



Høgskulen på Vestlandet

Masteroppgave

MARA590-O-2024-VÅR-FLOW assign

Predefinert informasjon

Startdato:	01-05-2024 09:00 CEST
Sluttdato:	15-05-2024 14:00 CEST
Eksamensform:	Masteroppgave
Termin:	2024 VÅR
Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Flowkode:	203 MARA590 1 O 2024 VÅR
Intern sensor:	(Anonymisert)

Deltaker

Kandidatnr.:	105
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	26296
----------------------	-------

Egenerklæring *: Ja

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

Jeg godkjenner avtalen om publisering av masteroppgaven min *

Ja

Er masteroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved

Nei

Er masteroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller of

Nei



MASTEROPPGAVE

Med deg som makker kan jeg stå i alt

En kvalitativ studie av miljøterapeuters erfaring med makkerskap i medleverturnus på barnevernsinstitusjon

With you by my side, I can handle anything

A qualitative study on social workers' experiences with professional partnership in residential childcare

Anita Lauvås Tønder

Kandidatnummer: 105

Master i familieterapi og relasjonelt arbeid

Institutt for velferd og deltaking/Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Veileder: Andreas Breden

15.05.2024

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.

Forord

Noen ganger kan frykt sette foten i døren for oss alle. Den holdt på å sette en stopper for at jeg skulle skrive en masteroppgave. Jeg er glad og stolt over at frykten ikke fikk vinne denne gangen! De siste fire årene har vært en reise for meg. Jeg føler meg heldig som har fått lov til å bruke tid til å fordype meg i et spennende fagfelt, og få lære av engasjerte og dedikerte fagpersoner.

Gjennom studiet har jeg fått nye perspektiv som jeg er sikker på vil prege meg som person både privat og profesjonell videre. I jobben min som miljøterapeut føler jeg meg heldig og privilegert som har fått lov til å bli kjent med barn og unge. Dere har lært og gitt meg så mye, og er grunnen til at jeg vil utvikle meg og bli den beste versjonen av meg selv.

Å bruke fire år av livet på et masterstudie har vært en spennende, men også krevende prosess. Jeg vil derfor komme med en spesiell takk til viktige personer som har stått rundt meg:

Først vil jeg takke informantene i oppgaven som raust har delt av sine erfaringer og opplevelser. Oppgaven ville ikke blitt til uten dere. Takk til Andreas for trygg veiledning og tro på prosjektet mitt.

Mine medstudenter har vært en viktig støtte. Noen av dere har jeg fått glede av å tilbringe tid sammen med i fire år. Det å ha en fast veiledningsgruppe har vært en uunnværlig del av dette prosjektet. Å jevnlig møte dere sammen med Sari har vært et viktig holdepunkt. En varm takk til Veronica for at du har hjulpet meg å trampe på smurfene mine. Therese og Emma, takk for at dere med selvfølgelighet har tatt meg med inn i deres fellesskap på eget studie.

Takk til familie og venner som ikke har glemt meg når jeg har vært dypt inne i boblen og bare vært på skolen. Nå gleder jeg meg til å være tante, søster, datter og venninne igjen. Mine egne makkere, Cecilie og Steffen, fortjener også en stor takk.

Øystein, en helt spesiell takk til deg. Du har vært en trygg støtte når jeg har vært stresset og tvilt. Nå skal bøkene ryddes, og du skal få spisestuen din tilbake. Og til Andrea, nå er endelig boken ferdig!

Bergen, 14. mai 2024

Anita L. Tønder

Anita Lauvås Tønder

«Det kan være dristig å utforske det ukjente, men dristigere å undersøke det kjente»

Kaspar (Sitert fra Watzlawick et al., 1996)

Sammendrag

Studiens hensikt var å belyse miljøterapeuter på barnevernsinstitusjon sine erfaringer og opplevelser med kollegaer i medlevertturnus. Problemstillingen lyder: «*Hva er miljøterapeuter i medlevertturnus sin opplevelse av hva som er med på å skape og opprettholde et godt makkerskap til sine kollegaer?*». Studien har nyttet et kvalitativt forskningsdesign, og datamaterialet baserer seg på funn fra 5 semi-strukturerte dybdeintervju som er analysert gjennom en refleksiv tematisk analyse. Studiens hovedfunn er som følgende:

1. Det viktige makkerskapet
2. Samhandling i makkerskapet
3. Ledelsen sin rolle

Studiens funn baserer seg på informantenes beskrivelser og mine tolkninger som forsker. Funnene er diskutert opp mot relevant teori og forskning. Resultatene peker på at miljøterapeutene opplever at deres relasjon til makker er av betydning både for eget arbeidsliv, og for tjenestemottaker på institusjonen. Funnene viser et behov i fagfeltet for mer forskning og fokus på tema. Dette vil kunne gi støtte til ledelse på institusjoner som igjen vil kunne øke kvaliteten på omsorg og tjenestene beboerne på institusjonen mottar.

Nøkkelord: Barnevern, barnevernsinstitusjon, medlevertturnus, miljøterapi, miljøterapeut, barnevernsloven

Abstract

This study aimed to explore how social workers' experience their professional partnership during live-in shifts in residential childcare settings. The research question was states as: *"What do social workers' experiences as key factors for creating and maintaining successful professional partnerships during live in shifts?"*. The study employed a qualitative research design. The data material was collected through 5 semi-structured interviews analyzed through reflexive thematic analysis. The main findings of the study were as follows:

1. The significance of professional partnerships
2. Cooperation within the professional partnership
3. The role of leadership

The findings of the study are based on descriptions provided by the informants, and my interpretations as the researcher. These findings are discussed in relation to relevant theory and previous research in the academic field. The result indicate that social workers perceive their relationships with their colleagues as significant for the quality of their own work life, as well as the service and care the children and youth recieves.

The study highlight a need in the field for more research in the academic field. Greater emphasis on the topic may further enhance the quality of services and care the children and youth recieve in residential care.

Keywords: Child care, residential child care, live-in shifts, social work, social worker, child and youth care.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	11
1.1 Hensikt med oppgaven og problemstilling	11
1.2 Avgrensninger	12
1.4 Begrepsavklaring	12
1.4.1 Beboer.....	13
1.4.2 Makker og makkerskap	13
1.5 Oppgavens oppbygning	14
2.0 Teoretisk bakgrunn.....	15
2.1 Systemisk forståelse.....	15
2.1.1 Kommunikasjon og relasjon	17
2.1.2 Informasjon og kontekst	17
2.1.3 Symmetriske og komplementære samspill	18
2.1.4 Systemisk familieførståelse	19
2.1.5 Betydning av språket	20
2.4 Konflikthåndtering	20
2.4.1 Hva er konflikt?	21
2.4.2 Helse og sosialsektor som konfliktområde	22
2.4.3 Håndtering av konflikter.....	22
2.5 Faglig målsetting på barnevernsinstitusjon.....	23
2.5.1 Miljøterapi	23

2.5.2 Traumebevisst omsorg.....	24
2.5.3 Grunnpilarer i traumebevisst omsorg	25
2.5.4 Toleransevidu	25
2.5. 5 Traumebevisst omsorg i en hjelperrolle	26
2.6 Relevant forskning	27
2.6.1 Medleverturnus som behandling	27
2.6.2 Litteraturgjennomgang – Godt institusjonsarbeid	28
2.6.3 Kontinuitet i omsorg	29
2.6.4 Barnevernsinstitusjoner som arena for omsorg	29
2.6.4 Med barnet hele vegen – NOU 2023:24	30
2.6.5 Kort oppsummering av relevant forskning	31
3.0 Metode	32
3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted	32
3.2 Refleksivitet	33
3.3 Valg av metode	34
3.3.1 Kvalitativ metode	35
3.3.2 Datainnsamling	35
3.3.3 Utvikling av intervjuguide.....	36
3.3.4 Utvalg og rekruttering av informanter	36
3.3.5 Presentasjon av informantene	37
3.3.6 Gjennomføring av intervjuene	38

3.3.7	Transkribering av intervjuene.....	38
3.4	Analyse	39
3.4.1	Refleksiv tematisk analyse	39
3.5	Gjennomføring av dataanalyse.....	40
3.5.1	Fase en – Bli kjent med datamaterialet.....	40
3.5.2	Fase to – Kode datamaterialet	40
3.5.3	Fase tre – Systematisere kodene	41
3.5.4	Fase fire – Utvikle tema.....	41
3.5.5	Fase fem og seks – Utarbeidelse av oppgave og skrive ut funn	42
3.6	Forskningsetikk.....	42
3.6.1	Prosjektplan og godkjenning av prosjektet.....	42
3.6.2	Informert samtykke og etiske aspekter	43
3.6.3	Forskning på eget nettverk og arbeidsplass	44
3.7	Validitet.....	44
4.0	Presentasjon av studiens funn.....	46
4.1	Det viktige makkerskapet	47
4.1.1	Hva er et godt makkerskap	47
4.1.2	Betydningen av makkerskapet.....	49
4.1.3	Hvordan påvirkes beboer av makkerskapet.....	50
4.2	Samhandling i makkerskapet	52
4.2.1	Samhandling med ny makker	52

4.2.2 Samhandling og opprettholdelse av makkerskapet	54
4.3 Ledelsen sin rolle	57
4.3.1 Hvordan settes makkerpar sammen?	57
4.3.2 Hvordan jobber ledelsen med makkerparet	58
4.4 Oppsummering av funn.....	60
5.0 Diskusjon av resultat.....	63
5.1 Det viktige makkerskapet	63
5.1.1 Hva er et godt makkerskap?	64
5.1.2 Betydningen av makkerskapet.....	66
5.1.3 Hvordan påvirkes beboer av makkerskapet.....	67
5.2 Samhandling i makkerskapet	68
5.2.1 Samhandling med ny makker	68
5.2.2 Samhandling og opprettholdelse av makkerskapet	70
5.3 Ledelsen sin rolle	72
5.3.1 Hvordan settes makkerpar sammen?	72
5.3.2 Hvordan jobber ledelsen med makkerparet	74
5.4 Oppsummering av diskusjon.....	76
6.0 Avslutning	79
6.1 Implikasjoner for videre forskning	79
6.2 Implikasjoner for praksis	80
6.3 Mulige svakheter ved studien	80

6.4 Avsluttende kommentar	81
Litteraturliste.....	83
Vedlegg 1 – Godkjenning fra Sikt	88
Vedlegg 2 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema	90
Vedlegg 3 – Intervjuguide.....	95
Vedlegg 4 – Utdrag av transkripsjon	97
Vedlegg 5 – Eksempel fra analyseprosessen	98
Oversikt over modeller:	
Modell 1 – Lineær forståelse	16
Modell 2 – Sirkulær forståelse	16
Modell 3 – Oversikt over tema og undertema	46

1.0 Innledning

Som nyutdannet barnevernspedagog var jeg sikker på at jeg ønsket å jobbe i barnevernsinstitusjon. Å få privilegiet til å møte og hjelpe barn og ungdom på denne måten, ved å sammen skulle skape et felles system på deres hjemmebane, var for meg en spennende utfordring som jeg var utrolig nysgjerrig på. Etter studiene søkte jeg og fikk jobb på institusjon hvor de organiserte vaktene i en medleverturnus. I kommentar til Forskrift om medleverordning mv. (2005) defineres medleverturnus som en arbeidsordning hvor arbeidstaker bor sammen med beboer og er delaktige i deres hverdagsliv i perioder over flere døgn.

Som student hadde jeg hatt praksis og ble etter hvert ansatt som ringevikar på barnevernsinstitusjon med ordinær tredelt turnus. Da jeg senere begynte i medleverturnus ble jeg tidlig fasinert over hvilken forskjell jeg opplevde at denne typen turnus utgjorde, for både beboere på institusjonen og for miljøpersonalet. Kontakten og relasjonen jeg klarte å skape med beboerne var på et dypere nivå enn jeg tidligere hadde erfart. For egen del opplevde jeg et annet overskudd til å møte beboerne hvor de var når jeg jobbet denne typen turnus.

Etter hvert meldte behovet seg for å videreutdanne meg, og veien ledet mot den systemiske retningen og studiet familierapi og relasjonelt arbeid. Dette økte nysgjerrigheten min for hele systemet på institusjonen. Fra å være hovedsakelig opptatt av beboer opplevde jeg nå at jeg også mer og mer rettet oppmerksomhet mot også miljøpersonalet. I samtale med en kollega kom det frem hvordan hun ble påvirket i sin relasjon til makker. Denne samtalen vekket nysgjerrighet hos meg og danner grunnlaget for denne oppgavens problemstilling.

1.1 Hensikt med oppgaven og problemstilling

I dette kapittelet vil jeg presentere oppgavens hensikt og problemstilling. Medleverturnus blir brukt i behandling hvor beboer har særlig omsorgs- og behandlingsbehov. Med denne typen turnus får beboer færre personal å forholde seg til, og målet med turnusen er at beboer skal få økt stabilitet, kontinuitet og trygghet (Forskrift om medleverordning, 2005, kommentar til § 1).

I en slik turnus bor beboer og miljøpersonalet sammen og skaper et felles system på

institusjonen hvor de sammen danner et indre daglig liv og rutiner. Når man jobber i denne turnusen er det forventet at man skal jobbe tett i små kollegagrupper, som regel i par. I perioder står miljøpersonalet i krevende oppgaver som krever og koster av dem også på et personlig plan, og beboerne man skal hjelpe er ofte en spesielt sårbar målgruppe. Som miljøterapeut på barnevernsinstitusjon krever det at man viser og bruker emosjonelle ferdigheter og følelser, og også tar imot og rommer beboers følelsesmessige uttrykk.

Hensikten med denne studien er å undersøke hva miljøterapeuter i medleverturnus har erfart og anser som viktig for å skape og opprettholde et godt makkerskap. Jeg ønsker også å undersøke hvordan arbeidsgiver kan tilrettelegge og bygge opp makkerteam som fungerer godt. Studien sikter også å få frem miljøterapeuters erfaring med hvordan makkerskapet påvirker beboerne de møter på jobb. På bakgrunn av dette er studiens problemstilling:

«Hva er miljøterapeuter i medleverturnus sin opplevelse av hva som er med på å skape og opprettholde et godt makkerskap til sine kollegaer?»

1.2 Avgrensninger

På grunn av oppgavens omfang og størrelse har det vært nødvendig å gjøre avgrensninger. Oppgaven tematiserer makkerskap blant ansatte som jobber medleverturnus i barnevernet. For å avgrense problemstillingen min har jeg valgt å snakke med miljøterapeuter som jobber medleverturnus om hva de opplever er med på å skape og opprettholde gode makkerskap. Miljøterapeutene tematiserer betydningen av makkerskapet, samt hvordan ledelsen påvirker makkerskapet og hvordan de opplever at deres makkerskap påvirker beboer på institusjonen. Dersom oppgaven hadde gitt rom for det ville det vært interessant og også gå inn i deres perspektiv ved å utforske leders og beboernes opplevelse og erfaring med tema.

1.4 Begrepsavklaring

Oppgaven anvender begrep som er spesielle for barnevernsinstitusjoner og deres kontekst. Det er gjennomført intervjuer med miljøterapeuter som er ansatt i ulike organisasjoner, har ulik utdannelse og ansiennitet i yrket. Likevel er det noen begrep som går igjen hos informantene mine og som er definerende for feltet som forskes på. I denne delen noen vil tre

av disse begrepene og årsaken til hvorfor de er valgt presenteres. Under oppgavens teoridel vil miljøterapi og traumebevist omsorg defineres, som begge er viktige begrep innen den relevante fagterminologien for området som forskes på.

1.4.1 Beboer

Gjennom oppgaven bruker jeg begrepet *beboer*. Med dette siktes det til barnet eller ungdommen som bor på institusjonen. Informantene mine brukte selv begrepet barn eller ungdom når de snakket om beboer, men jeg har valgt begrepet *beboer* da jeg vurderer at dette gir et anonymisert og nøytralt begrep som ikke skiller på alder hos mennesket som blir omtalt.

1.4.2 Makker og makkerskap

I fagfeltet bruker man begrepet *makker* for å omtale miljøpersonalet som er på jobb rundt beboer i medleverturnus. Dette begrepet utgjør en del av den felles terminologien som brukes i denne fagsektoren. Dersom man går inn i litteraturen er det vanskelig å finne igjen dette begrepet. Store norske leksikon definerer begrepet *makker* som en medspiller som er på parti sammen mot andre spillere og sikter da til at begrepet er mest brukt i kortspill (Gundersen, 2018). I faglitteraturen er det mer vanlig at begrepet *dyader* blir brukt for å omtale et forhold mellom to personer (Ekeland, 2022, s. 29). Ekeland (2022) beskriver at *dyader* kjennetegnes av at de har et felles bindeledd (s. 29). Dette kan være andre personer, følelser, interesser eller lignende (Ekeland, 2022, s. 29). Med begrepet *makkerskap* sikter jeg til det felles forholdet mellom makkerne.

Jeg har valgt å bruke begrepet *makker* og *makkerskap* for å omtale miljøterapeutenes nærmeste kollega og deres fellesskap da det er dette begrepet informantene hovedsakelig selv bruker. Begrepet er valgt for å speile informantenes eget uttrykk. Noen av informantene brukte disse begrepene om en annen sammen med begrep som partner og team når de omtalte sin kollega og deres fellesskap. Min egen erfaring som miljøterapeut på barnevernsinstitusjon har mulig påvirket informantenes valg av begrep, da jeg allerede i informasjonsskrivet brukte begrepet *makker*. På det tidspunktet hadde jeg en antagelse om at dette var det mest brukte begrepsnavnet. Studien sikter å fremstille miljøterapeuters egne opplevelser og erfaring med

temaet. Det er av stor betydning at informantene kjenner seg igjen i fremstillingen av resultatet.

1.5 Oppgavens oppbygning

I oppgavens kapittel 1 har jeg til nå presentert oppgavens hensikt og problemsstilling. Jeg har også gjort rede for avgrensninger og relevante begrep som blir brukt i oppgaven. Videre vil jeg i kapittel 2 presentere teoretisk bakgrunn som er valgt for oppgaven. Her vil jeg først gjøre rede for systemisk forståelse. Deretter vil jeg komme inn på konflikthåndtering og til sist redegjøre for faglig målsetting på barnevernsinstitusjon. Kapittel 2 avsluttes med en punktvis oppsummering av relevant forskning knyttet til tema for oppgaven. I kapittel 3 legges frem mine metodologiske valg for studien. I dette kapitlet presenteres gjennomføringen av studien min og hvordan analyseprosessen er gjennomført. Resultatet av analyseprosessen og studiens funn presenteres i kapittel 4. Deretter diskuteres funnene opp mot relevant teori i oppgavens kapittel 5. Avslutningsvis i kapittel 6 vil jeg redegjøre for hvilke implikasjoner studien kan ha for videre forskning og praksis. Jeg vil også diskutere hvilke mulige svakheter studien kan inneha, før en avsluttende kommentar fremlegges.

2.0 Teoretisk bakgrunn

Når man skal forstå et fenomen, vil det være nyttig å ha et kritisk forhold til hvordan vi ser på og forstår fenomenet. Ulike teoretiske forståelsesrammer vil kunne gi oss dybde og distanse når man skal forsøke å forstå fenomener (Ekeland, 2022, s. 22). I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for teoretisk bakgrunn og rammeverk som jeg siden vil bruke i diskusjonskapittelet ved å knytte opp mot funnene fra datamaterialet mitt. Jeg vil starte med å presentere systemisk grunnlagsteori som gir en forståelse av barnevernsinstitusjon i et større perspektiv hvor systemet og dynamikken er i fokus. Deretter omtales teori knyttet opp mot konfliktforståelse. Til sist vil jeg gjøre rede for traumebevisst omsorg, hvor jeg legger vekt på emosjonsregulering.

2.1 Systemisk forståelse

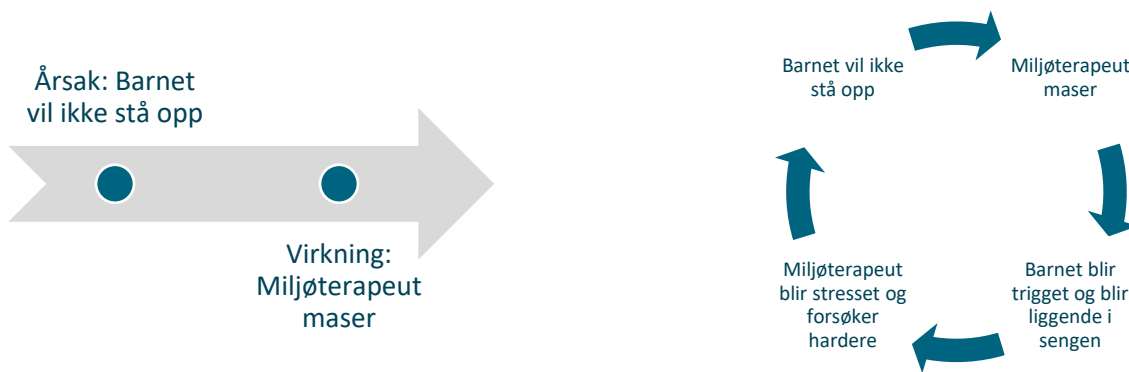
I denne delen vil jeg gjøre rede for systemteori som man finner innunder systemisk forståelse. Denne teoretiske forankringen oppstod som et tilsvarende på et behov i fagfeltet for en ny og annen forståelse i møte med individer og deres familier (Torsteinsson, 2019, s. 26).

Rundt etterkrigstiden oppstod det et paradigmeskifte hvor systemer, relasjoner og kommunikasjon ble viktig for å forstå og skape endring (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 78). Dette var en retning som videre utviklet seg til den systemiske familierapien. I dag blir denne forståelsen brukt innenfor ulike områder hvor det å ha oppmerksomhet på kommunikasjon, relasjoner og samspill i møte med mennesker er viktig (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 78).

Den systemiske retningen bygger på en tanke om at man må forstå verden som en helhet og ikke i enkle deler. Mennesker må forstås ut fra kontekst da deres handlinger skjer som et resultat av tilhørighet til deres kollektiv på ulike nivå (Torsteinsson, 2019, s. 27). Det er disse kollektivene som kan kalles system. De defineres på den måten at individene som består av systemet har en relasjon til hverandre. Denne relasjonen er unik og ulike relasjoner medlemmene av systemet har til relasjoner utenfor systemet (Frøyland, 2017, s. 21). Frøyland (2017) skriver videre at i slike system foregår det kontinuerlig tilbakemeldinger til medlemmene som er gjensidige og sirkulære (s. 21). Dette kalles gjerne også feedback, og

systemene henger sammen i sirkulære, gjensidige samspill.

Tidligere hadde den lineære-forståelsen størst utbredelse når det gjaldt forståelse av menneskers handlinger (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 72). Dette er en teoretisk forståelse hvor man tar utgangspunkt i årsak-virkning når man skal forholde seg til problem og skape forklaringer (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 57). Med en slik forståelse antar man at ting oppstår som en reaksjon på noe, og at en begivenhet fører til en annen (Frøyland, 2017, s. 25). For å koble dette til studiens kontekst kan man se for seg et barn på institusjon som ikke ønsker å gå på skolen. Med en lineær forståelse kan man tenke at barnet ikke vil stå opp og gå på skolen fordi miljøpersonalet «maser» for mye om morgenen for å få barnet opp. Med en sirkulær forståelse vil man kunne forstå fenomenet på annen måte. Barnet vil ikke stå opp, og miljøterapeuten maser. Dette kan skape en triggende reaksjon hos barnet som har dårlig erfaring med mas om å måtte komme seg opp. Når barnet ikke reagerer som miljøterapeuten forventer vil miljøterapeuten mase enda mer. Kanskje miljøterapeuten blir stresset av at hun ikke klarer å få barnet opp og føler på at hun ikke mestrer jobben sin. Dette kan igjen skape mer stress hos barnet som blir liggende i sengen. Kanskje snur barnet ryggen til, lukker seg og responderer ikke på miljøterapeutens henvendelser. Modell 1 og 2 illustrerer forskjellen på lineær og sirkulær forståelse.



Modell 1: Lineær forståelse

Modell 2: Sirkulær forståelse

Dette har vært en forståelsesramme som lenge har vært, og fremdeles er, gjeldende i ulike vitenskaper. Frøyland (2017) påpeker at dette fremdeles er en gjeldende forståelse i naturvitenskaper, men også i humanistiske og sosiale vitenskaper (s. 25). Men med den systemiske retningen gikk man dermed fra å ta utgangspunkt i den lineære-forståelsen til en

sirkulær forståelse. Gregory Bateson var en stor bidragsyter i dette paradigmeskiftet hvor samspill og interaksjoner bygger grunnlaget for forståelsen (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 63). Bateson (1972) hevdet at verden var bygget opp av systemer som kontinuerlig selvregulerte seg ved hjelp av de ulike komponentene systemet bestod av og at dette var automatiske prosesser som skjedde ved hjelp av systemets egen feedback (s. 316). Dette betyr at man gikk fra å tenke at problemer hadde en direkte årsak, til å tenke at problemer oppstod i større sammenhenger. Problemet som man tidligere tenkte at hadde en direkte årsak, ble nå tenkt på som en del av et større bilde og et svar på en handling. Med den sirkulære tankegangen har alle deltakerne i systemet like stort ansvar for sine handlinger og hvordan det påvirker kommunikasjonen (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 68).

2.1.1 Kommunikasjon og relasjon

Med den systemiske tenkingen gikk fagfeltet også til å forstå kommunikasjon på en ny måte. Som tidligere nevnt var Bateson en viktig person innen systemteori. I denne delen av oppgaven vil jeg gjøre rede for hans perspektiv på kommunikasjon, og deretter symmetriske og komplementære relasjoner.

Gregory Bateson (1904-1980), utdannet sosialantropolog og biolog, var opptatt av å forstå det levende og hvordan det levende bindes sammen (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 88). Ulleberg og Jensen (2017) skriver at Bateson sine teorier var nytenkende når de ble introdusert, og at de kan være med på å utfordre tankesett og forståelser som vi har med oss og om vi ikke nødvendigvis reflekterer over (s. 90). Den lineære-tankegangen og tendenser til å studere fenomener isolert er eksempel på slike forståelser.

2.1.2 Informasjon og kontekst

Bateson rettet kritikk mot hvordan kommunikasjonsfeltet på den tiden ble tolket. Han dissenterte mot konseptet hvor kommunikasjon bestod av en enkel sender-mottaker modell, og argumenterte for en mer nyansert tilnærming som tar hensyn til kompleksiteten av mellommenneskelige forbindelser (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 41). Bateson hadde en grunnleggende tanke om at vi forholder oss til ideer om gjenstander og ikke gjenstander

direkte. Dermed kan vi si at kommunikasjonsbegrepet handler om hvordan vi forstår virkeligheten gjennom sanser, oppfatninger, tolkninger eller samspill (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 41).

I Bateson sin teori om kommunikasjon er informasjon og kontekst to viktige begrep (Bateson, 1972, s. 315). Informasjon definerer han som en forskjell som utgjør en forskjell (Bateson, 1972, s. 315). Med dette sikter Bateson til at informasjon først er informasjon når noen reagerer på denne forskjellen. Når begrepet informasjon brukes på denne måten siktes det til en betegnelse på de distinksjonene noen trekker når de oppfatter noe og hvordan vi bruker de til å skape mening (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 94).

Mennesker kan ikke forstå ting uten å forsøke å tolke og forsøke å skape mening i det vi ser og opplever. Begrepet kontekst i Bateson sin teori om kommunikasjon handler om akkurat dette. Kontekst omhandler hvordan vi som mennesker forstår fenomener og hjelper oss å tolke dem i lys av tidligere erfaringer (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 97). Vi kan si at å danne seg hypoteser og skape mening er en grunnleggende egenskap for mennesker (Torsteinsson, 2019, s. 31).

Når vi tenker på begrepene informasjon og kontekst på denne måten kan vi også se hvordan de spille stor rolle ovenfor hverandre. Vi alle har med oss ulik forforståelse og erfaringer. På bakgrunn av dette vil også informasjon fremstå ulikt for oss (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 98). Hvilke informasjon og forskjeller vi legger merke til og hvordan vi tolker denne vil avhenge av hvilken kontekst vi bruker for å forstå (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 104).

2.1.3 Symmetriske og komplementære samspill

Bateson var også opptatt av å se på mønster i samhandling, og beskrev to former for samhandling som han kalte symmetrisk og komplementær (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 119). Samspill som er symmetriske henviser til samspill hvor samspillet er knyttet sammen og bidrar til mer av det samme. Dersom man ser for seg to mennesker er sirkulært samspill knyttet opp mot at den enes adferd bidrar til mer lik oppførsel hos den andre parten (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 70). Denne formen for samspill er ikke nødvendigvis en foretrukket form for samspill, da det kan forekomme i både negative og positive former. Dersom en symmetrisk interaksjon fører til at relasjonene gjensidig tar ansvar vil det kunne bli et godt

sirkulært samspill hvor ansvaret er jevnt fordelt (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 70). Men man kan også se det i mer negative former, for eksempel kan det oppstå konkurranse om å være flinkest og samspillet oppleves stressende (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 70).

Også komplementære samspill er knyttet sammen ved hjelp av et sirkulært samspill. Samspill blir komplementære når en interaksjon hos en part er ulik den andres, men likevel fører til mer av den andre partens adferd eller følelse (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 70). Man kan si at dette er et begrep som i utgangspunktet sier noe om hvordan ting som er ulikt også kan utfylle hverandre og være gjensidig tilpasset (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 121).

2.1.4 Systemisk familieforståelse

I denne delen av oppgaven vil jeg gjøre rede for hvordan man forstår familier som et system innenfor den systemiske retningen. Innenfor familierterapi og systemteori hadde man først en forståelse av at familier bestod av lukkede systemer som ikke ble påvirket utenfor. (Torsteinsson, 2019, s. 29). Med paradigmeskiftet ble også begrepet kybernetikk introdusert. Dette er et begrep hvor vi kan se et todelt skille mellom første- og annenordens kybernetikk (Torsteinsson, 2019, s. 32). I førsteordens kybernetikk forstår man familien som et lukket system som kan observeres og gjengis i tolkninger. Annenordens kybernetikk utfordrer denne forståelsen og påstår at det ikke er mulig å stå utenfor systemet og gjengi virkeligheten, men at man som observatør er med på å konstruere virkeligheten og mening i det man observerer (Hårtveit & Jensen, 2004, s. 54). Med denne forståelsen har man en grunnleggende tanke om at familien selv er aktive deltakere og har ressurser til å se hvilke endringer de eventuelt skulle ha behov for og språket har stor betydning i disse prosessene (Torsteinsson, 2019, s. 32).

Watzlawick et al. (1996, s. 29) bruker begrepet første- og annenordens forandring for å forklare to nivå av forandring innad i systemer. Førsteordens forandring foregår innad i systemet og vil ikke gjøre endringer på selve systemet, mens annenordens forandring vil kunne endre hele systemet på den måten at systemet får en nye funksjoner eller nye forståelsesrammer (Watzlawick et al., 1996, s. 30). Watzlawick et al. (1996) påstår at det er vanskelig å skille disse nivåene, og når de er behov for de ulike forandringene når man tår ovenfor et problem (s. 32). Et problem hvor man behøver en førsteordens endring vil kunne

nytte et råd eller en instruksjon for å løse problemet (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 188). Et problem som krever annenordens forandring krever derimot nye rammer eller premisser som kan skape endring i systemets forståelse (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 190).

2.1.5 Betydning av språket

De ulike retningene innenfor vitenskapen har også ulike teoretiske forankringer som igjen legger grunnlag for hvilke informasjon vi søker og hvordan vi tolker informasjon (Thagaard, 2018, s. 33). Epistemologi tar for seg dette, og er et begrep som stiller spørsmål om hvordan vi tilegner oss kunnskap. Bateson var opptatt av hvordan mennesker lærer, og hadde en forståelse av at epistemologi bestod av to elementer. Han undret seg over hva og hvordan virkeligheten er, og hvordan man kan få tilgang til virkeligheten (Johnsen & Torsteinsson, 2012, s. 27). På denne måten knyttet han sammen to begrep, epistemologi og ontologi. Ontologi defineres som hvordan man forstår virkeligheten og hva som er virkeligheten (Bateson, 1972, s. 313). Han mente at det ikke var mulig å skille epistemologi og ontologi og at disse to begrepene påvirket hverandre gjensidig. Våre antagelser om virkeligheten vil være avgjørende for hvordan vi møter verden og søker kunnskap, og hvilken kunnskap vi søker vil være styrt av hvordan vi ser på verden (Bateson, 1972, s. 314).

I den systemiske retningen er språket av stor betydning, og den støtter seg til sosialkonstruksjonisme som vitenskapsteoretisk posisjon. Dette er en filosofisk retning som utspiller ideen om at alt vi regner som virkelig er konstruert gjennom sosiale konstruksjoner (Gergen & Gergen, 2004, s. 10). Mennesker danner indre kart som brukes for å skape mening til det vi erfarer (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 38). Gjennom å forhandle ved å dele erfaringer og ideer gjennom språket forstår mennesker virkeligheten og hverandre (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 39).

2.4 Konflikthåndtering

I denne delen av oppgaven vil jeg gjøre rede for konflikthåndtering. Jeg starter med å gå inn i selve begrepet konflikt og ser på hva en konflikt er og hvordan konflikter kan utarte. Deretter kommer jeg inn på hvordan og hvorfor konflikter kan oppstå på arbeidsplasser innenfor helse-

og sosialsektor. Til sist vil jeg tematisere konflikthåndtering. I denne delen av oppgaven har jeg valgt å hovedsakelig støtte meg til Ekeland (2022) sin forståelse av konflikt og konflikthåndtering. Dette er et valg gjort med bakgrunn i at Ekeland nytter en systemisk forståelse i sin posisjonering.

2.4.1 Hva er konflikt?

Konflikter oppstår i relasjoner til andre mennesker, og består av minimum to parter (Ekeland, 2022, s. 15). De oppstår gjerne i sammenheng med at en av partene opplever følelse av at den andre partens adferd blir en trussel mot egne interesser og behov (Ekeland, 2022, s. 15).

Videre skriver Ekeland (2022) at alle konflikter er unike og utarter seg gjerne unikt, da de aktiverer følelser og handlinger som igjen kan gi ukontrollerte forløp (s. 15).

Ekeland (2022) argumenterer for at man skal forstå konflikter med et helhetlig blikk (s. 26). Det er viktig å ta hensyn til og forstå samspillet mellom individuelle forutsetninger og den sosiale situasjonen (Ekeland, 2022, s. 26). Mennesker er handlende subjekter som må ta ansvar for handlingene sine, men konteksten rundt vil også påvirke de sosiale situasjonene. Ved å tenke på denne måten kan man trekke linjer mellom den systemiske teorien og konfliktteori (Ekeland, 2022, s. 30).

For å tydeliggjøre dette skiller Ekeland (2022) mellom primære og sekundære konflikter (s. 152). Primærkonflikter kjennetegnes ved konflikter som i sin tid skapte grunnlaget for en konflikt, og skapte følelser hos partene som har gitt konfliktdrivende følger (Ekeland, 2022, s. 152). Dersom denne konflikten ikke løses opp, og det over tid har kommet flere saksforhold til vil konflikten kunne vare ved og blusse opp. Sekundærkonflikter vil da kunne identifiseres, utløst av de virkningene som primærkonflikten i sin tid skapte (Ekeland, 2022, s. 152). Her kan man trekke paralleller til den systemiske teorien, ved å analysere konflikten nærmere. Dersom man bruker en lineær tilnærming til problemet vil man gjerne bare se sekundærkonflikten, og ikke klare å løse opp i den bakenforliggende årsaken. Ved å bruke sirkulær tilnærming og nytte forståelse av at reaksjonene i konflikter blir en del av konflikten vil man kunne se at virkningene av primærkonflikten blir årsak til nye virkninger (Ekeland, 2022, s. 153). I disse tilfellene vil det være hensiktsmessig å fokusere på å løse opp konflikten som skyldes den sekundære årsaken før man kan løse opp i den bakenforliggende årsaken (Ekeland, 2022, s. 153).

2.4.2 Helse og sosialsektor som konfliktområde

Også i yrker hvor en møter mennesker og skal bistå med et helse- og sosialfaglig tilbud må man forholde seg til konflikt og konfliktløsning, både på egne vegne, men også i møte med mennesker som mottar hjelp og bistand. Det blir derfor en viktig del av den profesjonelle kunnskapen å kunne evne konflikthåndtering. (Ekeland, 2022, s. 17). Ekeland (2022) påstår at samarbeid og konflikter henger tett sammen (s. 17). Han skriver at dersom man er avhengig av hverandre og samarbeid for å kunne gjøre en god jobb, vil man også ha en risiko for at den ene parten ikke gjør en god jobb og at konflikter kan oppstå (Ekeland, 2022, s. 17). I arbeidslivet kan man ikke forvente at alle skal like hverandre, men en forventning om samarbeid vil man ikke kunne vike fra. Dersom det oppstår store konflikter vil det kunne blokkere arbeidsprosesser og skape negative følelser som maktesløshet og frustrasjon (Ekeland, 2022, s. 18). Ekeland (2022) skriver at godt samarbeid ikke blir definert av konflikter, men at det er måten konfliktene blir håndtert på som er avgjørende for om samarbeidet fungerer bra eller dårlig (s. 18).

For en leder vil det være en del av deres ledelsesoppgave å hjelpe til og støtte i en konflikt blant de ansatte slik at man kan oppnå konfliktoppløsning (Hornstrup et al., 2023, s. 180). Med en systemisk forståelse vil man gå ut fra at konflikten baseres på ulike tolkninger av en gitt sak eller handling, og at leder kan bistå med å tolke og skape en koordinert forståelse mellom partene som har konflikt (Hornstrup et al., 2023, s. 180).

2.4.3 Håndtering av konflikter

Ekeland (2022) argumenterer for at å sikre god konflikthåndtering bør prosessen være i fokus, og at i denne fremkommer det at dialog, og respekt for det menneskelige viktige elementer (s. 174). Ekeland (2022) skriver også at gjennom å håndtere konflikter på ulike måter vil vi kunne skape enten gode eller dårlige forutsetninger for videre utvikling av konflikten (s. 175). Dersom konflikter håndteres på en konstruktiv måte vil man kunne unngå negative konsekvenser som ødelagte relasjoner og destruktive arbeidsmiljø (Ekeland, 2022, s. 175).

Når konflikter er løst vil dialog rundt konflikten være vesentlig for å få løst opp og utviklet endringer og bedre samarbeid mellom partene (Ekeland, 2022, s. 176). På arbeidsplasser er man avhengig av et samarbeidsklima som fungerer for å nå mål og utføre oppgaver, og

Ekeland (2022) argumenterer for at man er i et gjensidig avhengighetsforhold til hverandre (s. 176). Med dette vil det også innebære at man konstruktivt må håndtere konflikter. For at dialog i konflikthåndtering skal være tjenlig avhenger det at begge parter kan snakke sammen og være åpen for den andre partens perspektiv samt respektere den andres subjektivitet (Ekeland, 2022, s. 176). For å oppnå dialog vil det være relevant å skape gode forutsetninger for å kunne skape dialog. Dette kan gjøres ved å fokusere på blant annet trygge rammer og tillitsskapende arbeid (Ekeland, 2022, s. 177).

For å oppnå dialog når man skal håndtere konflikt vil det være nyttig å ha med seg forståelsen av at mennesker vil forsøke å fortolke omgivelsene og seg selv for å kunne skape mening (Ekeland, 2022, s. 154). Ekeland (2022) bruker begrepet konfliktprosessen for å beskrive samspillet mellom persepsjon av hendelser og hvordan mennesker aktiverer følelser, og evaluerer og attribuerer hendelsen (s. 154). Videre skaper hendelsen forventninger og mulige handlinger eller selektiv persepsjon (Ekeland, 2022, s. 154). Når man skal løse opp i konflikt vil det derfor være viktig å tenke konflikthåndtering helt fra begynnelsen og videre gjennom hele prosessen. Ekeland (2022) argumenterer for at dersom vi kommer til kjernen og finner ut hvordan konflikten startet har vi også mulighet til å påvirke utviklingen av konflikten (s. 177).

2.5 Faglig målsetting på barnevernsinstitusjon

I barnevernsinstitusjoner er det, jf. barnevernsloven (2023, § 10-15), krav om at institusjonene skal ha tydelig faglig målsetting og definert målgruppe. Videre er det krav om at institusjonene skal anvende metoder som er faglig og etisk forsvarlig og tilpasset målgruppen og mål for virksomheten (barnevernsloven, 2023, § 10-15). I møte med barn og ungdom i barnevernsinstitusjon har det å bruke miljøterapi en lang tradisjon i Norge (Larsen, 2004, s. 15). I denne delen av oppgaven vil jeg ta utgangspunkt i miljøterapi som begrep og gjøre rede for dette. Deretter vil jeg komme inn på traumebevisst omsorg. Dette er en mye anvendt forståelsesramme innenfor miljøterapeutiske tilnærminger.

2.5.1 Miljøterapi

Miljøterapi er et begrep som er mye brukt for å beskrive hvordan man jobber med mennesker

for å hjelpe dem å skape endring. Selve begrepet viser til arbeid som innebærer å legge for at forandring og utvikling blir mulig ved bruk av miljøet. Målet er å skape muligheter for at barn og ungdommer selv skal kunne arbeide med forandring og utvikling (Larsen, 2004, s. 22). For at dette skal være mulig er det institusjonens ansvar å inneha et tydelig fagsyn. Larsen (2004) skriver at det er den faglige forståelsen av hva er med på å skape forandring hos barn og unge som er nyttig i møte med sårbare barn og deres familier (s. 24).

Videre påstår Larsen (2004) at ledelsen av institusjoner er et viktig element for at den miljøterapeutiske oppgaven skal kunne løses (s. 53). Det er ledelsen sitt ansvar å sikre at den miljøterapeutiske organisasjonen styres på riktig vei opp mot deres primære miljøterapeutiske oppgave. I dette innebærer det å formulere og legge til grunn for at miljøterapeutene kan ha et felles fagsyn å jobbe ut fra (Larsen, 2004, s. 54) Dønnestad og Steinkopf (2017) argumenterer for at miljøterapeutens viktigste oppgave er å forstå seg selv (s. 109). Dette begrunner de med at miljøterapeuten selv er det viktigste redskapet og metoden i møte med sårbare barn, ved å bruke seg selv til skape kontakt, trygge og regulere (s. 109-110). For at man som hjelper skal kunne klare å hjelpe barn til å regulere seg må man selv evne å kontinuerlig regulere seg selv, samt beholde ro og trygghet (Dønnestad & Steinkopf, 2017, s. 110).

2.5.2 Traumebevisst omsorg

Traumebevisst omsorg er en metode som blir mye brukt i møte med sårbare barn og mennesker som har opplevd ulike traumatiske erfaringer. Metoden brukes i dag innenfor ulike tjenester innenfor blant annet barnevern, psykisk helse og fengsel (Thommessen & Neumann, 2019, s. 29). Dette er en metode som tar utgangspunkt i at hjelperen skal ha med seg forståelse av hvordan mennesker blir påvirket av krenkelser og traumatiske hendelser, og hvordan dette kan påvirke utvikling og fungering (Thommessen & Neumann, 2019, s. 29).

Et traume kan defineres som overveldende opplevelser av frykt og hjelpeløshet hvor man i ettertid ikke har fått hjelp til å regulere ned den store stressaktiveringen (Thommessen & Neumann, 2019, s. 32). Hagen og Thelle (2021) illustrerer begrepet med å beskrive dette som et sår som ikke har fått behandling og derfor ikke gror (s. 105). For hjelperen vil det å bruke traumebevisst omsorg kunne være med å gi forståelse av hvordan man kan støtte et menneske som er traumatisert, og også hvordan man skal tolke adferden til dette individet (Thommessen & Neumann, 2019, s. 29).

2.5.3 Grunnpilarer i traumebevisst omsorg

Metoden har tre viktige grunnpilarer som den støtter seg til: *trygghet, relasjon* og *affektregulering* (Hagen, 2021, s. 31). Dønnestad og Steinkopf (2017) gjør rede for at i de siste årene er også en fjerde grunnpilar, *mestring*, lagt til forståelsesmodellen (s. 117). Mestring dreier seg om at barn som opplever trygghet og tilhørighet også har behov for å trene på ferdigheter som kan føre til at de tar gode valg (Dønnestad & Steinkopf, 2017, s. 117).

Begrepet *trygghet* består av både fysisk og emosjonell trygghet. Thommessen og Neumann (2019) fremhever at ved dette innebærer at barn har behov for at voksne omsorgspersoner sørger for forutsigbarhet, tilgjengelighet, ærlighet og åpenhet (s. 29). Det vil også være viktig med en opplevelse av medbestemmelse, og for omsorgspersonen vil det antagelig være viktigst å fokusere på barnets opplevelse av trygghet (Thommessen & Neumann, 2019, s. 29).

Den neste grunnpilaren, *relasjon*, vil innebære at omsorgspersonen tar ansvar for å skape en trygg kontakt mellom barnet og personene som skal gi omsorg (Thommessen & Neumann, 2019, s. 29). I møte med mennesker som har opplevd traumer er det viktig å ha med seg en forståelse av at tidligere erfaringer med omsorgspersoner gjerne har vært negative, og at omsorgspersonens rolle vil være å skape tillit og forsøke å endre de tidligere erfaringene (Thommessen & Neumann, 2019, s. 29). For å klare å oppnå dette skriver Thommessen og Neumann (2019) at kunnskap om egne reaksjoner, følelser og samhandlingsmønstre er vesentlig (s. 30).

Tredje grunnpilaren i traumebevisst omsorg er *affektregulering*. Mange barn som har opplevd traumatiske opplevelser har heller ikke hatt omsorgspersoner som har vært i stand til å hjelpe dem til å regulere egen eller andres affekt (Thommessen & Neumann, 2019, s. 30). Dette vil kunne følge en videre i livet, og mennesker som har vært utsatt for traumer har gjerne problemer med å regulere egne følelser også senere i livet (Hagen, 2021, s. 31).

2.5.4 Toleransevindu

Mennesker vil reagere ulikt på stress, og gjerne avhengig av om man opplever omgivelsene rundt seg som truende (Thommessen & Neumann, 2019, s. 65). Dersom man er ekstra sårbar,

har vært utsatt for traumer eller lignende, vil dette kunne slå ut i dårligere konsentrasjon og vanskeligheter med å ta inn informasjon dersom man står i en stressende situasjon hvor man føler seg truet. Det er også vanlig å ha utfordringer knyttet til å regulere egne følelsesuttrykk og tilpasse seg sosialt (Thommessen & Neumann, 2019, s. 65) Innen traumebevisst omsorg er toleransevinduet en modell utarbeidet for å beskrive hvordan hjernen reagerer og setter i gang handlinger for å komme unna den forestående faren sosialt (Thommessen & Neumann, 2019, s. 65). Thommessen & Neumann (2019) skriver videre at toleransevindu er en modell som illustrerer spennet av stressaktivering man er i stand til å håndtere uten at normale funksjoner blir forstyrret og stresshormonsystemet kommer i ubalanse. (s. 65-66).

Kroppen vår henger sammen av ulike avanserte funksjoner, og kroppen er avhengig av hjelp fra nevrofysiologiske funksjoner for å kunne roe ned når den opplever stress. Dersom vi blir utsatt for vedvarende negativt stress vil dette kunne gi konsekvenser for både psykisk og fysisk helse (Thommessen & Neumann, 2019, s. 73). Vagusnerven er en del av kroppen vår som forbinder hjernen med flere viktige organer i kroppen som hjertet, lunger og mage-tarmsystem. Den er helt avgjørende i reguleringsarbeidet i kroppen vår, og er med på å styre stressreaksjon i kroppen ved å både gi tilgang til økt pus, puls og krefter, men også ro, hvile og fordøyelse (Thommessen & Neumann, 2019, s. 75). Thommessen & Neumann (2019) skriver videre at i trygge, gode sosiale relasjoner vil vagusnerven samhandle med nerver og muskler i ansiktet og mellomøret og roe ned hele stresssystemet. Følgen av dette vil være at man havner innenfor toleransevinduet (s. 124). På denne måten kan man se sammenheng mellom grunnpilarene, trygghet, relasjon og regulering og det nevrofysiologiske (Thommessen & Neumann, 2019, s. 124)

2.5. 5 Traumebevisst omsorg i en hjelperrolle

Som menneske og miljøterapeut kan man også ha med seg erfaringer som har satt spor i kroppen. Disse opplevelsene kan bli trigget i ulike situasjoner og på grunn av dette er det nødvendig også for miljøterapeuter å ha et bevisst forhold til egne utfordringer knyttet til kroppslige reaksjoner (Thommessen & Neumann, 2019, s. 74). Når barnet vi jobber med reagerer på en uventet eller voldsom måte, vil disse hendelsene kunne trigge reaksjoner i oss selv. Vi kan bli sinte, slitne eller oppleve hjelpeløshet (Thommessen & Neumann, 2019, s. 59). Lund (2006) beskriver at når man i en hjelperrolle møter mennesker med alvorlige

traumer vil dette være belastende for hjelperen (s. 247). Det å oppleve andres lidelsesuttrykk vil kunne være med å endre egen opplevelse av trygghet og kontroll i livet (Lund, 2006, s. 247). Å bruke kollegaer og veiledning til å snakke om egne reaksjoner og følelser vil kunne være med å forebygge og hjelpe miljøterapeuter å mestre denne typen arbeid (Lund, 2006, s. 254).

2.6 Relevant forskning

I denne delen av oppgaven vil jeg redegjøre for eksisterende forskning på feltet som er relevant for min oppgave. I arbeidet med å søke etter forskning har det blitt tydelig at det antagelig finnes begrenset forskning på medleverturnus på barnevernsinstitusjoner. Det som finnes er forskning som stort sett er gjort på hvilken effekt medleverturnus har på beboerne som er plassert på barnevernsinstitusjon. Det finnes lite forskning som belyser hvordan det er å jobbe som miljøterapeut i en slik turnus. Jeg har av den grunn hovedsakelig fokusert på forskning som belyser og beskriver turnusen, og formålet med å bruke en slik turnus. Dette for å skape kontekst og dybde rundt temaet mitt. Videre vil jeg kort komme inn på to ulike litteraturstudier som kan være relevant for å belyse temaet mitt selv om de ikke direkte tar for seg å forske på tema knyttet til min problemstilling. Til sist gjør jeg rede for en NOU som tar for seg oppgaver, rammer og omfang rundt institusjonsbarnevernet i Norge.

I mine søk har jeg nyttet Oria, Google Scholar, Helsebiblioteket og Idunn. Dette er ulike databaser jeg har fått anbefalt, og som kan inneholde relevant forskning for min oppgave. Jeg har gjort systematiske søk hvor jeg har søkt på ord som barnevern, medleverturnus, child welfare, medleverforskrift og lignende. Jeg har også fått gode tips og innspill om relevant forskning fra veileder, medstudenter og kollegaer. Noe av forskningen har jeg også funnet ved å se gjennom litteraturlister i relevante artikler, oppgaver og bøker.

2.6.1 Medleverturnus som behandling

I 2015 ble det utarbeidet en FAFO-rapport som tar for seg arbeidstidsordninger og hvordan dette er regulert i norske barnevernsinstitusjoner med medleverturnus som fokus (Olberg & Pettersen, 2015, s. 5). Bakgrunnen for denne studien var behov for kunnskap knyttet til

medleverturnus og effekten på de ansattes helse, arbeidsmiljø, trivsel ol. Videre har det også vært behov for å kartlegge hvordan medleverordningen påvirker kvalitet på tjenestene og markeds- og konkurranseforhold (Olberg & Pettersen, 2015, s. 7).

Studien tar for seg ulike hovedproblemstillinger. For min oppgave er det spesielt to av disse som har vært viktige å se nærmere på: hvilke effekt medleverordninger har på arbeidsmiljø og arbeidsforhold knyttet opp mot helse, og hvilken betydning medleverordninger har for kvaliteten på tjenesten. Gjennomgående viser resultatene at miljøterapeutene selv opplevde at det var positivt for dem å jobbe i medleverturnus. De la vekt på at turnusen la til rette for godt miljøterapeutisk arbeid, friperiodene og lønnsnivå. Disse faktoriene påvirket igjen hvordan miljøterapeutene vurderte slitenhet (Olberg & Pettersen, 2015, s. 17).

I studien kommer det herunder frem at kollegastøtte og kjemi mellom de ansatte var viktige faktorer (Olberg & Pettersen, 2015, s. 69). De ansatte uttalte at relasjon til kollegaene deres på jobb utgjorde en vesentlig forskjell i deres eget relasjonsarbeid knyttet til ungdommene (Olberg & Pettersen, 2015, s. 70).

Til spørsmålet knyttet til kvaliteten på tjenesten trekker rapporten frem at det er flere faktorer om spiller inn når man skal måle dette, og at det er gjort lite forskning på emnet (Olberg & Pettersen, 2015, s. 74). Det kan også være vanskelig å skulle definere kvaliteten på tjenesten, da utfallet vil være knyttet opp mot relasjon mellom tjenesten og beboer på barnevernsinstitusjonen, og at subjektive vurderinger og fortolkninger vil være sentrale (Olberg & Pettersen, 2015, s. 74).

Ungdommene som deltok i undersøkelsen vektla også trygge relasjoner, og uttrykte at få vaktbytter og få mennesker å forholde seg til var viktig for at de skulle trives på institusjonen. Videre trekkes det frem at organisering av miljøpersonale i faste team og mulighet for medvirkning knyttet til hvilke ansatte beboerne trivdes med også var viktige faktorer for trivsel (Olberg & Pettersen, 2015, s. 89)

2.6.2 Litteraturgjennomgang – Godt institusjonsarbeid

Storø et al. (2017) har laget en litteraturgjennomgang hvor studier om barnevernsinstitusjoner systematisk er gjennomgått. Formålet med gjennomgangen var å undersøke fire ulike aspekter

ved det å bo på institusjon, og har tatt for seg forskning fra Norge, Norden samt Storbritannia og Australia. De to sistnevnte ble inkludert for å skape en bredere forståelse og dybde. Videre skriver de at deres gjennomgang peker på at studier på barnevernsinstitusjon oftest ser på effekt eller resultat av plasseringen, og at det er få som har fokus på trekk ved og konteksten rundt institusjonen (Storø et al., 2017, s. 167). Gjennomgangen så på disse fire aspektene: beboersammensetning og omsorg, barns medvirkning og omsorg, kontinuitet i omsorg og fysisk helse og omsorg. Litteraturgjennomgangen viser at det er behov for mer forskning på temaet, og da spesifikt innhold i barnevernsinstitusjon (Storø et al. 2017, s. 182).

2.6.3 Kontinuitet i omsorg

Munthe-Kaas et al. (2013) bringer inn begrepet kontinuitet i omsorg, og har laget en systematisk litteraturgjennomgang hvor de tar for seg effekt av og erfaringer med turnusordninger og kontinuitetsfremmende tiltak i barnevernsinstitusjoner (s. 3). Studien tar for seg to problemstillinger. De har undersøkt effekt på kognitiv utvikling, tilknytning og problemadferd, og inkluderer fokus på hvordan ungdom opplever slike tiltak (Munthe-Kaas et al., 2013, s. 13). For denne studien defineres kontinuitet i omsorg til å dreie seg om omsorg innenfor en enkelt plassering (Munthe-Kaas et al, 2013, s. 3) I deres gjennomgang konkluderes det med at klare effekter av de kontinuitetsfremmende tiltakene som er beskrevet i de 15 studiene som inkluderes ikke kan identifiseres. Avslutningsvis peker de på at det er behov for mer forskning på effekt av tiltak som påvirker kontinuitet på psykososial utvikling hos barn og ungdom på barnevernsinstitusjon (Munthe-Kaas et al., 2013, s. 84).

2.6.4 Barnevernsinstitusjoner som arena for omsorg

I 2017 ble det gjennomført en studie som tematiserte barnevernsinstitusjoner som arena for god omsorg, og resultatet ble samlet i en rapport. Hensikten med denne forskningen var å innhente kunnskap som kunne bidra til arbeidet med kvalitetsutvikling av barnevernsinstitusjoner (Backe-Hansen et al., 2017 s. 3). Rapporten tar for seg ulike aspekter ved barnevernsinstitusjoner hvor noen er relevant for tema for min studie. Spesielt peker forskningen på hva omsorg er og hvordan man som hjelper skal kunne gi omsorg i en profesjonell sammenheng. Også i denne artikkelen om blir begrepet kontinuitet fremhevet.

Backe-Hansen et al. (2017) konkluderer med at generell faglitteratur er samstemt om at barn og unge i institusjon har behov for kontinuitet i omsorg uansett kontekst for omsorg, og at det finnes lite forskning på utforming av ulike former for kontinuitet i omsorg på institusjon (s. 144). I studien trekkes det frem seks kvalitetskriterier for å sikre god omsorg på barnevernsinstitusjon. En av dem beskriver at barn og familiene har rett på å møte tjenester som er samordnet og sikrer kontinuitet. En av indikatorene for å sikre god institusjonsomsorg vil være at barn og familier skal møte tjenester som er samordnet med en opplevelse av kontinuitet. For å muliggjøre dette er et godt og transparent samarbeid mellom de profesjonelle trukket frem (Backe-Hansen et al. 2017)

2.6.4 Med barnet hele vegen – NOU 2023:24

I 2023 ble det publisert en utredning hvor institusjonsbarnevernet er i fokus (NOU 2023:24, s. 26). Ifølge NOU 2023:24 var utvalgets overordnede formål å vurdere hvilke oppgaver, rammer og omfang institusjonsbarnevernet skulle ha basert på erkjennelsen om at barnevernet ikke alltid klarer å hjelpe dem som trenger det mest (s. 26). Det var også søkelys på å legge frem forslag til organisering av et samlet tilbud ut fra behovet til barn og unge (NOU 2023:24, s. 26). I gjennomgang av denne har jeg vurdert at det er spesielt kapittel 21 som omhandler ansattes rammebetingelser som er relevant for min studie. Utvalget har tatt utgangspunkt i en problemforståelse som tar utgangspunkt i forhold som søker å forklare årsaken til stor utskiftning av ansatte i barnevernsinstitusjoner, og deretter se hvilke forbedringspotensial som ligger i arbeidsbetingelser (NOU 2023:24, s. 264). Utvalget baserer sin problemforståelse på rapporter fra Bufdir, ansatte i barnevernsinstitusjoner og et profesjonsråd opprettet i forbindelse med utredningen (NOU 2023:24, s. 264).

Utredningen peker på sammensatte årsaker til den hyppige utskiftningen av personal. Via rapport gjennomført av Bufdir (2022a) er det undersøkt årsaker og kjennetegn ved institusjoner som har mye utskiftning av personale (s. 38). Utredningen oppsummerer at de viktigste grunnene som er oppgitt er arbeidspress, lav lønn og at jobben genererer psykisk belastning NOU (2023, s. 265). Videre pekes det på utrygghet hos de ansatte kan sees i sammenheng med at miljøpersonalet slutter i jobben sin.

2.6.5 Kort oppsummering av relevant forskning

I min gjennomgang av forskning har jeg funnet at det er begrenset med forskning som belyser hvordan det er å jobbe som miljøterapeut i medlevertturnus på barnevernsinstitusjon. Noe av forskningen som finnes er utarbeidet for noen år siden, og dette vurderer jeg som en mulig svakhet. Når jeg ser på forskningen kronologisk finner jeg ulikt fokus, eller funn, i forskningen. I FAFO rapporten fra 2015 er det belyst at miljøterapeutene selv trives godt å jobbe i medlevertturnus, og at det er positivt for relasjonsarbeidet (Olberg & Pettersen, 2015). Når man ser dette opp mot NOU 2023:24 som ble ferdigstilt flere år senere presenteres et fokus på at det er stor turnover blant ansatte barnevernsinstitusjon, og at det er en utfordring med hyppig utskiftning av personalet. For meg er det litt uklart hva det er ulikhet i fokuset betyr. Jeg undrer meg over om det er en reell endring og at man nå ser større turnover, eller at årsaken skyldes ulikt fokus.

Forskningen som er tatt med i min studie viser at miljøterapeutene og beboerne opplever at medlevertturnus fungerer bra for dannelsen av relasjon og opplevelse av stabilitet og kontinuitet for beboerne. Blant de ansatte ble kollegastøtte og trygghet på arbeidsplassen trukket frem som viktige faktorer for å unngå turnover. Flere av studiene jeg finner fokuserer hovedsakelig på hvilken effekt opphold på barnevernsinstitusjon har for beboerne. Tre av dem tematiserer begrepet omsorg som en forutsetning for effekten i tiltaket. Studiene viser at det er utfordrende å måle effekt og kvaliteten på tjenestene en barnevernsinstitusjon tilbyr. Samlet sett viser studiene at det er behov for mer forskning på medlevertturnus, med både søkelys på de ansattes arbeidsforhold og for å sikre stabil og god omsorg for barn og unge.

3.0 Metode

I denne delen av oppgaven vil jeg ta for meg hvilke metodologiske valg jeg har benyttet meg av i arbeidet med denne oppgaven. Begrepet metodologi henviser til hvordan man arbeider og bruker ulike verktøy for å komme frem til vitenskapelig forskning (Braun & Clarke, 2022, s. 4). Jeg vil først starte med å gjøre rede for studiens vitenskapsteoretiske posisjon og deretter gjøre rede for egen refleksivitet rundt hvordan jeg som forsker kan ha påvirket studien. Videre vil jeg ta for meg hvilke valg av metode eller design som er tatt for studien. Et forskningsdesign refererer til den overordnede planen for studien, og beskriver ulike elementer i studien som forskningsspørsmål, deltakere til prosjektet og lignende (Braun & Clarke, 2022, s. 26). Her gjør jeg videre rede for prosessen med å innhente data til forskningen min. Deretter vil jeg vise hvordan datamaterialet er analysert gjennom en refleksiv tematisk analyse.

Når man skal gjennomføre et forskningsprosjekt er det viktig å ta stilling til etiske aspekter og kritisk gjennomgå egen praksis. Dette viser jeg til i neste del av metodekapittelet, før jeg til sist gjør rede for studiens validitet.

3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

I kvalitativ forskning er det et poeng at man skal være nær dem man forsker på, og at det skal være åpen interaksjon mellom informant og intervjuer (Tjora, 2021, s. 27). Den kvalitative forskningen og uformelle intervju bygger på samhandling mellom de to partene med mål om at forskeren skal få informasjon (Grønmo, 2016, s. 172). Men også i bearbeidelse av datamaterialet vil det være et gjensidig påvirkningsforhold mellom forskerens teoretiske utgangspunkt og mønstre i datamaterialet (Thagaard, 2018, s. 33). Hvilke vitenskapsteoretisk ståsted vi har vil ha betydning for hvilken informasjon vi søker, og danner utgangspunkt for forståelsen vi lager oss (Thagaard, 2018, s. 33). For å forstå egen vitenskapsteoretiske ståsted er epistemologi og ontologi viktige begrep. Epistemologi referer til kunnskap, og ontologi til virkeligheten. De ulike retningene innenfor vitenskapsteori forstår ulikt hvordan vi innhenter kunnskap og forstår og forholder oss til virkeligheten (Braun & Clarke, 2022, s. 6).

Denne studien nytter seg av kritisk realisme som vitenskapsteoretisk ståsted. Dette er en teori

som forsøker å se etter sammenhenger og mønstre heller enn å finne direkte sannheter eller lovmessigheter, samtidig som man har en tanke om at det finnes en objektiv virkelighet (Kjørstad, 2021, s. 224 & 241). I kritisk realisme anerkjenner man at det finnes en virkelighet, men at denne hele veien blir påvirket av sosiale interaksjoner og mekanismer (Braun og Clarke, 2022, s. 169). Ved å forstå at det finnes en objektiv virkelighet, vil man også kunne anta at kunnskap blir skapt i samspill rundt ulike kontekster og også da åpen for tilpasning (Samsonsen & Heggdalsvik, 2024, s. 19). I forskning vil det være et mål å studere fenomener med blick for de mekanismene som forårsaker hendelser og igjen skaper resultat (Kjørstad, 2021, s. 226).

Kritisk realisme støtter seg til tre nivå eller domener av virkeligheten. Disse tre nivåene omtales som *empirisk*, *faktisk* og *virkelig* (Kjørstad, 2021, s. 229). Det empiriske er knyttet opp mot det vi kan observere, sanse eller se i situasjoner. Det faktiske nivået knytter seg opp mot små hendelse som skjer, uavhengig om vi observerer at dem eller ikke (Kjørstad, 2021, s. 230). I det siste nivået, virkelig, finner ulike elementer som vi ikke direkte har tilgang til, og består av strukturer, mekanismer (Jakobsen, 2021, s. 212). En kritisk realist vil se disse tre nivåene i lys av hverandre. De mekanismene og strukturene det virkelige nivået består av vil være ulikt og umulig å se uavhengig fra det vi observerer (det empiriske) og det faktiske (det som skjer) (Jakobsen, 2021, s. 212).

Denne vitenskapsteoretiske posisjonen er valgt da jeg som forsker har en forståelse av at virkeligheten kan forstås ut ifra at en tanke om at det det finnes bakenforliggende årsaker og sammenhenger som fører til at vi handler som vi gjør. Ved å bruke kritisk realisme i en tematisk analyse tar man sikte på å skape nyanserte årsaksforklaringer av handlinger (Fryer, 2022, s. 1). Selv om endring skjer i mellommenneskelig samhandling må vi forholde oss til at det finnes en virkelighet som også er med på å påvirke våre handlinger. Som miljøterapeut på barnevernsinstitusjon vil man påvirkes av flere ting. Lovverket, fagmodeller, ledelse, kollegaer, beboer osv. vil gi rammer og være med å definere hvordan vi tenker og handler.

3.2 Refleksivitet

Som forsker er det viktig å reflektere over hvordan en selv påvirker studien. Refleksivitet er et begrep som beskriver denne prosessen, og innebærer at forskeren reflektere over hvordan

deres for forståelse, erfaringer, utdanning og personlige ståsted påvirker forskningsprosessen og resultatet (Braun & Clarke, 2022, s. 15). I den følgende delen vil jeg presentere egen forståelse og bakgrunn som kan være med å påvirke.

Jeg er utdannet barnevernspedagog, og har siden slutten av studietiden jobbet på barnevernsinstitusjon. Fra jeg ble ferdig utdannet for over ti år siden og frem til nå har jeg jobbet som miljøterapeut i medlevertturnus, utenom et opphold hvor jeg jobbet som avdelingsleder for en av avdelingene i organisasjonen jeg er ansatt. Dette gir meg lang erfaring i fagfeltet, både med tanke på arbeidsoppgavene informantene mine har, men også det å jobbe tett med makkere i medlevertturnus. Det at jeg har erfaring som avdelingsleder har også kanskje gitt meg et større overblikk over systemet og lovverket som er styrende for barnevernsinstitusjoner enn jeg ville hatt dersom jeg kun hadde hatt arbeidserfaring som miljøterapeut. Jeg har selv jobbet med ulike makkere, noen over kort tid mens andre over flere år. Jobben min har også innebåret at jeg har stått i en hjelperolle ovenfor mennesker som har stått i ulike kriser og faser av livet. Noen har stått i sine største livskriser og kjent at livet og systemet har gitt dem motstand, mens andre har vært takknemlig for den hjelpen de har fått.

Det var viktig for meg å tidlig erkjenne at det kunne være både fordeler og ulemper med at jeg har denne erfaringen med meg. I samtale med informantene mine var det viktig for meg å ikke forstå deres mening for fort. Det at jeg selv har erfaring fra fagfeltet ville gjerne gjøre at jeg selv tar for gitt fenomener og mister beskrivelsene ved å ikke be informantene utdype. Jeg har også med meg en forståelse og erfaring av hvordan det er å jobbe som miljøterapeut i medlevertturnus, og laget mitt eget indre kart over dette. Samtidig vil jeg trekke frem at jeg sitter igjen med en opplevelse av at det at vi hadde en felles grunnleggende forståelse over temaet om gjerne skapte en trygghet i samtalen og at jeg lettere kunne sette meg inn i deres verden og de historiene de tok med seg inn i samtalen.

3.3 Valg av metode

I denne delen av oppgaven vil starte med å ta for meg jeg ta for meg studiens valg av metode og gjøre rede for hvordan prosessen med å innhente data har foregått. Jeg starter med en kort innledning til kvalitativ metode før resten av prosessen presenteres i underkapitler.

3.3.1 Kvalitativ metode

For å svare på studiens problemstilling «Hva er miljøterapeuters sin opplevelse av hva som er med på å skape og opprettholde et godt makkerskap i medleverturnus på barnevernsinstitusjon?» er kvalitativ metode valgt som tilnæringsmetode. Problemstillingen forteller oss at studien søker å forstå miljøterapeuters forståelse og subjektive mening rundt et fenomen. Ved å bruke en kvalitativ metode vil man kunne fordype seg i og utføre analyser av sosiale fenomener (Thagaard, 2018, s. 12). Den kvalitative forskningen har som mål å søke dybdekunnskap og å få helhetlig forståelse av et mindre utvalg (Thornquist, 2018, s. 236). Grønmo (2016) skriver at man ofte nytter en kvalitativ tilnærming når man vil oppnå analytiske beskrivelser som gir oss helhetlige beskrivelser av prosesser og sosial samhandling (s. 144). Dersom studien ønsket å skape statistiske generaliseringer og oversikt over større populasjoner ville det i motsetning vært naturlig å velge en kvantitativ tilnærming (Grønmo, 2016, s. 144).

Da jeg som forsker er nysgjerrig på å hente ut informasjon fra et lite utvalg av miljøterapeuter og deres subjektive opplevelse og erfaring med å skape og opprettholde makkerskap i medleverturnus vil det være nyttig og naturlig å velge en kvalitativ metode med intervju som utgangspunkt for å innhente data.

3.3.2 Datainnsamling

Et intervju vil gi oss informasjon om informantenes livsverden og mulighet til å forstå og fortolke denne informasjonen ut fra deres egne perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2021 s. 46). Innenfor kvalitative tilnærminger er intervju og deltakende observasjon de mest brukte metodene for å innhente data, og et intervju kan gi oss innsyn i informantenes opplevelser, synspunkter og selvforståelse (Thagaard, 2018, s. 12).

For å få innblikk i miljøterapeutenes egne erfaringer, ideer og tolkninger med ønske om å svare på problemstillingen min vurderte jeg at å bruke et intervju ville være en egnet metode. Jeg var ute etter å skape en flytende samtale med informantene, hvor de kunne føle seg tryggt til å dele. Et uformelt, eller semistrukturert intervju brukes ofte når man ønsker dialog mellom forsker og informant. En slik metode er basert på god kommunikasjon og samhandling for å oppnå ønsket mål (Grønmo, 2016, s. 170).

3.3.3 Utvikling av intervjuguide

Et semistrukturert intervju gir mulighet til å være fleksibel og følge informanten underveis i samtalen. Som forsker er det mitt ansvar å ivareta at informanten føler seg trygg til å dele og at samtalen flyter. Man må også være bevisst på ansvaret knyttet til balansegangen hvor man ønsker å holde samtalen innenfor det gitte temaet, samtidig som man er åpen for initiativ fra informanten (Grønmo, 2016, s. 171) I forkant av intervjuene utarbeidet jeg derfor en intervjuguide som skulle sikre dette, og også fungere som generell rettesnor for intervjuet. Grønmo (2016) skriver at det er viktig at forskeren bruker intervjuguiden aktivt og vurderer rekkefølgen på temaene og formulerer spørsmål ut fra utviklingen til intervjuet (s. 171).

Intervjuguiden min ble utarbeidet med fire ulike tema: bakgrunnsinformasjon, makkerpar, makkerparets betydning og støtte fra ledelsen. Til sist hadde jeg et åpent tema hvor informantene fikk mulighet til å supplere eventuelle ting som de ikke hadde fått snakket om innunder de andre kategoriene. Intervjuguiden finnes som vedlegg 3.

3.3.4 Utvalg og rekruttering av informanter

Da jeg selv har jobbet mange år som miljøterapeut i barnevernsinstitusjon visste jeg tidlig i prosessen at jeg ønsket å nytte meg av eget nettverk for å innhente informanter. I den forbindelse kan «snøballmetoden» være en effektiv metode (Tjora, 2021, s. 295). Dette er en metode hvor man presenterer utvalgskriteriene til relevante personer, for eksempel en informant, og ber dem om å tips til nye informanter som kan passe (Grønmo, 2016, s. 117). Når man systematisk velger informanter som har kvalifikasjoner som er strategiske for å svare på problemstillingen vil utvalget være strategisk (Thagaard, 2018, s 54). Et strategisk utvalg vil også innebære at utvalget ikke vil være representativt for en populasjon (Thagaard, 2018, s. 55). Dette sikter heller ikke studien min å oppnå.

Først snakket jeg med en avdelingsleder på arbeidsplassen min og diskuterte aktuelle kandidater som kunne passe studiet mitt ut fra utvalgskriteriet. Deretter tok jeg kontakt med flere kjente i fagmiljøet og presenterte utvalgskriteriet for dem og ba om tips til aktuelle kandidater. Utvalget mitt endte til slutt opp av 5 informanter som jeg vurderte at ville kunne hjelpe meg å utforske problemstillingen min.

3.3.5 Presentasjon av informantene

Målet med forskningsstudier er å belyse de gitte problemstillingene best mulig (Grønmo, 2016, s. 98). I min studie forteller som tidligere nevnt problemstillingen oss at vi ønsker å innhente informasjon fra et utvalg og forstå og fortolke deres sannhet om temaet. Målet med studien er ikke å innhente informasjon fra alle miljøterapeuter som jobber med leverturnus og skape statistiske generaliseringer, men heller lage en teoretisk generalisering. Dette innebærer at man lager en teoretisk forståelse av de samfunnsforholdene som undersøkes (Grønmo, 2016, s. 102). For å komme frem til dette er det hensiktsmessig å bruke et strategisk utvalg (Grønmo, 2016, s. 103). Dette innebærer at man ikke velger informanter tilfeldig, men at man bruker en mer systematisk vurdering av hvilke enheter som vil være nyttig å bruke for å forsøke å oppnå teoretisk generalisering (Grønmo, 2016, s. 103).

I min studie satt jeg derfor opp utvalgskriterier for å velge ut, og inkludere informanter. Alle informantene til studien er sosialfaglig utdannet (bachelor i barnevern, sosialt arbeid eller vernepleie). Barnevernsloven (2023 § 10-16) krever at barneverninstitusjoner til enhver tid har forsvarlig bemanning og kompetanse. Bufdir (2022b) har spesifisert dette, og anbefaler at minimum halvparten av ansatte i barnevernsinstitusjon har sosialfaglig utdanning (s. 6). Med dette som bakgrunn ønsket jeg å komme i kontakt med og intervju denne gruppen. Videre var det viktig for meg å ikke utelukkende bruke informanter jeg kjente fra før. Utvalget er derfor en blanding av miljøterapeuter som jeg kjenner fra egen arbeidsplass og ansatte i andre organisasjoner. Tilfeldighetene gjorde at utvalget består av informanter fra private organisasjoner og ideelle stiftelser, mens studien ikke inkluderer miljøterapeuter ansatt i statlig eller kommunal barnevernsinstitusjon. For å sikre anonymitet for både informantene og deres makker hadde jeg også et utvalgskriterium som innebar at alle informantene måtte ha jobbet i medlevertturnus over tid, og at de har jobbet med ulike makker.

Alder og kjønn var ikke et kriterium for å delta i studien, men jeg ønsket i utgangspunktet å ha en jevn balanse av mannlige og kvinnelige informanter. Da en av informantene jeg klarte å rekruttere viste seg å ikke ha sosialfaglig bakgrunn måtte jeg ekskludere dette intervjuet. På grunn av dette fikk jeg ikke opprettholdt total kjønnsbalanse, men jeg vurderer at dette ikke har noe å si for studiens resultat. Datamaterialet mitt består av informasjon fra 3 kvinnelige miljøterapeuter, og 2 mannlige.

I forkant av intervjuet fikk informantene tilsendt informasjon om prosjektet og

samtykkeskjema. På denne måten sikret jeg at informantene fikk informasjon om egne rettigheter og fikk god anledning til å sette seg inn i disse før intervjuene ble gjennomført.

3.3.6 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble gjennomført i løpet av høsten 2023. Alle informantene fikk selv være medvirke til hvor intervjuet skulle gjennomføres, men det var samtidig viktig for meg at intervjuet fant sted på et passende sted for lydopptak. Intervjuene ble vekselvis gjennomført i private hjem, på informantens arbeidsplass eller i HVL sine lokaler. Alle intervjuene startet med at jeg presenterte problemstillingen. Jeg opplevde at flertallet av informantene på forhånd hadde lest seg opp på informasjonsskrivet jeg hadde sendt ut, og at dette hadde vekket interesse for temaet hos dem.

Gjennom intervjuene var det viktig for meg å ha fokus på å være åpen og nysgjerrig. Det at jeg hadde relasjon til noen av informantene fra tidligere gjorde at jeg kjente ekstra på ansvaret for å være spørrende og nysgjerrig, slik at jeg ikke skulle forstå for fort. Jeg opplevde at det faktisk at jeg selv har erfaring fra barnevernsinstitusjon gav meg en fordel, hvor en del av begrepene som ble formidlet gav mening uten at vi trengte å bruke for mye tid på å undersøke disse. Samtidig var jeg bevisst på at denne erfaringen hos meg kunne medføre at informanten hadde egne tanker om hvilke erfaringer eller synspunkter jeg hadde, og svare ut fra dette. (Tjora, 2021, s. 133).

3.3.7 Transkribering av intervjuene

Når intervjuene var gjennomført valgte jeg selv å transkribere intervjuene. Dette var et tidkrevende arbeid, men jeg så det som nyttig for å bli god kjent med datamaterialet som på et senere tidspunkt skulle analyseres. Dersom den som har intervjuet selv er med å transkribere intervjuene vil man gjerne avverge at informasjon som ligger «mellom linjene» forsvinner (Tjora, 2021, s. 186). Tjora (2021) skriver at man lettere kan tenke seg tilbake til intervjuet og se for seg kroppsspråk, uttrykk og stemning som var i rommet når man selv har vært med på intervjuet som bearbeides i etterkant (s. 186-187). På denne måten vil man allerede under arbeidet med transkripsjonen kunne starte arbeidet med å gjøre seg tanker om de sosiale og

emosjonelle aspektene ved intervjusituasjonen, og også påbegynne meningsanalyse av det som blir sagt (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 207).

Jeg har valgt å transkribere all teksten til bokmål. Informantene hadde ulik dialekt, og enkelte ord gav gjerne spesiell mening på deres dialekt. Transkripsjonen består derfor av enkelte ord som i utgangspunktet ikke hører hjemme i skriftspråket jeg valgte. For å sikre anonymitet til informantens makkere og beboere som omtales har jeg valgt å ikke bruke kjønnsbetegnelser. I disse tilfellene har jeg endret transkripsjonene til hen, makker eller beboer. Alle de transkriberte intervjuene ble anonymisert med en egen kode for hver informant, og deretter oppbevart på en USB-minnepenn med passordbeskyttelse.

3.4 Analyse

I denne delen av oppgaven vil jeg gjøre rede for og vise til hvordan studiens datamateriale er analysert. Jeg starter med å beskrive refleksiv tematisk analyse. Studiens dataanalyse er inspirert av Braun og Clarke (2022) sin metode som er basert på seks faser. Deretter vil jeg stegvis gjøre rede for hvordan analyseprosessen er gjennomført.

3.4.1 Refleksiv tematisk analyse

I arbeidet med å analysere data har jeg valgt å nytte refleksiv tematisk analyse. Dette er en analysemetode som passer godt til kvalitative studier hvor målet er å finne, analysere og tolke mønstre i datamateriale (Braun & Clarke, 2022, s. 4). Disse funnene blir igjen systematisert i ulike koder før de deretter kategoriseres i relevante tema (Braun & Clarke, s. 4). I den refleksiv tematisk analyse blir viktigheten av selvrefleksivitet trukket frem, og som forsker må man hele veien reflektere over, og være åpen om hvordan forskningen påvirkes av forskerens egen posisjon (Braun & Clarke, 2022, s. 5).

Som analysemetode er ikke refleksiv tematisk analyse bundet opp mot en bestemt retning innen vitenskapsteori, og den gir mulighet til å bruke på kryss av ulike teoretiske og epistemologiske posisjoner (Braun & Clarke, 2006, s. 78). I min studie ble refleksiv tematisk analyse valgt da dette er en åpen og fleksibel metode som er egnet også dersom man ikke er

spesielt erfaren som forsker (Braun & Clarke, 2022, s. 4).

Refleksiv tematisk analyse består av flere steg for å analysere datamateriale, og jeg har som tidligere nevnt valgt å støtte meg til Braun og Clarke (2022) sin beskrivelse av metoden som består av seks faser. Jeg vil videre beskrive de seks ulike fasene og hvordan jeg har brukt disse i analyseprosessen. Metoden gir rom for stor fleksibilitet, og det er et poeng å veksle, eller hoppe mellom de ulike fasene i prosessen slik at man hele veien kan gå dypere inn i datamaterialet (Braun & Clarke, 2022, s. 34).

3.5 Gjennomføring av dataanalyse

I denne delen vil jeg beskrive nærmere hvordan jeg har arbeidet med datamaterialet mitt gjennom refleksiv tematisk analyse og de seks ulike fasene.

3.5.1 Fase en – Bli kjent med datamaterialet

I *fase en* skal man ta seg god tid til å bli kjent og fordype seg datamaterialet sitt (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Denne fasen startet jeg allerede ved transkribering av intervjuene. Å transkribere selv var et valg jeg gjorde da jeg ønsket å nytte denne prosessen til å bli bedre kjent med datamaterialet. Deretter leste jeg transkripsjonene på nytt, og noterte meg ned ideer og stikkord til mulige koder. Eksempel på transkripsjon finnes som vedlegg nr. 4

3.5.2 Fase to – Kode datamaterialet

Videre i *fase to* skal man jobbe systematisk gjennom datamaterialet og lage koder som er interessante og relevant for å svare på problemstillingen (Braun & Clarke, 2022, s. 35). I denne delen av oppgaven startet jeg med å lese grundig gjennom intervjuene og markerte data som jeg fant relevant for problemstillingen min og som kunne være aktuelle koder. I denne fasen hadde jeg fokus på å finne koder som var tett opp mot empirien. Dette ble gjort for å unngå at egen forforståelse skulle påvirke funnene mine (Tjora, 2021, s. 219). Ved å gjøre det på denne måten satt jeg igjen med et høyt antall koder. Videre gikk jeg gjennom kodene en

gang til for å se at de var relevante, og eventuelt konkretisere dem ved å endre ordlyden. Eksempler på koder jeg fant var: *Bruke tid på å ha avklarende samtaler*, eller *ungdommene kan ta over huset*.

3.5.3 Fase tre – Systematisere kodene

I *fase tre* starter en utvikling av å systematisere kodene i tema. I denne fasen er sammenhengen mellom datamaterialet, problemstilling og forskerens kunnskap og innsikt alle viktige elementer for å kunne være med å utvikle tema (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Gjennom prosessen med å kode intervjuene fikk jeg en tanke om aktuelle tema jeg kunne bruke for å systematisere kodene mine. Da jeg i fase to hadde utviklet mange koder var dette en tidskrevende prosess, men samtidig veldig nyttig da jeg ble godt kjent med datamaterialet. Eksempel fra analyseprosessen finnes vedlagt i vedlegg nr. 5.

3.5.4 Fase fire – Utvikle tema

Den neste fasen (*fire*) går ut på å utvikle og forme temaene. Her er det viktig å gjennomgå alle kodene og forsikre seg om at kodene gir mening både i seg selv og opp mot datamaterialet. (Braun & Clarke, 2022, s. 97). I denne fasen gjennomgikk jeg alle kodene mine på nytt, og satt dem sammen til tema som passet. Det var viktig for meg å sikre meg at hvert tema i seg selv var solide eller levedyktige til å kunne støtte mønstrene jeg fant. Jeg fokuserte derfor på å vurdere om jeg kunne slå sammen temaene mine eller lage undertema på de allerede eksisterende temaene. I begynnelsen av prosessen dannet jeg flere tema som jeg etter en tid oppdaget at kunne plasseres under samme tema, men skilles i ulike undertema. Til slutt satt jeg igjen med tre unike tema med undertema.

Braun og Clarke (2022) skriver at en viktig mening med fase fire er å skape en detaljert og nyansert analyse som svarer på problemstillingen (s. 97). Noen av kodene jeg hadde identifisert svarte ikke direkte på problemstillingen min. Disse samlet jeg i en egen kategori for å sikre at jeg ikke utelukket dem for tidlig.

3.5.5 Fase fem og seks – Utarbeidelse av oppgave og skrive ut funn

Fase fem gir mulighet til å skisse opp hvordan selve oppgaven skal utformes. I denne fasen skal man arbeide videre med temaene man har funnet, gi dem navn og beskrive hvordan de vil passe for å svare på problemstillingen (Braun & Clarke, 2022, s. 108). I denne fasen gikk jeg gjennom alle kodene som jeg hadde samlet i de ulike temaene. Jeg tok for meg ett og ett tema og var på utkikk etter mønstre og sammenhenger. I denne fasen kom mine tolkninger frem ved at jeg samlet koder som passet sammen etter hvilken betydning jeg tolket at lå bak.

I fase seks har jeg beskrevet resultatene mine, og på den måten skrevet ut datamaterialet mitt. Studiens resultater vil bli presentert i oppgavens kapittel fire.

3.6 Forskningsetikk

I denne delen vil jeg gjøre rede for hvordan jeg har arbeidet med de etiske aspektene knyttet til mitt forskningsprosjekt. Når man skal gjennomføre en vitenskapelig studie kreves det at man forholder seg til etiske prinsipper og retningslinjer (Thagaard, 2018, s. 20). I forskningsetikkloven (2017 § 4) ansvarliggjøres forsker med fokus på å være aktsom og ta ansvar for at forskningen skjer etter anerkjente forskningsetiske normer. Dette innebærer hele forskningsprosessen fra forberedelser, innsamling og presentasjon av resultatene (Forskningsetikkloven, 2017, § 4).

3.6.1 Prosjektplan og godkjenning av prosjektet

Prosessen startet med at jeg utarbeidet en prosjektplan som beskrev prosjektet mitt og hvordan jeg ville gjennomføre dette. I samarbeid med veileder ble denne godkjent, og jeg kunne starte prosessen. Jeg søkte deretter om godkjenning hos Sikt for å kunne oppbevare og behandle personvernopplysninger og datamateriale fra mine informanter. Sikt er et forvaltningsorgan som skal tilbyr personverntjenester til utdannings – og forskningsinstitusjoner (Sikt, 2022a). Denne søknaden inneholdt også temaguide og informasjonsskriv, samt et samtykkeskjema som informantene måtte signere. Søknaden ble godkjent hos Sikt 04.08.2023, og jeg kunne deretter gå i gang med forskningsprosjektet. Den godkjente søknaden finnes som vedlegg nr.

1, og informasjonsskriv med samtykkeskjema er vedlagt som vedlegg nr. 2. Problemstillingen som presenteres i denne er problemstillingen informantene ble presentert, og er siden spisset ytterligere.

3.6.2 Informert samtykke og etiske aspekter

Ved en kvalitativ studie er et viktig prinsipp å ivareta informantenes rett til å selv bestemme hvor mye de deler av eget liv til andre, og at de har kontroll over eventuelle opplysninger som deles (Thagaard, 2018, s. 23). For å ivareta dette utarbeidet jeg et informasjonsskriv og samtykkeskjema hvor informantene fikk informasjon om studiet, og deres rettigheter knyttet til personvern og muligheten for å trekke seg fra studien. Et informert samtykke må ifølge Sikt være frivillig, spesifikt og informert. Det er også viktig at det er utvetydig, dokumenterbart og gitt gjennom en aktiv handling. Det skal også være uproblematisk for informantene å trekke seg (Sikt, 2022b). Selv om vi informerer deltakerne i forkant av studien, er det likevel viktig å reflektere over at vi ikke kan garantere hva det vil si å delta i studien i forkant da vi ikke vet hvordan resultatet av analysen og tolkningene vil bli (Thagaard, 2018, s. 23-24).

Videre var det viktig for meg å sikre at informantene identitet ble anonymisert. Thagaard (2018) fremhever viktigheten av å sikre informantens konfidensialitet både når resultatene skal presenteres, men også ved sikring og lagring av personopplysninger på en forsvarlig måte (s. 24). Jeg er også kjent med forskningsetikkloven (2017, § 1-14) og dens innhold. Informantenes personvern ble ivaretatt ved å ta lydopptaket på en egen diktafon som ikke hadde nettverkstilgang, og deretter lagre alle transkripsjonene på en USB-minnepenn som var beskyttet med passord. I prosessen med å søke om godkjenning fra Sikt ble jeg også gjort oppmerksom på å sikre anonymitet også for informantenes makkere og eventuelt beboere informantene hadde jobbet med. Før prosjektet ble godkjent omformulerte og spisset jeg derfor noen av spørsmålene i temaguiden ytterligere for å sikre at informantene ikke skulle oppgi sensitiv informasjon om tredjepart. I arbeidet med å transkribere datamaterialet ble også kjønn, stedsnavn, navn på arbeidsplass etc. omformulert til nøytrale begreper.

3.6.3 Forskning på eget nettverk og arbeidsplass

Da jeg ønsket å nytte meg av eget nettverk for å innhente informasjon til studien har jeg hatt fokus på hvilke konsekvenser dette kan ha for informantene mine. Noen av deltakerne som ble spurt om å være informanter hadde jeg en kollegial relasjon til. I forkant undret jeg meg over hvordan dette påvirket deres valg om å delta i studien, og om de oppriktig ville tørre å være ærlig dersom de ikke ønsket å delta. Underveis i intervjuet krevde det også at jeg som forsker var enda litt mer nysgjerrig og undrende slik at jeg ikke skulle forstå for fort.

Det er mitt ansvar som forsker å sikre anonymiteten til informantene og på egen arbeidsplass ble dette også litt ekstra viktig. Jeg har blitt møtt med interesse og nysgjerrighet blant mine kollegaer når jeg har fortalt om prosjektet, og temaet virker å gi gjenklang hos mange. Flere av mine kollegaer har vært nysgjerrig på hvem jeg har ønsket å snakke med, men de har også respektert at jeg ikke har kunnet snakket om dette for å sikre konfidensialitet.

3.7 Validitet

I denne delen vil jeg gjøre rede for begrepet validitet og vise til hvordan dette har vært viktig i min forskning. Begrepet er knyttet opp mot forskningens gyldighet. (Tjora, 2021, s. 259).

I kvalitative studie nyttes begrepet validitet opp mot spørsmålet om tolkningene forskeren gjør seg er gyldige opp mot virkeligheten forskeren har studert (Thagaard, 2018, s. 189). Det vil være viktig å være åpen og gjøre rede for hvordan egne teoretisk ståsted kan være med å påvirke forskningen. For å styrke validiteten og troverdigheten til forskningen er det vesentlig å være kritisk til selve analyseprosessen, og vise til hvordan denne har vært med på å danne grunnlag for tolkningene forskningen kommer frem til (Thagaard, 2018, s. 189).

Analyseprosessen har vært gjennomført nøye og omstendelig for å sikre at forskningen er gyldig og troverdig. For å styrke validiteten i oppgaven og invitere leseren inn til å kunne kritisk vurdere forskningens relevans har det vært viktig å være transparent når det kommer til teoretisk posisjon og hvordan dataen er analysert (Tjora, 2021, s. 262).

I min forskning har det tidligere blitt gjort rede for at jeg har kjennskap til miljøet jeg har forsket på gjennom egen arbeidserfaring. For forskningens validitet kan dette gi både styrker

og svakheter. Thagaard (2018) skriver at dette kan gi oss et unikt grunnlag for gjenkjennelse og å forstå fenomenet innenfra, men at det samtidig gir en risiko for å overse det som er ulikt egne erfaringer (s. 190). I min studie har jeg kjent på begge disse argumentene, men i ettertid vurderer jeg det som overveiende positivt at jeg fra før hadde kjennskap til miljøet, begrepene og systemet som informantene mine omtalte. Samtidig opplevde jeg det at jeg også hadde en tidligere relasjon til noen av informantene, og ikke alle, var en krevende balansegang.

4.0 Presentasjon av studiens funn

I denne delen av oppgaven vil jeg legge frem studiens funn som jeg har kommet frem til ved bruk av analysemetoden refleksiv tematisk analyse. Gjennom min forskning kom jeg som tidligere nevnt frem til tre hovedtema. I denne delen vil jeg presentere de ulike funnene, og starter med tema en, som omhandler informantenes beskrivelser av deres erfaring med hvordan et godt makkerskap kan se ut, hva makkerskapet betyr for dem og deres erfaring med hvordan beboerne på institusjonen kan bli påvirket av makkerskapet. Deretter presenteres funn to som inneholder miljøterapeutenes erfaring med hvordan de samhandler for å etablere et nytt makkerskap, og også hvordan de tenker rundt å opprettholde et godt makkerskap. Til sist presenteres det tredje og siste funnet som omhandler informantenes erfaring med ledelsen sin rolle rundt nye og eksisterende makkerskap. Funnene blir presentert i tematisk inndeling med tilhørende delfunn for å underbygge hovedfunnene mine, og er illustrert i modell 3. Sitatene er hentet ut fra transkripsjonen, men er noe redigert for å øke lesbarheten. Eksempler på denne redigeringen kan være at pauser, fyllord eller bekreftende ord fra intervjuer er tatt bort. Denne redigeringen er kun gjort i de tilfellene hvor det vurderes at betydningen ikke blir endret eller påvirket.



Modell 3: Oversikt over tema og undertema.

Gjennom intervjuene ble jeg godt kjent med informantenes tanker om temaet, og deres erfaring med hvordan det er å jobbe som miljøterapeut i denne typen turnus. Flere av

informantene i studien hadde fokus på at dette var en spesiell måte å jobbe på, og viste tydelig interesse og engasjement for temaet som de opplevde som viktig. På grunn av studiens størrelse og omfang er det ikke mulig å ta med alle deres aspekter, og funnene som presenteres er et resultat av at mine tolkninger og punktueringer i rollen som forsker. Dersom noen andre hadde analysert det samme datamaterialet ville antagelig resultatet blitt ett annet.

4.1 Det viktige makkerskapet

Dette funnet handler om informantenes opplevelse av makkerskapet og hvordan det påvirker dem i deres jobb som miljøterapeut på barnevernsinstitusjon. Makkerskap kan være svært ulike, og informantene beskriver rikt deres erfaring og tanker rundt hvordan makkerskapet kan se ut og hva det betyr for dem. Her fremkommer beskrivelser av egenskaper, men også tanker om hvordan de ønsker å bli sett og møtt av makker på jobb. Funnet blir presentert i tre underfunn. Det har vært viktig å ha med dette som et tema da studiens funn indikerer at informantene opplever at makkerskapet har stor betydning for jobben de gjør som miljøterapeuter, og også for beboerne på institusjonen.

4.1.1 Hva er et godt makkerskap

I møte med informantene opplevdes det som at samtlige informanter hadde engasjement for tema, samtidig som de også gav uttrykk for at dette var et tema som ikke vanligvis var på dagsorden på deres arbeidsplass. Gjennom intervjuene fikk jeg informasjon om hva deres tanker rundt hva et godt makkerskap består av. Informantene var enig i at de viktigste elementene var kjemi med makker samt det å dele felles tanker og verdier rundt arbeidsmoral i dette underfunnet.

Min analyse viser at kjemi mellom miljøterapeutene er det informantene i størst grad trekker frem som viktig. I datamaterialet snakker flere av informantene om at det å jobbe medleverturnus er en alternativ måte å arbeide på, og jeg tolker at med dette sikter informantene til de lange arbeidsperiodene hvor de er borte fra eget liv og flytter inn på institusjonen. En av informantene tok opp at for vedkommende var kjemi, og at man gikk godt sammen med makker viktig for å trives i en jobb hvor man jobbet tettere på hverandre

enn man gjør i andre arbeidsformer:

Man tilbringer vel omtrentlig en tredjedel av måneden som samboere på jobb. Og det blir en stor del av livet totalt sett. Og når man går så tett på hverandre som man gjør i en sånn type jobb så er det viktig at ting fungerer. Viktig at man har god kjemi (...).
(Informant 2)

Viktigheten av å ha kjemi med makkeren sin gikk igjen hos alle intervjuene som ble gjennomført, utenom i ett. Samtidig forteller denne informanten om en opplevelse av å ha vært heldig i sine makkerskap, og informanten forteller om gode opplevelser. Dette tolker jeg som at denne informanten også gjerne har opplevd god kjemi med sine makkere, men velger å ordlegge seg annerledes enn de andre informantene og bruker ikke begrepet kjemi for å beskrive sin opplevelse. Informant 1 forteller det på denne måten: «Og jeg tror at det er veldig tilfeldig at jeg har gått så godt overens med de som jeg har jobbet med. Jeg føler bare jeg har hatt flaks».

Datamaterialet viser at miljøterapeutene var opptatt av at selv om de ikke fungerte med en makker, var det ikke nødvendigvis denne personen det var noe galt med. De forstod dette som et tegn på at kjemien dem imellom ikke var riktig. En av informantene fortalte om en grunnleggende tanke om at det var en del av arbeidslivet at ikke alle makkerskapene var like gode, og var opptatt av å skille mellom sitt liv som privat og som profesjonell:

Nei, har jo hatt vellykka, veldig vellykka makkerskap, også har jeg hatt mindre vellykka makkerskap. Men sånn tenker jeg, det er jo en del av arbeidslivet. Sant, du kan ikke alltid velge. Så da må du på en måte tilpasse deg og noen perioder så må du gjerne omstille deg og sant. (Informant 5)

Flere av informantene snakket også om at i deres erfaring med gode makkerskap var det viktig med likhet i tanker og verdier rundt arbeidsmoral, og hvordan man ønsket å arbeide og bruke metoder i møte med beboerne på institusjonen. Dette funnet tolker jeg som todelt. Noen av informantene siktet utelukkende til den praktiske delen av arbeidet og siktet da til husarbeid, rapportskrivning og lignende. Andre informanter fokuserte på miljøterapi og hvordan man ønsket å jobbe rundt beboerne.

En informant fortalte at uenigheter om hvordan man skulle møte beboerne i situasjoner kunne skape konflikter, som igjen førte til utrygghet om hvorvidt makker ville støtte og stille opp i neste situasjon hvor informantene viste at de gjerne tenkte ulikt.

Det var også en informant som trakk frem at som nyutdannet miljøterapeut hadde det å jobbe tett sammen med en mer erfaren miljøterapeut skapt trygghet i miljøet, og dybde i faglige diskusjoner. En annen informant som var litt eldre og hadde flere års erfaring fortalte at for vedkommende var det viktig å jobbe med en jevnaldrende makker. Dette tolker jeg som at miljøterapeutene finner støtte og trygghet i makker og dens erfaring.

4.1.2 Betydningen av makkerskapet

Dette undertemaet handler om miljøterapeutenes opplevelse av hva makkerskapet betyr for dem. Samtlige informanter beskriver at det å ha et makkerskap som er trygt og som fungerer bra er noe av det viktigste for dem i jobben som miljøterapeut. De beskriver at de klarer å stå i krevende og belastende situasjoner på en helt annen måte når de går sammen med en trygg makker. Informant 3 beskriver det på denne måten: «Jeg tenker det har alt å si. Hvis jeg har trygge partnere så kan jeg stå i alt som måtte komme».

Flere av informantene fortalte at den største faktoren til at de orket å stå i en krevende jobb var på grunn av sine makkere. Å jobbe som miljøterapeut på barnevernsinstitusjon innebærer at man må bruke seg selv i møte med beboerne, og miljøterapeutene beskrev emosjonelt krevende arbeidsoppgaver. Datamaterialet mitt viser at miljøterapeutene fant støtte i makkeren, og at makker ble et trygt og stødig holdepunkt i jobben som ellers kunne oppleves uforutsigbar. En av dem beskrev det på denne måten:

For det har jo vært tiden der det har vært så tøft at jeg har tenkt at dette her orker jeg ikke. Det går ikke. For det at det føles ikke bærekraftig. Også, er det på en måte så gode kollegaer at med litt tilpasning så går det greit likevel. At en tenker at men hvis jeg ikke hadde vært her mer så hadde jeg ikke hatt disse folkene rundt meg. Og det er jo når det er tøft så er det jo de en ser for seg, nei, ser frem til å treffe. For det er hvert fall det som på en måte er mest stabilt da. (Informant 4)

Dette utsagnet forteller oss også noe om at makkerskapene blir viktige relasjoner i livene til informantene. Flere beskriver at relasjoner de har fått til makker på jobb også har blitt viktige relasjoner som de tar med seg inn i privatlivet når de ikke var på jobb. Flere utviklet sterke vennskap og tilbrakte tid sammen også utenom arbeidsperiodene.

Funnene mine viser til beskrivelser fra informantene om en opplevelse av å være mer sårbar i

jobben sin som miljøterapeut dersom de ikke hadde en makker som de var trygge på. Det å ha en makker de stolte på, og som de kjente godt gjorde at det var lettere for dem å stå i situasjoner som opplevdes vanskelig og utrygge. En av informantene fortalte om sykefravær som kunne sees i sammenheng med at informanten ikke hadde en trygg makker på jobb. Informanten mente selv at dette sykefraværet ikke hadde vært nødvendig dersom arbeidssituasjonen hadde vært annerledes og med en fast makker. Jeg tolker dette som at informanten beskriver et behov for stabilitet.

4.1.3 Hvordan påvirkes beboer av makkerskapet

Dette funnet peker på at informantene i studien har opplevelse av at beboer på barnevernsinstitusjonen påvirkes av hvordan miljøterapeutene har det i makkerskap til sine kollegaer. En av informantene var opptatt av at institusjonen var hjemmet til beboerne som bodde der, og mente at et viktig element for å skape harmoni i tiltaket bunnet i hvordan informanten hadde det sammen med sin makker:

Vi jobber med sårbare barn og ungdommer som er .. superdrillet i å være var på voksne og hvordan voksne oppfører seg, og har vi det bra så er vi avslappet. Vi senker skuldrene og skaper en helt annen atmosfære enn hvis vi går og småirriterer oss over hverandre eller stresser eller at den ene må gjøre alt for den andre gjør ingenting. Altså du får en helt annen harmoni i hjemmet. Det er tross alt hjemmet til disse barna og ungdommene. (Informant 2)

Informantenes refleksjoner peker mot at de mener at beboerne får bedre tjenester dersom makkerskapet mellom miljøpersonalet på institusjonen fungerer bra. En av informantene satt ord på det på denne måten:

Jeg tenker det påvirker beboer veldig positivt. Når de ser at vi har det kjekt på jobb, det gjør noe med miljøet, altså for ungdommer de sender jo mye. Altså av følelser og stemninger, og er det god stemning på jobb så smitter det selvfølgelig over på de og. Og er det dårlig stemning blant teamet så merker de og at vi er frustrerte, og at vi er sliten. Og det går ut over de. Og det er jo kjempesynd. (Informant 3)

Det overnevnte sitatet forteller oss også noe om et annet viktig funn fra datamaterialet. Samtlige informanter hadde tanker om at beboerne på institusjonen plukket opp stemninger og leste mellom linjene rundt det som foregikk relasjonelt mellom de voksne. En annen

informant beskrev det på denne måten:

For jeg tror ungdom lese veldig mye mer mellom linjene enn det vi tror da. Sant, også er vi jo mennesker vi også vi som jobber her. Sant. Og det her, det nonverbale og dette her greiene sant. De leser jo de tingene de også. De ser jo det, om det er kjempegod stemning, eller om det er litt sånn her. (Informant 5)

Flere av informantene fortalte at de opplevde endring i beboers ønske om å være sammen med miljøpersonalet dersom det var god stemning mellom makkerne. De beskrev den gode stemningen som at de hadde det gøy sammen, at det var latter og bruk av humor i hverdagen. Informant 1 beskrev at denne gode stemningen mellom makkerne kunne gi et mer positivt fokus hos beboer som igjen førte til ønske om samspill: «Ja, også er det mye latter og glede så får du gjerne litt oppmerksomhet på «hvorfors ler dere, hva er det dere gjør på?» At det inviterer til samspill».

Funn i datamaterialet mitt viser også at beboerne kan bli påvirket negativt dersom det ikke fungerer mellom makkerne på institusjonen. Flere av informantene pekte på viktigheten av å støtte hverandre og være enig i situasjoner som handlet om grensesetting eller lignende. Informantene hadde en forståelse av at man ikke kunne være enig i alle situasjoner, men at det gikk ut over beboer dersom de ikke var enig fremfor dem. De informantene som hadde erfaring med situasjoner hvor uenighet mellom dem hadde kommet frem fremfor beboer kunne fortelle om økt frustrasjon.

Informantene fortalte også om situasjoner hvor beboerne ble påvirket dersom de som miljøterapeuter ikke hadde trygge makkere å lene seg til. Utrygghet og uforutsigbarhet for beboer var et resultat av dette om gikk igjen i informantene sine fortellinger. En av informantene fortalte om episoder hvor miljøpersonalet vegret seg for å gå inn i situasjoner med ungdom dersom de ikke hadde en trygg makker ved sin side:

(...) når man ikke er trygg på partneren sin så er, så kan det jo ofte skje at, man utfører, altså det man gjør i ulike situasjoner kan gjøres på en gal måte. Altså, man er ikke trygge på hverandre. Sant, og at man ofte velger den enkleste løsningen, for eksempel i de grensesettingssituasjonene, man tør ikke tå i de kampene som ungdommene faktisk trenger at vi står i for man er ikke trygg på at teamet ditt støtter deg. (Informant 3)

Denne informanten mente at dette viste seg i situasjoner hvor det i utgangspunktet var nødvendige å gripe inn i, men at uten trygg makker i ryggen maktet ikke informanten dette.

Informanten hadde en opplevelse av at beboer på institusjonen ble skadelidende av dette, og beskrev erfaring med at beboere på institusjonen som følge kunne «ta over» tiltaket. Med dette tolker jeg at informanten mener at beboer i mangel på tydelighet og trygghet i de voksne selv kan kompensere for mangelen av dette og innta en rolle som de vanligvis ikke ville tatt.

4.2 Samhandling i makkerskapet

I intervjuet spurte jeg informantene mine hva de tenkte var viktig for å styrke makkerskapet med sin kollega. Funnene peker mot at informantene mine har litt ulikt fokus og tanker rundt hvordan de jobber for å etablere et makkerskap, og hvordan de jobber for å opprettholde makkerskap som allerede eksisterer. I dette kapittelet vil jeg starte med å gjøre rede for informantenes tanker om hvordan de jobber med å etablere et nytt makkerskap. Deretter går jeg videre og gjør rede for neste undertema som handler om hvordan informantene tenker rundt hvordan de kan bidra til å opprettholde et godt makkerskap.

4.2.1 Samhandling med ny makker

I dette undertemaet peker funnene mine på at informantene mener det er viktig å sette av tid til å bli kjent med ny makker, avklare roller og forventinger og at det er av betydning for dem å bli kjent med makker på et helhetlig og personlig plan.

Flertallet av informanter fortalte at for dem var det viktig å sette av tid i begynnelsen til å bli kjent med personen som skulle bli deres fremtidige makker. De hadde et ønske om å bli kjent med personen de skulle jobbe sammen med, og beskrev at de forsøkte å sette av tid første vekten til dette. Informant 2 satt ord på det på denne måten: «Ofte så går vi jo på vakt mens barna er på skole eller på dagtilbud. Og på en måte bruke den tiden godt på, altså man blir jo, ender jo nesten opp med å intervju hverandre litt».

Hensikten med å snakke sammen på denne måten forstod jeg ut fra informantene mine at var å bli kjent med hverandre på kort tid, og gjerne før de sammen skulle møte beboerne. Slik jeg tolker det ønsket de å skape en relasjon, eller et bånd dem imellom på kortest mulig tid.

Informant 4 satt ord på at det å bli kjent og deretter komfortabel med makkeren sin er noe av

det viktigste i jobben: «Så jeg føler at det er på en måte grunnpilaren da, i den jobben vi gjør. At vi er komfortable med hverandre».

Å bruke dialog som virkemiddel i denne fasen var viktig for informantene. De fortalte om samtaler hvor de hadde fokus på å bli kjent på kort tid, men også hvor det var fokus på å avklare roller og forventninger til hverandre.

Flere av informantene fortalte også om viktigheten av å bli kjent med makkeren sin på et personlig plan. Jeg fikk forståelse av at informantene hadde en tanke om at de som miljøterapeuter var det viktigste redskapet i jobben sin. De gav uttrykk for en grunnleggende tanke om at det var viktig for dem å bli så godt kjent med makker at de kunne få et innblikk i hvordan makker hadde det privat også. Dersom man som miljøterapeut stod i noe hjemme som kostet energi ville dette også kunne prege kapasiteten deres som miljøterapeut på jobb. To av informantene fortalte om dette på denne måten:

Men jeg er litt mer sånn at man deler liksom både det private og det arbeidsmessige da. For å på en måte bli kjent med hverandre da. Og hvis man har en dårlig dag så kan man på en måte se det i lys av eventuelt hjemmesituasjon. (Informant 3)

Men for når en jobber sånn som vi gjør så, alle har jo sine ting de kommer med. Så enten de har egne unger, familie eller relasjoner hjemme. At det skal liksom være en god plass å kunne fortelle at okei, nå er det faktisk litt tøft. Eller hvis en kommer på jobb også er det ting en står i der som er tøft, at en er nødt til å gjerne dele med hverandre hvis en føler for det. For det er jo gjerne hvis man går med det alene det kan bli tøft i lengden da. (Informant 4)

I samtale rundt dette undertemaet var det en av informantene som skilte seg ut. Denne personen var opptatt av hvordan det hadde preget vedkommende å jobbe på denne måten. Informanten fortalte at det krevde mye energi i starten av et makkerskap på den måten at personen gav av seg selv i møte med et nytt menneske. Flere opplevelser av å miste makkeren sin etter kort tid sammen opplevdes som tyngende:

(...) også har jeg gjort det så masse sant. Skal jeg drive å på en måte å, får jeg inn noen ny som jeg vet bare er på, på gjennomreise her. Også skal jeg lære de opp i masse forskjellig, også vet ikke de hva det er, også må de spørre meg hundre tusen spørsmål. (...) Det syns jeg er slitsomt da. Og da velger jeg heller å gjøre alt selv alene. (Informant 5)

Denne informanten fortalte om et ønske om å jobbe alene i miljøet dersom det lot seg gjøre,

til fordel for å få inn nye ukjente vikarer eller makkere. Spesielt dersom det ikke var avklart hvor lenge de skulle jobbe sammen. Informanten hadde flere erfaringer med å bli satt sammen med en ny makker som etter kort tid ble overført til et annet tiltak. Samtidig fortalte denne informanten om en tanke om at det var en del av jobben å skulle være klar for å bytte makker og omstille seg dersom det var behov for å gjøre endringer.

4.2.2 Samhandling og opprettholdelse av makkerskapet

Gjennom intervjuene mine fikk jeg en opplevelse av at informantene hadde mange tanker også om hvordan de jobbet for at makkerskapet skulle fungere over tid. Funnene peker på at informantene mener at å legge ned innsats for at makkerskapet skulle være godt var vesentlig. Det kan virke som at målet for informantene i studien var å oppnå en trygg relasjon gjennom kommunikasjon og ivaretagelse av hverandre.

Det gikk igjen hos alle informantene at de var opptatt av å bruke kommunikasjon som hjelpemiddel for å opprettholde et godt makkerskap. Slik jeg tolker det hadde informantene en tanke om at den gode kommunikasjonen dem imellom bidro til en trygg relasjon. En av informantene la vekt på at det tok tid å bygge trygge makkerskap, og at det opp mot et års tid før relasjonen var så sterk at de kunne være trygge makkere for hverandre i de fleste situasjoner:

(...) det tar tid å bygge gode teampartnere og. Det er ikke gjort på en uke. Altså det tar sikkert et års tid før man på en måte er skikkelig trygge på hverandre. Man trenger ikke kommunisere med ord sammen, man kan kommunisere med non verbal kommunikasjon sant. (Informant 3)

Tre av informantene pekte på viktigheten av å kommunisere når de støtte på uenigheter om miljøterapi og hvordan de skulle møte beboer. Den ene informanten var opptatt av å ikke påpeke at man var uenig med makker fremfor beboer, og heller kommunisere om dette i etterkant av situasjonen. Informanten sa dette:

Det er jo mye lettere da hvis man har en felles tankegang og bare ta en avgjørelse uten at den andre trenger å delta i samtalen. Hvis man har en felles tankegang om at jeg støtter deg uansett hva avgjørelse du tar. Også hvis jeg er uenig så tar vi det heller etterpå. (Informant 1)

En annen informant fremhevet at samtaler om ulikheter og uenigheter skapte åpenhet i makkerskapet. Informanten beskriver at det er viktig at de lager plass til differansene som kommer frem mellom dem. Det var viktig å skape rom for å kunne ha dialog om også dette. Informanten fortalte dette på denne måten:

Det er viktig for meg at det er plass til begge to. At det er plass til uenigheter, og at vi har gode måter å forholde oss til uenigheter på altså, vi kan ha gode faglige diskusjoner og gjerne være uenig og akseptere det, men at det er en åpenhet. Ja, en åpenhet for ulike meninger og ulike innfallsvinkler. (Informant 2)

I samtale om hvordan informantene jobber med makkerskapet var det også flere av informantene som påpeker viktigheten av å være ærlig og åpen i kommunikasjon med makker om hvordan en har det. De var opptatt av at det å være åpen med makkeren sin skapte forutsigbarhet og bygget tillit i makkerskapet og ønsket å ha et åpent rom for å kunne ta opp viktige ting med hverandre. Det å vite hvordan den andre hadde det, eller hva den andre tenkte gjorde det lettere for dem å lene seg til og finne støtte i hverandre. En av informantene i studien beskrev det på denne måten:

Jeg tenker det er kjempeviktig og, og på en måte vise at man kan stole på hverandre. Man må være forutsigbare. Man skal være åpen og ærlig om det som er vanskelig. Det som er bra sant. Det skal være åpent rom for å snakke om alt. (Informant 3)

En annen faktor som kom frem når vi snakket om hvordan informantene jobbet med makkerskapet var det som jeg har valgt å omtale som raushet. Et flertall av informanter var opptatt av å skulle se makkeren sin. De ønsket å legge til rette for makker slik at arbeidshverdagen sammen med makker og beboer skulle gå best mulig for seg. Informantene var opptatt av å være raus i møte med makkeren sin, og opplevde at makkerskapet ble styrket av dette. En av informantene fortalte at om gode erfaringer med at man kunne sette ord på hvordan man hadde det, og at makker da stilte opp og gjorde en ekstra innsats:

At man, hvert fall i gode makkerskap, så er det en av de tingene som gjør det bra er vist man har lav takhøyde for å si at vet du akkurat i dag så kjenner jeg at jeg er ekstra sliten også tar den andre i et tak, også neste gang kan det være motsatt at man, at man gir og tar. Uten å på å måte føre regnskap. Men ja, at man spiller hverandre god. (Informant 2)

Raushet i form av å se den andre og fordele arbeidsoppgavene mellom seg kom også til syne i flere andre intervjuer. En av informantene fortalte om en opplevelse av at det ble et bedre

makkerskap når de gikk inn med en innstilling om at de ville hverandre vel og at alle skulle ha det bra.

Og at en på en måte viser forståelse for hverandre og gjerne ikke holder tellingen på hvem som gjør mest eller hvem som gjør hva, eller. Men at alle på en måte alle går inn i det med den, med et ønske om at det skal bli bra da. At en ikke bare gjør det for hverandre, men at en er der for hverandre og. For det er jo et tøft yrke. (Informant 4)

På denne måten dannet det seg et rom hvor det var trygt for informantene å kunne åpne opp, og snakke om hvordan de hadde det. Dette førte igjen til at de kunne være rause med hverandre i form av arbeidsfordeling. Det kunne komme til uttrykk ved at de var observant på å avlaste en sliten makker, gjøre tjenester eller sette ord på at makker kanskje trengte en pause. En annen informant viste raushet for makker på en annen måte. Denne informanten hadde erfaring med at noen ønsket å holde et tydelig skille mellom privatlivet når de var på jobb. Å respektere dette var for denne informanten en viktig måte å vise raushet.

To av informantene snakket om hvordan det var viktig for dem å trekke frem ressurser hos makkeren sin. De begge beskrev viktigheten av at et godt makkerpar spilte hverandre gode i møte med beboerne. En av dem pekte på viktigheten av å støtte hverandres avgjørelser, og var opptatt av at makkerparet skulle fremstå som et helhetlig team. Informant 3 sa dette: «Og at man ikke kaster hverandre under bussen og på en måte, man er et team sant. Er sammen om de oppgavene man blir satt til. Også at man kan bruke hverandres styrker og svakheter ulikt sant».

Også i dette undertemaet skilte en av informantene seg ut fra de andre. Denne informanten var opptatt av at veiledning direkte mot makkerparet kunne hjelpe dem å opprettholde et godt makkerskap. I sine refleksjoner sammenlignet informanten makkerparet med et ordinært parforhold, og ønsket veiledning som gikk direkte på makkerparet og dro paralleller til parterapi.

Jeg tenker jo, altså man må jobbe med det som man jobber med et forhold. På mange måter. At, få parterapi for eksempel ikke hadde vært så dumt. Eller at man i veiledningssituasjon får mulighet til å jobbe med makkerskapet så vel som at det miljøterapeutiske arbeidet som blir gjort. (Informant 2)

4.3 Ledelsen sin rolle

Det siste temaet jeg kom frem til gjennom analyse av datamaterialet mitt handler om miljøterapeutenes erfaring med hvilken rolle ledelsen på barnevernsinstitusjon tar rundt makkerskapet. Funnene mine peker mot at ledelsen er delaktig i makkerskapet i ulik grad i ulike faser av makkerskapet. Det har derfor vært naturlig å dele inn funnene i dette temaet i to ulike undertema. Det første peker på informantenes erfaring med hvordan ledelsen setter sammen makkerpar. Deretter tar jeg for meg neste funn som omhandler informantenes erfaring med at ledelsen jobber med makkerparet.

4.3.1 Hvordan settes makkerpar sammen?

Det er konsensus i datamaterialet mitt om at informantene har erfaring med at ledelsen på arbeidsplassen setter sammen makkerpar, og at det er ledelsen som tar endelig avgjørelser. Datamaterialet viser derimot at det er ulikhet i hvor stor påvirkning informantene har i selve prosessen og hvordan avgjørelsen om hvordan makkerpar blir satt sammen. Det fremkommer at informantene har ulik erfaring, hvor flertallet har opplevelse av at ledelsen stort sett setter sammen makkerpar basert på behov for å fordele ressurser på arbeidsplassen. Alle fortalte at arbeidsplassene deres hadde flere avdelinger, og at det derfor noen ganger var behov for å gjøre endringer på makkerpar og overføre personal internt. Informant 5 beskrev det på denne måten: «Men jeg føler vel kanskje litt at det er litt tilfeldig siden at det handler jo om å fordele ressursene en har da».

I datamaterialet kom det også frem at noen av informantene hadde ulik erfaring med hvor stor påvirkningskraft de hadde i disse prosessene. Samtidig tolker jeg ut fra datamaterialet at det var variert hvor opptatt informantene var av å få medvirke når det skulle settes sammen makkerpar. Noen av informantene var mer opptatt av dette enn andre. En av informantene fortalte om en situasjon hvor vedkommende skulle få ny makker etter en krevende tid med arbeid alene med en bruker. Dette hadde ikke vært en ideell løsning for informanten, og hvem som ble informantens makker var ikke vesentlig. Det opplevdes viktigere å oppleve endring og å komme inn i ett makkerskap:

Nå har jo jeg, jeg har jo egentlig ikke hatt så mye å si på hvem jeg skulle jobbe med bortsett fra når jeg gikk fra en tiltak til flere. Og da .. var det på en måte der hvor det

var plass jeg ble satt da. Men da var det en som stod for bedring av situasjonen uansett. Da var jeg bare kjempefornøyd uansett. (Informant 4)

En av informantene hadde erfaring med at det var ledelsen selv som tok avgjørelser rundt hvem som skulle være i makkerpar sammen. Informanten fortalte om et ønske om at ledelsen hadde annet fokus enn bare å fordele ressurser og forventning om at miljøpersonalet skulle kunne jobbe med alle og at det var en del av jobben. Denne informanten hadde erfaring med å bli plassert i et makkerskap som ikke var ideelt for vedkommende. Dette hadde ført til at informanten ble utrygg på jobb, og som følge av dette ble sykemeldt. Informanten satt ord på at det var for ham helt tydelig at dette gikk på bekostning av både miljøpersonalet og beboere.

Men de ser jo hvordan ting eskalerte, at de, når de ikke tok det på alvor og bare satt gruppe som ikke hadde jobbet sammen i det hele tatt sammen sant. Så det gikk utover både oss og det gikk utover ungdommene våre. (Informant 3)

En av informantene fortalte hvordan forholdet til nærmeste leder ble anstrengt når vedkommende ikke opplevde å få medvirke i hvem som skulle bli ny makker etter en tid borte fra jobb. Vedkommende fortalte om en situasjon som gjorde at det var sårbart å skulle komme tilbake på jobb etter en tid borte. Når avdelingsleder ikke var åpen for innspill og ønsker om hvem som skulle bli ny makker opplevde informanten følelse av avmakt, og at relasjonen til avdelingsleder ble preget av dette. Informanten beskrev det på denne måten:

(...) og jeg var kjempesårbar og ønsket meg selvfølgelig tilbake til min faste makker som jeg stortrivdes med og som ja gjorde den overgangen trygg istedenfor å begynne med en helt annen som jeg hadde inntrykk av at jeg var ganske ulik fra og hvor jeg i første omgang fikk tilbakemelding om at jeg skulle bytte makker. Også ble jeg gjort oppmerksom på at det egentlig ikke var noe grunn for det. Og opplevde at jeg måtte på en måte argumentere og nesten krangle meg litt til å få tilbake min makker uten at det var noe problem i utgangspunktet. Men nesten litt sånn vanskelig for å være vanskelig fra ledelsen sin side da. Og det påvirket mitt forhold med avdelingsleder. (Informant 2)

4.3.2 Hvordan jobber ledelsen med makkerparet

Datamaterialet som faller innunder dette undertemaet peker mot litt ulike funn. I intervjuene fremkom det at informantene hadde litt ulike refleksjoner rundt hvordan ledelsen kunne hjelpe dem i deres makkerskap. I datamaterialet finnes det også beskrivelser av informantenes

erfaringer fra egen praksis. Intensjonen ved å undersøke dette temaet var å undersøke om informantene hadde erfaring med at ledelse hadde satt i system arbeid knyttet til å styrke makkerskapet.

Informantene hadde tanker om at de ikke hadde hatt behov for hjelp fra ledelsen, eller at de selv ønsket å først og fremst få til å jobbe med makkerskapet selv dersom det var utfordringer. To av informantene fortalte at de først gikk til leder dersom de opplevde at det ikke nyttet å selv snakke med makker. En av dem beskrev dette:

Og ikke, jeg tenker og være direkte med de man jobber med og sant. Og ikke gå bak ryggen, og gå rett til sjefen. Men prøve å, først å løse ting selv sant. Også se om det fungerer eller ikke. For som sagt man jobber såpass tett at det er viktig at man, man finner hele tiden å irritere seg over akkurat som man gjør i en familie. Sant, så er det viktig å på en måte ha takhøyde for å diskutere ting man, ja. (Informant 3)

Tre av informantene hadde en tanke om at dersom ledelsen hadde hatt mer fokus på å styrke makkerskap ville dette kunne utgjøre en positiv forskjell. De uttalte at de ikke opplevde at ledelsen hadde mye fokus på makkerskap i dag, men at dette var noe de kunne tenke seg og trodde ville utgjøre forskjell på deres arbeidsplass. En av informantene beskrev det på denne måten:

Men det har ikke vært så mye sånn, at en har, en er på en måte plassert i et team. Også prøver en å få det til å funke også .. mitt inntrykk er at det som regel funker veldig greit. (Informant 4)

Datamaterialet mitt viser at informantene selv får mye ansvar for å få det til å fungere med egen makker. Ledelsen hadde gjerne hovedsakelig fokus på å styrke personalgruppen samlet og ikke makkerparene. Informantene beskrev tiltak som felles middager og lignende som de kalte for teambuilding, og som hadde hensikt å samle og styrke personalgruppen. Det fremkom ikke av datamaterialet at ledelsen hadde rutiner for å jobbe direkte inn mot makkerpar for å styrke dem.

Tre av informantene fortalte om erfaringer hvor det var dem selv og ikke leder, som tok initiativet til å løfte utfordringer de hadde hatt med sin makker opp i dialog med leder. En av dem fortalte om en forventninger om at ledelsen skulle kunne være med å skape endring i makkerskapet dersom det var utfordrende, men at det ikke alltid ble satt i gang spesielle tiltak:

Men jeg vet ikke. Man tar jo ting videre fordi man har en forhåpning om og til dels antagelse om at det vil føre til endring. Og føler kanskje ikke at det alltid har gjort det. At noen trekker litt på skuldrene og er litt sånn er det. (Informant 2)

I datamaterialet fremkommer det litt ulike årsaker til at informantene hadde kontaktet ledelsen sin. Ønske om stabilitet og fast makker gikk igjen i flere av intervjuene. To av informantene fortalte også at det var personavhengig hvor mye de ønsket å bruke avdelingsleder dersom de opplevde utfordringer med makkerskapet. Dette sier noe om at relasjonen informantene hadde til leder gjerne har noe å si for hvor stor grad miljøterapeutene nyttiggjør seg av dem dersom det er utfordringer i makkerskapet. Samtidig viser funnene i datamaterialet noe om at det også handler om lederstil hos lederne, og ikke bare relasjon. Slik beskrev informant 3 sine tanker om dette: «Og på samme måte som gode team, en god leder kan god gi deg påfyllet av energi og styrke som du trenger til å gjøre en god jobb».

Den samme informanten fortalte også om forventninger om å bli møtt med anerkjennelse for egen opplevelse dersom vedkommende tok opp ting med leder, og beskrev hvor viktig dette var: «Og det og på en måte bli anerkjent for det man tenker og føler det er superviktig. Sant, og ikke bare bli satt i et hjørne som sutrekopp sant, dette må du klare å stå i» (Informant 3).

I de tilfellene hvor informantene hadde fått hjelp til å arbeide med makkerskapet beskriver datamaterialet mitt at denne hjelpen hadde informantene fått av en person som ikke var en del av ledelsen. Eksempler på hvem som hadde bistått med dette var for eksempel ekstern veileder.

4.4 Oppsummering av funn

I denne delen vil jeg oppsummere funnene fra datamaterialet mitt. Funnene kan deles inn i tre tema med tilhørende undertema. Informantene hadde tanker og refleksjoner rundt studiens problemstilling, og deres interesse og engasjement kom tydelig frem. Flere av dem understreket at det å jobbe medleverturnus var en spesiell måte å jobbe på. Det fulgte andre krav og forventninger enn å jobbe i en stilling hvor man hadde annen type turnus.

Et av hovedfunnene mine peker på at informantene streber etter et makkerskap som oppleves som trygt for dem. De ønsker seg en makker som de kan støtte seg til i en krevende jobb. For

å kunne oppnå dette peker informantene på kjemi som en av de viktigste faktorene for at makkerskapet skal utvikle seg i positiv retning. Like verdier, lik arbeidsmoral og likt tankesett rundt miljøterapi trekkes også frem. Informantene peker på at makker er et trygt holdepunkt og viktig støtte for å klare å stå i en jobb som krever mye av dem både emosjonelt og fysisk.

Informantene er også opptatt av at beboerne påvirkes av makkerskapet. Dersom miljøterapeutene står i et trygt makkerskap vil det kunne utgjøre en forskjell for beboerne og de vil igjen nytte bedre av tjenestene som institusjonen tilbyr. I verste fall vil makkerskapet kunne påvirke beboerne negativt, og funnene viser at de i verste fall kan innta roller som kan være uheldig.

Når informantene fikk ny makker viste funnene mine at det var viktig for dem å forsøke å bli kjent med makker på relativt kort tid. De ønsket å oppnå en form for relasjon og bli komfortable med hverandre før makkerparet sammen skulle møte beboer. Funnene viser også at informantene var opptatt av å kjenne makkeren sin på et personlig plan. De påpekte at det å skulle skille mellom privatlivet og arbeidslivet i denne typen jobb var vanskelig, og at ting i privatlivet kunne påvirke dem som miljøterapeuter.

Funnene peker på at informantene tilstrebet å skape og opprettholde et trygt makkerskap. Her fremkommer det at kommunikasjon, og å være raus ovenfor hverandre er de viktigste faktorene for hvordan informantene jobbet for å opprettholde trygge makkerskap.

Til sist viser funnene mine at ledelsen har en stor rolle når det gjelder dannelse av makkerpar. Informantene hadde inntrykk av at fordeling av ledige ressurser oftest lå til grunn når nye makkerpar ble dannet. Det var variasjon i funnene hvorvidt informantene hadde behov for å være med å påvirke i denne prosessen. To av dem som ønsket dette fortalte hver sine historier, hvor en reflekterte rundt sammenheng rundt sykefravær når vedkommende ble satt sammen med en makker uten å få påvirke i prosessen. En annen fortalte at relasjonen til leder ble endret etter en slik prosess.

Funnene viser også at informantene hovedsakelig har tanker om at de ikke ønske at ledelsen skal inn å bistå dem i makkerskapet, eller at de selv ønsker å forsøke å ta initiativ til å jobbe med makkerskapet selv. Samtidig viser datamaterialet at det ville vært positivt om ledelsen hadde hatt fokus på makkerskapet. Funnene peker på at ledelsen oftest er opptatt av å styrke personalgruppen og ikke på makkerskapet. Informantene i studien har erfaring med at de selv

tar kontakt med ledelsen ved behov for hjelp. Årsaken er da knyttet til et behov for stabilitet og fast makker. Informantene reflekterer også rundt at relasjon til leder og egenskaper hos leder er avgjørende for om de henvender seg til leder for hjelp til å styrke makkerskapet. Funnene viser at i tilfellene hvor informantene har fått hjelp til å bygge opp makkerskapet kommer denne hjelpen fra ekstern veileder eller person i organisasjonen som ikke er knyttet til ledelse.

I neste kapittel vil jeg løfte frem studiens funn og diskutere disse opp mot teoretiske perspektiv og tidligere forskning.

5.0 Diskusjon av resultat

I denne delen av oppgaven vil jeg diskutere funnene som er presentert i oppgavens kapittel fire opp mot relevant teori og forskning. Dette vil jeg gjøre med utgangspunkt i og mål om å svare på studiens problemstilling: *Hva er miljøterapeuter i medlevertturnus sin opplevelse av hva som er med på å skape og opprettholde et godt makkerskap til sine kollegaer?*

Kapittelet vil følge lik struktur som kapittel fire hvor funnene er presentert og kategorisert i tre hovedtema med tilhørende undertema. Enkelte av funnene vil bli trukket frem og vil bli diskutert opp mot teori som tidligere er presentert. Hensikten med studien er å få frem informantenes erfaringer og opplevelser. Analyseprosessen er gjennomført med hjelp av en refleksiv tematisk analyse med kritisk realisme som grunnlag for vitenskapsteoretisk posisjonering. Som forsker vil min tilstedeværelse innebære en aktiv rolle i å påvirke og tolke resultatene, og vil dermed også forme diskusjonen som utvikler seg i denne delen av oppgaven.

5.1 Det viktige makkerskapet

I denne delen av oppgaven vil jeg løfte frem makkerskapet og diskutere dette opp mot relevant teori og forskning. Informantene mine kom med beskrivelser om hva de anså som et godt makkerskap, før de kom inn på hvilke betydning makkerskapet hadde for dem og hvordan det påvirket beboerne på institusjonen. Før jeg diskuterer overnevnte vil jeg ta for meg et argument som jeg opplevde at var viktig for informantene, men som står litt for seg selv og ikke passer helt inn i undertema.

Studien peker på at informantene er opptatt av makkerskapet til sin kollega. I studiens datamateriale fremkommer det ulike elementer som er trukket frem og samlet i dette temaet. Gjennom intervjuene gav informantene uttrykk for at makkerskap, og hvordan skape og opprettholde disse som oftest ikke var tematisert på deres arbeidsplasser. Man kan undre seg over hva dette skyldes. Informantene beskriver selv at arbeidsplassen som organisasjon ikke tematiserer eller bruker tid på dette.

Noen av informantene hadde selv tanker om at det lå en forventning i at miljøpersonalet skal kunne jobbe med hvem enn de ble satt sammen med i makkerpar. Det at informantene mine

velger å sette ord på dette tolker jeg som et uttrykk for makker og deres felles makkerskap viktig for dem, da dette utgjør en stor del av arbeidshverdagen. Informantene beskriver at deres arbeidsplass en stor del av livet. De bor på jobb over lenger perioder, og danner sammen med beboer et system. Som tidligere vist i oppgaven er systemisk teori en relevant forståelsesramme for å forstå informantenes behov for at makkerskapet deres blir tematisert. Jeg vil argumentere for at systemet som dannes mellom miljøterapeutene og beboer på institusjonen blir et eget system og at man kan trekke paralleller til familiesystem i faglitteraturen. Frøyland (2017) skriver at familiesystem er et system som har et kontinuerlig og gjensidig samspill til hverandre (s. 62).

At datamaterialet mitt peker på at temaet ikke blir tematisert på informantenes arbeidsplass tolker jeg som at organisasjonen som arbeidsgiver og ledelsen heller ikke bruker tid og ressurser på å løfte frem samhandling og videreutvikling av makkerskap. Dersom man ser dette i sammenheng med barnevernslovens krav om å gi barn og ungdom boende på institusjon forsvarlig omsorg og behandling (2023 § 10-16) vil man kunne forstå dette som en balanse som dreier seg om behovet for å opprettholde kompetansekravet som dette innebærer. Bufdir (2022b) har som tidligere nevnt i oppgaven uttalt en anbefaling om å opprettholde en andel av minimum 50 prosent sosialfaglig miljøpersonale på barnevernsinstitusjon, og at resterende personale skal ha relevant bachelorutdannelse (s. 6). Dette gjelder nyansettelser etter 1. januar 2022 (NOU 2023:24, s. 250). Det at miljøterapeutene har en opplevelse av at ledelsen på sine arbeidsplasser ikke har fokus på dette, tolker jeg i den retning at det ikke finnes ressurser å bruke på dette. Mine funn kan peke på at det anbefalte kravet om fagutdannede miljøpersonale er utfordrende og vanskelig nok i seg selv å opprettholde på den måten at når det er ledige plasser i personalgruppen vil ledelsen bli tvunget til å fokusere mer på miljøterapeutenes faglige bakgrunn og kompetanse enn hvem som passer sammen.

5.1.1 Hva er et godt makkerskap?

Datamaterialet mitt viser at makkerpar som oftest er satt sammen av to miljøterapeuter, men at i andre tilfeller kan det være behov for å være flere miljøterapeuter rundt beboer på institusjonen. Når jeg bruker begrepet makkerskap sikter jeg til det felles forholdet mellom medlemmene i makkerparet. En av informantene satt ord på at det kunne trekkes paralleller fra makkerskapet til et mer ordinært parforhold. Dersom man ser dette opp mot hvordan

Ekeland (2022) beskriver relasjoner, påstår han at det vil være en forskjell når relasjonen er situasjonsbestemt og knyttet til arbeidslivet. Parforhold er definert av og konstruert rundt at man har noe felles, og for makkerskap vil dette være knyttet opp mot arbeidsoppgaven (Ekeland, 2022, s. 29). Ekeland (2022) argumenterer for at når dette felleselementet tas bort, vil man kunne stå igjen med en annen form på relasjonen som kan oppleves med en tomhet (s. 29). Man kan finne likheter hos Betzler og Lösche (2021) som definerer kollegaer når man har like arbeidsoppgaver, den samme tanken om målet med arbeidet og lik grad av ansvar i jobben (s. 217).

I datamaterialet mitt fremkommer det at informantene verdsetter kjemi med sin makker som et viktig element for å kunne skape et makkerskap. Ut fra informantene mine forstod jeg at dette var et viktig element som utgjorde et enklere utgangspunkt for å skape en felles relasjon. Ekeland (2022) fremhever at man opplever mindre konflikt med mennesker man har god kjemi med (s. 99). Dersom man opplever samklang og likhetstrekk i personlighet, samt likhet i holdninger, verdier og faglig syn vil man samarbeide bedre enn om disse elementene ikke er til stede (Ekeland, 2022, s. 99). Samtidig vil ikke kjemi nødvendigvis være forutsetning for at man som makker samarbeider dårlig (Ekeland, 2022, s. 99). Å bruke begrepene symmetrisk og komplementært samspill for å forstå relasjoner vil kunne være med å utvide forståelsen vår og gi oss nye ideer for hvordan vi kan skape endring når man står fast (Jensen og Ulleberg, 2019, s. 119).

Ekeland (2022) argumenterer for at opplevelsen av samklang og likhet ikke nødvendigvis fører til beslutningskvalitet da man kan oppleve lite variasjon og ensformige diskusjoner (s. 99). Kommunikasjon og evne til å opprettholde dialog med makker vil også kunne påvirke samarbeidet uavhengig av kjemi ovenfor hverandre. Ekeland (2022) beskriver at det vil kunne skapes konflikter blant arbeidskollegaer dersom man ikke kommuniserer mer enn høyst nødvendig og misforståelser da vil kunne oppstå hyppigere (s. 99).

Funn i datamaterialet mitt viser også en motsetning hvor informantene hadde en forståelse av at det var forventet av dem at de skulle kunne jobbe med hvem som helst. Dersom man ser dette i lys av konfliktteori vil dette sett i lys av informantenes ønske om god kjemi med makker kunne være et mulig spenningsfelt mellom miljøterapeutenes behov og organisasjonens krav og forventning om at miljøterapeutene skal oppfylle de profesjonelle rollene og normene som foreligger deres kontekst (Ekeland, 2022, s. 138).

Studiens informanter fremhevet også uenighet rundt hvordan de metodisk skulle jobbe rundt beboerne opplevdes negativt for dem. Jeg tolker dette som at informantene ble utrygge når de opplevde at makker tenkte og handlet annerledes enn dem selv. I situasjoner hvor de skal møte beboer er makkerparet avhengig av at de sammen håndterer sakens anliggende. Ekeland (2022) forklarer at konflikter ofte oppstår i relasjoner hvor det er et avhengighetsforhold (s. 74). Hvordan den ene parten handler, eller ikke handler, vil igjen påvirke handlingsrommet til den andre parten. Dette kan skape utrygghet og eventuelt konflikt (Ekeland, 2022, s. 74).

5.1.2 Betydningen av makkerskapet

Mine funn viser at informantene verdsetter makkerskapet til sine kollegaer, og at det er noe de setter høyt i jobben sin. Informantene beskrev dette på ulike måter og la stor vekt på at trygghet i makkerskapet var svært viktig for arbeidet de utførte på institusjonen. I denne delen vil jeg diskutere hvordan funnene i datamaterialet mitt kan koblet opp mot forståelsesmodellen traumebevisst omsorg.

Informantene jobber tett på barn og ungdommer i en særlig sårbar målgruppe. Som miljøterapeut skal man tilrettelegge for at barn og ungdom er trygge, og at vise at dem som omsorgspersoner rommer og tåler hele dem. Dønnestad og Steinkopf (2017) viser til at som miljøterapeut er det oss som personer som er metoden (s. 110). Det kreves at man jobber med hele seg og ha hjertet på utsiden (Dønnestad & Steinkopf, 2017, s. 110). Datamaterialet beskriver at informantene har behov for at makkeren deres skal være et trygt holdepunkt i jobbhverdagen. Det fremkommer rike beskrivelser av en krevende arbeidssituasjon som utfordrer informantenes egen affektregulering. Som miljøterapeut i møte med barn og unge som har utfordring med å regulere egne følelser og reaksjoner er egen evne til å beholde ro og lavt stressnivå en nødvendig ressurs (Dønnestad & Steinkopf, 2017, s. 119). Jeg tolker ut fra datamaterialet at informantene ser på makker som et viktig element for å klare å selv holde seg regulert i situasjoner hvor det stormer rundt dem. Informantene setter ord på at det å ha en trygg makker kan utgjøre en stor forskjell for dem. Dønnestad og Steinkopf (2017) trekker frem viktigheten av at miljøterapeuten går inn i seg selv, tåler å bli korrigert og veiledet i sitt arbeid for å kunne hjelpe en sårbar målgruppe (s. 119).

Ser man dette i lys av forklaringsmodellen om toleransevinduet vil dette være en modell som kan gi mening også for miljøterapeutene selv (Thommessen & Neumann, 2019, s. 65).

Informantene fortalte om situasjoner hvor de som miljøterapeuter skulle romme beboers følelser og uttrykk, og hjelpe dem å stå i situasjoner hvor beboerne er uregulert. I disse situasjonene er det lett for at man som miljøterapeut selv kan bli aktivert og få dårlige tilgang til refleksjoner og fornuft (Thommessen & Neumann, 2019, s. 76). Informantene gav uttrykk for at i disse situasjonene var deres makker et viktig element for å klare å holde seg regulert. Thommessen og Neumann (2019) skriver at mennesker kan få hjelp til å regulere seg eller andre ved hjelp av vårt sosiale engasjementssystem, relasjonen danner grunnlaget for regulering (s. 75). Det å ha kunnskap om dette, og kjennskap til egne mønster vil være stor hjelp i møte med barn og unge som trenger støtte (Thommessen & Neumann, 2019, s. 125). Å danne en trygg relasjon til makker og kunnskap om dens reaksjoner og mønster knyttet til stresshåndtering vil også kunne ha stor nytteverdi og man vil kunne være til hjelp for hverandre.

Informantene i oppgaven fremhevet også at det å ha en stabil og fast makker var viktig for dem. En av informantene hadde hatt sykefravær forårsaket av at vedkommende ikke hadde hatt en fast og stabil makker. Dette tolker jeg som et uttrykk for at den faste og stabile konstellasjonen makkerparet danner blir en viktig del av miljøterapeutenes egen affektregulering. Dersom man ser dette i lys av FAFO-rapporten fra 2015, samsvarer dette med deres resultat hvor kollegastøtte gav innvirkning på arbeidsmiljøet og de ansattes generelle helse (Olberg & Pettersen, 2015, s. 69). Barnevernsloven (2023, § 10-15) er også tydelig på at barn og ungdom som bor på institusjon har rett på kontinuitet og stabilitet.

5.1.3 Hvordan påvirkes beboer av makkerskapet

Studiens informanter hadde tanker om at deres makkerskap kunne påvirke beboer på institusjonen, og hadde tanker om at tjenestene kunne bli dårligere eller bedre ut fra hvordan makkerskapet fungerte. Barnevernsloven (2023, § 10-16) krever at institusjonene sikrer forsvarlig bemanning og kompetanse til enhver tid, samt sikrer kontinuitet og stabilitet for beboerne. Institusjonens ledelse skal også sikre at de ansatte får faglig veiledning og opplæring (barnevernsloven, 2023, § 10-16). Med oppgavens problemstilling som utgangspunkt vil man da se at kravet om forsvarlighet i loven også kan innebære å oppnå gode makkerskap blant kollegaer i medlevertturnus. Dersom man ser dette i lys av datamaterialet mitt det vil ledelsen få et overordnet ansvar for å sikre at dette oppnås.

I datamaterialet kommer det også frem at miljøterapeutene har en tanke om at beboer blir påvirket dersom miljøterapeutene som jobber sammen i makkerpar er uenig om hvordan de skal møte beboer i ulike situasjoner. Barn og unge som bor på institusjon har ofte negative erfaringer med samspill og relasjoner, og har behov for stabilitet og kontinuitet i måten de møtes (Hagen, 2021, s. 30). Videre fortalte informantene i datamaterialet mitt at de hadde opplevelser av at beboerne plukket opp stemninger og leste mellom linjene og merket dersom det foregikk noe mellom de voksne. Barnets tidligere erfaringer vil kunne gjøre dem svært sårbare for endringer i stemningsleie, og trigges av stemningsleie i hjemmet. Det vil derfor være svært viktig at miljøterapeutene har et reflektert forhold til seg selv og egne reaksjoner (Thommessen og Neumann, 2019, s. 40) Å ha lik kunnskap og et felles fagspråk i møte med beboer vil også kunne gi økt opplevelse av trygghet hos miljøterapeutene, skape samhold og redusere konflikt (Thommessen & Neumann, 2019, s. 40).

5.2 Samhandling i makkerskapet

Datamaterialet mitt viser at miljøterapeutene har forskjellig tilnærming til makker ut ifra om det er en helt ny makker de ikke har jobbet med tidligere, eller om det er en makker de har jobbet med over tid. I denne delen av oppgaven vil jeg først komme inn på temaet som omhandler hvordan miljøterapeutene reflekterer rundt sin samhandling med ny makker og diskutere dette opp mot relevant teori. Deretter vil kapittelet dreie inn på miljøterapeutenes tanker om hvordan de har fokus på å opprettholde det gode makkerskapet og diskuteres opp mot teori.

5.2.1 Samhandling med ny makker

I intervjuene mine snakket jeg med informantene om hvordan de ønsket å bli kjent med makker på relativt kort tid. De fortalte at dette var viktig for å forberede seg og kunne danne en relasjon slik at de var forberedt til å sammen ta imot beboer. Gjennom samtalene beskrev noen av informantene at disse samtalene ble gjort med en gang de fikk mulighet når de kom på vakt, slik at de kunne avklare roller og forventninger til hverandre og bli kjent på kortest mulig tid. For å oppnå dette brukte miljøterapeutene dialog og språket dem imellom som virkemiddel. Dersom man ser dette i lys av sosialkonstruksjonisme og tanken om at

mennesker konstruerer verden gjennom språket og dialog vil dette være meningsbærende (Gergen, 2010, s. 16). Bateson (1972) bruker metaforen kart og terreng for å forklare dette fenomenet (s. 180). Mennesker er avhengig av sosialt samspill for å kunne danne et felles kart over hverandres terreng (Bateson, 1972, s. 180). Med denne metaforen sikter man til at terrenget er virkeligheten og kartet er forestillingen vår av virkeligheten (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 80). Når man drar paralleller til mine funn kan vi se at informantene forsøker å bli kjent med hverandres kart og skape en oversikt over hverandres bilde av verden.

En av informantene fortalte at det å bli kjent og komfortabel med makker var noe av det som ble høyt prioritert og ansett som viktig for jobben. Dette kan settes i sammenheng med den miljøterapeutiske tilnærmingen traumebevisst omsorg hvor det å ivareta seg selv og kollegaer er et viktig og nødvendig anliggende for å igjen kunne klare å hjelpe barn og unge som har behov for støtte (Thommessen & Neumann, 2019, s. 125). Miljøterapeutene gav uttrykk for at de anså seg selv som det viktigste redskapet i jobben. Lund (2006) skriver at å møte sårbare mennesker som miljøterapeut, innebærer at man må bruke sin egen personlighet og egenskaper for å leve seg inn i den andres følelser og smerter (s. 247). For å klare å oppnå dette må vi som mennesker bruke vår egen empati. Samtidig vil det utgjøre en risiko og økt belastning for miljøterapeuten å bruke sin egen empati i møte med sårbare barn og ungdommer (Lund, 2006, s. 254). Isdal (2017) påstår at det ikke er mulig for oss å ikke bli preget av historier og inntrykk vi blir utsatt for gjennom andres smerteuttrykk (s. 103). Empatiske reaksjoner er medfødte egenskaper og som sosiale vesener reagerer mennesker automatisk på andres lidelse ved å ta den inn over oss (Isdal, 2017, s. 123).

For å kunne forebygge og mestre å stå i krevende arbeid hvor man opplever andres smerteuttrykk vil det å snakke åpent om reaksjoner og følelser i veiledning og med kollegaer kunne være viktig (Lund, 2006, s. 254). Isdal (2017) skriver at som fagperson er det viktig å være klar over at på at man vil kunne oppleve symptomer på stressreaksjoner når man jobber i en hjelperolle hvor man møter smerteuttrykk (s. 121). Disse symptomene vil være veiledende tegn til oss selv, arbeidsgiver og kollegaer på at omsorgsoppgavene har blitt en belastning (Isdal, 2017, s. 121). Ser jeg dette i lys av hva informantene mine sier, tolker jeg at deres ønske om å bli kjent med hverandre er et forsøk på å forebygge stressreaksjoner hos hverandre.

Informantene fortalte også om et ønske om at det å bli kjent med makkeren sin. Med dette lå det også en forståelse av at det var viktig for dem å bli kjent med hvordan makker hadde det

privat. De uttrykte en forståelse for at når man jobbet som miljøterapeut måtte man bruke hele seg, og at det av den grunn var vanskelig å skape et fullstendig skille fra arbeids- og privatlivet. Lorås og Tyskø (2019) har forsket på familierapeuter og hvordan de påvirkes av arbeidet sitt (s. 72). Dersom man drar sammenheng til miljøterapeuter på barnevernsinstitusjon, vil man kunne tenke at det personlige «jeg» og det profesjonelle «meg» vil påvirke og flyte over i hverandre (Lorås & Tyskø, 2019 s. 72). I møte med systemet på institusjonen vil det oppleves viktig å kunne føle seg hel og ekte. I den grad vil det derfor kunne være vanskelig å skille det personlige og private hos seg selv og makker, og det å ha kjennskap til hvordan makker har det privat vil være av betydning. Ens private svære vil kunne påvirke hvordan man klarer å yte som miljøterapeut, og motsatt vil privatlivet kunne bli påvirket av hvordan det er på jobb (Lorås & Tyskø, 2019, s. 72).

5.2.2 Samhandling og opprettholdelse av makkerskapet

Informantene i oppgaven var opptatt av at makkerskapet mellom dem og sine kollegaer skulle være godt. I et godt makkerskap fremhevet informantene kommunikasjon og ivaretagelse av hverandre. De hadde tanker om at det var viktig å legge ned innsats for å få makkerskapet til å fungere over tid. Et av funnene pekte på at informantene hadde tanker om at kommunikasjon var en viktig nøkkel for å kunne oppnå en trygg relasjon som vedvarte. Dersom man ser dette i lys av den systemiske retningen og forståelsen av at virkeligheten blir konstruert gjennom språket vil det å ta seg tid til å bli kjent med hverandres livsverden gi mening. Vi mennesker kommuniserer kontinuerlig, og det vil ikke være mulig å ikke forstå og fortolke i møte med andre (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 65). Informantene mine fortalte at de brukte tid på å bli kjent med hverandres livsverden, og at det var viktig for dem å bruke tid på å kommunisere med hverandre. For flere av dem var målet at man kunne bli så godt kjent med hverandre at de også kunne nytte seg av non-verbal kommunikasjon.

Dersom man tar utgangspunkt i sosialkonstruksjonisme og knytter dette opp mot beslutninger vil det være viktig å forstå dette som en kollektiv samtaleprosess (Gergen, 2010, s. 193). Informantene i oppgaven min fortalte at det var viktig for dem å kommunisere dersom de støtte på uenigheter i utøvelsen av miljøterapi og hvordan de skulle møte beboer. Gergen (2010) argumenterer for at det er viktig å nytte samtale hvor deltakernes stemmer kommer frem under beslutningstaking slik at selve beslutningene inneholder verdier og gir mening for

deltakerne (s. 194). Ved dette funnet kan man også trekke koblinger til begrepene epistemologi og ontologi, og tanken om at det ikke er mulig å skille disse to begrepene (Bateson, 1972, s. 314). Dersom man har med seg forståelsen av at alle har sin epistemologi vil man kanskje lettere ta seg tid til å sette seg inn i og forstå hvordan makker forholder seg til hva kunnskap forteller oss om verden, og hvordan man tilegner seg kunnskap (Sundet, 2015, s. 7). Datamaterialet peker på at avklarende samtaler om ulikheter og uenigheter var med på å skape åpenhet i makkerskapet.

En av informantene trakk frem viktigheten av å støtte hverandre og fremstå som et helhetlig team. I dette tolker jeg at vedkommende la vekt på at disse elementene var spesielt viktig i situasjoner hvor de skulle møte og ivareta beboer. Ved å spille på hverandres styrker og svakheter vil miljøterapeutene kunne bruke dette i samspill med beboer. Datamaterialet mitt viser at miljøterapeutene var opptatt av at de skulle kunne utfylle hverandre, og beskrev dette på ulike måter. En måte å forstå dette på kan være ved å nytte begrepene symmetrisk og komplementært samspill. Symmetrisk samspill viser til samspill hvor man vektlegger likheter, og det komplementære viser til en ulikhet i adferden (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 119). Datamaterialet mitt viser at informantene fremhever en likheter i arbeidet deres rundt beboer. I dette tilfellet vil dette kunne betegnes som et symmetrisk samspill hvor man opplever at begge parter tar ansvar og man oppnår en sirkulær ansvarsfordeling (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 120). Men det vil også være mulig å kunne oppnå et komplementært samspill på en nyttig måte. Dersom miljøterapeutene er ulike, men likevel utfyller hverandre vil dette kunne være positivt i arbeidet på institusjonen (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 121).

Ved konflikt er det ikke nok å bare se makkerparet og deres makkerskap i sammenheng, man må utvide og se betingelsene og rammene rundt samspillet (Ekeland, 2022, s. 29). Ut fra studiens datamateriale kan man forstå at institusjonen består av ulike sosiale systemer. Et system blir definert av et sett med individer, og relasjonen mellom dem (Ekeland, 2022, s. 30). På barnevernsinstitusjon finnes det flere ulike systemnivå. Blant annet bor de voksne og beboer sammen og danner et system. De voksne danner system på to nivå, både kollegaene i makkerskapet og hele personalgruppen på institusjonen. Dersom det er flere beboere på institusjonen, vil det også kunne være et sosialt system blant beboerne.

Med et systemisk perspektiv på barnevernsinstitusjon vil det være nyttig å ha for seg de to ulike nivåene i forandring; første- og annenordens forandring (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 188). Førsteordens forandring er forandringer som finner sted innenfor systemet, mens

annenordens forandring dreier seg om at det er behov for å utvide forståelsesrammen vår med nye funksjoner eller ideer (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 188-190). Dersom makkerparet skal gi omsorg til et nytt barn som flytter inn på institusjonen vil også systemet endre seg og det er behov for forandring i systemet på annenordens nivå (Jensen & Ulleberg, 2019, s. 188).

Ekeland (2022) argumenterer for at man kan forstå konflikter i organisasjoner i lys av en systemteoretisk tankegang (s. 31). Dersom man kan identifisere konflikt mellom to makkere kan det være hensiktsmessig å se konflikten i lys av de ulike systemnivåene. Konflikten kan tilsynelatende forstås som en konflikt på et dyadisk nivå mellom makkere, men dersom man løfter blikket kan det tenkes at den hører til i et annet systemnivå som for eksempel spenninger i personalgruppen (Ekeland, 2022, s. 31). Arbeidsgruppen vil også kunne bli påvirket av systemet de tilhører på et overordnet nivå som organisasjonen er knyttet til. Handlingsrommet til de ansatte vil også være styrt av krav og forventninger. De juridiske, økonomiske og forvaltningsmessige rammene vil være med å styre handlingsrommet (Ekeland, 2022, s. 31). Dette kan også identifiseres i datamaterialet. Selv om informantene var opptatt av at makkerskapet og deres system var viktig, uttrykte de også forståelse for at deres relasjon først og fremst var koblet opp mot et arbeidsforhold.

5.3 Ledelsen sin rolle

I denne delen av oppgaven vil jeg løfte det siste temaet i mine funn som omhandler miljøterapeutenes erfaring med hvordan ledelsen har fokus på makkerskapet på arbeidsplassen og diskutere dette opp mot teori. Dette funnet deles inn i to undertema som handler om hvilke erfaring miljøterapeutene har med at makkerpar blir satt sammen og hvilken erfaring de har med at ledelsen jobber med makkerparet på et generelt nivå.

5.3.1 Hvordan settes makkerpar sammen?

Datamaterialet mitt peker på at informantene mine hadde en opplevelse av at det stort sett var ledelsen på institusjonen som avgjorde hvem som skulle jobbe sammen og hvordan makkerparet ble satt sammen. Datamaterialet viser at flertallet av informantene har en opplevelse av at makkerparene blir satt sammen med bakgrunn i et behov for å fordele ledige

ressurser på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøloven (2005, § 2-3) slår fast at arbeidstaker har både plikt og rett til å medvirke i utforming av arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Dette innebærer at både arbeidsgiver og arbeidstaker aktivt må arbeide for å utforme et arbeidsmiljø som ivaretar virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (arbeidsmiljøloven, 2005, § 2-3). I dette ligger det gjensidig plikt som innebærer at begge parter aktivt må bidra. I datamaterialet kom det frem at noen av informantene ønsket at ledelsen skulle ha et fokus som var flersidig. De ønsket at ledelsen også tok hensyn til individuelle forskjeller og behov som gjorde at noen fungerte bedre sammen enn andre og ikke bare dannet makkerpar ut fra behov om å fordele ressurser. En av informantene fortalte om en krevende tid på arbeidsplassen med omstillinger som medførte at vedkommende ble plassert på et tiltak med makker som ikke var ideelt. Som følge av at vedkommende ikke klarte å danne et trygt og stabilt makkerskap medførte dette igjen at vedkommende ble sykemeldt på grunn av utrygg arbeidssituasjon.

Dersom man kobler dette mot et systemisk perspektiv på ledelse, vil det være viktig å inneha et perspektiv på at man som leder ikke kan unngå å påvirke sine omgivelser. Av den grunn vil det være viktig å forholde seg ansvarlig overfor systemets mange nivå og hensyn som innebærer faktorer på menneskelige, relasjonelle, organisatoriske og samfunnsmessige plan (Hornstrup et al. 2023, s. 222). Som leder vil et sirkulært perspektiv betyr at man som leder har bevissthet rundt at man påvirker relasjoner og organisasjonen gjennom sitt språk og sine handlinger (Hornstrup et al. 2023, s. 31). På en barnevernsinstitusjon vil dette innebære både at miljøterapeutene, beboere og aktuelle samarbeidspartnere påvirkes (Hornstrup et. al., 2023, s. 31). En av informantene satte ord på akkurat dette ved å beskrive hvordan vedkommende hadde fått endret sitt forhold til avdelingsleder etter en endringsprosess hvor arbeidstaker ikke hadde opplevelse av medvirkning.

I datamaterialet mitt fant jeg informasjon om at flere av informantene hadde opplevelse av at tjenestene barnevernsinstitusjonen tilbydde beboerne ble dårligere dersom det ikke ble tatt hensyn til hvordan makkerparene ble plassert sammen. NOU 2023:24 peker på flere årsaker til at tjenestene til beboere på barnevernsinstitusjon kan bli dårligere. Utredningen argumenterer for at de ansatte er den viktigste kvalitetsfaktoren i en barnevernsinstitusjon (NOU 2023:24, s. 264). Blant annet innebærer institusjonens ansvarsoppgave at de ansatte skal gi beboere på institusjonen omsorg og beskyttelse, og sikre nødvendig hjelp (NOU 2023:24, s. 264). Utredningen argumenterer for at god og trygg omsorg forutsetter gode

relasjoner, og at det stilles store krav til felles faglig praksis og gode rutiner for informasjonsutveksling dersom man skal kunne opprettholde trygg og forutsigbar omsorg ved vekslende omsorgspersoner (NOU 2023:24, s. 264). Utredningen problematiserer utskiftning av personalet som en faktor for at tjenestene til barn og unge blir dårligere. Dersom man ser dette i lys av datamaterialets uttrykte ønske om å få medvirke når det kommer til sammensetting av makkerpar må man gjerne snu på spørsmålet og sette søkelys på hvordan man kan unngå hyppig utskiftning av personalet slik at man kan sikre stabile og trygge makkerskap. Dersom man klarer å oppnå en stabil personalgruppe og lav grad av utskiftning av personalet vil man også kunne bli kjent med personalet, og sette sammen makkerpar som passer sammen og igjen sikre et tilbud som er faglig forsvarlig. For å kunne oppnå dette er ledelsen en viktig faktor (NOU 2023:24, s. 266). Ledelsen på barnevernsinstitusjoner som har kompetanse på å støtte de ansatte på både individ og gruppenivå, og som er tett på miljøpersonalet på institusjonen gir bedre kvalitet på tjenesten barnevernsinstitusjonen skal tilby (NOU 2023:24, s. 269-270).

5.3.2 Hvordan jobber ledelsen med makkerparet

I studiens siste tema løftes miljøterapeutenes erfaring og refleksjoner rundt hvordan ledelsen kan hjelpe miljøterapeutene med makkerskapet. Datamaterialet mitt viser at informantene mine hadde ulike tanker rundt hvordan ledelsen kunne hjelpe dem å jobbe med makkerskapet. Flertallet av informantene hadde ikke erfaring med at å få hjelp til å bedre makkerskapet med kollegaen sin. Når årsaken til dette ble analysert kom det frem to ulike grunner til dette. En oppgitt grunn var at informantene selv hadde en opplevelse av at de ikke hadde behov for hjelp av ledelsen sin til å jobbe med makkerskapet. Gergen (2010) argumenterer for at sosiale konstruksjoner blir gjeldende i sosiale prosesser (s. 22). Ved å konstruere sannhet av egen virkeligheten, vil man også skape en forståelse av hva som er sannheten og måle ting opp mot denne forståelsen og ikke hvordan den avbilder virkeligheten (Gergen, 2010, s. 22). Denne forståelsen av sannheten kan være både mer eller mindre nyttig avhengig av kontekst (Gergen, 2010, s. 23). Dersom miljøterapeuten har en forståelse av at det ikke er behov for hjelp til å opprettholde et godt makkerskap til sin makker vil ikke denne forståelsen være nyttig uten å ha avklart om dette er en gjensidig forståelse. I verste fall vil man kunne ha to motpoler hvor en har opplevelse av at makkerskapet fungerer og ikke behøver hjelp utenfra, mens den andre opplever det motsatte.

Den andre oppgitte grunnen til at informantene ikke hadde mottatt hjelp fra ledelsen sin var omtalt som at de først og fremst ønsket å ordne opp og snakke med makker selv før ledelse eventuelt ble involvert. Makkerparet vil stå i et avhengighetsforhold til hverandre i den form av at de og organisasjonen er gjensidig avhengig av at deres relasjon og samarbeid skal fungere for at organisasjonens mål og oppgaver oppnås (Ekeland, 2022, s. 176). I tilfeller hvor man selv skal forsøke dialog for å løse opp konflikter eller anstrengte forhold til makker vil dialogen kunne være en utfordring. For å oppnå god effekt av dialogen er man avhengig av at begge parter anstrenger seg for å forstå hverandres perspektiv og respektere den andres subjektivitet på tross av at man kan være svært uenig (Ekeland, 2022, s. 176). Med dette gjensidige avhengighetsforholdet vil man også kunne belyse beboers rett på et forsvarlig tjenestetilbud på barnevernsinstitusjon knyttet til bemanning (barnevernsloven, 2022, § 10-16). Dersom man har forståelsen av beboer får bedre tjenestetilbud dersom makkerparet fungerer godt vil man også kunne tenke seg at informantenes ønske om å forsøke å ordne opp eventuelle konflikter med makker på egenhånd vil kunne gå på bekostning av beboer og tjenestetilbudet. Ekeland (2022) påpeker at leder har plikt å være en nøytral part som analyserer situasjonen på et selvstendig grunnlag (s. 182). Med systemisk forståelse vil vi forstå ledelsesoppgaven ved en konflikt mellom makkere som en hjelp til å skape en koordinert forståelse mellom personene som har en konflikt (Hornstrup et al., 2023, s. 180).

Man kan anta at det vil være en vanskelig rolle å skulle være leder i yrker og fagfelt hvor man står i krysspress. Ledelsen i barnevernsfeltet står i et komplisert press på offentlig og politisk nivå om å skulle stå ansvarlig for å skape endringer, sikre kompetent fagpersonell og oppnå organisatoriske mål samtidig som feltet ofte er preget av knappe ressurser (Ressang-Wildschut et al., 2023, s. 1). Datamaterialet i studien min peker på at informantene satt ulike kvaliteter hos leder som avgjørende for om de benyttet seg av leders hjelp vedrørende eget makkerskap. Relasjon og lederstil ble trukket frem. Litteraturgjennomgangen til Ressang-Wildschut et al. (2023) søker å finne sammenheng mellom lederstil og effekt på tjenester som siktet på å utøve omsorg til barn og unge (s. 11). I artikkelen konkluderer Ressang-Wildschut et al. (2023) med at halvparten av deres inkluderte studier kan koblet effekt på tjenestene til leders adferd, fremfor lederstil (s. 11). Studien viser sammenheng mellom leders adferd og de ansattes engasjement og trivsel på jobb, og peker på at dette er en viktig observasjon i et fagfelt hvor det kan være vanskelig å fylle stillinger med kompetent personal (Ressang-Wildschut et al., 2023, s. 11). Dette viser en motsetning til mine informanter som trakk frem lederstil som en avgjørende faktor for om de nyttet seg av deres hjelp til eventuelle

utfordringer i makkerskapet. Samtidig som begrepet «lederstil» ble brukt i intervjuene mine, tolket jeg under intervjuet og senere i analyseprosessen at informantene mine først og fremst var opptatt av å bli møtt av sin leder med et relasjonelt fokus, og at egen opplevelse ble sett og anerkjent. Med relasjonelt fokus siktes det til at informantene ønsket å bli møtt med en helhetlig forståelse hvor leder satt seg inn i deres perspektiv og tok hensyn til og tid til å utforske konteksten de var i.

5.4 Oppsummering av diskusjon

Gjennom intervjuene kom det frem at miljøterapeutene hadde interesse for oppgavens tema som ble presentert for dem. Funnene viser at dette var et tema som de nødvendigvis ikke brukte tid på å prate om på arbeidsplassen. Informantene mente at det ville utgjøre en forskjell for dem om dette hadde blitt tematisert og vært fokus på. Et spenningsfelt mellom informantenes behov og ønske om at de ble matchet med riktig makker og institusjonens krav om å opprettholde et faglig forsvarlig institusjonstilbud ble identifisert. Informantene hadde forståelse for at det var nødvendig å opprettholde krav om faglig kompetanse og bruke ledige ressurser. Men samtidig satt de ord på at makkerskapet var av stor betydning for deres arbeidsliv, og at deres makker gav store ringvirkninger på trivsel, trygghet og helse.

Et av de tydeligste funnene i oppgaven peker på at informantene verdsatte kjemi med makker som element for å kunne oppnå et godt makkerskap. Litteraturen viser at kjemi også kan være en viktig faktor for å unngå konflikt, sammen med kommunikasjon og evne til å opprettholde dialog. I en jobb hvor man som hjelper møter sterke følelsesmessige uttrykk og historier vil man ikke kunne unngå å bli berørt på et eller annet nivå. Informantene i oppgaven min beskriver at for dem er makkeren en viktig regulerende faktor i møte med smerteuttrykk og situasjoner som kan oppleves voldsomme. Spesielt trekkes det frem at informantene verdsetter fast makker med trygg relasjon dem imellom. Forskningen og litteratur viser at det er verdifullt å spille på kollegaer, ledelse og veileder til å snakke om og bearbeide sterke inntrykk. Dette kan virke forebyggende og redusere risiko for belastningsskader og sykefravær.

Datamaterialet viser at informantene har formening om at deres relasjon til makker påvirker beboer på institusjonen. De hadde erfaring med at makkerskapet kunne påvirke beboer både

positivt og negativt. Barnevernsinstitusjonens ledelse har plikt å sørge for at beboer opplever kontinuitet og stabilitet (barnevernsloven, 2023, § 10-15). På den måten kan man også se en parallell til at det finnes et overordnet ansvar for å skulle bistå miljøterapeuter til å oppnå gode makkerskap. Et av funnene indikerer også at selvrefleksjon med hensyn til egne reaksjoner i møte med beboer er viktig. Det kan også være nyttig å samarbeide med kollega for å etablere en felles forståelse av beboeren og hensiktsmessige tilnærminger til beboeren.

Informantene var opptatt av at et godt makkerskap i stor grad innebar trygghet. For å skape trygghet var det viktig for informantene at de ble kjent med makker. Dette for å kunne avklare roller og forventninger, og bli kjent med hverandres indre liv. Med en ny makker var dette høyt prioritert og informantene beskrev at det var viktig å sette i gang en samtaleprosess tidlig for å starte etableringen av makkerskapet. På den måten kunne de oppnå en viss grad av trygghet i relasjonen før de sammen skulle møte beboer.

Jeg har også forstått studiens funn og makkerskapet i lys av systemteori og vi kan forstå barnevernsinstitusjonen som et sett av ulike systemer. Ved konfliktløsning eller ønske om å skape forandring vil dette kunne være en nyttig forståelsesramme. Da kan man ta hensyn til hvilke nivå konflikten befinner seg på, eller om endringen behøves på første- eller annenordens nivå.

Funnene viser at informantene anså det som relevant og viktig å gjøre en innsats for at makkerskapet skulle fungere over tid, og at de ønsket å legge ned arbeid for å få dette til med ønske om å skape en trygg relasjon. En av deres viktigste redskaper for å oppnå dette var kommunikasjon, og å gjøre innsats for å forstå hverandres livsverden. Funnene viser at informantene var opptatt av at de som makkerskap skulle fremstå helhetlig for å skape trygghet hos beboer. Makkerskapet kan bestå av både symmetriske og komplementære samspill som vil kunne påvirke hvordan makkerparet møter beboer.

Informantene mine hadde erfaring med at det hovedsakelig var ledelsen som satt sammen makkerpar på deres arbeidsplasser. Informantene gav uttrykk for at de forstod at dette handlet om behovet for å bruke ressurser i personalgruppen og opprettholde kravet om at tjenestetilbudet skulle være faglig forsvarlig. Noen av informantene hadde erfaring med å få medvirke i prosessen, men det identifiseres likevel et spenningsforhold mellom arbeidstakers rett og plikt til å medvirke i eget arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven, 2005, § 2-3) og det at ledelsen var nødt til å opprettholde krav på organisatorisk nivå.

Informantene var også opptatt av at tjenestetilbudet til beboerne ble påvirket dersom man ikke matchet makkerparene. Dersom man klarte å opprettholde stabile personalgrupper og makkerpar vil dette igjen kunne sikre faglig forsvarlig tilbud. Oppgavens informanter hadde begrenset erfaring med at ledelsen hjalp dem å bedre makkerskapet til kollegaen sin, og dette ble sett opp mot sosiale konstruksjoner og avhengighetsforhold. Dialog hvor begge parter anstrenger seg for å forstå hverandres perspektiv vil være av betydning, og ved konflikt i makkerparet vil ledelsesoppgaven være knyttet til å bistå som en nøytral part til å skape flyt i dialogen og forståelse. Som leder på institusjon vil man kunne nyttiggjøre seg av et systemisk og relasjonelt perspektiv.

6.0 Avslutning

I dette avsluttende kapittelet vil jeg starte med å presentere implikasjoner for forskning og praksis. Deretter vil mulige svakheter ved studien beskrives og diskuteres. Til sist vil en avsluttende oppsummering og refleksjon over oppgaven presenteres.

6.1 Implikasjoner for videre forskning

Gjennom mine søk i forbindelse med denne oppgaven har det vist seg at det er begrenset med forskning som har til hensikt å forske direkte på relasjonen mellom miljøterapeuter som jobber med sårbare mennesker og hvordan deres relasjon påvirker tjenestetilbudet. Mine funn viser at miljøterapeutene selv har tanker rundt at deres makkerskap gir ringvirkninger på institusjonen i form av å påvirke tjenestemottaker og arbeidsforholdet til miljøterapeutene selv.

I forskning kommer det tydelig fram at turnuser hvor de voksne bor sammen med beboer over lengre perioder gir en økt følelse av at institusjonen er et hjem, og skaper ro og normalitet rundt tilværelsen på institusjonen (NOU 2023:24, s. 269). Jeg vil argumentere for at det vil være nyttig å forske videre på institusjoner med denne typen turnus for å kunne øke kvaliteten i tjenestetilbudet for en spesielt sårbar gruppe. Funnene mine peker på at dersom det var økt fokus på makkerskapet mellom miljøterapeutene vil dette kunne skape økt trygghet i arbeidshverdagen til miljøterapeutene som igjen kan gi lavere sykefravær. En følge av dette vil kunne gi lavere sykefravær og at man vil kunne få en samfunnsmessig og økonomisk gevinst.

Min studie er først og fremst et bidrag til å fremheve kjennetegn på gode makkerskap og hva som er med på å opprettholde disse. Ved å forske videre på tema som omhandler hvordan man kan styrke miljøterapeutenes relasjoner og deres system på institusjonen, vil man kunne bidra med kunnskap som kan gi implikasjoner for videre praksis. Videre ville det vært interessant å også bringe inn stemmene til ledelsen og beboere på institusjonen knyttet til det samme temaet. På den måten vil man kunne få bredere forståelse av hvordan hele systemet på institusjonen tenker rundt, og påvirkes av, relasjonen mellom miljøterapeuter. Mine metodologiske valg og analyseprosess er nøye beskrevet og kan nyttes av andre forskere som ønsker å utforske tema ytterligere. Videre forskning vil kunne gi andre funn, ut fra deres

punkteringer og hensikt med egen studie.

6.2 Implikasjoner for praksis

Funnene i studien baserer seg på fem miljøterapeuter som jobber medlevertturnus i barnevernsinstitusjon. Med tanke på utvalgets størrelse kan ikke funnene generaliseres slik man gjør i andre studier med større utvalg og kvantitative design. Vi kan derfor ikke med sikkerhet vite om funnene er representative og et uttrykk for miljøterapeuters generelle opplevelse. Dette er heller ikke målet med min studie. Funnene ville muligens sett annerledes ut dersom utvalget hadde vært annerledes sammensatt.

Hensikten og ønsket mitt med studien er å kunne være et bidrag til å utvikle synet på hvordan man tenker rundt miljøterapeuter i medlevertturnus, og deres samspill i makkerskap med kollegaer. Gjennom arbeidet med oppgaven har jeg fått en tanke om at det kan være hensiktsmessig at ledelsen på barnevernsinstitusjoner jobber målrettet for å matche makkere og videre hjelpe dem å opprettholde et godt makkerskap. Jeg ønsker at denne oppgaven skal være et bidrag til en utvikling som kan skape endring i form av nytt fokus i fagfeltet.

6.3 Mulige svakheter ved studien

Jeg har gjennomført en kvalitativ studie som sikter å utforske et lite utvalgs erfaringer med et gitt sosialt fenomen. Studiet sikter å få frem dype beskrivelser hos utvalget og ikke en objektiv sannhet. Funnene er derfor ikke representative.

Som forsker har egen rolle vært med å påvirke resultatene i studien. Det at jeg har valgt å forske på mitt eget fagfelt har antagelig påvirket både forskningsprosessen og funnene som presenteres. Min egen erfaring, kompetanse og engasjement i fagfeltet vil ha påvirket både valg av problemsstilling, beskrivelser, funn og diskusjon. Det at jeg har lang erfaring som miljøterapeut på barnevernsinstitusjon kan ha begrenset mine evner til å oppdage nye nyanser.

Det er også viktig å påpeke at utvalgsmetode og det faktum at jeg kjenner noen av informantene kan ha påvirket studien og at dette kan begrense funnene. Flere av informantene er rekruttert gjennom egen arbeidsplass og vi har vært kollegaer over flere år. Dette kan ha påvirket deres beskrivelser, og hvor åpen og ærlig de har kunne være ovenfor meg som

forsker i intervjukonteksten. Mine fortolkninger har også vært med å påvirke forskningsprosessen. Det har vært viktig for meg å være åpen om egen refleksivitet i oppgavens metodedel, samt å reflektere over dette kontinuerlig i analyseprosessen.

En annen mulig begrensning ved oppgaven jeg vil trekke frem er at studiens utvalg består av informanter fra et relativt lite geografisk område. I mine transkripsjoner og presentasjon av datamaterialet og funn har jeg derfor vært nøye med å anonymisere informasjon som kan være med å identifisere informantene. På grunn av metoden som er valgt for å rekruttere informanter vil det være økt risiko for at informantene mine gjenkjennes. Informantene er rekruttert via snøballmetoden og eget nettverk. Dersom utvalget var hentet fra et større geografisk område ville studiens resultat kunne sett annerledes ut.

På en barnevernsinstitusjon råder det liten tvil om at det er barnet og ungdommen som er den viktigste stemmen. Studien min inneholder ikke denne stemmen, kun miljøterapeutenes erfaringer og refleksjoner rundt hvordan de opplever at beboer på institusjonen påvirkes av makkerskapet mellom miljøterapeutene. Dette vurderer jeg som en mulig begrensning for oppgaven min. Det er ikke sikkert at beboerne ville vært enig i miljøterapeutenes opplevelse. Problemstillingen ville sett annerledes ut dersom deres stemme skulle vært inkludert, og resultatene ville antageligvis også vært annerledes.

6.4 Avsluttende kommentar

I denne masteroppgaven har jeg undersøkt hvordan miljøterapeuter i medlevertturnus skaper og opprettholder gode makkerskap til sine kollegaer. Å få frem miljøterapeutenes egen stemme har vært i fokus. Studiens problemstilling som er jobbet ut fra er: *«Hva er miljøterapeuter i medlevertturnus sin opplevelse av hva som er med på å skape og opprettholde et godt makkerskap til sine kollegaer?»*.

For å svare på problemstillingen har jeg nyttet et kvalitativt forskningsdesign. Datamaterialet er basert på fem semi-strukturerte dybdeintervju som er analysert og tolket ved hjelp av refleksiv tematisk analyse. Studien førte frem tre hovedtema, og til sammen syv undertema som er presentert i kapittel fire. Utvalgte funn ble deretter diskutert i kapittel fem opp mot relevant teori og forskning.

Funnene peker på at det er relevant å anerkjenne viktigheten av makkerparet og dens

innvirkning av systemet på institusjonen. Resultatet peker på at et godt makkerskap påvirker institusjonen på flere nivå. Miljøterapeutene kunne fortelle at på individnivå påvirkes både dem som ansatte og beboerne på institusjonen. Gode makkerskap kan redusere sykefravær hos personalet og øke kvaliteten på tjenestene beboer mottar i form av å sikre kontinuitet og faglig forsvarlighet. På organisatorisk nivå vil økt fokus på makkerskapet kunne sikre stabilitet og deretter gi økonomiske ringvirkninger.

Det er viktig for meg å trekke frem at denne studien baserer seg på miljøterapeutenes subjektive opplevelse av å jobbe i medlevertturnus med sine kollegaer. Det ville vært interessant å utvide problemstillingen og inkludere flere stemmer og faktorer.

Litteraturliste

- 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?q=lov%20om%20arbeidsmilj%C3%B8>
- Backe-Hansen, E., Løvgren, M., Neumann, C. B. & Storø, J. (2017). *God omsorg i barnevernsinstitusjoner.* (NOVA Rapport 12/2017). Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. <https://www.ntnu.no/documents/1268850643/1273757823/Nettutgave-NOVA-Rapport-12-17-God-omsorg-i-barnevernsinstitusjoner.pdf/120889dd-39ac-45f4-81fd-f625744ddffc>
- Barnevernsloven. (2023). *Lov om barnevern* (LOV-2021-06-18-97). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-97/KAPITTEL_10?q=barnevern#KAPITTEL_10
- Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind.* (2000 utg.). University of Chicago Press.
- Betzler, M., & Lösckke, J. (2021). Collegial Relationships. *Ethical Theory and Moral Practice*, 24(1), 213–229. <https://doi.org/10.1007/s10677-021-10165-9>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis. A practical guide.* SAGE.
- Bufdir (2022a). *Turnover blant ansatte i barnevernet – hvorfor slutter så mange? En nasjonal omfangsundersøkelse av årsaker og kjennetegn ved tjenester og institusjoner med høy turnover.* Bufdir, 2022. [https://www2.bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005566undersøkelse av årsaker og kjennetegn ved tjenester og institusjoner med høy turnover. \(bufdir.no\)](https://www2.bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005566undersøkelse%20av%20årsaker%20og%20kjennetegn%20ved%20tjenester%20og%20institusjoner%20med%20høy%20turnover.%20(bufdir.no))

- Bufdir (2022b). *Anbefalinger om kompetanse og utdanninger for barnevernsinstitusjoner*.
Bufdir, 2022.
<https://www.bufdir.no/contentassets/ed7a489b2fbf4c808e4637c037e51450/anbefaling-er-om-kompetanse-og-utdanning-for-barnevernsinstitusjoner2253.pdf>
- Dønnestad, E. & Steinkopf, H. (2017). Traumebevisst omsorg som faglig forståelsesramme. I Gustumhaugen K., Dønnestad, E. & Steinkopf, H. (Red.). *Mennesket som metode i miljøterapi*. (s. 109-125). Universitetsforlaget.
- Ekeland, T-J. (2022). *Konflikt og konfliktforståelse. For helse og sosialarbeidere*. (3. utg.) Gyldendal.
- Forskningsetikkloven. (2017). Lov om organisering av forskningsetisk arbeid (LOV-2017-04-28-23). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-04-28-23>
- Forskrift om medleverordninger. (2005). *Forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger*. (FOR-2005-06-24-686). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-06-24-68>
- Fryer, T. (2021). A critical realist approach analysis: producing causal explanations. *Journal of Critical Realism*, 21(4). 365-384. <https://doi.org/10.1080/14767430.2022.2076776>
- Førland, L. (2017). *Systemisk samtale: psykososialt samarbeid med barn, ungdom og foreldre*. Fagbokforlaget.
- Gergen, K. J. (2010). *En invitation til social konstruktion*. Mindspace.
- Gergen, K. J. & Gergen, M. (2004). *Social konstruktion - ind i samtalen*. Dansk Psykologisk Forlag
- Grønmo, G. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. (2. utg.) Fagbokforlaget.
- Gundersen, D. (2018, 15. mai). Makker. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/makker>

- Hagen, M. B. (2021). Traumebevisst miljøterapi. I Hagen, M. B. (Red.). *Traumebevisst omsorg i psykisk helsearbeid – fra et tilknytningsteoretisk perspektiv*. (2. utg, s. 29-49). Universitetsforlaget.
- Hagen, M. B. & Thelle, M. I. (2021) Konsekvenser av tidlige alvorlige relasjonstraumer på lang sikt. I Hagen, M. B. (Red.). *Traumebevisst omsorg i psykisk helsearbeid – fra et tilknytningsteoretisk perspektiv*. (2. utg, s. 103-118). Universitetsforlaget.
- Hornstrup, C., Loehr-Petersen J., Madsen, J. G., Johansen, T. & Sprecht, T. (2023). *Systemisk ledelse: dialog og relasjoner i organisasjoner*. Gyldendal.
- Hårtveit, H. & Jensen, P. (2004). *Familien – pluss én*. (2. utg.) Universitetsforlaget.
- Isdal, P. (2017). *Smittet av vold. Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene*. Fagbokforlaget.
- Jakobsen, T. G. (2021). *Vitenskapsfilosofi og kritisk realisme – et ikke-antroposentrisk alternativ*. Fagbokforlaget.
- Jensen, P. & Ulleberg, I. (2019). *Mellom ordene: Kommunikasjon i profesjonell praksis*. (2. utg.) Gyldendal.
- Johnsen, A. & Torsteinsson, V. W. (2012). *Lærebok i familierapi*. Universitetsforlaget.
- Kjørstad, M. (2021). Kritisk realisme – å forklare og forstå det sosiale. I. Jenssen, D., Kjørstad, M., Seim, S. & Tufte, P. A. (Red.). *Vitenskapsteori for sosial- og helsefag*. (s. 219-247). Gyldendal.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2021). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utg.). Gyldendal.
- Larsen, E. (2004). *Miljøterapi med barn og unge. Organisasjonen som terapeut*. Universitetsforlaget.

- Lorås, L. & Tyskø E. H. D. (2019). Hvordan påvirker familierapeuters profesjonelle liv deres private relasjoner? I Lorås, L. & Ness, O. (Red.) *Håndbok i familierapi* (s. 72-77). Fagbokforlaget.Ressang
- Lund, E. C. (2006). Terapeuters reaksjoner i møte med sterkt traumatiserte klienter. Belastninger og beskyttelsesmuligheter. I Anstrop, T., Benum, K., & Jakobsen, M. (Red.) *Dissosiasjon og relasjonstraumer. Integrering av det splittede jeg* (s. 247-261). Universitetsforlaget.
- Munthe-Kaas, H. M., Nilsen, K. H., Kurtze N., & Nordlund, K., (2013). *Effekt av og erfaringer med kontinuitetsfremmende tiltak i barnevernsinstitusjoner (Vol. nr. 4-2013)*. Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjeneste. https://fhi.brage.unit.no/fhi-xmllui/bitstream/handle/11250/2477328/K_Rapport_2013_04.pdf?sequence=2&isAllo wed=y
- NOU 2023:24. (2023). *Med barnet hele vegen. Barnevernsinstitusjoner som har barnas tillit*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. [NOU 2023: 24 - https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-24/id3005411/regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-24/id3005411/regjeringen.no)
- Olberg, D. & Pettersen, K-S. (2015). *Arbeidstid i barnevernsinstitusjonene. Praktisering og regulering*. (FAFO-rapport 2015:01). Fagbevegelsens senter for forskning. <https://stiftelsenocrux.no/media/aktuelt-barnevern/faforapport-om-medleverordningen.pdf>
- Ressang-Wildschut, J., Oldenhof, L., & Leistikow, I. (2023). Can leadership make the difference? A scoping review of leadership and its effects in child and youth care. *Children and Youth Services Review*, 150, 107017. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2023.107017>
- Samsonsen, V. & Heggdalsvik, I. K. (2024). Critical realism as a fruitful approach to social work research as illustrated by two studies from the field of child and family welfare. *Journal of Critical Realism*, 23(1), 18–32. <https://doi.org/10.1080/14767430.2023.2251238>

- Sikt. (2022a, 01.01). *Om Sikt – kunnskapssektorens tjenesteleverandør*. Sikt.
<https://sikt.no/om-sikt>
- Sikt. (2022b, 01.01). *Samtykke eller allmenhetens interesse?* Sikt.
<https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning/personvernhandbok-forskning/samtykke-eller-allmennhetens-interesse#samtykke>
- Storø, J., Backe-Hansen, E. & Løvgren M. (2017). Hva muliggjør godt institusjonsarbeid? – Kunnskapsoversikt til prosjektet «Barnevernsinstitusjoner som arena for god omsorg». *Tidsskriftet Norges Barnevern*, 17/03, 166-184.
<https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1891-1838-2017-03-04>
- Sundet, R. (2015) Kunnskap i evidensens tid – mot en kunnskapsforståelse for praktiserende familierapeuter. *Fokus i familien*, 2015(43), s. 6-23.
<https://doi.org/10.18261/ISSN0807-7487-2015-01-02>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse*. (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Thommessen, C. S. & Neumann, C. B. (2019). *Gode hjelpere kjenner seg selv. Traumebevisst omsorg i sosialt arbeid*. Cappelen Damm Akademisk.
- Thornquist, E. (2018). *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori*. (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (4. utg.). Gyldendal.
- Torsteinsson, V. W. (2019). Familieterapiens historie. I Lorås, L. & Ness, O. (Red.), *Håndbok i familieterapi*. (s. 25-38). Fagbokforlaget.
- Ulleberg, I. & Jensen, P. (2017). *Systemisk veiledning i profesjonell praksis*. Fagbokforlaget.
- Watzlawick, P., Weakland, J. & Fisch, R. (1996). *Forandring. Prinsipper for hvordan problemer oppstår og hvordan de løses*. Gyldendal; Pensumtjeneste.

Vedlegg 1 – Godkjenning fra Sikt

Referansenummer

911167

Vurderingstype

Standard

Dato

04.08.2023

Tittel

Hva skal til for å skape og opprettholde et makkerskap for kollegaer i medlevertturnus?

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskulen på Vestlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for helse- og omsorgsvitenskap

Prosjektansvarlig

Andreas Breden

Student

Anita Lauvås Tønder

Prosjektperiode

01.07.2023 - 30.06.2024

Kategorier personopplysninger

- Almennelige

Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 30.06.2024.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.) Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringar-i-meldeskjema> OPPFØLGING AV PROSJEKTET Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!



Forespørsel om deltakelse som informant til masteroppgave

Dette er en henvendelse til deg som jobber som miljøterapeut i medlevertturnus på barnevernsinstitusjon om å delta i et forskningsprosjekt knyttet til en masteroppgave.

***Prosjekt:** Hva er med på å skape og opprettholde et godt makkerskap for kollegaer i medlevertturnus?*

Mitt navn er Anita Tønder. Jeg er utdannet barnevernspedagog med videreutdanning i familieterapi, og er nå i startfasen på min masteroppgave i familieterapi og relasjonelt arbeid ved Høgskulen på Vestlandet. Jeg har selv jobbet mange år i barnevernsinstitusjon og har i den forbindelse blitt nysgjerrig på hva miljøterapeuter anser som betydningsfullt for å skape og opprettholde gode makkerskap med kollegaer i medlevertturnus. I dette skrivet vil jeg gi deg mer informasjon om prosjektet og hva det vil innebære å gi samtykke til å delta.

Formålet med studiet

Hovedformålet med oppgaven vil være å undersøke miljøterapeuters erfaring med hva som skal til for å skape og opprettholde gode kollegaskap i medlevertturnus. Videre ønsker jeg at funnene i studiet skal gi informasjon som arbeidsgiver kan nytte i veiledning av arbeidstakere i medlevertturnus. Et annet viktig aspekt ved studien er et ønske om å bidra med informasjon på et område det finnes lite forskning på, og som vil kunne utvikle og bedre tjenestene til barn og ungdommer som bor på barnevernsinstitusjoner.

Funnene i denne studien vil utelukkende brukes til masteroppgaven og ikke til andre formål.

Grunnen til at du får spørsmål å delta

Jeg ønsker å komme i kontakt med miljøterapeuter som jobber medlevertturnus på barnevernsinstitusjon og som har sosialfaglig utdanning. I min studie ønsker jeg å komme i kontakt med 4-5 miljøterapeuter. Jeg har brukt nettverket mitt og spurt om tips til aktuelle kandidater, og i den forbindelse har jeg kommet frem til deg.

Ansvarlig for studiet

Høgskulen på Vestlandet er ansvarlig for dette studiet.

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 be om å få dine opplysninger slettet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Jeg ønsker å innhente informasjonen ved å bruke en kvalitativ tilnærming, og da nærmere bestemt ved et intervju. Selve intervjuene vil vare rundt 60 minutter, og finne sted høsten 2023. Oppgaven er planlagt ferdigstilt våren 2024. Underveis vil jeg ta opp lyd fra intervjuet, og eventuelt skrive notater ved behov.

Du som informant kan når som helst trekke samtykket ditt fra deltakelse uten nærmere redegjørelse av hvorfor du ikke lenger ønsker å delta. Ved tilbaketrasket samtykke vil alle personopplysninger slettes.

Personvern – oppbevaring og bruk av dine personopplysninger

Opplysningene om deg som kommer frem i dette forskningsprosjektet vil brukes kun til

formålene som er beskrevet i dette skrivet. Jeg vil behandle alle opplysninger konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. I prosessen vil jeg og eventuelt veileder ha tilgang til opplysningene som vil bli lagret på en sikker måte. Navn og kontaktopplysninger om deg vil bli erstattet med en kode som lagres på en navneliste adskilt fra øvrig data. I den ferdige masteroppgaven vil alle opplysninger være anonymisert, og det vil ikke være mulig å kjenne igjen den enkelte deltaker.

Hva skjer med opplysningene dine når prosjektet avsluttes?

Prosjektet er planlagt ferdigstilt våren 2024. Alle personopplysninger og opptak fra intervjuene vil bevares frem til oppgaven er ferdig sensurert. Deretter vil alle personopplysninger, opptak og notater fra intervjuene slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysningene om deg basert på ditt samtykke.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til å protestere, be om innsyn, og til retting og sletting av opplysninger vi behandler om deg. Dersom vi mener at du ikke kan identifiseres eller at rettighetene dine ikke kan utøves vil vi gi deg en god begrunnelse. Du har også rett til å klage til Datatilsynet på hvordan vi behandler dine opplysninger.

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

Prosjektansvarlig/veileder:

Høgskulen på Vestlandet ved veileder Andreas Breden

Epost: x@hotmail.com

Tlf: XXXXXXXXX

Student:

Anita Lauvås Tønder

Epost: x@gmail.com

Tlf: XXXXXXXXX

Personvernombud:

Ved Høgskulen på Vestlandet – Trine Anikken Larsen

Epost: Trine.Anikken.Larsen@hvl.no

Tlf: 55587682

Dersom du har spørsmål knyttet til Sikt sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på epost: personverntjenester@sikt.no eller på telefon: 73984040

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig/Veileder

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt, lest og forstått informasjon om prosjektet «*Hva skal til for å skape og opprettholde et godt makkerskap for kollegaer i medleverturnus*», og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til å delta i et personlig intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet avsluttes.

Signatur prosjektdeltaker, dato



Intervjuguide

Prosjekt: Hva skal til for å skape og opprettholde et godt makkerskap for kollegaer i medleverturnus?

Tema 1 – Bakgrunnsinformasjon

Fortell kort om deg selv

- Hvilken bakgrunn har du?
- Hvilken stilling har du på din nåværende arbeidsplass?
- Hvor lenge har du jobbet i medleverturnus? Hvor mange makkere har du hatt?
- Kan du fortelle litt om egne tanker om dine erfaringer av prosjektets tema?

Tema 2 – Makkerpar

Kan du fortelle litt om den første tiden etter du har fått en ny makker?

- Hvilken erfaring har du med hvordan makkerpar blir satt sammen?
- Hvordan tenker du er viktig når man skal skape et makkerskap i medleverturnus?
- Hva er viktig for deg i etableringen av et nytt makkerskap?
- Kan du si noe om hvordan du arbeider for å opprettholde et godt makkerskap i medleverturnus?

- Hvilken betydning har makkerparet for deg?

Tema 3 – Makkerparets betydning

- Hva er dine tanker om betydningen av et godt makkerskap og hvordan det eventuelt kan påvirke beboer på institusjonen?

- Har du erfaring med at et makkerskap kan påvirke beboere på institusjon positivt?

- Har du erfaring med at et makkerskap kan påvirke beboere på institusjon negativt?

Tema 4 – Støtte fra ledelse

Har du erfaring fra din praksis hvor ledelsen har vært med på å hjelpe deg til å få et bedre makkerskap?

- Hva var viktig i disse situasjonene?

- Hvordan kunne andre merke at du fikk det bedre i makkerskapet? (Makker, beboer, ledelse etc.).

- Hvordan ble ledelsen involvert i disse situasjonene?

- Hvordan håndterte ledelsen din dette underveis? Fulgte ledelsen opp situasjonen i etterkant?

- Har du ved noen anledning savnet at ledelsen brukte tid på å jobbe med makkerskap du har vært en del av?

Tema 5 – Annet

Er det noe du skulle ønske at jeg hadde spurt deg om innenfor dette temaet?

Vedlegg 4 – Utdrag av transkripsjon

Utdrag fra intervju nr. 3

Side 9

I: Intervjuer

MT3: Informant 3

MT3: Og selvfølgelig så er det jo ikke sånn at man matcher med alle, men man kan likevel tilpasse seg den enkelte ...

I: Ja.

MT3: ... sånn til en viss grad.

I: Mhm.

MT3: Men det er viktig at man er på bølgelengde.

I: Ja. Ja.

MT3: Tenker jeg.

I: Ja. Men eh, du har jo sagt litt om det men jeg, jeg lurer på hva betydning makkerskapet har for deg?

MT3: Jeg tenker det har alt å si.

I: Ja.

MT3: Eh, hvis jeg har trygge partnere så kan jeg ...

I: Ja.

MT3: ... stå i alt som måtte komme.

I: Ja.

MT3: Eh, og før jeg byttet avdeling nå. Altså det siste året der var helt grusomt ...

I: Ja.

MT3: ... med tanke på alle utfordringene som var der og ...

I: Ja.

MT3: ... utageringer hver eneste dag sant, og holdesituasjoner, men på grunn av at teamet mitt var så trygt og godt. Vi var så glade i hverandre ...

I: Ja.

MT3: ... sant så klarte vi på en måte og ri den stormen av og ...

I: Ja.

MT3: ... stå i det. Det var ingen sykemeldinger sant.

I: Nei.

MT3: Også, så det, gode teampartnere da kan du stå i alt.

I: Ja. Ja.

MT3: Tenker jeg. Og så så du nå når jeg byttet avdeling og fikk veldig sårbare team, samme situasjoner på avdelingen ...

I: Mhm.

MT3: ... jeg klarte det ikke lenger.

I: Nei.

MT3: Altså jeg hadde ingen trygge holdepunkter ...

I: Nei, sant.

Vedlegg 5 – Eksempel fra analyseprosessen

Eksempel på analyseprosessen, det presenterte eksempelet er et utdrag fra fullstendig skjema.

Intervju nr. 3			
Transkribert tekst	Koding	Koding 2	Stikkord, refleksjon
(..) altså og (stotrer) kan man være med hverandre på fritiden. Altså flere av mine kollegaer som på en måte er gode venner som vi på en måte er med hverandre utenom jobb også sant. (s. 8).	Makkerskap blir vennskap også utenom jobb.	Relasjon	Betydning
Og selvfølgelig så er det jo ikke sånn at man matcher med alle, men man kan likevel tilpasse seg den enkelte. Men det er viktig at man er på bølgelengde (s. 9).	Har gjerne ikke kjemi med alle, man kan tilpasse seg. Men likevel viktig med kjemi.	Kjemi	
Jeg tenker det har alt å si. Hvis jeg har trygge partnere så kan jeg stå i alt som måtte komme. (s. 9)	Makkerskapet betyr alt i jobben.	Trygg	Betydning
Og før jeg byttet avdeling nå. Altså det siste året der var helt grusomt med tanke på alle utfordringene som var der og utageringer hver eneste dag sant. Og holdesituasjoner, men på grunn av at teamet mitt var så trygt og godt. Vi var så glade i hverandre sant, så klarte vi på en måte å ri stormen av og stå i det. Det var ingen sykemeldinger sant. Også, så det, gode teampartnere	Med trygge makkere kan man stå trygt i en tøff arbeidshverdag.	Trygg	

da kan du stå i alt. (s. 9).			
Også så du nå når jeg byttet avdeling og fikk veldig sårbare team, samme situasjon på avdelingen. Jeg klarte det ikke lenger. Altså jeg hadde ingen trygge holdepunkter bortsett fra meg selv, og da blir man utbrent. Da blir man sliten. Så for meg er det det aller viktigste med jobben at det er et godt team (s. 9-10).	<p>Uten trygg makker som holdepunkt blir man mer sårbar i jobben.</p> <p>Trygg makker er det viktigste med jobben.</p>	Trygg	Sårbar
Jeg tenker det påvirker beboer veldig positivt. Sant, når de ser at vi har det kjekt på jobb sant, det gjør noe med miljøet sant, altså for ungdommer de sender jo mye sant. Altså av følelser og stemninger sant, og er det god stemning på jobb så smitter det selvfølgelig over på de og. Og er det dårlig stemning blant teamet så merker de og at vi er frustrerte, og at vi er sliten sant. Og det går ut over de. Og det er jo kjempesynd. (s. 10).	<p>Gode makkerskap påvirker beboer positivt.</p> <p>Når man har det gøy i miljøet gjør det noe med miljøet</p> <p>Beboere plukker opp stemning mellom de voksne.</p>	<p>Vil være med</p> <p>Senser stemning</p>	