miljøterapeutene for å "sjekke" om de er til å stole på, at de tåler dem og at de blir værende i situasjonen. Dette kan settes opp mot Webers teori om legitim makt (Engelstad, 2020, s. 26-27). Jeg tolker testingen av relasjon som et svar fra ungdommene i at de ikke aksepterer de ansattes makt og autoritet. Ut fra ungdommenes reaksjoner kan det tolkes at makten og autoriteten de ansatte besitter, vekker motforestilling. På den måten "sjekker" ungdommene de ansattes legitimitet, og tilliten blir satt på prøve.

En av miljøterapeutene forklarer at noen ungdommer er opptatte av å ta personalet på at de er betalt for den jobben de gjør. På den måten blir relasjonen testet for å se om den er ekte eller om personalet på institusjonen kun er der for fordi de får betalt for den. Informant 2 forklarer dette og påpeker at det ligger en ubalanse i makten.

*«... tror mange tenker at man er på jobb og får betalt for det. Det er noen ungdom som har sagt at «ja det sier du bare fordi du får betalt for det». Det stemmer jo ikke, man vil jo hjelpe de, men det ligger jo en ubalanse i makten bare der».*

På spørsmål om hva relasjonstesting gjør med informantene, beskriver de følelser av omsorgstrøtthet og likegyldighet til å skape gode relasjoner til ungdommene. Jeg tenker at informantenes omsorgstrøtthet og likegyldighet vil kunne forsterke den asymmetriske maktrelasjonen mellom miljøterapeutene og ungdommene. Dersom ungdommene blir møtt med slike følelser, kan det resultere i følelse av avmakt og maktesløshet. Ungdommene er avhengige av de ansatte på institusjonen. Hvordan personalet på institusjonen svarer på avhengigheten, er avgjørende for å bygge tillit og god relasjon. Dette vises også i Fafo-rapporten, der vold og trusler har stor påvirkning på arbeidsmiljøet. De viser til at en av fem som har blitt utsatt for vold på jobb, rapporterer om mistriksel i stor grad (Hagen & Svalund, 2019, s. 80). Dette støttes også av internasjonal undersøkelse gjort av Lamothe (2018), som viser til barnevernansatte som beskriver hvordan redsel og tretthet hindrer dem i å tilby klienter den medfølgende, og personlige omsorgen de trenger og forventer. Lamothe (2018, s. 318) påpeker at den følelsesmessige utmattelsen kan føre til at ansatte blir mindre følsomme,

og hardere mot klientene. Dette kan resultere i at ungdommene ikke får den hjelpen de trenger og har krav på, som igjen kan føre til mer aggresjon og frustrasjon. Samtlige av informantene oppgir at relasjonstesting er slitsom, psykisk krevende og stressende i perioder. Det går også ut over tålmodigheten, og de kan bli irritable og oppgitte.

Noe som ville vært interessant for undersøkelsen min hadde vært å gjennomføre deltagende observasjon. På den måten kunne jeg observert hvordan utmattelsen informantene beskriver, påvirker hvordan miljøterapeutene arbeider med ungdommene. Dette krever tid, samtidig som jeg kunne satt meg selv og de ansatte på barnevernsinstitusjonene i en uheldig situasjon. Funn i undersøkelsen viser ikke at informantene føler på angst, sjokk og sinne, slik studien til Littlechild (2005) viser. Informantene oppgir at de hele tiden er på vakt i slike situasjoner, noe som oppleves som utmattende over tid. Dette samsvarer med studiet til professor Littlechild (2005, s. 74), gjennomført i Storbritannia, hvor sosialarbeidere også oppgir at arbeidstilfredsheten reduseres og rapporteringen av psykiske plager øker, når vold og trusler øker på jobb.

## 5.4 Oppsummerende drøfting

Gode relasjoner kan ses på som selve grunnmuren i miljøterapi (Olkowska & Landmark (2016, s. 184). For de aller fleste av oss er dette helt selvsagte forutsetninger for en trygg oppvekst. Som presisert tidligere i oppgaven er allment aksepterte normer som omsorg, trygghet og stabilitet i oppveksten grunnleggende rettigheter som alle barn og unge har, og som er nedfelt i lovverk (bvl, 2021, §1-1). Undersøkelsen min viser derimot at vold og makt utfordrer relasjonsbygging i det miljøterapeutiske arbeidet på barnevernsinstitusjon.

I denne oppsummeringen vil jeg drøfte hvordan relasjonsbygging blir utfordret av makt og vold.

For det første er et av hovedfunnene, at de ansatte presiserer betydningen av gode relasjoner for å få til godt miljøterapeutisk arbeid. Det er ikke bare gode relasjoner mellom de ansatte og ungdommene som er sentrale for et godt arbeid, men også relasjonen mellom de ansatte og ledelsen. Tillit og trygghet kan betraktes som nøkkelbegreper for å bygge gode relasjoner (Røkenes & Hansen, 2019, s. 128). Undersøkelsen min viser at gode relasjoner, trygghet og tillit henger sammen, noe som er viktig for å kunne gi omsorg, men også ta imot omsorg.

Relasjonen mellom miljøterapeutene og ungdommene kan ses på som et sirkulært samspill, der de gjensidig påvirker hverandres trygghet og trivsel.

For det andre viser funn i undersøkelsen min at samtlige av informantene, sier at vold fremkommer som en naturlig del av arbeidshverdagen. Som tidligere nevnt i kap. 4.2, viser undersøkelsen at informantene har god kunnskap om vold, samtidig som jeg tolker at det finnes uklare grenser for hva de skal tåle og ikke tåle av vold på arbeidsplassen. Jeg tenker at informantene har høy terskel for vold, da de står i voldshendelser nesten daglig og anser vold som "en del av arbeidsplassen". Dette gjør at miljøterapeutene tåler å stå i mer vold over tid. Jeg tolker det som at terskelen for grensen for hva man de ikke skal tåle av ungdomsvold er forskjøvet, som igjen gjør det vanskelig for miljøterapeuten å yte god nok omsorg og bygge gode relasjoner til dem. Dette resulterer i mer avvisning og vold fra ungdommene, fordi de ikke får den tryggheten, omsorgen og stabiliteten de trenger.

Til slutt viser det tredje funnet at informantenes forståelse av årsaker til vold, er at ungdommene kjenner på avmakt i møte med institusjonslivet. Informantene ser på vold som et svar på avmakten de føler på, som gjør at ungdommene føler på makt og kontroll i øyeblikket, samtidig som det blir et forsøk på å bevare selvspekt og verdighet. Som et svar på utrygghet, tidligere opplevde hendelser og traumer, tester ungdommene relasjonen til de ansatte. Relasjonstesting kan blant annet utspille seg i vold. Denne type vold gjør at miljøterapeutene i undersøkelsen uttrykker at de kjenner på omsorgstrøtthet og likegyldighet til å skape gode relasjoner og yte god omsorg til ungdommene. Jeg tolker det som at ungdommene føler på en forsterkning av lite forståelse og det allerede asymmetriske forholdet mellom dem og miljøterapeutene, når de blir møtt av likegyldighet og omsorgstrøtte ansatte. På den måten får ikke ungdommene den hjelpen de trenger og har krav på, som igjen kan føre til mer frustrasjon og vold.

For å belyse det asymmetriske maktforholdet mellom de ansatte og ungdommene, vil jeg benytte meg av Webers teori om hvordan makt manifesterer seg i ulike typer relasjoner.

Weber mente at nettopp skjev maktfordeling var nødvendig for å få et stabilt samfunn og forutsigbarhet for sosialt liv. Han mente imidlertid at makten må legitimere seg for å fungere på en god måte (Engelstad, 2020, s. 54). Undersøkelsen min viser at autoriteten ansatte på barnevernsinstitusjon besitter, blir utfordret av ungdommene som er underlagt makten. Det kan tolkes som om ungdommene tviler på makten og tilliten til personalet. På

den måten aksepterer ikke ungdommene de midlene som benyttes i utøvelsen av makten, og den legitime makten og autoriteten anses ikke som rettmessig. Som vi har sett tidligere i oppgaven under kapittel 4.3, kan ungdommenes tvil på miljøterapeutenes makt og tillit komme av ulike årsaker. Følelse av avmakt, utrygghet, traumer, brudd i relasjoner er bare noen eksempler som er blitt nevnt av informantene.

For å øke de ansattes legitimitet og jevne ut det asymmetriske maktforholdet mellom de ansatte og ungdommene, trekker informantene fram medvirkning fra ungdommene som en viktig faktor. Samtlige av informantene forklarer at medvirkning spiller en viktig rolle på veien mot en god relasjon og tillit. På den måten bidrar miljøterapeutene til å gjeninnføre autonomi og makt hos ungdommene. Dette er i tråd med hva Hernes (1975, s. 133) sier om medvirkning, hvor reelle muligheter for medvirkning vil redusere opplevelsen av avmakt.

## 6 Avslutning

Denne masteroppgaven har undersøkt miljøterapeuters erfaring, opplevelse og forståelse av ungdomsvold på barnevernsinstitusjon. Oppgavens problemstilling er som følgende:

*Hvordan påvirker makt og vold relasjonsbygging i miljøterapeutisk arbeid?*

- De ansattes opplevelse og forståelse av ungdommer som utøver vold på barnevernsinstitusjon

For å besvare min problemstilling gjennomførte jeg fem individuelle semistrukturerte dybdeintervju med miljøterapeuter som jobber på fem ulike barnevernsinstitusjoner. Jeg har i tillegg benyttet meg av norske og internasjonale studier, samt teori om miljøterapi, vold, makt og avmakt for å besvare studiens problemstilling.

I min undersøkelse har jeg funnet tre hovedfunn. Det første funnet omhandler betydningen av gode relasjoner for å få til et godt miljøterapeutisk arbeid. Relasjonen til ungdommene kan ses på som et sirkulært samspill der personalet og ungdommene gjensidig påvirker hverandres trygghet. Hvor trygge ungdommene er på personalet, påvirker også hvor samarbeidsvillig og mottakelig de er for kommunikasjon. Dette ble sett i lys av Batesons kommunikasjonsteori, som hevder at man alltid vil være mest opptatt av forholdsaspektet når man kommuniserer (Ulleberg, 2004, s. 17-18).

Funnene viser videre at informantene synes det er vanskelig å yte god nok omsorg til ungdommene, når de utøver vold. På den måten kan informantene kjenne på avmaktsfølelse av å ikke kunne hjelpe noen som strever. Dette gjør at relasjonsbyggingen som anses som grunnmuren i miljøterapi (Olkowska & Landmark, 2016, s. 184) blir utfordret av vold. Undersøkelsen viser i tillegg betydningen av gode relasjoner til ledelse og kollega, som en viktig faktor for å føle seg trygg på jobb. Studien viser kollegastøtte som en erstatter for manglende oppfølging fra ledelse. Delingskulturen blant de ansatte blir påpekt som et viktig debrifingtiltak, noe som samsvarer med internasjonale studier gjort i England og Finland. Til slutt blir vikarbruk trukket fram som en "ond sirkel" der nye ansikt skaper utrygghet og uforutsigbarhet blant ungdommene, og ubalanse blant det faste personalet på institusjonen. Dette forsterker også ungdommens følelse av utrygghet, som igjen kan resultere i voldsutøvelse.

Det andre hovedfunnet viser at informantene har blitt utsatt for både fysisk, psykisk, materiell og latent vold av ungdommene. Studiet mitt viser at informantene anser vold tilnærmet som Per Isdal definerer vold som, hvor trusler blir sett på som psykisk vold (Isdal, 2020, s. 51). Videre viser undersøkelsen at informantene har flere erfaringer, samt opplevelser av ungdomsvold på barnevernsinstitusjoner. Vi har også sett at vold anses som en del av arbeidshverdagen, siden informantene står i voldsproblematikk nesten daglig. Dette resulterer i høy terskel for vold blant miljøterapeutene, og at grensen for hva de skal tåle og ikke tåle av vold er vanskelig å definere. Dette påpekes også i Fafo-rapporten (Hagen & Svalund, 2019). På den måten får ikke ungdommene den stabiliteten og beskyttelsen de trenger, som er i strid med bvl. § 1-1 (2021).

Det tredje og siste hovedfunnet viser til informantenes forståelse av årsaker til vold. I dette hovedfunnet har vi sett at ungdommenes følelse av avmakt kan ses på som en årsak til vold. Volden blir sett på som et "svar" fra ungdommene på avmaktsfølelsen de har. Ungdommens visshet om miljøterapeutenes mulighet til å utøve makt, kan forsterke ungdommenes følelse av avmakt, som igjen kan påvirke deres voldsutøvelse. Dette ses i lys av Max Webers teori om makt (Lillevik & Øien, 2014, s. 15), og støttes også av Hansen & Solem (2017, s. 144). Dette gjør at relasjonen mellom ungdom og miljøterapeut blir utfordret av makten de besitter. Institusjonelle rammer og tidligere opplevde hendelser, traumer og utrygghet blir også nevnt som en årsak til vold. Som et svar på ungdommens utrygghet har vi sett at ungdommene tester relasjonen til de ansatte for å "sjekke" om de er til å stole på, at de tåler dem og blir værende i situasjonen. Dette blir satt i lys av Webers teori om legitim makt. Denne relasjonstesting kan utspille seg i vold, noe som fører til at informantene kjenner på omsorgstrøtthet og likegyldighet til å skape gode relasjoner og yte god nok omsorg til ungdommene. Dette kan forsterke det allerede ujevne maktforholdet mellom ungdom og ansatt, som også resulterer i at ungdommene ikke får den hjelpen de trenger og har krav på. Dette vil igjen kunne føre til mer vold fra ungdommene. Til slutt har vi sett at medvirkning blir nevnt som en viktig faktor for å jevne ut det asymmetriske maktforholdet.

Min studie bekrefter tidligere forskningen i at relasjon mellom miljøterapi og ungdom er avgjørende for å skape en endring hos ungdommen. Videre viser studien min, i samsvar med tidligere forskning at institusjonsbarnevernet er en utsatt arbeidsplass for vold, og at vold anses som en del av jobben. Samtidig bekreftes det at det finnes en uklar grense og mangel på definisjoner for hva de ansatte på institusjonen skal og ikke skal tåle av vold. Til slutt

bekrefter min studie at ungdomsvold går ut over kulturen på arbeidsplassen i den grad at volden fører til at relasjonelle aspekter forsvinner i det miljøterapeutiske arbeidet.

På en side har vi sett at ungdommene kan kjenne på avmakt og maktesløshet i møte med institusjonshverdagen. På en annen side har vi sett at også miljøterapeutene som jobber på institusjonen kan kjenne på avmakt. Denne avmakten er et resultat av hva informantene opplever av ungdomsvold, som igjen fører til at miljøterapeutene kjenner på omsorgstrøtthet og likegyldighet til å skape gode relasjoner og yte omsorg til ungdommene.

Det rettes stadig oppmerksomhet i medier om hvor "normalt" ungdomsvold er på barnevernsinstitusjoner. I den forbindelse stiller jeg spørsmålstegn til hvorfor ikke forebygging, håndtering av ungdomsvold og ansattes helse er i mer fokus. Hvem skal hjelpe når hjelperen sier opp, eller sykemelder seg, og dette blir et stadig tilbakevendende problem?



## Litteraturliste

Alink, L. R. A., Euser, S., Bakermans-Kranenburg, M. J., & van IJzendoorn, M. H. (2014). *A Challenging Job: Physical and Sexual Violence Towards Group Workers in Youth Residential Care*. *Child & Youth Care Forum*, 43 (2), 243–250.

Almås, S. H., Vasset, F. & Ødegård, A. (Red), (2018). *Tverrprofesjonell samarbeidslæring*. Fagbokforlaget.

Alnes, J. H. (2022, 8. april). *Martin Heidegger*. SNL. [https://snl.no/Martin\\_Heidegger](https://snl.no/Martin_Heidegger)

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_1#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1)

Arbeidstilsynet (2016). *KOMPASS-Tema: Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv - En oversikt basert på hendelser meldt til Arbeidstilsynet*. <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-temarapporter/2016/kompass-tema-nr-1-2016-dodsfall-og-personskader-som-folge-av-vold-og-trusler-i-norsk-landbasert-arbeidsliv.pdf>

Arbeidstilsynet (u.å.). *Vold og trusler på arbeidsplassen*.

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/vold-og-trusler/>

Barnevernsloven. (2021). *Lov om barnevern*. (LOV-2021-06-18-97). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-97>

Baugerud, G. (2019). *Barnevernet som arbeidsplass: en kilde til jobbtilfredsstillelse eller stressrelaterte belastninger?* Tidsskriftet Norges barnevern, 230-245. doi: <https://doi.org/10.18261/ISSN.1891-1838-2019-04-03>

Bunkholdt, V. & Kvaran, I. (2015). *Kunnskap og kompetanse i barnevernsarbeid*. Gyldendal akademiske Forlag.

Bufdir (u.å). *Barnevernsinstitusjonene*. <https://www.bufdir.no/barnevern/institusjoner/>

Dalland, O. (2015). *Metode og oppgaveskriving* (5. utg.). Gyldendal Norsk Forlag.

- Engelstad, F. (2020). *Hva er makt*. Universitetsforlaget.
- FO (u.å.). *FO (Fellesorganisasjon)* <https://www.fo.no/om-fo/>
- Hansen, R. & Solem, M-B. (Red.), (2017). *Sosialt arbeid*. Gyldendal
- Hernes, G. (1975). *Makt og avmakt: en begrepsanalyse: et utgangspunkt for kartlegging av de faktiske maktforhold i det norske samfunn*. Universitetsforlaget.
- Hagen, I. M. & Svalund, J. (2019). *Vold, trusler og trakassering i helse- og sosial sektoren* (Fafø-rapport 2019/32). <https://www.fafø.no/images/pub/2019/20729.pdf>
- Isdal, P. (2020). *Meningen med volden* (2. utg.). Kommuneforlaget.
- Johannesen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori?: Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget.
- Kojan, H. B. & Christiansen, Ø. (Red.), (2016). *Beslutninger i barnevernet*. Universitetsforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademisk.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2021). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Norsk Forlag.
- Lamothe, J., Couvrette, A., Lebrun, G., Yale-Soulière, G., Roy, C., Guay, S., & Geoffrion, S. (2018). Violence against child protection workers: A study of workers' experiences, attributions, and coping strategies. *Child Abuse & Neglect*, 308-321. doi: <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.04.027>
- Lillevik, O. G. & Øien, L. (2019). *Miljøterapeutisk arbeid i møte med vold og aggresjon*. Gyldendal Norsk Forlag.
- Lillevik, O. G., Landmark, B. & Stokvold, Ø. (Red.), (2020). *Miljøterapi i barnevernsinstitusjoner: Juridiske, teoretiske og praktiske perspektiver*. Fagbokforlaget.

Littlechild, B. (2005). *The Stresses Arising from Violence, Threats and Aggression Against Child Protection Social Workers*. *Journal of Social Work*, 5 (1), s. 61-82. doi:  
<https://doi.org/10.1177/1468017305051240>

Lorentzen, P., Pettersen, M. & Myhrer-Næss, P. (Red), (2018). *Samværets praksis. Bidrag til en relasjonell tilnærming i miljøterapi*. Universitetsforlaget

Lorås, L., Christiansen, J. C. V. & Lindeman, S. (2021). *Systemisk, sosialkonstruksjonisme og meningskoordinering som perspektiver på kommunikasjon*. I Lorås, L. & Christiansen J. C. V. (Red.). (2021). *Samtaler i relasjonelt arbeid* (s. 19-32). Fagbokforlaget.

Malterud, K. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. (4.utg.). Universitetsforlaget.

Nielsen, M. B., Parveen, S. & Finne, L. B. (2023). *Forekomst av vold, trusler og netthets mot barnevernsansatte*.

*Tidsskriftet Norges Barnevern*, 206 - 223 <https://doi.org/10.18261/tnb.100.4.2>

Nkvts. (u.å.). *Vold og overgrep*. <https://www.nkvts.no/tema/vold-og-overgrep-i-naere-relasjoner/>

Norvoll, R. (2019). *Makt og avmakt*. (Red), *Mellom mennesker og samfunn*: (utg. 3, s. 74-104). Gyldendal Forlag.

NOU 2012: 5. (2012). *Bedre beskyttelse av barns utvikling*. Barne- og familiedepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-5/id671400/?ch=5>

Odland, A. M. (2021). *Hadde vi vært et vanlig hjem, ville vi blitt meldt til barnevernet, sier tidligere ansatt på barnevernsinstitusjon*. Fontene. <https://fontene.no/nyheter/-hadde-vi-vart-et-vanlig-hjem-ville-vi-blitt-meldt-til-barnevernet-sier-tidligere-ansatt-pa-barnevernsinstitusjon-6.47.774209.1f72d0e696>

Odland, A. M. & Lomedia, A. (2024). *Ansatte slått ned på barnevernsinstitusjon: - Helt forferdelig*. Fontene. <https://fontene.no/nyheter/ansatt-slatt-ned-pa-barnevernsinstitusjon--helt-forferdelig-6.47.1032548.4e34ff4100>

Olkowska, A. & Landmark, B. (2016). *Miljøterapi. Prinsipper, perspektiver og praksis*. Fagbokforlaget.

Prop. 133 L (2020-2021). *Lov om barnevern (barnevernsloven) og lov om endringer i barnevernloven*. Barne- og familiedepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/f325e4de00fb472f85a7a2b94124f531/no/pdfs/prp202020210133000dddpdfs.pdf>

Rollins, W. (2019). *Social worker- Client Relationships: Social worker perspectives*. Ep\_39834Final\_for\_publication\_sub21August\_2019WR.pdf; (vu.edu.au)

Røkenes, O. H. & Hanssen, P. H. (2019). *Bære eller bryte*. Fagbokforlaget.

Smith, Y., Colletta, L., & Bender, A. E. (2017). *Client Violence Against Youth Care Workers: Findings of an Exploratory Study of Workforce Issues in Residential Treatment: Journal of Interpersonal Violence*, 36 (5-6), 1-25.

Skau, G. (2013). *Mellom makt og hjelp- om det flertydige forholdet mellom klient og hjelper* (4. utg.). Universitetsforlaget.

Sousa, S., Silva, I., Veloso, A., Tzafrir, S., & Enosh, G. (2014). *Client's violence toward social workers. TÉKHNE-Review of Applied Management Studies*, 12 (1), s. 69 - 78. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.01.006>

Svendsen, L, F, H. (2020, 17. juni). *Edmund Husserl*. SNL. [https://snl.no/Edmund\\_Husserl](https://snl.no/Edmund_Husserl)

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.

Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal Akademisk Forlag.

Ulleberg, I. (2004). *Kommunikasjon og veiledning: En innføring i Gregory Batesons kommunikasjonssteori - med historier fra veiledningspraksis*. Universitetsforlaget.

Weber, M. (1992). *Makt og byråkrati – essays om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*. Gyldendal.

Wærness, H. L. (2023). *Vold og trusler i arbeidslivet er aldri en privatsak!* Fontene.  
<https://fontene.no/debatt/vold-og-trusler-i-arbeidslivet-er-aldri-en-privatsak-6.47.929637.415dac758c>



## Vedlegg 2 – Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

### Vil du delta i forskningsprosjektet:

Miljøterapeuters opplevelse og forståelse av vold og trusler på ungdomsinstitusjon.

#### Formålet med prosjektet:

Dette er et spørsmål til deg om du vil delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å:

- Gi økt oppmerksomhet rundt ansattes opplevelse og forståelse av vold og trusler av ungdom på institusjon. Samtidig ønsker jeg å rette fokus på hvordan ansatte blir ivaretatt og fulgt opp på arbeidsplassen, etter at de har vært utsatt for vold og trusler.
- Problemstillingen for forskningsprosjektet er som følgende:

*Hvilken forståelse og opplevelse har miljøterapeuter overfor ungdommer som utøver vold og trusler på ungdomsinstitusjon?*

#### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universiteter i Tromsø er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

#### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi:

- Du har bachelor i barnevern, sosialt arbeid, sykepleie eller vernepleie.
- Du jobber på en ungdomsinstitusjon.
- Det er totalt 8 stykker som får denne henvendelsen.

#### Hva innebærer det for deg å delta?

- Jeg vil bruke intervju for å samle inn data.
- Gjennom intervjuene vil jeg samle inn navn, kontaktopplysninger og bakgrunnsopplysninger.
- Disse opplysningene vil bli registrert gjennom lydopptak.

#### Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

#### Kort om personvern

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålet vi har fortalt om i dette skrevet. Vi

behandler personopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Du kan lese mer om personvern på neste side.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig: Nina Hermansen

### **Utdypende om personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

- Det er kun jeg som student og veileder/prosjektansvarlig, Nina Hermansen, som vil ha tilgang til dine personopplysninger.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.
- Du som deltaker vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Uit har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

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

- å be om innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende,
- å få slettet personopplysninger om deg,
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Vi vil gi deg en begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes 1. juni 2024.

Opplysningene vil da slettes.

### **Spørsmål**

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

- Nina Hermansen. E-post: [nina.hermansen@uit.no](mailto:nina.hermansen@uit.no). Tlf: 99241655
- Vårt personvernombud: Annikken Steinbakk. E-post: [personvernombud@uit.no](mailto:personvernombud@uit.no). Tlf: 77 64 69 52

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på e-post: [personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no), eller på telefon: 73 98 40 40.



## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Miljøterapeuters opplevelse og forståelse av vold og trusler på ungdomsinstitusjon», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta på intervju
- at mine personopplysninger, som er nødvendige for forskningsprosjektet, innhentes og lagres på en forsvarlig måte.

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

-----

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 3 – Intervjuguide

### Bakgrunnsopplysninger:

- Hvor gammel er du?
- Hvilken utdanning har du?
- Hvor lenge har du jobbet på barnevernsinstitusjon?
- Har du opplevd vold og trusler på jobb?

### Tema 1: Opplevelse av vold og trusler

- Hva legger du i betegnelsen vold? og vold på arbeidsplassen?
- Hvilke erfaringer og opplevelser har du med vold og trusler fra ungdommer? Vet du om andre på arbeidsplassen som har blitt utsatt for det?
- Kan du fortelle om en konkret situasjon der du ble utsatt for vold/trussel?
  - Hvordan påvirket dette deg?
  - Hvordan mestrer du slike belastninger? Har du noen spesielle strategier for å mestre det?
- 
- Hvordan jobber dere med ungdommer som utøver vold/trusler?
- Hvordan opplever du det å skape gode relasjoner til ungdommer som utøver vold og trusler? og hvordan påvirker det relasjonen?

### Tema 2: Ivaretagelse/oppfølging etter vold og trusler

- Føler du deg ivaretatt av arbeidsplassen etter vold og trusler?
- Har arbeidsplassen din noen tiltak for å forebygge eller eventuelt redusere belastninger i jobben?
  - Når blir disse tiltakene eventuelt iverksatt?
  - Opplever du disse tiltakene som nyttige? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hva gjør at du enda står i dette yrket?

### Tema 3: Ansattes forståelse av hva som utløser vold og trusler

- På hvilken måte forstår du ungdomsvolden og truslene?
- Hva tror du er årsaken til at ungdommer utøver vold og trusler?

