



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

SAB390

Predefinert informasjon

Startdato:	03-05-2023 09:00 CEST	Termin:	2023 VÅR
Slutt dato:	15-05-2023 14:00 CEST	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave		
Flowkode:	203 SAB390 1 O 2023 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	274
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Tittel *:	Har jeg uddannet mig til en sygemelding?
Antall ord *:	7993

Sett hake dersom Ja
besvarelsen kan brukes
som eksempel i
undervisning?:

Egenerklæring *: Ja
Inneholder besvarelsen Nei
konfidensielt
materiale?:

Jeg bekrefter at jeg har Ja
registrert
oppgavetittelen på
norsk og engelsk i
StudentWeb og vet at
denne vil stå på
uitnemålet mitt *:

Gruppe

Gruppenavn:	(Anonymisert)
Gruppenummer:	35
Andre medlemmer i gruppen:	Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei



BACHELOROPPGAVE

Har jeg uddannet mig til en sygemelding?

Can my choice of education make me
sick?

Kandidatnr. 274

Emne: SAB390 Bacheloroppgave

Fakultet: Helse – og sosialvitenskap

Bachelorstudium: Sosialt arbeid

Antall ord: 7993

Innleveringsdato: 15.05.2023

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Abstract

Working under stressful conditions with people in vulnerable situations characterizes social work. These conditions can have an impact on the social workers health and for some social workers the result is burnout. This bachelor thesis aims to examine how to prevent burnout among social workers by using both individual coping strategies and coping strategies offered by the organization. This paper also makes use of systematic theory as a theoretic framework to investigate how different systems can play an important role in preventing burnout from happen.

The method used in this paper is systematic literature review and based on a thoroughly searching process from different databases, four papers were identified as relevant to examine the research question. The use of thematic analysis identified three themes: when the light stops burning, my health is my responsibility and having a good working environment is a good investment.

Findings indicate that burnout among social workers can be explained by personal character, workload, lack of support, bad working environment, and work-family conflict. Possible individual coping strategies mentioned in this paper are boundaries and personal self-care whereas organizational coping strategies include job satisfaction, supervision, and social support.

In response to the research question the use of systematic theory in this study emphasizes how a combination of many different factors creates ideal opportunities for preventing burnout among social workers. Both individual and organizational factors are important and a combination of both can make the social worker more resilient towards developing burnout.

Indholdsfortegnelse

Abstract	2
1. Indledning	5
1.1 Faren for udbrændthed i socialt arbejde	5
1.2 Præsentation af problemstillingen.....	6
1.3 Begrebsafklaring og afgrænsning.....	7
1.4 Forforståelse og hermeneutik.....	8
1.5 Opgavens struktur	9
2. Teori	9
2.1 Udbrændthed	9
2.2 Mestringsstrategier	10
2.3 Systemteori	11
3. Metode	12
3.1 Valg af metode	12
3.2 Litteraturstudie	12
3.3 Søgeprocessen.....	13
3.3.1 Litteraturhierarki	14
3.3.2 Inklusions - og eksklusionskriterier.....	14
3.4 Screeningproces	15
3.5 Kritisk vurdering	16

3.6 Temaanalyse.....	18
4. Præsentation af empiri og diskussion.....	19
4.1 Når lyset brænder ud.....	19
4.1.1 Individuelle egenskaber	19
4.1.2 Arbejds mængden skaber en følelse af utilstrækkelighed	20
4.1.3 Arbejdskultur og manglende støtte.....	21
4.1.4 Konflikt mellem arbejdsliv og familieliv.....	21
4.2 Min helse er mit ansvar	22
4.2.1 Sætte grænser	23
4.2.2 Selv ivaretagelse	24
4.3 Et godt arbejdsmiljø er en god investering	25
4.3.1 Arbejdstilfredshed	25
4.3.2 Vejledning og social støtte.....	26
5. Så har jeg uddannet mig til en sygemelding?	28
6. Litteraturliste	29
Vedlæg.....	33
Vedlæg 1 Søgehistorik.....	33
Vedlæg 2 Opsummering af udvalgt litteratur	35

1. Indledning

Efter snart endt uddannelse, ser jeg frem til at komme ud i arbejdslivet og bruge af mine kundskaber og færdigheder til at udføre et godt socialfagligt arbejde, som jeg kan være stolt af. Som så mange andre, har jeg valgt socialt arbejde, fordi jeg har et genuint ønske om at bidrage til at andre mennesker skal få et bedre liv, og fordi det er vigtigt for mig at have et meningsfyldt arbejde. Samtidig er det heller ikke en hemmelighed, at socialt arbejde er et yrke som kan opleves som krævende, og som bl.a. er præget af New Public Management og dermed høje krav til fx målopnåelse og effektivitet (Djupvik og Eikås, 2016, s.131). Hvis man da i tillæg trækker ind de mange stærke indtryk og belastninger, som møder socialarbejderen ved at arbejde med udsatte grupper i samfundet, så bliver det for mig tydeligt, at mit valg af yrke kan få helsemæssige konsekvenser. Derfor har også et spørgsmål jævnligt hjemsøgt mig i løbet af uddannelsen. Har jeg uddannet mig til en sygemelding? Da jeg tidligere har erfaret konsekvenserne af at blive udbrændt, er det en bekymring som fylder, nu når jeg snart skal ud i arbejdslivet. Derfor er det også blevet tema for min bacheloropgave.

1.1 Faren for udbrændthed i socialt arbejde

I socialt arbejde bruger vi os selv som værktøj i møde med mennesker i krævende livssituation, og derfor er også fokus på socialarbejderens helse vigtig for at sikre, at vi kan gøre et godt socialfagligt arbejde. Kravet om at producere gode tal og overkomme store arbejdsområder kan være en trussel mod socialarbejderens helse, og i værste fald kan det føre til udbrændthed. Ifølge Isdal (2017, s. 20) vil det altid være et samspil mellem flere faktorer som gør, at man bliver syg af sit arbejde så som arbejdets art, rammerne vi udøver arbejdet indenfor og egenskaber hos hjælperen. Derudover påpeger Isdal (2017, s. 21) også, at udviklingen med New Public Management antagelig skaber vilkår som vil resultere i flere belastningslidelser og mere udbrændthed.

Et svensk studie viser, at socialarbejdere føler sig nødsaget til at tage i brug overlevelsestrategier for at modstå arbejdspresset, som går på bekostning af det faglige arbejde (Astvik, Melin og Allvin, 2014, s. 52). I tillæg skriver Odland (2023) i en artikel nylig publiceret i Fontene om stor tilslutning til en fagkonference arrangeret af FO Vestland om emotionelt arbejde, forebyggelse af sygefravær og omsorgstræthed. Mange ansatte er

optaget af hvordan de kan "overleve" i sit arbejde i en krævende arbejdshverdag. Det viser behovet for fokus på socialarbejderens helse. Her er også et centralt spørgsmål, hvem som har ansvaret for at sikre god helse og forebygge udbændthed hos socialarbejderen.

Ifølge arbejdsmiljøloven (2005, §1-1) har arbejdsgiveren bl.a. ansvar for at sikre et arbejdsmiljø som giver grundlag for en helsefremmende og meningsfuld arbejdsituation, og som giver fuld tryghed mod fysiske og psykiske skadevirkninger. I tillæg så har også arbejdstager ifølge arbejdsmiljøloven (2005, §2-3) en medvirkningspligt, som bl.a. betyder en pligt til at følge gældende rutiner for at sikre et trygt arbejdsmiljø eller melde fra om uhensigtsmæssige forhold. Der er derfor mange interessante nuancer indenfor dette tema om både ansvarsforhold samt hvordan man kan forhindre, at socialarbejderen bliver udbændt. Disse nuancer ønsker jeg at undersøge ud fra min valgte problemstilling.

1.2 Præsentation af problemstillingen

Som allerede nævnt, så er vores arbejde som socialarbejdere præget af højt arbejdspress og krav om effektivitet. Derfor er det også de rammer jeg må forvente møder mig, når jeg skal ud i arbejdslivet. Jeg ønsker derfor at fokusere på hvordan man kan møde risikoen for at blive udbændt indenfor disse rammer, og hvilke tiltag som kan forebygge udbændthed. Derfor vil jeg arbejde ud fra følgende problemstilling:

- ***Hvordan kan man forebygge udbændthed blandt socialarbejdere?***

For at svare fyldestgørende på problemstillingen, har jeg udarbejdet følgende forskningsspørgsmål:

Forskningsspørgsmål

- Hvilke faktorer bidrager til udbændthed hos socialarbejderen?
- Hvilke faktorer kan forebygge udbændthed på individniveau?
- Hvilke faktorer kan forebygge udbændthed på et organisatorisk niveau?

1.3 Begrebsafklaring og afgrænsning

Socialarbejder: Socialt arbejde er en profession, hvor socialarbejderen anvender forskellige former for kundskab og færdigheder til at udøve faget i praksis. Det er et fag som foregår på mange arenaer, og målet er at hjælpe mennesker i vanskelige livssituationer (Berg, Ellingsen, Levin og Kleppe, 2015, s. 19). I tillæg er også socialt arbejde en profession med en professionsetik som skal sikre etisk bevidsthed og gode handlingsvalg baseret på gode værdier (Fellesorganisasjonen, 2019, s. 3). Jeg har i denne opgave valgt at tage udgangspunkt i socialt arbejde generelt uden at begrænse til det ét felt. Det skyldes, at det kan være interessant at se om forekomsten og forebyggelsen af udbrændthed varierer indenfor forskellige arbejdsfelt samt for at få med flest mulige nuancer.

Udbrændthed: Til at beskrive hvordan vi påvirkes af belastninger knyttet til arbejde, er der i dag forskellige begreber så som: compassion fatigue, sekundærtraumatisering, vikarierende traumatisering og udbrændthed (Isdal, 2017, s. 148). Hvert begreb fokuserer på forskellige sider ved arbejdsbelastning, og jeg har valgt at tage udgangspunkt i udbrændthed.

Udbrændthed er ikke en sygdom eller en diagnose, men et yrkesfænomen som fokuserer på belastninger knyttet til arbejdssituationen. Der findes ingen entydig definition på udbrændthed, men ifølge Maslach, Schaufeli og Leiter (2001, s. 397) er udbrændthed en respons på kronisk følelsesmæssig- og mellemmenneskelige stress som kan knyttes til den konkrete arbejdskontekst. I tillæg definerer Maslach et al. (2001, s.397) responsen på udbrændthed ud fra 3 dimensioner: udmattelse, kynisme og en følelse af utilstrækkelighed. Disse 3 dimensioner beskriver, hvordan udbrændthed kommer til udtryk hos den enkelte og vil yderligere uddybes i teoridelen.

Forebygge: Med forebyggelse i denne opgave ønsker jeg at se på tiltag som kan styrke socialarbejderens modstandskraft mod udbrændthed. Hensigten med tiltagene bliver dermed at undgå udviklingen af udbrændthed. Fokus vil være på både individuelle – og organisatoriske faktorer. Det betyder, at jeg vil undersøge både hvordan socialarbejderen selv kan forebygge udbrændthed, samt hvordan organisationen kan bidrage til forebyggelse af udbrændthed. Jeg ønsker at inddrage begge aspekter for at få et større helhedsbillede i besvarelsen af problemstillingen

1.4 Forforståelse og hermeneutik

Som en del af opgaven ønsker jeg at bruge hermeneutik som mit videnskabsteoretiske udgangspunkt. Her vil jeg igennem fortolkning af empirien skabe en ny mening, indsigt og forståelse af tema. Som en del af hermeneutikken er egen forforståelse central.

Forforståelse kan ses på som de briller vi altid har på os og som farver alt vi ser og er bl.a. påvirket af individuelle erfaringer (Røkenes og Hanssen, 2012, s.153). Da jeg allerede har haft erfaring med at være udrændt, har jeg min egen forforståelse af hvordan udrændthed påvirker os som mennesker, og hvilke tiltag som kan forebygge udrændthed. I tillæg så består min forforståelse også af en relativ stor skeptisk til det nuværende system og rammerne socialarbejderen arbejder indenfor, hvilket kan skyldes en indre bekymring for at blive udrændt igen. Omvendt så var jeg i praksis på en institution for psykisk helsevern og fik indtryk af en arbejdshverdag som periodevis var travl, men hvor der også var tid til at puste imellem arbejdsopgaverne. Det kan derfor være min bekymring er større end de faktiske forhold. Den forståelseshorisont som jeg netop har beskrevet, tager jeg med mig ind i egen forskning. Jeg må derfor være bevidst hvilken betydning af egen forforståelse har for fortolkningen af indsamlet empiri, samtidig som jeg også ønsker at udvide egen forståelseshorisont baseret på min nye kundskab. Udvidelse af egen forståelseshorisont kan knyttes til den hermeneutiske cirkel.

Ifølge Grønmo (2016. s. 394) gennemføres hermeneutisk analyse gennem en pendel mellem forståelse og forforståelse og mellem delforståelse og helforståelse. Jeg ønsker at øge egen forståelseshorisont indenfor dette tema ved at bevæge mig mellem del og helhed, som også kan kaldes for den hermeneutiske cirkel (Jessen, 2021, s. 86). Her starter min forskning med et helhetlig udgangspunkt ud fra egen forforståelse af tema som beskrevet ovenfor. Derefter skal jeg dykke ned i og undersøge enkeltdelen for til slut at sætte de sammen i en ny helhed og ny forståelse. På den måde kan jeg se om og hvordan min empiriske forskning har givet mig ny indsigt og ny forforståelse. Måske er ikke problematikken så dystert, som min forforståelse tilsiger nu. Det vil forskning og bearbejdning af empiri af vise.

1.5 Opgavens struktur

Det efterfølgende afsnit vil bestå af relevant teori knyttet til udbrændthed, mestringsstrategier og systemteori. Efter teoridelen kommer en redegørelse af anvendt metode og kritisk vurdering af udvalgt litteratur. Derefter vil temaanalyse som analysemetode beskrives og videre vil artikelfund præsenteres som en del af diskussion. I diskussionen vil empirien diskuteres i lyset af systemteori samt andet relevant teori. Opgaven afsluttes med en opsummering som besvarelse på problemstillingen.

2. Teori

I denne del vil jeg fremhæve teori som har relevans for hvordan man kan forebygge udbrændthed. Jeg har valgt teori som kan give en forståelse af hvad udbrændthed er og hvordan det opstår. I tillæg har jeg teori som omhandler mestringsstrategier som kan bruges i møde med belastninger på arbejdspladsen. Til slut vil teoridelen bestå af systemteori. Systemteori skal videre bruges i diskussionen som et rammeværk til at undersøge systemernes betydning for forebyggelsen af udbrændthed.

2.1 Udbrændthed

Begrebet udbrændthed blev første gang brugt på 1970-tallet af den amerikanske psykolog Herbert Freudenberger til at beskrive, hvordan mennesker indenfor hjælpeyrket blev påvirket af sit arbejde (Maslach et al., 2001, s. 399). Begrebet har derefter udviklet sig op igennem årene og ifølge Maslach et al. (2001, s. 397) er udbrændthed, som nævnt indledningsvis, en respons på kronisk følelsesmæssig- og mellemmenneskelige stress som kan knyttes til den konkrete arbejdskontekst. Responsen kan defineres ud fra 3 dimensioner: udmattelse, kynisme og følelsen af utilstrækkelighed. Udmattelse er den respons som flest mennesker giver udtryk for, når de oplever at blive udbrændt, mens kynisme og følelsen af utilstrækkelighed i større grad er knyttet til hvordan udbrændthed påvirker personens forhold til sit arbejde (Maslach et al., 2001, s.403). Kynismen karakteriseres også som depersonalisering, hvilke indebærer, at man distancerer sig fra sine brugere ved at betragte de mere som objekter for at gøre forholdet til brugerne mindre krævende (Maslach et al.,

2001, s. 403). Den tredje dimension utilstrækkelighed kan ses som en konsekvens af de to andre dimensioner ved at man får en følelse af at være mindre effektiv i sit arbejde samt en følelse af ikke længere at strække til (Maslach et al., 2001, s. 403). Man kan med andre ord sige at udbrændthed er en metafor for et lys som slutter at brænde, når lyset ikke længere har tilstrækkelig tilgang på ressourcer. Dermed bliver udbrændthed en udmattelse af den ansattes kapacitet til at opretholde en intens involvering i sit arbejde, som videre påvirker den ansattes evnen til at udføre et meningsfyldt stykke arbejde (Schaufeli, Leiter og Maslach, 2009, s. 205).

Udbrændthed opstår, når der er et misforhold mellem de krav den ansatte stilles overfor og de ressourcer, den ansatte har til rådighed for at indfri dem (Bang, 2002, s.43). Maslach og Leiter (1997, citeret i Maslach et al., 2001, s. 413) har formuleret en model, som beskriver, hvordan graden af mismatch mellem den ansatte og 6 faktorer i arbejdsmiljøet har betydning for udviklingen af udbrændthed. Disse seks faktorer er: arbejdsmængde, graden af kontrol over egne arbejdsopgaver, manglende anerkendelse for det arbejde man gør både økonomisk og socialt, arbejdsmiljøet og social støtte, retfærdighed og respekt på arbejdspladsen og når egne værdier kolliderer med organisationens værdier. Graden af mismatch mellem den ansatte og disse faktorer beskriver mekanismer i organisationen som kan forklare udbrændthed. Individuelle faktorer kan også bidrage til udbrændthed. Her nævner Maslach et al. (2001, s.409) demografiske variabler (alder/uddannelse/køn), personlige karaktertræk og arbejdsattitude.

2.2 Mestringsstrategier

Harris (2016, s. 315) skriver om mestring knyttet til helsefremmende arbejde og nævner, at man i arbejdslivet ofte skiller mellem tiltag på person – og organisationsniveau eller et samspil mellem disse. Tiltag på individniveau har som formål at give den ansatte kundskab og færdigheder, så de kan mestre stressbelastningerne, som arbejdslivet medfører. Det kan være kursus i afspænding og meditation eller fysisk aktivitet (Harris, 2016, s. 316). Tiltag på organisatorisk niveau retter sig mod faktorer ved arbejdsmiljøet som kan være belastende som fx ensidige arbejdsopgaver eller arbejdstider. Her kan et tiltag være at lave tilpasninger til den enkelte. Til slut er tiltag som involverer interaktion mellem person og organisation, og

de retter sig mod samhandlingsprocesser og beslutninger. Det kan være kollegastøtte eller større autonomi i beslutningsprocesser (Harris, 2016, s. 316).

Et andet vigtigt redskab til mestring og bearbejdelse af belastninger fra arbejdslivet er supervision også kaldet vejledning. Bang (2002, s. 111) omtaler supervision som den mest gunstige metode til både tankemæssig og følelsesmæssig at bearbejde de stressfyldte påvirkninger fra arbejdet, og supervision har vigtige funktioner som faglig udvikling og støtte. Ifølge Killén (2017 s.32;114) kan vejledning hindre brugen af mindre hensigtsmæssige overlevelsestrategier, og hun præciserer vigtigheden af at vejlederen registrerer tidlige signaler og sammen med den vejledet finder frem til måder at ændre arbejdssituationen på. Opsummeret så er det ifølge Harris (2016, s. 319), når de ansatte forventer, at de har tilgang på tilstrækkelige ressourcer til at håndtere krævende situationer, at belastningen medfører kortvarig stressreaktion. Omvendt hvis den ansatte oplever håbløshed uden tilgang på tilstrækkelige ressourcer, så vil det kunne føre til en vedvarende stressreaktion.

2.3 Systemteori

Systemteori handler om at forstå dynamikken i de forskellige systemer, som mennesker indgår i. Det kan være systemer som familie, arbejdsplads, skole og fritid (Hutchinson og Oltedal, 2017, s. 137). Ved at studere hvordan systemer og menneskene i systemerne samhandler med hinanden både inde i et system og imellem systemer, er det muligt bedre at forstå, hvordan mennesker påvirkes af de miljøer, de indgår i (Payne, 2020 s. 225). Det giver anledning til at se, hvordan helheden påvirker det enkelte menneske, og målet er at identificere flere mulige årsager til hvorfor noget sker. Det kaldes også for cirkulær årsagsforklaring (Hutchinson og Oltedal, 2017, s. 141).

Ved at bruge systemteori som forståelse i denne opgave, er hensigten at undersøge faktorer som kan forklare udviklingen af udbrændt og faktorer som kan forebygge udbrændthed ved at studere systemerne rundt socialarbejderen. Her vil det være aktuelt at undersøge, hvilken rolle de forskellige systemer spiller både i forhold til hvorfor socialarbejderen bliver udbrændt, men også hvordan systemerne og samspillet mellem dem kan forebygge udbrændthed. I den forbindelse kan brugen af Bronfenbrenners udviklingsøkologisk model være et nyttigt værktøj. Modellen giver et systematisk perspektiv på socialisering og

beskriver hvordan alle niveauer mikro, meso, ekso og makroniveau påvirker hinanden gensidigt (Hutchinson og Olstedal, 2017, s. 148). Mikrosystemet består af de mennesker som er nærmest, i det her tilfælde socialarbejderen, som familie og arbejde, hvor mesosystemet består af relationen mellem mikrosystemerne. Eksosystemet er et system som socialarbejderen sjældent eller aldrig er direkte involveret i, men som alligevel påvirker socialarbejderens liv. Det kan fx være medier eller politikere og deres bestemmelser angående rammebetingelser og ressourcebrug. Yderst i cirklen er makrosystemet, som er mønstre i samfundet, som påvirkes af bl.a. politik, økonomi, ideologier og traditioner (Hutchinson og Olstedal, 2017, s.149).

Efter en gennemgang af relevant teori, vil det efterfølgende afsnit gennemgå metoden som er anvendt til indsamling af opgavens empiri.

3. Metode

3.1 Valg af metode

Hensigten med en metode er en systematisk og planmæssig fremgangsmåde, som skal sikre pålidelig kundskab og teorier indenfor et fagområde (Grønmo, 2016, s. 41). Valg af metode og fremgangsmåde har betydning for hvilken type kundskab, man opnår. Jeg valgte i første omgang tema: "udbrændthed i socialt arbejde", hvorefter jeg lavede et hurtigsøg på Oria for tilgængelig litteratur på feltet. Litteraturen jeg fandt, blev inspiration til min endelige problemstilling. Når man har udarbejdet en problemstilling, bør man vælge det forskningsdesign, som passer bedst til den konkrete problemstilling (Jacobsen, 2021 s. 23). Baseret på min problemstilling valgte jeg litteraturstudie som metode.

3.2 Litteraturstudie

Litteraturstudie er et omfattende studie og indebærer fortolkning af tilgængelig litteratur, som er relateret til en konkret spørgsmål (Aveyard, 2019, s. 2). Litteraturstudie er også en kvalitativ metode, og det som kendetegner kvalitativ metode, er en udforskende tilnærmelse. Her er hensigten er at skabe en dybere forståelse af problemstillingen og få

med flere nuancer (Aveyard, 2019, s.61). I min besvarelse ønsket jeg at få en detaljeret og dybdegående forståelse af tema for at få med flest mulige nuancer. Derfor anså jeg litteraturstudie som en egnet metode til besvarelse af problemstillingen. Brugen af litteraturstudie gør det muligt at få tilgang på et omfangsrigt datamateriale. Valg af litteraturstudie som metode var derfor også med henblik på at skaffe mig bred indsigt og kundskab om tema baseret på tilgængelig litteratur. Efter valg af metode blev næste skridt at planlægge søgeprocessen.

3.3 Søgeprocessen

For at være sikker på at mest mulig relevant litteratur bliver identificeret i søgeprocessen, er det vigtigt med en systematisk søgestrategi (Aveyard, 2019, s. 73). Det første jeg gjorde, var at få oversigt over databaser som kunne være relevante for mit fagområde. Jeg valgte databaser som både dækket national og international forskning og databaser som dækket fagområderne socialt arbejde og helse. Derefter lavede jeg en liste over mulige søgeord og søgeordkombinationer knyttet til min problemstilling på både norsk og engelsk. Norske søgeord var socialt arbeid i kombination med utbrenthet, selvivaretagelse, forebyggelse, mestringsstrategier og risikofaktorer. På engelsk var typiske søgeord social work i kombination med burnout, self-care, resilience strategies, prevent burnout og riskfactors. Det blev hurtigt klart, at størsteparten af forskning var på engelsk og i internationale databaser. Derfor blev også overvægten af databaser internationale (se vedlæg 1 søgehistorik). I mine søgekombinationer brugte jeg også forskellige tegn til både at afgrænse og udvide mine søg. Jeg brugte fx "AND" for at søge efter to eller flere begreber sammen og dermed indskrænke søgningen. Jeg brugte også "OR" for at søge efter flere begreber samtidig og dermed udvide søgningen. I forbindelse med søgeprocessen benyttet jeg også det Aveyard (2019, s. 90) kalder for håndsøg, hvor man gennemgår referencelisten til relevante artikler eller fagbøger for at finde andre potentielle kilder. Fremgangsmåden brugte jeg både i fagbøger, fagartikler og forskningsartikler. Videre lavede jeg også et litteraturhierarki for at rangere den forskning som for denne opgave var mest aktuel og værdifuld.

3.3.1 Litteraturhierarki

Ifølge Aveyard (2019, s. 65) er hensigten med litteraturhierarki, at noget datamateriale er stærkere bevis end andet, og i et litteraturstudie skal man bruge de stærkeste beviser til at svare på problemstillingen. Her anses forskningslitteratur generelt som stærkest datamateriale, men det afhænger også af den konkrete problemstilling. I mit litteraturhierarki er også forskningsartikler øverst, da jeg ønsker at se på tidligere forskning indenfor mit fagområde. Her vil jeg inkludere både kvalitativ og kvantitativ forskning, som hver har sine styrker og svagheder. Kvantitativ forskning involverer ofte mange deltagere og dermed et bredere udsnit (Aveyard, 2019, s. 49), mens kvalitativ forskning, som tidligere nævnt, har en mere udforskende tilgang med færre deltagere, og formålet er at få en dybere forståelse af problemstillingen (Aveyard, 2019, s. 61). Kvantitativ forskning kan derfor fortælle mig noget om generelle sammenhænge, mens kvalitativ forskning kan give mig en mere nuanceret forståelse af problemstillingen. Længere nede i mit litteraturhierarki er fagartikler og rapporter. Mens forskningsartikler formidler ny kundskab baseret på forskning, formidler fagartikler kundskab som allerede eksisterer indenfor feltet, mens en rapport ofte er baseret på et opdrag, hvor hensigten er at undersøge og fremskaffe information om et bestemt område. Brugen af andre kilder var mest aktuelt dersom jeg ikke fandt relevant forskning og disse bidrag var bedre. Næste skridt på vejen mod en strategisk søgeproces var at identificere inklusions – og eksklusionskriterier.

3.3.2 Inklusions - og eksklusionskriterier

Brugen af inklusions- og eksklusionskriterier skal sikre, at søgningen resulterer i relevant litteratur som kan svare på problemstillingen, og ekskludere litteratur som ikke har en direkte tilknytning til problemstillingen (Aveyard, 2019, s. 75). Mine kriterier skal derfor give vigtig information om hvad jeg er på jagt efter, og hvad jeg ønsker at undlade i mit studie.

Inklusion

Som inklusionskriterie har jeg valgt, at udbrændthed skal være tilknyttet typiske arbejdsområder indenfor socialt arbejde som barnevernet, psykisk helse, NAV eller rus, da min problemstilling fokuserer på socialarbejdere. Derudover er andre inklusionskriterier

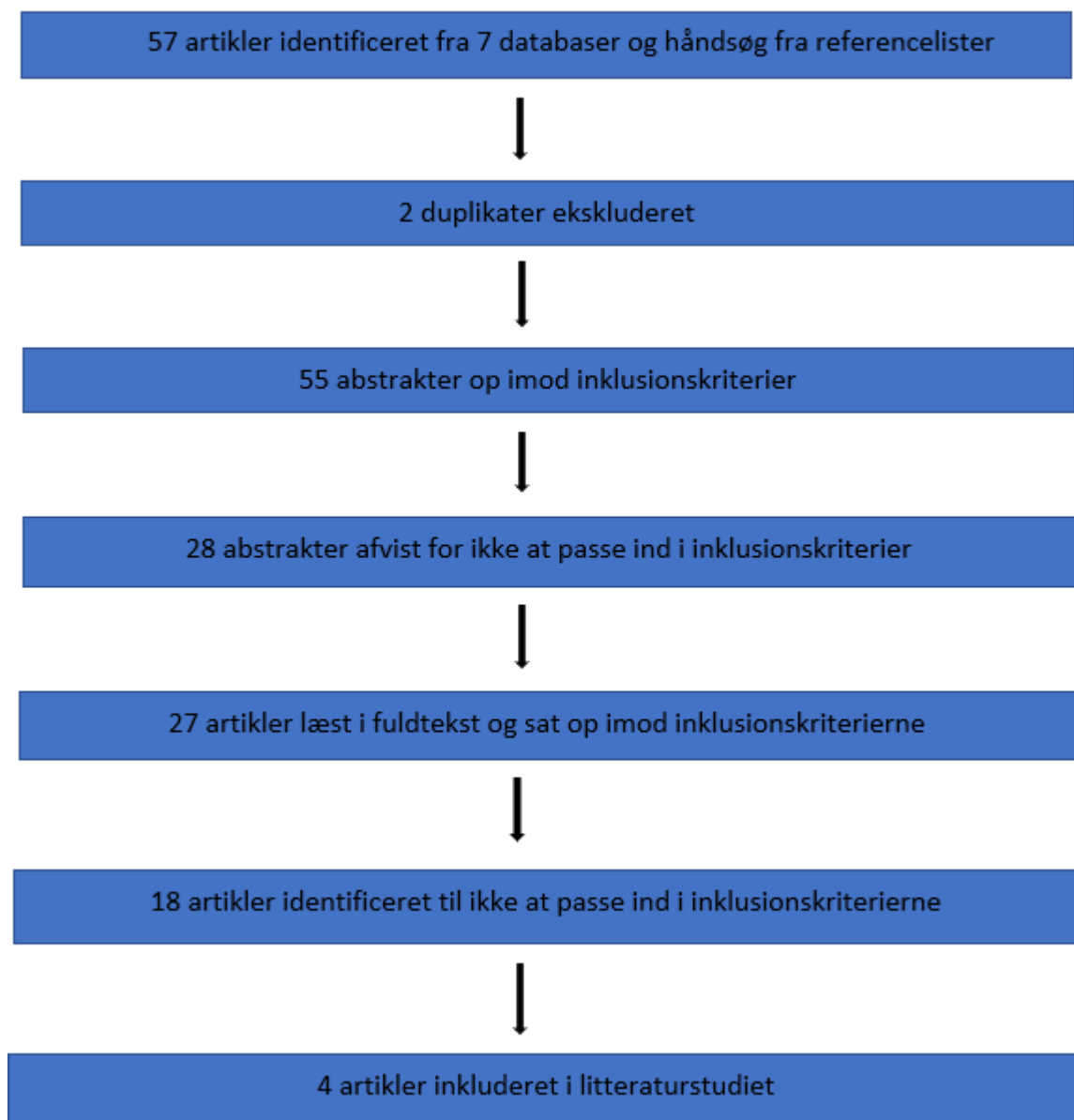
litteratur som fortæller noget om årsager til udbrændthed indenfor socialt arbejde eller tiltag som kan forebygge udbrændthed på enten individ eller organisatorisk niveau. Det skyldes, at jeg i besvarelsen af problemstilling ønsker at fokusere på begge aspekter. I tillæg er også et inklusionskriterie at litteraturen baserer sig på en norsk/skandinavisk kontekst, eller eventuelt studier som tager udgangspunkt i en vestlig kontekst for at sikre bedst mulig overføringsværdi til norsk kontekst.

Eksklusion

Som eksklusionskriterie har jeg valgt at litteraturen ikke skal være ældre end 2015. Den begrænsning er sat fordi jeg ønsker nyeste litteratur på feltet, og fordi mit hurtigsøg i forkant af litteraturstudiet gav et indtryk af at der var en del nyere forskning på feltet. I tillæg er et eksklusionskriterie litteratur som udelukkende ser på årsager og forebyggelse af compassion fatigue, vikarierende traumatisering, sekundær traumatisering og stress. Selvom begreberne er nært beslægtede med udbrændthed, er det begrebet udbrændthed, jeg ønsker at fokusere på. Så længe udbrændthed er beskrevet i litteraturen sammen med de andre begreber behøver ikke litteraturen ekskluderes. Derudover er et eksklusionskriterie udbrændthed som ikke er tilknyttet socialt arbejde, men til andre yrkesområder.

3.4 Screeningproces

Søgeprocessen resulterede i 57 aktuelle artikler fra 7 forskellige databaser og hånd søg. Næste skridt blev derefter screeningprocessen. I screeningsprocessen har jeg taget udgangspunkt i et flytdiagram for at beskrive min fremgangsmåde (Aveyard, 2019, s.93). Først ekskluderede jeg 2 duplikater og stod tilbage med 55 artikler. Derefter læst jeg hvert abstrakt op imod inklusionskriterierne og ekskluderede 28 artikler for ikke at passe ind i inklusionskriterierne. Tilbage havde jeg 27 artikler, som jeg læst i fuldtekst op imod inklusionskriterierne, hvoraf 18 artikler blev afvist. De primære årsager til at artikler blev afvist var, at studierne enten ikke var direkte knyttet til udbrændthed eller direkte knyttet til socialt arbejde, men fx helsefeltet. I tillæg blev også artikler ekskluderet grundet den geografiske kontekst til fordel for studier som tog udgangspunkt i norsk kontekst. Til slut stod jeg tilbage med 4 artikler, som jeg inkluderede i litteraturstudiet. Vedlæg 2 præsenterer en opsummering af de 4 udvalgte artikler.



Figur 1. Flytdiagram som viser screeningprocessen.

3.5 Kritisk vurdering

Ifølge Aveyard (2019, s. 101) er et vigtigt spørgsmål i en kritisk vurdering om den udvalgte litteratur kan bidrage til at svare på problemstillingen, samt hvilke styrker og svagheder den udvalgte litteratur har. Kritisk vurdering er dermed vigtig for at kunne vurdere kvaliteten på artiklerne, og hvor stor vægt hver enkel artikel skal have i besvarelsen af problemstillingen (Aveyard, 2019, s. 106).

Øverst i mit litteraturhierarki er forskningsartikler og her befinder to af mine udvalgte artikler sig: Mack (2022) og Baugerud, Vangsbæk og Melinder (2018). I søgeprocessen blev det klart, at selvom der var en stor andel af nyere forskning på feltet, så var størstedelen af forskning på udbrændthed indenfor socialt arbejde international. Det var derfor en udfordring af finde relevant forskning i en norsk og skandinavisk kontekst. Det gjorde, at jeg derfor bevægede mig længere ned i litteraturhierarkiet. Jeg inkluderede derfor en masteropgave skrevet af Lien (2018). Her er en svaghed, at studiet ikke er udarbejdet af en forsker og er derfor ikke kvalitetssikret i samme grad som en forskningsartikel. Længere ned i litteraturhierarkiet er også rapporten udarbejdet af Ingelsrud og Salomon (2018). Den er ikke direkte koblet til udbrændthed, men sygefravær og arbejdsrelateret helseproblemer. Rapporten opfylder derfor i udgangspunktet ikke alle inklusionskriterier. Jeg har alligevel inkluderet rapporten, da den undersøger vigtige belastnings- og mestringsfaktorer i arbejdsmiljøet, som også har relevans for forebyggelse af udbrændthed. Rapporten undersøger faktorer i arbejdsmiljøet som også er repræsenteret i modellen til Maslach og Leiter (1997, citeret i Maslach et al., 2001, s. 413). Dermed undersøger rapporten centrale elementer som også har en tilknytning til udbrændthed. Der kan derfor argumenteres for at rapporten har en overføringsværdi, samt at arbejdsrelateret helseproblemer også kan omfatte udbrændthed. Omvendt svækker det også rapportens sammenligningsgrundlag, som er relevant, når fundene skal diskuteres.

Derudover er det også relevant at diskutere overførbarheden af Macks (2022) forskning fra USA til en norsk kontekst. Her har jeg vurderet at brugen af vejledning, som er omdrejningspunktet i forskningsartiklen, kan give nyttig information om en metode som har relevans uanset geografisk kontekst. Samtidig må man også være bevidst, at behovet kan variere ud fra de arbejdsrammer som er i det pågældende land.

Opsummeret så kan studiet til Ingelsrud og Salomon (2018) og Lien (2018) anses som svagere empiri sammenlignet med Baugerud et al. (2018), mens man i studiet til Mack (2022) skal være opmærksom på overføringsværdien. I tillæg kan også begrænset forskning i en norsk kontekst betyde begrænset tilgang på kundskab på dette felt. Der kan derfor mangle vigtige nuancer, og det gør det vanskeligere at støtte sig til andet forskning som tager udgangspunkt i samme kontekst.

3.6 Temaanalyse

Næste led i processen var analyse af den udvalgte litteratur, og her har jeg valgt at benytte temaanalyse. Temaanalyse er en metode til at identificere, analysere og finde fælles mønstre i datamaterialet som kan grupperes i temaer (Braun og Clark, 2006, s. 79). Først læste jeg resultat - og diskussionsdelen i de fire udvalgte artikler for at danne mig et overblik over artiklernes fund. Derefter identificerede jeg temaer på tværs af datamaterialet. Her er det vigtigt, at temaerne genspejler problemstillingen (Aveyard, 2018, s. 137). Jeg identificerede tre hovedtemaer i datamaterialet, som var vigtige temaer knyttet til forebyggelse af udbrændthed. Disse markerede jeg i teksten med hver sin farve for at visualisere hvilke artikler som havde hvilke temaer, og for at jeg lettere kunne finde tilbage til temaerne, når de skulle benyttes i diskussionsdelen. Hvert tema fik tilsvarende undertemaer for at få frem vigtige elementer i hvert tema. Nedenfor er en tabel over datamaterialets tre temaer samt hvilken litteratur som bidrager til de forskellige temaer.

	Når lyset brænder ud	Min helse er mit ansvar	Et godt arbejdsmiljø er en god investering
Baugerud et al. (2018)	X		X
Lien (2018)	X	X	X
Ingelsrud og Salomon (2018)	X		X
Mack (2022)		X	X

Tabel 1. Præsentation af temaer

Efter en gennemgang af anvendt metode og temanalyse, vil næste afsnit præsentere empirien i kombination med diskussionen.

4. Præsentation af empiri og diskussion

I denne del vil jeg præsentere min empiri baseret på mine udvalgte artikler, og jeg vil diskutere mine fund op mod tidligere præsenteret teori. I tillæg vil systemteori være en vigtig del af diskussionen for at undersøge hvordan de enkelte dele i sin helhed gensidig påvirker hinanden, når hensigten er forebyggelse af udbrændthed. Allerefter vil jeg igen præsentere problemstillingen som diskussionen skal omhandle: *Hvordan kan man forebygge udbrændthed blandt socialarbejdere?*

Som et resultat af min temaanalyse, har jeg identificeret 3 temaer, og disse har jeg valgt at kalde: "Når lyset brænder ud", "Min helse er mit ansvar" og " Et godt arbejdsmiljø er en god investering". Temaerne vil danne strukturen i diskussionen med påfølgende undertemaer.

4.1 Når lyset brænder ud

Hvordan udbrændthed opstår, er vigtig kundskab for at kunne forebygge udbrændthed. Fundene i tre af de udvalgte artikler beskriver faktorer, som kan bidrage til udviklingen af udbrændthed hos socialarbejderen (Baugerud et al., 2018; Lien 2018; Ingelsrud og Salomon, 2018). Videre er fire undertemaer identificeret og første undertema er individuelle egenskaber.

4.1.1 Individuelle egenskaber

Som centrum i mikrosystemerne er socialarbejderen. Derfor har jeg også valgt at begynde med at se på hvilken betydning personlige egenskaber kan have for udviklingen af udbrændthed. I Baugeruds et al. (2018, s. 230) studie undersøger de i barnevernet sammenhængen mellem den enkeltes tilknytningsstil og graden af udbrændthed. Fundene viser, at personer med ængstelig tilknytningsstil kan have større risiko for at udvikle udbrændthed i møde med udsatte barn og unge. Studiet til Ingelsrud og Salomon (2018 s. 14) viser, at ansatte i NAV med mere end 10 års anciennitet har lavere niveau af rollekonflikt end ansatte med 5-9 års anciennitet. Rollekonflikt handler bl.a. om hvorvidt arbejdet indeholder opgaver som er i strid med egne personlige værdier og er en af komponenterne i

modellen til Maslach og Leiter (1997, citeret i Maslach et al., 2001, s. 413). En mulig tolkning af lavere rollekonflikt jo mere anciennitet kan være, at man med tiden bliver en del af organisationen, mens ansatte som forsat er relativt nye i jobben, fortsat holder på egen idealisme og oplever det som vanskelig at forene med organisationen. Maslach et al. (2001, s.409) nævner betydningen af arbejdsattitude, og her viser studiet til Lien (2018, s. 78) tydelig hvordan en stå på-holdning kan betyde, at man undertrykker egen udmattelse. Samlet set så kan individuelle egenskaber som anciennitet, arbejdsattitude og tilknytningsstil ud fra egen personlige historie bidrage til øget arbejdsbelastning og kan dermed være en medvirkende årsag til udbrændthed. Videre er det interessant hvilken betydning mikrosystemerne, som socialarbejderen indgår i, har for udviklingen af udbrændthed.

4.1.2 Arbejdsomængden skaber en følelse af utilstrækkelighed

En fællesnævner som går igen i de tre ovennævnte studier, er betydningen af arbejdsomængde og arbejdspress, som videre fører til en følelse af utilstrækkelighed. I studiet til Lien (2018, s. 64) understreger alle informanterne, at de egentlig ikke ønskede at slutte i barnevernet, men grundet organisatoriske forhold og bedriftskultur, så de ingen anden udvej. En af hovedfundene i artiklen til Baugerud et al. (2018, s. 222) er at lav grad af compassion satisfaction (oversat arbejdstilfredshed) og høj grad af arbejdsomængde, er den stærkeste komponent til at forudsige udvikling af udbrændthed. Både fundene i studiet til Lien (2018, s. 68) og Ingelsrud og Salomon (2018, s.5) beskriver forhold, som minder om Bangs (2002, s. 43) beskrivelse af hvordan udbrændthed opstår. Fundene viser en tydelig frustration hos deltagerne i begge studier knyttet til hvordan forventning til arbejdsindsats, effektivitet og indfrielse af mål ikke står i stil med de rammer og ressourcer, som er tilgængelig. Resultat bliver da dårlig samvittighed, en følelse af utilstrækkelighed knyttet til egen arbejdspræstation og arbejdsituationen bliver energitappende (Ingelsrud og Salomon, 2018, s. 39; Lien, 2018, s. 66;67). Beskrivelserne er også et godt billede på Maslachs et al. (2001 s. 403) 3 dimensioner af respons på udbrændthed, nemlig udmattelse, kynisme og følelsen af utilstrækkelighed. Kynisme kommer ikke lige så tydelig frem i artiklerne som de to andre dimensioner, men en informant i studiet til Lien (2018, s. 76;77) beskriver hvordan hun til slut begyndte at isolere sig socialt på fritiden og følte på mangel på overskud til at investere i egne børn. Det kan være et udtryk for en kynisme, som bliver overført til privatlivet som en

konsekvens af arbejdet, ved at man ikke længere orker at investere i folk rundt sig. Betydningen af arbejdsomfang er også en af de 6 faktorer som Maslach og Leiter nævner i deres model over forhold som skaber uoverensstemmelser mellem den ansatte og arbejdsmiljøet. Jeg vil videre se på andre faktorer i den model, som også kan være en kilde til udbrændthed.

4.1.3 Arbejdskultur og manglende støtte

Beskrivelse af de andre komponenter i Maslach og Leiters model er hovedsagelig repræsenteret i studiet til Lien (2018). Studiet giver et godt billede på faktorer, som i yderste konsekvens bidrager til en så høj grad af udbrændthed, at man føler sig tvungen til at afsluttet arbejdsforholdet. Her nævnes afgørende faktorer som manglende anerkendelse og respekt fra ledelsen, manglende vejledning bl.a. ved ubehagelige oplevelser og et arbejdsmiljø, som er præget af høj tærskel for at spørge om hjælp (Lien, 2018, s. 70;78;80). I tillæg oplever også flere informanter, de må fronte afgørelser eller konklusioner, som de ikke selv er enig i, men som er bestemt af ledelsen. I arbejdsmiljøkortlægningen fra NAV rapporterer størsteparten af informanterne, at de føler lederen værdsatte deres arbejdsindsats, og at de får god støtte og hjælp fra både kollegaer og egen leder (Ingelsrud og Salomon, 2018, s.25;28). Det kan derfor tyde på at rammerne for støtte fra både kollegaer og ledelse opleves som bedre i NAV end det som er tilfældet i barnevernet i studiet til Lien (2018). Det kan illustrere hvordan dynamikken og samhandlingen inde i et mikrosystem er vigtig for hvordan personer som indgår i systemet trives. Videre kan det også spille ind på i hvor høj grad systemet bidrager til forhold, som potentielt kan blive en kilde til udbrændthed.

4.1.4 Konflikt mellem arbejdsliv og familieliv

Så langt har kilden til udbrændthed hovedsagelig fokuseret på individuelle egenskaber og arbejdsforhold. Videre ønsker jeg at se på hvordan samspelet mellem to mikrosystemer som derved bliver til et mesosystem, kan påvirke udviklingen af udbrændthed. Hvordan konflikt mellem arbejde og familieliv kan bidrage til udviklingen af udbrændthed, fremgår i både studiet til Baugerud et al. (2018, s. 222) og Lien (2018, s. 75). Fundene viser, hvordan det kan få konsekvenser for andre systemer, hvis socialarbejderen fx bruger størsteparten af energien

i et system. Bruges alt energien på arbejdspladsen, vil der ikke længere være energi nok til at investere i andre systemer som familie eller fritid. Det skaber en u hensigtsmæssig balance mellem privatliv og arbejdsliv, som videre kan føre til følelsen af dårlig samvittighed og utilstrækkelig på både arbejdspladsen og hjemme. Den gensidige påvirkning kan dermed blive en kilde til udbrændthed, da ingen af systemerne bidrager til at skabe fornyet energi.

Afslutningsvis vil jeg også berøre, hvordan de to resterende systemer kan være potentielle kilder til udbrændthed. Af faktorer i eksosystemet reflekterer Baugerud et al. (2018, s. 229) rundt hvorvidt mediernes negative dækning af barnevernet kan påvirke socialarbejderen negativt, da det kan bidrage til en følelse af magtesløshed og mangel på mestring, som videre kan spille ind i udviklingen af udbrændthed. Videre illustrerer både fundene hos Ingelsrud og Salomon (2018) og Lien (2018), hvordan makrosystemet negativt påvirker rammerne socialarbejderne har til rådighed i form af fokus på effektivisering, målopnåelse og mangel på ressourcer. Informanterne i studiet til Lien (2018, s. 75) giver udtryk for hvordan mangel på økonomiske ressourcer sætter begrænsninger for antal ansatte pr. tjeneste, og informanterne i studiet til Ingelsrud og Salomon (2018, s. 12) rapporterer om for høje produktionskrav i jobben. Det viser, hvordan økonomi og politiske prioriteringer på makroniveau også kan være en årsag til udbrændthed. Efter en diskussion rundt mulige kilder til udbrændthed, vil jeg videre belyse mulige individuelle tiltag, som kan forebygge udbrændthed hos socialarbejderen.

4.2 Min helse er mit ansvar

Denne del omhandler hvad socialarbejderen selv kan gøre af individuelle tiltag for at forebygge udbrændthed, samt hvordan disse tiltag også har en sammenhæng med systemerne rundt socialarbejderen. Socialarbejderen har også ifølge arbejdsmiljøloven (2005, §2-3) medvirkningspligt, hvor den ansatte må både bidrage til og følge arbejdspladsens miljøtiltag. I forlængelse mener Isdal (2017, s.39), at vi som arbejdstager også har et ansvar, som går udover lovværket. Nemlig et ansvar for at skabe et kollegastøttende arbejdsmiljø, og at hver enkel gør opmærksom på om de mærker belastninger på kroppen. Et tema som er gennemgående i forskningen til Lien (2018) og Mack (2022) er udfordringer med og vigtigheden af at sætte egne personlige grænser.

4.2.1 Sætte grænser

I forskningen til Lien (2018, s.63;74) giver informanterne udtryk for, hvor vanskelig det er ikke at personlig engagere sig i sagerne, samtidig som det også skaber en større sårbarhed som sagsbehandler og en stor ansvarsfølelse, som kan virke tyngende. Det viser en indre konflikt man kan føle på som socialarbejder med henblik på i hvor stor grad man personligt skal engagere sig i sagerne. I studiet til Ingelsrud og Salomon (2018, s. 15) scorer de ansatte 2,9 på en skala fra 1 som er i liten grad til 5 som er i meget høj grad på spørgsmålet om hvorvidt arbejdet kræver, at de ansatte involverer sig følelsesmæssig på en belastende måde. Det viser, at relationelt arbejde kan være en belastningsfaktor. Det kan det være vigtigt at være bevidst hvor grænsen går for hvornår man giver så meget af sig selv, at det ikke længere er bærekraftigt.

Det kan også være en udfordring at sætte grænser for hvor meget arbejde skal fylde i hverdagen. I forskningen til Mack (2022, s. 25) pointerer vejlederne vigtigheden af at hjælpe socialarbejderne med at skabe en gunstig balance mellem arbejde og privatliv for at undgå udbrændthed. Her kan fokus være på at have tid væk fra arbejde, som ikke bliver afbrudt af arbejdsrelateret ting. Det indebærer fx at man ikke svarer på mails, når man har fri. Vejlederne understreger også, at det er vigtigt for at socialarbejderen kan restituere og dermed komme tilbage på arbejde med ny energi. Det viser, at man på mesoniveau kan forebygge udbrændthed ved at socialarbejderen skaber en god balance mellem to mikrosystem som fx familie og arbejde eller fritid og arbejde. Hvis det lykkes, slipper socialarbejderen dårlig samvittighed både i privatlivet og på arbejdspladsen, og socialarbejderen fungerer bedre begge steder.

At sætte egne grænser overfor ledelsen i forhold til arbejdsomfang og arbejdsforhold kan lette presset fra omgivelserne og være vigtig for at forebygge udbrændthed. I studiet til Lien (2018, s. 67) beskriver en informant hvordan store arbejdsomfang og frister presser informanterne til at prioritere sager, og en typisk prioritering kan være ud fra alvorlighedsgraden eller sandsynligheden for at få gennemslag i en sag, for at opnå en følelse af at man har skabt resultatet den dag. Udsagnet er et godt billede på det som indledningsvis blev beskrevet som overlevelsesstrategier, som socialarbejderne føler sig nødsaget til at tage i brug for at lette på presset fra omgivelserne, men som også påvirker den socialfaglige kvalitet (Astvik et al., 2014, s. 52). At sætte grænser over ledelsen er derfor også et vigtig

tiltag for både at lette på arbejdsmængden, men også for at sikre bedre socialfagligt arbejde, så socialarbejderen undgår dårlige samvittighed og følelsen af utilstrækkelighed. I tillæg kan det også tænkes, at det kan sende et signal længere ud i systemerne og helst på makroniveau, hvis socialarbejderen er tydelig på urealistiske forventninger overfor ledelsen. Andre tiltag på individniveau kan være socialarbejderens egen selvivaretagelse og det er også tema for næste afsnit.

4.2.2 Selvivaretagelse

Tiltag på individniveau skal give socialarbejderen kundskab og færdigheder til at mestre stressbelastningerne (Harris, 2022, s. 24) og vejlederne i Macks (2022, s. 24) studie præciserer vigtigheden af socialarbejderens egen personlige selvivaretagelse. Det er derfor også et vigtigt tema, når de vejleder socialarbejdere. Som en del af vejledningen underviser vejlederen om selvivaretagelse, og sammen med socialarbejderen udvikler de det de kalder en *work-life wellness plan*. Ideen om at have en konkret plan for egen selvivaretagelse kan derfor være et godt forebyggende værktøj. Derudover understreger vejlederne også vigtigheden af at være bevidst kroppens stressreaktioner for at opfange det tidlig, samt brugen af selvivaretagelsesaktiviteter som yoga, træning, gåture og mindfulness. I studiet til Lien (2018, s.79) er det tydelig, hvordan mange informanter ignorerer kroppens signaler og konsekvensen bliver, at de slutter i barnevernet. Ved at tage kroppens signaler på alvor og sætte ind egne tiltag for at reducere stressreaktioner tidlig, kan det ifølge fundene i Macks (2022) studie forebygge udviklingen af udbrændthed. Her er det vigtigt at påpege, at en stor grund til at informanterne ikke gør opmærksom på egen helse i studiet til Lien (2018), er både en arbejdskultur og en ledelse som ikke tilrettelægger for det. Det viser derfor også, at egen selvivaretagelse også er afhængig af de omkringværende systemer for at det kan realiseres.

Vi har så langt i diskussionen set på hvordan udbrændthed opstår, og hvilke individuelle tiltag socialarbejderen kan benytte sig af for at ivaretage egen helse og forebygge udbrændthed. Videre er det også aktuelt at se på hvilken rolle organisationen spiller i forebyggelse af udbrændthed.

4.3 Et godt arbejdsmiljø er en god investering

Ifølge arbejdsmiljøloven (2005, §1-1) har arbejdspladsen pligt til at sikre et godt arbejdsmiljø som giver grundlag for helsefremmende og meningsfulde arbejdssituationer. Fokus på et godt arbejdsmiljø er ikke bare et lovpålagt krav. Det kan også være en god investering for både at sikre trivsel på arbejdspladsen og kvaliteten på tjenesten. Ifølge Harris (2016, s. 316) er organisatoriske tiltag rettet mod arbejdsmiljøet, og alle fire udvalgte artikler berører temaer, som belyser, hvordan arbejdsmiljøet i organisationer kan forebygge udbrændthed. Det første tema i denne del er arbejdstilfredshed.

4.3.1 Arbejdstilfredshed

Harris (2016, s. 319) påpeger hvordan tilgang på tilstrækkelige ressourcer er vigtig for at mindske stressreaktionen i krævende situationer, og fundene til Ingelsrud og Salomon (2018, s. 45) viser en signifikant sammenhæng mellem tilgang på mestringsfaktorer som fx kollegastøtte og lavere grad af højt sygefravær. I tillæg viser studiet til Baugerud et al. (2018, s. 230), at arbejdstilfredshed (compassion satisfaction) har en forebyggende effekt på udbrændthed. Det er derfor interessant hvilke mestringsfaktorer som kan bidrage til arbejdstilfredshed og dermed forebygge udbrændthed. I studiet til Lien (2018, s. 63;81) nævner informanterne, at varierende opgaver og daglige udfordringer opleves som motiverende, mens mangel på medvirkning i beslutningsprocesser og mangel på anerkendelse fra ledelsen opleves som demotiverende. I forskningen til Ingelsrud og Salomon (2018, s. 32) oplever de ansatte, at de i høj grad bliver behandlet på en respektfuld og anerkendende måde, og at de i lav grad må gøre opgaver, som strider imod egne værdier. Studiet til Ingelsrud og Salomon (2018) viser derfor generelt gode resultater knyttet til arbejdstilfredshed og trivsel, mens fundene i studiet til Lien (2018) pointerer flere problematiske forhold ved arbejdsforholdene, som påvirker de ansattes arbejdstilfredshed. I studiet til Baugerud et al. (2018, s. 229) svarer 83,7 % af informanterne, at deres arbejdstilfredshed er moderat, mens bare 14,4 % placerer sig i den høje kategori for arbejdstilfredshed.

Baseret på fundene kan det tilsyneladende se ud til at Nav er bedre til at tilrettelægge for trivsel og dermed større arbejdstilfredshed. En mulig forklaring kan være, at der er en lavere grad af mismatch mellem den ansatte og faktorer i arbejdsmiljøet, som ifølge Maslach og

Leiters model har betydning for udviklingen af udbrændthed. Informanterne i studiet til Lien (2018, s. 73; 81) nævner mangel på anerkendelse og giver udtryk for rollekonflikt mellem egne og organisationen værdier, hvilket vidner om at der er et mismatch knyttet til komponenter i modellen. Det viser, at en harmonisk dynamik imellem socialarbejderen og arbejdspladsen øger arbejdstilfredsheden samt bidrager til at reducere belastninger i arbejdsmiljøet og dermed forebygge udbrændthed.

Mangel på arbejdstilfredshed i barnevernet kan også skyldes det som i studiet til Lien (2018, s. 94) beskrives som en arbejdskultur, hvor produktivitet og en stå på-holdning karakteriserer en dygtig ansat, hvorimod det at vise følelser er et svaghedstegn. Vejlederne i Macks (2022, s. 21) studie nævner, at det er vigtigt med direkte og åben kommunikation mellem socialarbejderen og vejleder, så det er muligt at fange signalerne op tidlig. Det understreger, at en sund arbejdskultur på en arbejdsplads også er vigtig for forebyggelsen af udbrændthed.

I studiet til både Lien (2018, s. 81) og Ingelsrud og Salomon (2018, s. 36) giver informanterne udtryk for frustration knyttet til mangel på medvirkning højere oppe i systemet. Et forebyggelsestiltag på makroniveau kan derfor være en tættere forbindelse mellem politiske beslutninger og de ansatte på gulvet. Det kan tænkes, at dersom der lyttes mere til de ansatte, vil også politiske beslutninger træffe bedre og frustrationen til de ansatte vil blive tilsvarende mindre. En tættere samarbejde kan dermed reducere en kilde til udbrændthed.

4.3.2 Vejledning og social støtte

I studiet til Mack (2022, s. 25) fremgår det hvordan vejledere spiller en vigtig rolle i forebyggelse af udbrændthed, som også støttes af teorien til både Bang (2002, s. 111) og Killén (2017, s. 32). Samtidig kan behovet også variere alt efter type af arbejdsopgaver og resultatet i Ingelsrud og Salomons (2018, s. 6) miljøkortlægning viser, at ansatte i forvaltningsenhederne rapporterer om mindre belastninger end ansatte ved NAV-kontorerne, som har mere brugerkontakt. Det kan støttes af fundene hos Lien (2018, s. 71), hvor der også rapporteres som et stort behov for vejledning for at bearbejde belastninger, som opstår i møde med brugergruppen. Det kan derfor tyde på, at behovet for vejledning er særlig stort, når man skal stå i krævende relationer til brugergruppen.

Informanterne i studiet til Lien (s. 2018, s. 78) fortæller, at de er bange for at smitte kollegaer med negativ energi, hvis de henvender sig til dem med sine belastninger. Det kan illustrere behovet for at have egne vejledere, som har ansvar for opfølgning af helsen til de ansatte, som det er tilfældet i studiet til Mack (2022). Da kan tærsklen for at opsøge hjælp på arbejdspladsen blive mindre, når en konkret person er tiltænkt opgaven. Ifølge studie til Mack (2022, s. 23) er vigtige funktioner hos en vejleder for at forebygge udbrændthed, at støtten er ubetinget, ubegrænset og at støtten kan øge ved behov. Derudover pointerer vejlederne også vigtigheden af at have et støttende netværk i familie, venner og kollegaer (Mack, 2022, s. 23). Det viser, at det er vigtigt for socialarbejderen at indgå i støttende mikrosystemer både på arbejdspladsen i form af gode kollegaer og i privatlivet for at håndtere belastninger på arbejdspladsen. Harris (2016, s. 316) nævner tiltag som involverer interaktioner mellem person og organisationen for at styrke samhandlingsprocesser. I artiklen til Mack (2022, s. 26) nævnes der hvordan vejlederen kan være et vigtig bindeled mellem ansatte og ledelsen samt påvirke længere oppe i systemet. Her kan vejlederen forsøge at bidrage til ændringer på både ledelses- og makroniveau ved at formidle behov og ønsker fra socialarbejderens side angående deres helse og arbejdsforhold.

Jeg har nu diskuteret hvordan udbrændthed opstår samt hvilke individuelle og organisatoriske tiltag som kan forebygge udbrændthed. Min indsamlet data giver mig både optimisme særlig i form af studierne til Mack (2022) og Ingelsrud og Salomon (2018), mens studiet til Lien (2018) bekræfter min bange anelser. Det er dog værd at bemærke sig, at studiet til Lien (2018) tager udgangspunkt i ansatte som har sluttet, og derfor kan fundene være mere dystre end det reelle billede. Miljøkortlægningen i NAV er ikke direkte koblet til udbrændthed, og jeg må derfor være forsigtig med at koble fundene direkte til udbrændthed. Omvendt så undersøger rapporten alligevel vigtige elementer som har betydning for graden af arbejdsbelastninger, samt elementer som bidrager til et godt arbejdsmiljø. Graden af arbejdsbelastninger og et godt arbejdsmiljø har også betydning for forebyggelse af udbrændthed, og derfor mener jeg også fundene har en vis grad af overføringsværdi. Studiet til Baugerud et al. (2018) viser, at der er en vigtig sammenhæng mellem graden af arbejdstilfredshed og arbejdsmængden og udvikling af udbrændthed, mens studiet til Mack (2022) understreger vigtigheden af omfattende vejledning og social

støtte. Samtidig sætter jeg også spørgsmålstegn ved om fundene i studiet til Mack (2022) er for idealistisk. Er det faktisk realistisk med tid og ressourcer til ubegrænset vejledning?

Indledningsvis stillede jeg spørgsmålet om jeg har uddannet mig til en sygemelding? Lad os vende tilbage til det. Sidste del af opgaven vil bestå af en opsummering og besvarelse af problemstillingen.

5. Så har jeg uddannet mig til en sygemelding?

Med en bevidsthed om at egen forforståelse kan virke ind på min tolkning af empirien, har jeg ved brug af en hermeneutisk tilgang forsøgt at få frem nuancer som ikke bare bekræfter mine antagelser, men som giver et bredt billede på forebyggelse af udbrændthed blandt socialarbejdere. Ved at sætte enkeltdele sammen i en helhed, er det muligt at se, hvordan jeg har udvidet min kundskab og forståelseshorisont indenfor dette tema, og om jeg fortsat er bekymret for at sygemeldinger er en del af mit fremtidige arbejdsliv. Ved brug af systemteori som forståelsesramme er det blevet tydeligt, hvordan det er et samspil mellem mange forskellige faktorer som i sin helhed kan forebygge udbrændthed. Derfor må forebyggelse af udbrændthed også foregå på forskellige niveauer. Samtidig er forebyggelse af udbrændthed også både et individuelt og organisatorisk ansvar. For socialarbejderen er det vigtigt at sætte grænser, skabe en god balance mellem arbejde og privatliv i tillæg til at bruge egne mestringsstrategier for at ivaretage egen helse. Som organisation er det vigtigt at ligge tilrette for arbejdstilfredshed og trivsel samt vejledning og en støttende arbejdskultur for at forebygge udbrændt. En kombination af individuelle – og organisatoriske tiltag kan bidrage til at forebyggelsen af udbrændthed foregår i et samspil mellem alle systemer, som også vil styrke socialarbejderens muligheder for at forhindre udvikling af udbrændthed.

Baseret på min udvidet kundskab og nye forståelseshorisont så er mit indtryk, at jeg ikke har uddannet mig til en sygemelding, men visse typer belastninger som hyppig brugerkontakt og store arbejdsmængder kan betyde, at man kan være særlig udsat for udbrændthed. Det tror jeg er vigtigt at være bevidst. Mulighederne for tiltag på både individuelt – og organisatorisk niveau er til stede, og det vigtigste tror jeg bliver, at man faktisk benytter sig af dem både før belastninger opstår, og når de for alvor præger arbejdshverdagen.

6. Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62>

Astvik, W., Melin M., & Allvin M. (2014). Survival strategies in social work: a study of how coping strategies affect quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research*, 4(1), 52-66.

https://www.researchgate.net/publication/259081097_Survival_strategies_in_social_work_A_study_of_how_coping_strategies_affect_service_quality_professionalism_and_employee_health

Aveyard. (2019). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide* (Fourth edition.). McGraw Hill Education/Open University Press.

Bang, S. (2002). *Rørt, ramt og rystet. Supervision og den sårede hjælper*. (1. utg.). Hans Reitzels Forlag.

Baugerud, G. A., Vangbæk, S., & Melinder, A. (2018). Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. *The British Journal of Social Work*, 48(1), 215–235.

<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx002>

Berg, B., Ellingsen, I. T., Levin, I., & Kleppe, L. C. (2015). Hva er sosialt arbeid? I Ellingsen, I. T., Levin, I., Berg, B. & Kleppe, L. C (Red.), *Sosialt arbeid: en grunnbok* (s. 19-35). Universitetsforl.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063o>

Djupvik, A. R., & Eikås, M. (2016). *Organisert velferd: organisasjonskunnskap for helse- og sosialarbeidarar* (3. utg., p. 278). Samlaget.

Fellesorganisasjonen (FO). (2019). Yrkesetisk grunnlagsdokument: for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Fellesorganisasjonen (FO).

<https://www.fo.no/getfile.php/1311735-1585635696/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>

Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Fagbokforl.

Harris, A. (2016). Stress, mestring og helsefremmende tiltak i organisasjoner. I Einarsen, S. & Skogstad, A. (Red.). *Den dyktige medarbeider: Behov og forventninger*. (2. utg.) Bergen: Fagbokforlaget.

Hutchinson, G. S., & Oltedal, S. (2017). *Praksisteorier i sosialt arbeid*. Universitetsforl.

Ingelsrud, M, H., & Salomon, R. (2018). *Arbeidsmiljø og sykefravær i NAV*. (FoU 09:2018). Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet. https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6303/FoU-09-2018_Arbeidsmilj%c3%b8%20og%20sykefrav%c3%a6r%20i%20NAV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Isdal, P. (2017). *Smittet av vold: om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene*. Fagbokforl.

Jacobsen, D. I. (2021). *Forståelse, beskrivelse og forklaring: innføring i metode for helse- og sosialfagene* (3. utg.). Cappelen Damm akademisk.

Jenssen, D. (2021). *Vitskapsteori i sosialt arbeid: tilnærmingar og normative spørsmål*. Samlaget.

Killén, K. (2017). *Profesjonell utvikling og faglig veiledning: et fellesfaglig perspektiv for helse-, sosiale og pedagogiske profesjoner: helhetsperspektiv, relasjonskompetanse, refleksjon, mentalisering, traumebevissthet* (5. utg.). Gyldendal akademisk.

Lien, N, H. (2018). *Jeg vil så gjerne hjelpe, men det er ikke tid. En kvalitativ studie om arbeidsrelatert stress og utbrenthet i den kommunale barneverntjeneste*. [Masteroppgave, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU]. Hentet fra https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2507680/Masteroppgave_Nadine%20Hvesser%20Lien.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mack, B. (2022). Addressing Social Workers' Stress, Burnout, and Resiliency: A Qualitative Study with Supervisors. *Social Work Research*, 46(1), 17–28. <https://doi.org/10.1093/swr/svab032>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52>.

Odland, A. M. (2023, 28. mars). *Ledere i Nav og barnevern frykter omsorgstrøtte medarbeidere*. Fontene. <https://fontene.no/nyheter/ledere-i-nav-og-barnevern-frykter-omsorgstrotte-medarbeidere-6.47.947161.88cc03fe18?fbclid=IwAR0rBkkUtFCpn6SHo1sg1Yy75MlpEP02UJT2-tdDduo0YJOSDJXEGA2SdeM>

Payne, M. (2020). *Modern social work theory* (5 utg.). Macmillan Education.

Røkenes, O. H., & Hanssen, P.-H. (2012). *Bære eller bryte: kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker* (3. utg.). Fagbokforl.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
<https://doi.org/10.1108/13620430910966406>

Vedlæg

Vedlæg 1

Oversigt over søgehistorik

DATABASE	SØGENR. DATO	SØGEORD KOMBINATION	ANTAL TRÆF	KOMMENTAR
Oria	1 27.03	Social work AND burnout	11.702	FILTER: Fagfelleverdert tidsskrift 2015-2023
		Social work AND burnout AND resilience strategies	288	
Google Scholar	2 27.03	Sosialt arbeid AND utbrent AND selvivaretakelse	34	FILTER 2015-2023 Inkludert sitater
		Sosialt arbeid AND utbrent* AND mestringsstrategier AND NAV	214	
SocINDEX	3 28.03	Social work* AND burnout AND self-care	83	FILTER 2015-2023 Peer reviewed
		Social work* AND burnout AND “protective factors”	7	
		Social work AND resilience or resiliency or resilient AND burnout	49	
Academic Search Elite	3 28.03	Social work* AND burnout AND self-care or resilience strategies	106	FILTER 2015-2023 Peer reviewed
PsycInfo	4 29.03	Social work AND burnout	199	FILTER 2015-2023
Idunn	5 29.03	Sosialt arbeid AND utbrent*	31	FILTER 2015-2023 Forskningsartikler

		Sosialt arbeid AND utbrent* AND forebygge*	12	
		Sosialt arbeid AND utbrent* AND risikofaktorer	5	
Oria	6 31.03	Sosialt arbeid AND utbrent*	0	FILTER 2015-2023 Fagfelleverdert tidsskrift
		Sosialt arbeid AND selvivaretakelse	0	
		Sosialt arbeid AND utbrent* AND forebygge*	0	
		Social work AND "prevent burnout"	149	
Social Care Online	7 31.03	Social work AND burnout	184	FILTER Forskning, forskningsartikler 2015-2023
Social Care Online	7 11.04	Social work AND burnout AND "risk factors"	226	FILTER Forskning, forskningsartikler 2015-2023
		Social work AND burnout AND "protective factors"	97	

Vedlæg 2

Opsummering af udvalgt litteratur

	Ingelsrud og Salomon (2018)	Lien (2018)	Baugerud et al. (2018)	Mack (2022)
Titel	Arbejdsmiljø og sykefravær i NAV.	Jeg vil så gerne hjælpe, men det er ikke tid. En kvalitativ studie om arbejdsrelateret stress og utbrenthet i den kommunale barneverntjeneste.	Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors.	Addressing Social Workers' Stress, Burnout, and Resiliency: A Qualitative Study with Supervisors.
Hensigt	Arbejdsmiljøkortlægning af faktorer som har en sammenhæng med sygefravær. Formålet er at komme frem til miljøtiltag som kan forebygge sygefravær og arbejdsrelateret helseproblemer blandt ansatte i NAV.	Belyse og bidrage til øget kundskab om arbejdsrelateret stress og udbrændthed blandt ansatte i den kommunale barnevernstjeneste.	Evaluere graden af sekundær traumatisering, udbrændthed og arbejdstilfredshed (compassion satisfaction) samt undersøge risiko – og beskyttelsesfaktorer blandt ansatte i den kommunale barnevernstjeneste.	Undersøge hvordan vejledere adresserer socialarbejdernes stress, udbrændthed og styrker resiliens.
Studiedesign	Rapport. Kvantitativ - og kvalitativ studie	Masteropgave. Kvalitativ studie	Kvantitativ studie	Kvalitativ studie
Forskningsland	Norge	Norge	Norge	USA
Deltagere	1483 deltagere fra NAV-kontorer i hele Norge har svaret på en spørgeundersøgelse. 11 dybdeinterview med ansatte fra fire forskellige	6 tidligere ansatte i det kommunale barnevern som afsluttet sit arbejdsforhold grundet arbejdsrelateret belastninger.	506 ansatte fra 26 forskellige byer i Norge.	24 vejledere.

	kontorer (både repræsentanter fra ledelsen og medarbejdere).			
--	--	--	--	--