

Utfordringer i arbeidet med enslige mindreårige asylsøkere

– arbeidstress og jobbtilfredshet

Tonje Strand



Innlevert som hovedoppgave ved Psykologisk Institutt

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2011

Forord

Først vil jeg få takke alle de ansatte ved omsorgssentrene som frivillig har stilt opp i spørreundersøkelsen og gjort denne hovedoppgaven mulig. Jeg har lært utrolig mye av deres svar og tilbakemeldinger. En spesiell takk til min veileder Nora Sveaass for god veiledning, inspirasjon og tips. Takk til Jon Martin Sundet for hjelp til statistikk. Takk til min familie som har holdt ut med meg gjennom hele forløpet, støttet meg med korrekturlesning og barnepass. Det har vært spesielt lærerikt og inspirerende å få muligheten til å gjennomføre en egen undersøkelse på tampen av studiet.

Tonje Strand

Våren 2011

Sammendrag

Forfatter: Tonje Strand

Tittel: “ Utfordringer i arbeidet med enslige mindreårige asylsøkere
– arbeidstress og jobbtilfredshet

Veileder: Nora Sveaass

Biveileder Jon Martin Sundet

Formålet med undersøkelsen var å forstå arbeidssituasjonen til de ansatte ved omsorgssentre for enslige mindreårige asylsøkere i Norge, gjennom å belyse sammenhengen mellom arbeidsmiljø og miljøterapeutiske utfordringer med henblikk på å bidra til å styrke og videreutvikle dette viktige arbeidet.

Dette er et selvstendig forskningsprosjekt der data ble samlet inn på egen hånd. Det ble utviklet et spørreskjema der ansatte svarte på både kvalitative og kvantitative spørsmål. Spørreskjema ble delt ut til ansatte ved 9 ulike omsorgsbaser for enslige mindreårige asylsøkere. Svarprosenten var på 70 %. Noen av dataene fra utvalget ble sammenliknet med data fra Statistisk Sentralbyrås Levekårsundersøkelse, 2009.

Undersøkelsen viste at over 50 % av respondentene opplevde å bli utsatt for trusler, trakassering, plaging eller vold på arbeidsplassen. Over 60 % rapporterte å ha jobbrelatert stress utenom arbeidstid. De mest vanlige stressreaksjonene var søvnproblemer og følelsen av oppgitthet og maktesløshet. Flere mål på opplevelsen av kontroll, korrelerte signifikant med antall rapporterte stressreaksjoner. Antall stressreaksjoner korrelerte også signifikant med trakassering, plaging eller vold i arbeidssituasjonen. Det var 82 % av de ansatte som mente arbeidet var givende og meningsfullt, og 70 % var stolte av jobben sin. Et interessant funn var at det fremkom en signifikant forskjell mellom hvordan personalet og ledelsen tolket barnas behov. Videre viste undersøkelsen at det hersket en del usikkerhet i forhold til hva som ble

forventet av personalet i jobbsituasjonen. Denne usikkerheten var tre ganger så stor sammenliknet med alle andre yrker som er beskrevet i Levekårsundersøkelsen.

Undersøkelsen fant at hele 75 % opplever at de i høy grad får støtte fra sine medarbeidere. De ansatte vurderte gjennomgående barnas behov og problembilde på sammenfallende måte.

Det blir diskutert om det å oppleve arbeidet som meningsfullt kan motvirke negative konsekvenser av jobbstress. Om arbeidets natur er av en slik art at det gjør jobbstresset til en uunngåelig konsekvens av å ha et slikt arbeide. At de som investerer noe i relasjonen, bekymrer seg mer over barnas situasjon, engasjerer seg sterkere i jobben og derigjennom også opplever flere stressreaksjoner. Det blir videre diskutert tiltak for å forbedre situasjonen for de ansatte og for barna. For å utvikle et best mulig tilbud til de enslige mindreårige asylsøkerne er det avgjørende å etablere stabile personalgrupper som kan utvikle kompetanse over tid.

Innhold

FORORD	2
SAMMENDRAG	3
INNHold	5
1. INNLEDNING:	8
1.1 BAKGRUNN	9
1.1.1 <i>Omsorgssenter for enslige mindreårige asylsøkere</i>	10
1.1.2 <i>Enslige mindreårige asylsøkere:</i>	11
1.2 PROBLEMSTILLING	12
1.2.1 <i>4 sentrale spørsmål:</i>	12
2. TEORI:	13
2.1 ARBEIDSMILJØ	13
2.1.1 <i>Måling av arbeidsmiljø</i>	15
2.2 MILJØARBEID	16
2.3 ARBEIDET MED DE ENSLIGE MINDREÅRIGE ASYLSØKERE	18
2.4 TILKNYTNINGSTEORI	20
2.5 OPERASJONALISERING AV FORSKNINGSSPØRSMÅLENE:	21
3. METODE	24
3.1 VALG AV METODE	24
3.1 FREMGANGSMÅTEN/PROSEDYREN:	25
3.2 UTVALGET:	26
3.3 SPØRRESKJEMA:	27
3.3.1 <i>Del 1 – Demografiske spørsmål:</i>	27

3.3.2	<i>Del 2 – Psykososialt Arbeidsmiljø</i>	28
3.3.3	<i>Del 3 – Miljøterapeutiske utfordringer og ressurser</i>	30
3.4	ANALYSEMETODE:	32
3.5	FORSKNINGSETIKK:	33
4.	RESULTATER	34
4.1	HVORDAN BESKRIVES UTFORDRINGER OG RESURSER I ARBEIDET MED BARN?	34
4.1.1	<i>Hvem er de ansatte og hvor mye personkontakt har de?</i>	34
4.1.2	<i>De ansattes vurdering av barnas situasjon</i>	35
4.1.3	<i>Utfordringer og ressurser i arbeidet med barna</i>	37
4.2	HVORDAN BESKRIVES UTFORDRINGER OG RESURSER I ARBEIDSMILJØET?	41
4.2.1	<i>Trusler/vold og trakassering?</i>	41
4.2.2	<i>Sterke emosjoner</i>	42
4.2.3	<i>Opplevelsen av kontroll og tidspress?</i>	43
4.2.4	<i>Opplæring og veiledning</i>	44
4.2.5	<i>Medarbeiderstøtte og stabilitet i personalgruppa</i>	44
4.3	HVORDAN UTFORDRINGENE/RESSURSENE EVENTUELT PÅVIRKER DE ANSATTE?.....	45
4.3.1	<i>Jobbrelaterte stressreaksjoner</i>	45
4.3.2	<i>Sykdom</i>	46
4.3.3	<i>Jobbtilfredshet</i>	46
4.4	ANALYSE, SAMMENHENG MELLOM ULIKE VARIABLER	46
5.	DISKUSJON	51
5.1	UTFORDRINGER OG RESURSER I ARBEIDET MED BARN.	51
5.1.1	<i>Miljøterapi; Aktiviteter, strukturer og de ansattes bidrag</i>	52
5.1.2	<i>Miljøterapi; tolkning av barnas behov og Norges tilbud</i>	55

5.2	UTFORDRINGER OG RESSURSER I ARBEIDSMILJØET?	59
5.2.1	<i>Kontroll, tidspress, opplæring, veiledning og støtte:</i>	59
5.2.2	<i>Vold/trusler/trakassering:</i>	63
5.3	HVORDAN UTFORDRINGENE/RESSURSENE EVENTUELT PÅVIRKER PERSONALET?	64
5.3.1	<i>Arbeidsstress og Jobbtilfredshet</i>	64
5.4	METODISKE BETRAKTNINGER.....	67
5.5	OPPSUMMERENDE BETRAKTNINGER OG MULIGE VEIER VIDERE	68
	KILDELISTE	71
6.	VEDLEGG	75
6.1.1	<i>Vedlegg 1 Godkjenning fra NSD.....</i>	<i>75</i>
6.1.2	<i>Vedlegg 2 Brev til Bufdir</i>	<i>75</i>
6.1.3	<i>Vedlegg 3 Informasjonsskriv.....</i>	<i>75</i>
6.1.4	<i>Vedlegg 4 Spørreskjema</i>	<i>75</i>

1. Innledning:

“En 11 år gammel gutt ser foreldrene sine bli drept av en bombe i et land langt borte. Hans verden blir snudd på hodet og han kastes ut i en strabasiøs flukt til Europa. Bilder av familiemedlemmenes livløse, maltraktete kropper plager han. Flukten lærer han at voksne ikke er til å stole på. Han setter seg i stor gjeld, og ankommer et mottak i Norge etter 3 år på flukt. Når han møter personalet som jobber der han skal vente på svar på asylsøknaden sin, har han mer problemer enn noe voksent menneske skulle behøve å ha. Han er 14 år, alene i et fremmed land, og han er redd. Ventetiden får frem alle de vonde tankene. Han har vond mage, sover lite og sliter med å konsentrere seg. Skal han tørre å knytte seg til de voksne på senteret han midlertidig er på, de virker snille..... “

De som arbeider med å hjelpe barn blir ofte raskt engasjert. Det appellerer spesielt til vårt hjelpeinstinkt når små barn har opplevd forferdelige episoder der omsorgspersoner dør, det er krig og usikkerhet. Hjelpere bruker vanligvis å regulere følelsene sine og distansere seg i sitt traumearbeid. Men når barn er involvert virker det som de mentale forsvarsverkene lettere brytes ned og det er vanskeligere å distansere seg (Dyregrov, 2010). Det å arbeide tett på barn som flykter alene kan utgjøre en utrolig viktig men også sterkt utfordrende situasjon. Det er dette jeg ønsker å drøfte i denne oppgaven.

De enslige mindreårige asylsøkerne er barn under 18 år som kommer til Norge uten å ha følge av foreldre eller andre som har foreldreansvar for dem (ofte referert til som EMA-barna). Det er Utlendingsdirektoratet (UDI) som har ansvaret for asylsøkere og tidligere bodde også de enslige mindreårige i asylmottak. I desember 2007 ble ansvaret for de som var enslige og under 15 år, overtatt av barnevernet, mens tanken var at ansvaret for de mellom 15 og 18 år skulle overtas av barnevernet i løpet av 2009. Dette er ennå ikke satt i verk og Utlendingsdirektoratet har fortsatt ansvaret for de eldste ungdommene.

Det er forsket en del på hvordan de enslige mindreårige flyktingene har det og hvordan det går med dem (se Oppedal, Jensen & Heyerdal, 2005, Oppedal, Seglem & Jensen, 2009). Men få forskere har hatt fokus på hvordan det er å jobbe med disse

barna i institusjon. Institusjoner som tar imot enslige asylsøkere under 15 år er noe forholdsvis nytt og vi vet foreløpig lite om hvordan det er å jobbe der.

Det er lite som i dag tyder på at flyktingestrømmen til Norge skal bli mindre i årene som kommer. Det å identifisere og hjelpe barn som har krigsopplevelser og traumer er en stor og viktig utfordring for det norske samfunnet (Hjermann, 2007). Å arbeide med barn der kulturforskjeller og krigstraumer er viktige tema, er kanskje noe vi bare så vidt har sett begynnelsen på, en utfordring som kan bli veldig aktuell for miljøarbeidere i fremtiden.

Det å få mulighet til å hjelpe mennesker i nød kan være givende og tilfredsstillende. Man føler man gir noe av seg selv, og innsatsen kan i seg selv være belønnende. Når man så virkelig klarer å gjøre en forskjell for noen, blir det spesielt belønnende. Som hjelper kan en få høre mange forstyrrende historier om verdens grusomhet. Ansatte i hjelpeyrker som møter mange som har det vondt, kan selv oppleve at det blir vanskelig. Det kan bli vanskelig å legge fra seg jobben og man kan endog oppleve jobbrelevante stressreaksjoner utenom arbeidstid. Barneverns arbeidere som arbeider direkte eller indirekte med traumatiserte barn, kan oppleve symptomer som likner de barna har og man sier de opplever en sekundær traumatisering (Friedmann, 2002, Conrad & Kellar-Guenther, 2006). Det å forstå og takle utfordringene i arbeidet med de enslige mindreårige asylsøkerne vil bli, etter min mening, ett nytt viktig kompetansefelt for psykologer og andre helse- og sosialarbeidere.

1.1 Bakgrunn

Mye av forskningen om enslige mindreårige asylsøkere er knyttet til de erfaringer som barna selv har, hva de sliter med i det nye landet og hvordan det går med dem etter bosetting. Mitt tema er hva den enkelte ansatte erfarer både av positive og vanskelige utfordringer i sitt arbeid, og hvordan dette henger sammen med deres egen bakgrunn, tanker om jobben og erfaringer fra det direkte arbeid. Jeg vil nærme meg

dette tema ved å se litt på hva et omsorgssenter er og beskrive litt nærmere hvem de enslige mindreårige asylsøkerne er.

1.1.1 Omsorgssenter for enslige mindreårige asylsøkere

Det er hovedsakelig § 5A-1i barnevernsloven: *Opphold på omsorgssenter for mindreårige* og § 4-4, 5 ledd. *Hjelpetiltak for barn og barnefamilier* som ligger til grunn ved plassering av de enslige mindreårige asylsøkerne i omsorgssentre. Barne, ungdoms og familie etaten (BUF-etat) driver i dag 7 omsorgssentre (Bærum, Eidsvoll, Gjøvik, Sjøvik, Kirkenær i Grue, Ringerike og Skiptvet). På BUF-etats sin hjemmeside står det at: *Omsorgssentrene skal gi barna: en trygg bo- og omsorgsbasis, tilby omsorg preget av forutsigbarhet og varme, behandling for traumer, savn og andre vanskelige opplevelser, hjelp til å tilpasse seg det norske samfunnet, forberede mot en best mulig bosetting eller retur.* (Omsorgssentre, 05.11.2010, <http://www.bufetat.no/barnevern/ema/omsorgssentre>).

Omsorgssentrene har forskjellig størrelse og de varierer fra små sentre med en boenhet til store med mange boenheter. Boenhetene består gjerne av et stort hus der 6 til 8 ungdommer bor sammen. Personalet kan jobbe i tre skifts turnus med formiddagsvakt, kveldsvakt og nattvakter. Eller de kan jobbe i såkalt medlever turnus, der de jobber døgnvakter med noen timer fritid pr dag og lenger friperioder i etterkant. Slik medlever turnus krever en egen godkjenning fra arbeidstilsynet. Hverdagen på sentret består av vanlige huslige aktiviteter som måltider, klesvask, leksehjelp, TV-titting, husmøter og samtaler med barna. I tillegg gjennomføres ulike aktiviteter inne på sentret og ute i samfunnet. Barna har ulike tilbud om opplæring ut ifra hvilket senter de bor på, mest vanlig er det å gå i mottaksklasse eller på mottaksskole. Noen av de barna som har blitt over 16 år gamle får tilbud om opplæring gjennom voksenopplæringen. Da barna sjelden har noen å reise til i helgene, er sentrene oppe hele året igjennom. Noen av sentrene er bygget opp inne på gamle spesialskoler og har således mange boenheter på et lite område, andre er spredt mere rundt og gjerne i "gamle" barnevernsinstitusjoner. Noen har også "adoptert"

hele personalgrupper fra tidligere barnevernsinstitusjoner. Buf-etats omsorgssentre for enslige mindreårige asylsøkere har et psykologteam tilknyttet seg (Ressursteamet). Her er ca. 5 psykologer ansatt og de gir tilbud om faglig veiledning til personalet og terapi til barna. Institusjonene skal drives etter forskrift til lov om Barnevern av 10. juni 2008 nr. 580 om krav til kvalitet og internkontroll i barneverninstitusjoner (kvalitetsforskriften).

1.1.2 Enslige mindreårige asylsøkere:

I 2009 kom det 2500 enslige mindreårige og søkte asyl i Norge, det er en økning på 76 % fra året før. Av disse er 69 % gutter fra Afghanistan (UDI Årsrapport 2009). Men i 2010 gikk antallet enslige mindreårige asylsøkere betraktelig ned. Årsakene er flere, konflikter i verden går opp og ned, dessuten har regjeringen strammet inn en del regler. Blant annet er ikke de enslige mindreårige asylsøkerne lenger fritatt fra å bli returnert tilbake til et annet land (Dublin-forordningen). I tillegg er det blitt slik at ungdommer som er 16 år eller eldre kan få et midlertidig opphold i Norge frem til fylt 18 år, for så å bli returnert til hjemlandet (UDI Årsrapporten 2009). Disse regelendringene har gjort fremtiden mer usikker for de enslige mindreårige, noe som antas vil kunne skape nye utfordringer i arbeidet med denne gruppen.

De enslige mindreårige asylsøkerne er en uensartet gruppe barn og unge, de kommer fra mange ulike land og kulturer, forskjellige samfunnslag og har ulik historie. Det som kjennetegner denne gruppen barn og unge er tap av tilknytningspersoner, at de kommer til et nytt land, ofte med egen bakgrunn fra krig og konflikter, og at de vil være avhengig av et system som gir dem omsorg og trygghet i vertslandet. De utgjør på mange den mest sårbare gruppen asylsøkere (Oppedal et al, 2009). Ikke bare er de unge og alene, men de kommer fra land som er preget av indre uro, krig eller voldelige diktaturer. Blant disse barna finner vi en høyere forekomst av depresjon og posttraumatiske stressplager, samtidig som en finner at en betydelig andel av disse ungdommene viser god tilpasning og fungering (Oppedal et al, 2009).

1.2 Problemstilling

Formålet med denne undersøkelsen er å forstå arbeidssituasjonen til dem som arbeider med enslige mindreårige asylsøkere på omsorgssentre med særlig henblikk på hvordan de beskriver ressurser og utfordringer, og om arbeidssituasjonen oppleves som meningsfull og/eller belastende. Jeg vil drøfte muligheter og hindringer i dette arbeidet slik disse erfarer av dem som arbeider ved disse forholdsvise “nye” arbeidsplassene, med ønske om at dette kan bidra til å styrke og videreutvikle dette viktige arbeidet.

Problemstillingen i undersøkelsen er:

Utforskning av sammenhengen mellom arbeidsmiljø og miljøterapeutiske utfordringer/ressurser hos de ansatte ved omsorgssentre i Norge

1.2.1 4 sentrale spørsmål:

1. Hvordan beskriver de ansatte utfordringer og ressurser i arbeidet med barna?
2. Hvordan beskriver de ansatte utfordringer og ressurser i arbeidsmiljøet?
3. Beskriver de ansatte arbeidssituasjonen som hovedsakelig belastende for dem selv eller beskriver de et arbeid preget av mening og tilfredshet i det daglige?
4. Hvordan kan kunnskap om dette gi mening og brukes til å forbedre arbeidet med de enslige mindreårige asylsøkerne?

Disse sentrale spørsmålene er nærmere gjort rede for etter beskrivelsen av undersøkelsens teoretiske forankring (se punkt 2.5).

2. Teori:

Her vil jeg kort gjøre rede for fire ulike områder som har representert en viktig referanseramme for meg i min undersøkelse. Disse er: arbeidsmiljø og kunnskap om arbeidsmiljøets betydning, forskning og praktiske erfaringer i forhold til miljøarbeid, videre kunnskap om de enslige mindreårige asylsøkernes spesielle situasjon og til slutt psykologisk tilknytningsteori med fokus på dimensjonen avstand-nærhet i relasjon mellom voksne og barn. Jeg ønsker å drøfte hvordan teori og forskning på disse områdene kan bidra til belyse problemstillingen i denne oppgaven.

2.1 Arbeidsmiljø

I det å ville hjelpe en annen ligger en åpenhet til verden og hvordan andre har det. Empati med andre innebærer at en selv føler på noe. Dette gjør en sårbar. Utbrenthet hos helsearbeidere har blitt undersøkt av flere forskere og er et problem som fører til mye og hyppig utskifting av personale, det som ofte omtales som høy "turnover" (Conrad & Kellar-Guenther, 2006). Utbrenthet kjennetegnes av emosjonell utmattelse, depersonalisering, redusert personlig engasjement og en mister gleden ved å jobbe og forstår ikke lenger meningen med arbeidet. Forskere har tillagt utbrenthet blant barnevernsarbeidere flere årsaker slik som; for mye å gjøre, lite støtte fra allmenheten, liten kontroll, sammenbrudd i organiseringen av arbeidet, at arbeiderne føler urettferdighet og at arbeiderne ikke har muligheten til å avreagere emosjonelt i forhold til arbeidet (Conrad & Kellar-Guenther, 2006). I et studie hos Stav et al (1987) fant en at frekvensen på veiledning og hvor fornøyd en er med veiledningen kunne være en mulig moderator i forhold til utbrenthet (hos Salston & Figley, 2003).

Det kan være interessant å se om faktorer som veiledning, engasjement og følelsen av kontroll har noe å si for hvordan de som jobber på omsorgssenter for enslige mindreårige asylsøkere vurderer sin egen situasjon.

Compassion Fatigue er det samme som sekundert traumatisk stress (STS) (Beck, 2011, Conrad & Kellar-Guenther, 2006) og er et uttrykk/begrep som ble utviklet av Charles Figley for å beskrive “the stress resulting from helping or wanting to help a traumatized og suffering person” (Figley, 1995, s.7). Jeg velger å bruke uttrykket sekundert traumatisk stress. STS kan bidra til utbrenthet, men er forskjellig fra utbrenthet på den måten at det kan utvikles som et resultat av kun å bli utsatt for et enkelt traume. Det behøver altså ikke være lang tids arbeidsstress som ligger bak og det er generelt sett raskere og enklere å komme seg igjen etter å ha opplevet STS enn av utbrenthet (Conrad & Kellar-Guenther, 2006). De som lider av STS opplever episoder med å være lei seg, deprimert og ha generell angst, i noen tilfeller kan de oppleve en psykisk overbelastning slik at de mister sin objektivitet og derved sin evne til å være hjelpsom. De kan også plages av drømmer, mareritt og plagsomme tanker (Conrad & Kellar-Guenther, 2006). De kan begynne å drømme klientenes drømmer og oppleve påtrengende bilder/tanker (Cerney, 1995). Det kan være av interesse å se om noen av de ansatte i omsorgssentrene har symptomer som vonde tanker, søvnproblemer og liknende som de oppgir å være jobbrelaterte.

Et annet begrep som en finner i litteraturen er vikarierende traumatisering. Dette er den mekanismen som skjer når en blir utsatt for andres traumer og opplevelser i en slik grad at en endrer sine tanker om verden. Altså en mer grunnleggende og langvarig effekt som gjør at arbeideren endrer sitt verdenssyn, identitet, emosjonelle og psykologiske behov, sine holdninger og kognitive skjema (Saakvitne & Pearlman, 1996).

Jobb tilfredshet eller compassion satisfaction er enda et begrep som brukes i litteraturen som omhandler sekundær traumatisering. Dette begrepet viser til de positive aspektene eller fordelene som hjelpere opplever igjennom å arbeide med traumatiserte og lidende mennesker (Conrad & Kellar-Guenther, 2006). Fordelene som ofte refereres til er at man utøver et viktig arbeid, at det gir mening og tilfredstillelse å utføre jobben. Studier har vist at det kan være en positiv sammenheng mellom ressurser på arbeidsplassen og jobbengasjement. Det er særlig ressurser som

støtte fra kollegaer, muligheter for å lære nye ting, autonomi og tilbakemelding på hvordan en utfører arbeidet (Bakker & Demerouti, 2007)

En undersøkelse blant barnevernsarbeidere i Colorado fant at så mange som 50 % led av høy eller veldig høye nivå av sekundært traumatisk stress (STS). Her var risikoen for utbrenthet betydelig lavere og hele 70 % hadde et godt potensiale for jobb tilfredshet. Det antas at det er denne tilfredsheten som gjør at nivåene av utbrenthet er lave (Conrad & Kellar-Guenther 2006). Jeg vil derfor gjerne se hvor mange som er fornøyd med sitt arbeide og hvor mange som opplever jobbrelatert stress, ev. om en kan finne noen sammenheng her.

Det er funn som tyder på at de som arbeider som traume terapeuter selv i større grad har opplevd traumatiske hendelser, men studier varierer i forhold til å finne noen sammenheng mellom STS og personlig traumehistorie. Det er enighet om at opplæring og kursing om traumer og behandling er viktig som en forebygging (Sealton & Figley, 2003). Jeg vil derfor gjerne se på om de som jobber med enslige mindreårige asylsøkere får noen slik opplæring.

Forhold på jobben kan påvirke og endog skade ens personlige liv og ens private forhold (Cernay 1995). Det å holde gode grenser og prioritere grad av engasjement er særdeles viktig. Dette vil gjøre terapeuten i stand til å opprettholde et godt privatliv og slik at man kan bli en person som bidrar for andre (Cernay 1995). Det vil være av interesse å finne ut om noen av respondentene “tar med seg arbeid hjem”, opplever høyt arbeidstempo og om graden av dette har noen sammenheng med hvor mye arbeidstress de opplever eller hvor tilfredse de er med jobben.

2.1.1 Måling av arbeidsmiljø

Vi tilbringer ca. 25 % av tiden vår på arbeidsplassen og denne tiden kan ha stor betydning for trivsel og helse (Knardahl, 2002). I Norge foretas det store landsomfattende undersøkelser i regi av Statistisk Sentralbyrå. Dette gjøres bl.a. igjennom Levekårsundersøkelsen og når arbeidsmiljø er tema deltar ca. 19 000

personer i alderen 18 til 66 år som er registrert bosatte i Norge. Når så mange deltar kan en kartlegge arbeidsmiljø i ulike yrkesgrupper og næringer. Personene som er trukket ut til å delta i 2006, ble intervjuet igjen i 2009 og vil bli kontaktet hvert 3 år. I tillegg har Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD) hatt ansvaret for å gjennomføre den Norske delen av en internasjonal samfunnsvitenskapelig undersøkelse (ISSP) og tema for denne i 2005 var å samle inn data om arbeidsforhold. Jeg velger å ikke bruke ISSP undersøkelsen som sammenlikningsgrunnlag for mine egne tall men heller Levekårsundersøkelsen fra Statistisk Sentralbyrå.

Det er vanlig å skille kognitiv arbeidsbelastning (workload) og emosjonell arbeidsbelastning. Undersøkelser viser at tidspress, arbeidsmengde og mangel på hvile påvirker helsen (Knardahl, 2002). En tenker seg at graden av kontroll over egen arbeidssituasjon, graden av innflytelse over beslutninger er et viktig parameter. Det er viktig å bli hørt, men større frihet innebærer også større ansvar. Emosjonell støtte på arbeidsplassen er også viktig. Her viste en undersøkelse at det er hvor mye en tror og opplever å få støtte som er avgjørende for helsen, ikke den faktiske støtten (Wethington og Kessler, 1986, hos Knardahl, 2002). Det vil være interessant å se på hva de som arbeider med de enslige mindreårige asylsøkerne opplever i forhold til graden av kontroll, tidspress og støtte. En stabil personalgruppe vil da være av stor betydning. Om noen opplever å bli mobbet eller trakassert på jobben vil en anta også innvirker på trivsel og jobb relatert stress.

2.2 Miljøarbeid

Begrepene miljøarbeid, miljøterapi og miljøterapeutisk arbeid viser til det arbeidet som de ansatte gjør i institusjoner og konkret i det daglige miljøet rundt de unge som trenger hjelp. Miljøterapi er ”en systematisk og gjennomtenkt tilretteleggelse av miljøets psykologiske, sosiale og materielle / fysiske betingelser i forhold til individets og gruppens situasjon og behov. Hensikten med dette er å fremme muligheter til læring, mestring og personlig ansvar.” (Larsen og Selnes 1983, s. 14.).

Miljøterapien består i å planlegge hvordan en skal tilrettelegge miljøet med målsettinger, tiltak og metoder. Profesjonelt miljøarbeid består av flere faser i arbeidet, det er analysering av problemet, innsamling av data, analyse og målformulering, tiltak, metode, evaluering og revurdering (Linde & Nordlund, 2003). Dette tegnes ned i handlingsplaner/oppfølgingsvedtak som evalueres jevnlig (i forhold til EMA kalles dette kartleggings og oppfølgingsplaner (KOP) den første sendes Bufetat etter 3 uker og den andre etter at barnet eventuelt har fått oppholdstillatelse). Alt arbeidet journalføres og det kvalitetssikres både internt, men også fra tilsynsmyndighetene. Det er fylkesmannen som har både tilsynet med det enkelte barn og med institusjonsdriften.

For at barn på institusjon skal tørre å stå i et forandringsarbeid så må miljøarbeiderne rundt barnet takle mye motstand og mange skiftende uttrykk. Disse barna må oppleve at grensene rundt dem holder, at noen tåler deres atferd og dårlige samspillsforsøk.

Først da kan barna begynne arbeidet med å forandre seg. For at miljøarbeideren skal tåle å stå i dette må han/hun ha en organisasjon rundt seg som er støttende.

Institusjonen må ha tydelige grenser og rammer, strukturene vil fungere som parallelle prosesser og støtte miljøarbeideren og derigjennom trygge barnet (Larsen, 2004, Steen Christensen, 2003).

Tradisjonelt kommer barn først på institusjon når alle andre tiltak er prøvd ut i hjemmet og i forhold til familien og målsettingen er tilbakeflytting til familien. Det er foreldrenes manglende omsorgsevne som er den viktigste årsaken til at barn flytter i institusjon, deretter barnets egen atferd og foreldrenes misbruk eller psykiske sykdom (Kvaran, 1996). Men de enslige mindreårige asylsøkerne har som oftest ingen familie i Norge og de flytter rett inn på et omsorgssenter i regi av Bufetat. Barn og unge som flytter inn på institusjon har, til tross for spesialiserte institusjoner, ofte veldig ulik problematikk og historie. En kan tenke seg at miljøterapi i forhold til enslige mindreårige asylsøkere blir spesiell på noen områder. Språk og kommunikasjon er et område som kan være en utfordring. Dessuten vet både miljøarbeideren og barnet at oppholdet er kortvarig og med uvisst utgang. For å kunne sette oss inn i

arbeidssituasjonen til de som arbeider med disse barna må vi vite hvem barna er og hva som kjennetegner dem.

2.3 Arbeidet med de enslige mindreårige asylsøkere

Det er et åpent spørsmål hvorvidt alle de barna som tas hånd om på omsorgssentrene er traumatiserte eller ikke, det vil si om de har vært utsatt for såpass overveldende belastninger at de er blitt preget av dette, i form av ulike psykologiske problemer og reaksjoner. Det er dog flere forhold som gjør barna spesielt sårbare og utsatte:

- De er enslige og alene uten familie og venner, 75 % opplever å være ensomme (Oppedal et al. 2005). Helland (2009), fant at fire temaer var spesielt fremtredende i de unge enslige asylsøkernes bekymringer om ensomhet. Dette var bekymring og savn overfor familien, opplevelsen av å være alene med for mye, brudd i omsorgssituasjonen og manglende sosial støtte fra hjelpere. I tillegg til disse fire bekymringene hadde noen av de unge vansker med minner fra fortiden (Helland, 2009).
- De enslige mindreårige asylsøkerne er dessuten i en vanskelig juridisk situasjon der de ikke kan vite om de får opphold eller ikke, de har ikke norsk personnummer, de vet ikke hva som er riktig å si/ikke si, de har kanskje også en frykt for myndighetspersoner slik som politi på grunn av erfaringer i hjemlandet. Ventetiden har i seg selv negative konsekvenser. Vente på at noen skal ta en avgjørelse om din fremtid, om noe som har enorme konsekvenser for deg. I tillegg har de kanskje flyttet fra traumatiske hendelser i hjemlandet og lever således i frykten for å bli sendt tilbake til det de er redd for. Dette fører til at frykten blir vedlikeholdt og traumene blir vanskeligere å bearbeide. Man ser ofte at ventetiden fører til en stadig forverring i den psykiske tilstanden hos de flyktingene som må vente lenge på avgjørelsen (Van der Veer, 1994). Søvig, (2009), mener det er kritikkverdig at ventetiden for å få svar på asylsøknaden er så lang for de enslige mindreårige asylsøkerne. I tillegg til at de som har ventet lenge og knyttet seg til

riket allikevel blir sent ut av landet, noe han mener er i strid med flere bestemmelser i FNs barnekonvensjon (NOU-2008, vedlegg v/Søvig, 2009). Det ville være interessant å høre hva de ansatte mener om hvordan Norge oppfyller sine forpliktelser overfor barna.

- De er også sårbare rent utviklingspsykologisk da krig og katastrofer kan føre til forsinket utvikling og regresjon hos barn (Van der Veer, 1994). Mye av det de har lært om hva som er rett og galt, hvordan en skal oppføre seg, gjelder ikke lengre. Tradisjoner og strukturer som hjalp dem til å gi mening til hverdagen i deres opprinnelsesland er borte. De er alene og må finne ut hva som er forventet av dem i dette fremmede landet.
- De har opplevd stressende situasjoner i sitt hjemland og på flukten/reisen til Norge. Mange har store forventninger stillet til seg fra familien i hjemlandet (ofte har familien deres, eller de selv, satt seg i stor gjeld for at de skal lykkes i Norge). De enslige mindreårige asylsøkerne blir spesielt sårbare da de har opplevd å miste nære omsorgspersoner og de må stole på ansatte i et senter i et fremmed land for å ta vare på deres behov. En undersøkelse fra 2007 viste at 75 % av barna har opplevd krig på nært hold (Oppedal et al. 2009). Forskning på et utvalg Finske enslige mindreårige asylsøkere viste at 83 % hadde vært forfulgt før de havnet på flukt (Sourander, 1998).

Dette er altså barn som utsettes for flere risikofaktorer med hensyn til det å utvikle psykiatriske problemer og lidelser (Bean, Eurelings-Bontekoe, Mooijaart & Spinhoven, 2006, Sourander, 1998, Van der Veer, 1994). EUs mottaksdirektiv, som ikke er bindende for Norge, men vurderes som retningsgivende, legger til grunn at mottaksland skal identifisere sårbare asylsøkere og gi dem den behandling, omsorg og oppfølging de trenger (Brekke, Sveaass og Vevstad, 2010). Det er viktig å finne ut mer om hvordan de som jobber på omsorgssenter forholder seg til barn som er traumatisert av krigserfaringer, tap og overgrep, og hva de gjør når og om de mener at noen barn trenger mer hjelp enn det de kan gi på sentret.

2.4 Tilknytningsteori

Jeg velger å ta utgangspunkt i tilknytningsteori fordi jeg tror dette er et riktig utgangspunkt når det en er interessert i å undersøke dreier seg om en gruppe barn hvor alle har det til felles at de har mistet sine, eller i alle fall befinner seg langt borte fra sine primære tilknytningspersoner. Jeg skal konsentrere meg om de som skal være voksenpersoner (den sikre basen) for enslige barn. I tillegg er disse barna spesielle i det at de er i en utsatt og sårbar situasjon.

Både praktikere og teoretikere viser ofte til barnets første leveår som de viktigste i forbindelse med å opparbeide seg en grunnleggende trygghet (Killen, 2004, Erikson, 1963, Bowlby, 1988). Bowlby snakker om den sikre basen og utviklingen av tilknytning til omsorgspersoner som viktig for utviklingen resten av livet, der barnet danner seg indre arbeidsmodeller av tilknytningspersonene som vil prege deres relasjoner senere (Bowlby, 1988). Tilknytningsforskningen har vist at noen barn som befinner seg i situasjoner hvor de er utsatt for truende og uforutsigbar atferd, vil bruke så mye tid på å forstå verden, at de har lite krefter å investere i sin egen sosiale og intellektuelle utvikling (Killen, 2004). Lang atskillelse fra tilknytningsperson og tap av nettverk kan gjøre barnet meget sårbart. Om man har vært utsatt for traumatiske opplevelser som man ikke har fått hjelp til å bearbeide, så er en spesielt sårbar over for tap (Killen, 2004).

Alle barn og ungdom har behov for nærhet og kontakt med noen som bryr seg. Barn trenger voksne som regulerer nærheten i relasjonen på en god måte (Larsen & Selnes, 1983). Barn som kommer til institusjon har opplevd brudd i eller skadelige relasjoner med voksne. Miljøterapeuten må skape trygghet igjennom å regulere forholdet mellom nærhet og distanse på en forutsigbar og ikke invaderende måte. Nærheten handler for eksempel om både i hvilken grad barnet psykologisk skal åpne seg opp og fortelle sine innerste tanker og redsler, og fysisk hvor mye berøring som føles riktig, trygt og ikke invaderende. Miljøarbeideren må tilstrebe å være personlig, men ikke privat i forholdet til barna (Larsen & Selnes, 1983).

En kan tenke seg at reguleringen av avstand-nærhet blir spesielt viktig og utfordrende for de barna som er enslige og kanskje i tillegg har tunge opplevelser/tanker å slite med. Barn trenger forutsigbarhet og omsorg. Hvordan dette formidles og organiseres er av betydning både for det enkelte barn, for den ansatte og for samfunnet for øvrig, for det synes klart at slike arbeidsplasser er noe vi bare har sett begynnelsen på. Det er derfor viktig for fremtiden å finne ut mere om hvordan det er å jobbe ved et omsorgssenter slik at vi kan være bedre forberedt i fremtiden. Hvordan personalet opplever barnas problemer og behov vil i stor grad bestemme hvordan de legger opp sitt miljøarbeid og hvilke utfordringer og ressurser de ser i sin arbeidssituasjon.

De voksnes regulering av graden av nærhet i forholdet til de unge enslige må tilpasses. Noen barn tåler og har behov for et tettere forhold til de rundt seg enn andre barn. Hvor nær en kan nærme seg barnet har ofte noe med barnets tidligere erfaringer å gjøre, som om det for eksempel tidligere er blitt misbrukt av omsorgspersoner. Det er den voksne som skal regulere et trygt miljø rundt barna. De enslige mindreårige asylsøkerne har behov som kan gjøre miljøterapien spesielt utfordrende i forhold til reguleringen av avstand-nærhet. For eksempel: Grensesetting i forhold til kontakt utenom arbeidstid for barn som ikke har noen andre å kontakte (som ikke har en familie et sted i nærheten og som kanskje ikke har noen familie som lever i det hele tatt). Hogstad (2010), fant i en undersøkelse at de ansatte i mottak for enslige asylsøkere mellom 15 og 18 år hadde ulike oppfatninger av hvor nært man kunne knytte seg de unge og at arbeidsplassen hadde lite regler om dette (Hogstad, 2010). I denne sammenhengen er det interessant å utforske hvorvidt institusjonene har laget strukturer for å regulere avstand-nærhet og hvordan dette oppleves for personalet i institusjoner for barn som ikke har omsorgspersoner rundt seg

2.5 Operasjonalisering av forskningsspørsmålene:

Jeg har nå kort gjort rede for fire viktige forskningsområder og har i den sammenheng reist spørsmål som kan være av betydning for min undersøkelse og problemstilling.

Jeg har vist til hvordan disse kan bidra til å belyse noen av de sentrale aspektene som det å arbeide i omsorgssenter kan innebære for den enkelte arbeidstaker i sin relasjon til barna. I det følgende presenterer jeg de fire hovedspørsmålene jeg vil legge vekt på for å kunne svare på den problemstillingen jeg reiser. De svarene jeg får på de tre første spørsmålene blir presentert under kapitlet om resultater mens det siste utgjør et tema som best behandles i forbindelse med diskusjon av funnene.

Hvordan beskriver de ansatte utfordringer og ressurser i arbeidet med barna?

For å få svar på dette vil jeg forsøke å finne ut hvem de ansatte er og hvor mye personkontakt har de i løpet av arbeidsdagen. Videre er deres vurdering av barnas situasjon; hva mener de ansatte er barnas hovedproblem, deres behandlingsbehov, symptombylde og hvordan vurderer de ansatte Norges oppfølging av disse barna? Jeg vil også arbeide for å finne ut av hvordan de ansatte beskriver utfordringer og ressurser i arbeidet med barna; hvilke aktiviteter er mest brukt, hva mener de er deres eget bidrag til miljøet og hva mener de eventuelt hindrer god nok omsorg til barna.

Hvordan beskriver de ansatte utfordringer og ressurser i arbeidsmiljøet?

For å kunne svare på dette spørsmålet vil jeg konsentrere meg om å finne ut hvor mange av de ansatte på omsorgssentrene som opplever å bli utsatt for trusler og/eller vold og trakassering. Deretter hvor mye de ansatte utsettes for andres sterke emosjoner og hvor mye de selv må kontrollere sine egne emosjoner. Hvordan er de ansattes opplevelse av kontroll og tidspress i arbeidssituasjonen og om de får opplæring i temaet traumer? Hvor mye veiledning får de ansatte og er de fornøyd med graden av veiledning de mottar. Til slutt vil jeg finne ut av om de ansatte opplever å ha stabile personalgrupper og om de opplever å få støtte fra sine medarbeidere.

Beskriver de ansatte arbeidssituasjonen som hovedsakelig belastende for dem selv eller beskriver de et arbeid preget av mening og tilfredshet i det daglige?

Her vil jeg forsøke å finne ut av hvor vanlig er det å oppleve jobbrelaterte stressreaksjoner utenom arbeidstid og hvilke reaksjoner er det snakk om. I hvilken

grad forteller de ansatte at sykmelding og egenmelding er jobbrelatert. Og opplever de ansatte jobbtilfredshet i form av å oppleve arbeidet som meningsfylt og givende. Er de ansatte stolte av jobben sin eller synes de jobben er viktig? Jeg vil deretter se på ulike sammenhenger i forhold til variabelen jobbstress slik som; graden av jobbstress og hvem de ansatte er eller hvilken stilling de innehar, opplevelsen av utfordringene og ressursene i arbeidet med barna, og sammenhenger mellom graden av jobbstress og opplevelsen av utfordringene og ressursene i arbeidsmiljøet.

Hvordan kan kunnskap om dette gi mening og brukes til å forbedre arbeidet med de enslige mindreårige asylsøkerne?

Til slutt vil jeg se på om mine funn kan tolkes og gi bidrag til en forståelse av hvordan det er å arbeide med enslige mindreårige asylsøkere i omsorgssenter. Hvordan kan de ansattes beskrivelser av barna og arbeidsmiljøet tolkes og forstås. Hvordan kan ulike sammenhenger med jobbstress og jobbtilfredshet tolkes? På hvilken måte kan denne kunnskapen brukes til å forbedre arbeidet med de enslige mindreårige asylsøkerne.

Jeg har i det foregående vist til sentrale begreper og hvordan ulike emner/forskningsfelt har gitt tilfang til min forståelse av tema. Jeg har gjort rede for hvordan de fire viktige forskningsspørsmålene kan operasjonaliseres.

3. Metode

I denne undersøkelsen ønsker jeg å kaste lys over arbeidssituasjonen til de ansatte på omsorgssentre for enslige mindreårige asylsøkere i Norge ved å undersøke hvilke utfordringer og ressurser de møter. For å finne ut av dette vil jeg først drøfte valg av metode og deretter gjøre rede for prosedyre og målgruppe. Bakgrunnen for spørreskjemaets tre deler blir lagt frem og jeg avslutter kort med analyse og forskningsetikk.

3.1 Valg av metode

For å finne ut av om de ansatte opplever arbeidssituasjonen som hovedsakelig belastende for dem selv eller om de beskriver et arbeid preget av tilfredshet, er det nødvendig å samle inn primærdata der respondentene gir en del konkret informasjon og samtidig informasjon om egne opplevelser, samt sekundærdata, der de vurderer andres opplevelser og samfunnsmessige tilstander. I en undersøkelse der en skal fange over et så vidt spekter med tema er bruk av spørreskjema en god metode. Ved hjelp av et spørreskjema er det mulig å samle inn en større mengde data fra flere respondenter. En slik metode kan også bidra til et bedre bilde av det respondentene gir uttrykk for som gruppe.

For å få svar på problemstillingen var det nødvendig å samle inn både kvalitativ og kvantitativ data. Dette er løst ved å ha både åpne og lukkede spørsmål i spørreskjemaet. De fleste av skjemaets 110 spørsmål er lukkede, da det letter kodingen av svarene og resultatene blir mer klare og konsise. Disse svarene er også lettere å sammenlikne og jeg ville ha muligheten til å sammenlikne ulike grupper, slik som for eksempel kjønn, alder og erfaring. Skjemaet inneholder en del åpne spørsmål, slik som *“Hva vil du si er det viktigste du bidrar med for barnas/ungdommens del når du er på jobb?”*. Fordelen med disse spørsmålene er at informantene ikke føler seg

bundet og kan svare det som faller dem inn. Jeg kan på denne måten få tak i tema og perspektiver jeg i utgangspunktet ikke hadde tenkt på (Halvorsen, 1991).

Dette er et selvstendig forskningsprosjekt der dataene er samlet inn av forskeren selv.

Da jeg ville undersøke relasjonen mellom variabler på et gitt tidspunkt, kan en betegne dette som en tverrsnittstudie. Studiet vil altså kunne si noe om hvordan strukturen er her og nå men si mindre om hvordan prosessene foregår. Pilot undersøkelsen ble gjennomført i begynnelsen av februar 2011 og selve undersøkelsen ble gjennomført februar/mars 2011.

For å kunne sammenlikne mitt utvalg med andre ansatte i Norge har jeg også brukt noe data fra Statistisk Sentralbyrås (SSB) Levekårsundersøkelse fra 2009.

3.1 Fremgangsmåten/Proseduren:

For å skaffe bakgrunnsinformasjon gjennomførte jeg et intervju med en avdelingsleder på et av de private omsorgssentrene i Norge. Her kom jeg frem til noen av de miljøterapeutiske problemstillinger som er spesielle for denne typen arbeid. Jeg leste tidligere forskning og statistikk for å kunne utforme relevante spørsmål. Etter å ha utarbeidet første utkast til spørreskjemaet ble det gjennomført en pilotundersøkelse med en personalgruppe på et privat omsorgssenter. Etter dette ble det foretatt noen endringer og spørreskjema ble sent inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (se vedlegg 1) for godkjenning.

Før jeg tok personlig kontakt med informantene sendte jeg en forespørsel til deres overordnede, Bufdir = Barne, ungdoms og Familie Direktoratet (se vedlegg 2). Jeg fikk godkjenning til å gå gjennomføre undersøkelsen fra ledelsen i Bufdir og fra lederne i Helse Sør og Helse Øst, med ansvarsområde seksjon for enslige mindreårige. Deretter tok jeg kontakt med senterledelsen og fikk tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen, samt hjelp til å organisere den praktiske gjennomføringen.

Utdeling av spørreskjema foregikk ved at jeg deltok på institusjonens fagmøte/sentermøte. Her leste jeg opp det samme informasjonsskrivet til alle deltakerne (se vedlegg 3). Mitt mål var å dele ut skjema til de som var på jobb den dagen jeg var der. På et av omsorgssentrene delte jeg ut skjema til noen som skulle komme på nattvakt. Jeg ringte da opp disse arbeiderne og leste opp informasjonsskrivet over telefon. Jeg har således hatt personligkontakt med alle som har fått utlevert skjema og alle har mottatt den samme informasjonen.

3.2 Utvalget:

Målgruppen var alle som arbeider med de enslige mindreårige asylsøkerne i Norge. I den perioden det kom mange unge flyktninger ble det opprettet mange nye sentre også i privat regi på oppdrag fra BUF-etat. Planen er at de private ikke lenger skal benyttes og at disse enten er avviklet eller i ferd med å stenge. Jeg har derfor i denne oppgaven konsentrert meg kun om de omsorgssentrene som drives direkte av det offentlige. Det er i følge de ansatte pr november 2010 ca. 200 barn i de offentlige omsorgssentrene og 30 i de private. Det er omtrent 400 ansatte i BUF-etat sine sentre fordelt på Norges 7 omsorgssentre. Av praktiske årsaker var det vanskelig å gjennomføre en undersøkelse på hele populasjonen og derfor ble tre av Norges 7 omsorgssentre valgt ut. Bærum, Gjøvik og Ringerike omsorgssenter var alle innenfor et geografisk overkommelig område, med under 2 timers kjørevei. Personlig oppmøte på informantenes arbeidsplass gjorde det også lettere å følge opp og jobbe for å få en god nok svarprosent. Utvalget av informanter på hvert senter ble gjort ved at kun de som var på jobb den dagen det ble informert om undersøkelsen på fagmøtet, ble inkludert. Det antas at dette utvalget vil representere de som jobber "til vanlig". Sentrene i seg selv antas også å være et gjennomsnitt, da to av dem er store, men dog ikke det største i Norge og et av de utvalgte sentre er et lite senter.

Undersøkelsen ble foretatt ved 5 institusjoner ved Ringerike omsorgssenter, 5 avdelinger ved Gjøvik omsorgssenter og Bærum omsorgssenter som kun består av en

omsorgsbaser. Altså 11 omsorgsbaser der skjema ble delt ut til i alt 97 personer. Av de 97 som fikk utdelt skjema har 68 personer svart, noe som er en svarprosent på 70,1 %. Herav 30 menn og 38 kvinner i alderen 22 til 60 år. En av respondentene svarte kun på begynnelsen av skjema og ikke på den viktige delen om miljøterapeutiske utfordringer og er derfor fjernet fra grunnlaget. En annen respondent svarte ikke på de kvalitative spørsmålene, ingen av spørsmålene om arbeidsrelatert stress og er derfor tatt ut av undersøkelsen. I datagrunnlaget er det da 66 respondenter

3.3 Spørreskjema:

Selve spørreskjema har både lukkede og åpne spørsmål (se vedlegg 4).

Spørreskjemaet er konstruert for å favne et så bredt bilde som mulig og består av tre deler som er beskrevet nedenfor. De tre delene er 1) Demografiske spørsmål. 2) Psykososialt arbeidsmiljø. 3) Miljøterapeutiske utfordringer og ressurser.

3.3.1 Del 1 – Demografiske spørsmål:

Denne delen inneholder blant annet variabler som kjønn, alder og tidligere arbeidserfaring. Deltakerne kunne krysse av for ulike kategorier med tidligere arbeidserfaring, da en kan tenke seg at tidligere erfaringer i liknende yrker kan bidra til å bli kjent med arbeidets utfordringer. Et annet spørsmål gjaldt hvor lang erfaring den enkelte hadde med denne type arbeid *Hvor lenge har du arbeidet på omsorgssenter?* med alternativene *Under 6 måneder, Fra 6 måneder til 1 år, Fra 1 år til 2 år og Over 2 år*. Denne type arbeid har jo kun bestått i ca. 3 år, så ytterligere kategorier var ikke nødvendig.

Deltakerne ble bedt om å oppgi om de selv var immigranter, om de var 1 generasjon, 2 generasjon og i tilfelle fra hvilket opprinnelsesland. Deretter ble respondentene spurt om de hadde opplevet å selv være på flukt og om de mente dette var en fordel for dem i arbeidet på omsorgssenteret. Under dette spørsmålet ble det gitt anledning til å komme med ev. kommentar.

Deretter ble respondentene bedt om å oppgi om de hadde lederansvar i sin stilling og hvor stor del av tiden i arbeidet de hadde kontakt ansikt til ansikt eller over telefon med klienter, kunder eller barna/ungdommen. Disse to siste spørsmålene ble valgt ut fordi en kan tenke seg at de kan korrelere med arbeidsrelatert stress.

3.3.2 Del 2 – Psykososialt Arbeidsmiljø

Her har jeg som utgangspunkt brukt spørsmål fra Statistisk Sentral Byrås Levekårsundersøkelse. Noen av spørsmålene ble omformet for å passe bedre til mitt formål ved for eksempel å benevne barnet/ungdommen spesielt. I tillegg er spørsmålene i Levekårsundersøkelsen designet for telefonintervju og derfor egner de seg ikke like godt til spørreskjema. Ved omformulering måtte jeg derfor endre på noen av svaralternativene. Der jeg mente det var viktig å kunne sammenlikne med data fra Statistisk Sentralbyrå la jeg vekt på å formulere spørsmålene på samme måte.

Deltakerne blir bedt om å svare på spørsmål i forhold til medbestemmelse, opplæring, forventninger, avbrytelser og arbeidstempo. Her valgte jeg å lage en likertskala fra 1 til 7 med spørsmål som f.eks: *Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo? Er det...1 = Meget sjelden eller aldri, og avkrysninger frem til 7=Meget ofte eller alltid.* Et spørsmål valgte jeg å la stå nøyaktig som i levekårsundersøkelsen for å kunne sammenlikne spesielt. Her ble respondentene bedt om å angi hvor ofte de hadde så mye å gjøre at de måtte sløyfe lunsjen, jobbe utover vanlig arbeidstid eller ta med arbeid hjem. De ble gitt alternativene *Daglig, et par ganger i uka, en dag i uka, et par ganger i måneden og Sjeldnere eller ikke i det hele tatt.* Konkrete spørsmål vil en kunne anta vil gi mer nøyaktig informasjon (Halvorsen, 1991) og da jeg nå stiller flere spørsmål som måler nesten det samme, så kan jeg bli ennå mere sikker på resultatet.

I neste bolc med spørsmål brukes en likert skala som også går fra 1 til 7 her er 1= *I svært høy grad* og 7= *Ikke i det hele tatt.* Spørsmålene handler om muligheten til å ta pause, i hvilken grad en må skjule negative følelser, utføre et sikkert arbeide, mulighet til å påvirke arbeidet, forholde seg til sterke følelser hos andre, støtte fra

arbeidskollegaer og i hvilken grad en har opplevet mobbing på arbeidsplassen. Etter denne bolken kommer tre spørsmål som omhandler i hvilken grad respondenten opplever at arbeidet påvirker ens eget privatliv.

For å kartlegge vold på arbeidsplassen har SSB stilt spørsmål om dette. Disse spørsmålene ble endret og fra 2009 har spørsmålene vært utformet på følgende måte:

Har du i løpet av de siste tolv månedene blitt utsatt for vold på arbeidsplassen som førte til synlige merker eller kroppsskader? JA/NEI også blir de bedt om å angi hvor mange ganger. Jeg valgte å bruke den samme malen å stille spørsmålene etter.

Deretter stilles likelydende spørsmål om kroppsskader uten synlige merker, om en er blitt utsatt for trussel som var så alvorlig at en ble redd. Ved gjennomføringen av pilotundersøkelsen kom det flere kommentarer på at miljøpersonalet ville ha med en kategori til. De fortalte at de ofte ble truet på jobb, i perioder veldig ofte, men at de ikke ble direkte redd. De foreslo at jeg skulle legge til et nytt spørsmål, noe jeg gjorde: *Har du i løpet av de siste tolv månedene blitt utsatt for trussel på arbeidsplassen som gjorde at du ble usikker eller utrygg?* Her også med svaralternativene JA/NEI Min vurdering når jeg laget skjema var at har ble det kanskje vanskelig å huske antall 12 måneder tilbake, derfor valgte jeg noen nye alternativer: *Hvis JA – hvor ofte siste tolv måneder, med alternativer Daglig, et par ganger i uka, en gang pr uke, et par ganger i måneden eller Sjeldnere.*

Neste bolk er spørsmål omhandler seksuell trakassering og plaging. Her valgte jeg å ha de tre samme alternativene som det er i Levekårsundersøkelsen *Ja, en eller flere ganger i uka, Ja, en eller flere ganger i måneden og Nei.* Jeg førte opp et par ekstra spørsmål som gjaldt om personalet følte seg plaget eller seksuelt trakassert av barna/ungdommen.

Helt til slutt i denne delen av undersøkelsen kommer noen spørsmål om sykmelding og egenmelding der respondenten bes oppgi om ev. sykmeldinger og egenmeldingene skyldes helseproblemer som helt eller delvis er forårsaket av jobben. Siste spørsmål er som følger *Hvor mange ganger i løpet av siste 12 månedene har det hendt at du har gått på jobb selv om du var så syk at du egentlig burde ha holdt deg hjemme?* Med

alternativene *Fire ganger eller mer, To til tre ganger, En gang, Aldri og HAR IKKE VÆRT SYK SISTE 12 MND.*

3.3.3 Del 3 – Miljøterapeutiske utfordringer og ressurser

Denne delen av spørreskjema har fokus på barna/ungdommene i institusjonen og personalets vurderinger av barnas situasjon, muligheter og egne utfordringer.

Her er en del åpne spørsmål og muligheter til å skrive på egne kommentarer. Første spørsmål er *Hva opplever du er barnas hovedproblem?* Og det neste spørsmålet er *Nevn noen av de viktigste aktivitetene som benyttes i miljøarbeidet?* Disse spørsmålene er satt først for at ikke respondenten skal være “primet”/styrt av tidligere spørsmål om barna og miljøarbeidet. De neste 15 spørsmål handler om problemområder/symptomer. Her valgte jeg å lage en liste der jeg tok med flere ulike problemer og ber så respondenten krysse av: *I følge din vurdering vil du si at barna lider av noen av følgende symptomer/problem og hvor vanlig er det?* Alternativene er en skala fra 1 til 7 der det over 1 står *Gjelder alle*, over tallet 4 står det *Gjelder ca. 50 %*, og over tallet 7 står det *Gjelder ingen*. Måten å spørre på er valgt ut ifra at det skal være effektivt og enkelt for deltakeren. Å svare på hele 15 ulike problemer/symptomer kan føles mye, men det blir enklere å ta stilling til når alle problemene er stilt under hverandre og avkrysningen skjer på samme måte hele veien. Etter problem/symptomlista gis respondenten mulighet til å tilføye tema/problem de savner. Valget av svaralternativene kan skape et problem i tolkningen. Utvalget av symptom/problem skjedde både etter samtaler med personalet på den institusjonen som ble brukt i pilotundersøkelsen og ut i fra hva tidligere forskning som sier om hva som kan være problemer for de enslige mindreårige asylsøkere spesielt og asylsøkere generelt.

Etter problem/symptomlista valgte jeg et spørsmål fra en SINTEF rapport (Berg, Sveaass mfl. (2005): *Hvor mange av barna mener du har behov for tiltak eller behandling utover det dere kan tilby på omsorgssentret?* Og jeg valgte å ha de samme alternativene 1) *Ingen*, 2) *Nesten ingen*, 3) *ca25%*, 4) *Ca 50 %*, 5) *Ca 75%*, 6) *Nesten alle* og 7) *Alle*. Tanken var at jeg slik ville få et mer konkret og riktig tall på hvor

mange av barna som har store problemer. Det viste seg under gjennomføringen av undersøkelsen at en respondent mente folk ville svare ulikt ut ifra hvordan de tolket spørsmålet. Respondenten sa at om hun skulle tolke “det dere kan tilby på sentret” som å være det de kunne tilby uten å bruke det psykologiske teamet(Ressursteamet) så ville hun svare at nesten alle trengte tiltak og behandling, men om hun tolket at Ressursteamet var en del av sentret, så ville hun si at nesten ingen trengte ytterligere tilbud. Her gir jo hennes ulike tolkninger store utslag i svar

De 8 neste spørsmålene omhandler reguleringen av avstand – nærhet. Her har fokuset mitt vært om det finnes regler/rutiner eller kutyme på arbeidsplassen. Tanken er at om arbeidsplassen setter struktur og grenser så vil det føles lettere for arbeideren.

Spørsmålene gjelder alt fra om det er greit å gi ungdommen en klem, til regler ift overnatting, kontakt med ungdommen etter arbeidstid, om de kan ta med barna hjem til seg selv, kontakt med tidligere beboere og om det er greit å være facebookvenner med beboere. Alternativene er 1) *JA*, 2) *Ikke konkret, men som uskreven regel*, 3) *NEI* og 4) *Vet ikke*. Her har også en respondent kommentert at spørsmålet kan misforstås. Han fortalte at han først hadde svart som om jeg hadde spurt om det var greit å ta med ungdommen hjem, men så hadde han forstått at jeg mente om det fantes regler for om det var greit. Men da dette er en hel liste med spørsmål der det gjentas flere ganger at det spørres etter regler, og det står skrevet i alternativene at det handler om regler, vil en anta at om noen misforstår så vil de før de har fått svart på alle 8 spørsmålene forstå feilen og gjøre om.

I de påfølgende spørsmålene bes respondenten å fortelle om noen av barna/ungdommene har vist tydelige tegn på PTSD og hvordan de forholder seg til disse barna. Deretter spørres det om hvordan de handler om det er behov for å henvise til behandling.

To åpne spørsmål kommer heretter. *Hva vil du si er det viktigste du bidrar med for barnas/ungdommens del når du er på jobb?* Og *Hva hindrer eventuelt at barna/ungdommen får en god nok omsorg?* Etter begge spørsmålene følger to linjer med god plass til å skrive.

Friedman, (2002), diskuterer de vanlige tegnene på sekundær traumatisering(STS) og hva som kan utløse symptomene. Han viser hvordan det å arbeide i barnevernet kan gjøre deg utsatt for gjentakende stress som kan føre til at en får symptomer som likner på de som selv er utsatt for traumer opplever. Han nevner også opp ulike tiltak som kan settes i verk for å motvirke disse symptomene/plagene. Jeg valgte å stille spørsmål om respondentene har opplevet noen av symptomene og om de på arbeidsplassen har gjennomført noen tiltak for å motvirke STS. Disse tiltakene er opplæring i traumatisk stress, veiledning, systemer for debrifing og system for gruppesamtaler. Spørsmål om symptomer ble formulert slik: *Har du opplevet noen jobbrelaterte stressreaksjoner utenom arbeidstid (kan krysse av for flere) for eks: Konsentrasjonsproblemer, Sinne, Vonde tanker og følelser, Søvnproblemer, Maktesløshet og oppgitthet, Angst og redsel, Annet eller Nei, jeg har ikke opplevd noen jobbrelaterte stressreaksjoner.* Etter Annet ble de gitt en stiplet linje å skrive på. Her kunne jeg valgt å still spørsmålene på samme måte som i Levekårsundersøkelsen for å kunne sammenlikne, men dette kunne ikke gjennomføres da det var en for omfattende og tidkrevende metode.

Avslutningsvis ble respondenten bedt å vurdere Norges samlede tilbud i forhold til alt fra barnas psykososiale miljø, tilgangen på tolketjenester, aktivitetstilbud, skolegang, økonomiske rammer og norskopplæringen. Og til slutt skulle de vurdere om de synes arbeidet de utførte på omsorgssentret var viktig. Om arbeidet er givende, om de er en stabil gruppe ansatte og om de er stolte av arbeidsplassen sin. Helt til slutt ble det satt av 4 linjer med god plass og mulighet til å kommentere etter påskriften: *Er det noen temaer du vil utdype ytterligere eller noen viktige tema du synes er glemt:* Da er det 110 spørsmål lange skjema over og det takkes for hjelpen.

3.4 Analysemetode:

Når alle svarene var samlet inn ble de registrert i PASW-Statistics 18. Kodingen av de lukkede spørsmålene var enkel, da svarkategoriene var laget på forhånd. I forhold til

de åpne spørsmålene så nedtegnet jeg konkret hva respondentene hadde skrevet. Jeg så etter tendenser i materialet og avgjorde at noen grupper svar tegnet seg ut til å kunne si noe samlet om hva deltakerne rapporterte. Dataene ble så analysert i PASW-Statistics 18 ut i fra de forskningsmålene jeg hadde satt opp.

Innsamlingsfeil kan forekomme både ved at respondenten ikke vil oppgi rett svar eller ikke husker tilbake. Dessuten kan spørsmål misforstås eller dataene kan bli registrert feil. Bearbeidingsfeil kan forekomme da dataene er omkodet. Dette er avvik mellom den verdien som registreres og det som til slutt rapporteres.

Selv om mesteparten av den informasjonen jeg har brukt er samlet inn på egen hånd er en del av de data som er benyttet hentet fra Statistisk sentralbyrå og da er jeg forpliktet til å oppgi følgende: data kommer fra Statistisk sentralbyrå s "Samordnet levekårsundersøkelse 2009 - Tversnitt Tema: Arbeidsmiljø". Undersøkelsen er finansiert av Arbeids og inkluderingsdepartementet og Statens institutt for arbeidsmiljøforskning. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Verken Statistisk sentralbyrå, Arbeids og inkluderingsdepartementet, Statens institutt for arbeidsmiljøforskning eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

3.5 Forskningsetikk:

Dette er informanter med få plager og uten sykdom så det var ikke behov for å søke REK. Undersøkelsen har fått godkjenning fra NSD- Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (se vedlegg 1). Det ble utarbeidet et skriv slik at den samme informasjonen ble lest opp for alle (se vedlegg 3). Her ble de bl.a. opplyst om at oppbevaring av data skjer på et nedlåst sted som bare jeg har tilgang til. Etter at oppgaven er ferdig skrevet så makuleres alle spørreskjemaene.

4. Resultater

Resultatene er presentert og organisert inn under de tre første sentrale spørsmålene.

4.1 Hvordan beskrives utfordringer og resurser i arbeidet med barna?

4.1.1 Hvem er de ansatte og hvor mye personkontakt har de?

Av de 66 respondentene er 30 menn og 36 kvinner. De er i alderen 22 til 60 år med en gjennomsnittlig alder på 39 år. De fleste bor sammen med en partner enten som gift eller samboende (72,3 %). Største parten av respondentene (85 %) oppgir å ha en utdanning utover videregående skole. En tredjedel har utdanning over 3 år på høyskole eller universitets nivå. Av respondentene er det 8 som oppgir å jobbe i mellomledelse eller toppledelse (9 %). Det var kanskje ikke så overraskende en signifikant korrelasjon mellom utdanning og det å arbeide i ledelsen (0,33, $p < 0,01$ nivå, $N=66$).

I forhold til erfaring så har over tre fjerdedeler av respondentene jobbet i mer enn ett år i omsorgssenter og 41 % hadde arbeidet i over 2 år. Når det gjelder erfaring fra tidligere arbeid så oppga den største gruppen, 68,8 % å ha tidligere erfaring fra barnevern, psykiatri, pleie og omsorg. Det ser altså ut til at godt over halvparten har erfaring fra arbeid som er innen samme eller tilsvarende felt, altså helse og omsorg. Det er 10 som oppgir å være immigranter, hvilket er 15 % av de spurte. Av disse har 7 (10,4 %) oppgitt at de har vært på flukt.

Når det gjelder spørsmålet om hvor mye kontakt de ansatte har med andre personer i løpet av arbeidsdagen fremgår det at de aller fleste (80 %) har mye kontakt med andre (kontakt mer enn halvparten av tiden de er på jobb). Tallene fra Levekårsundersøkelsen viser at 60 % hadde personkontakt mer enn halvparten av tiden, mens tallene fordeler seg ujevnt i forhold til ulike yrker, der for eksempel

fiskere og bønder naturlig nok har lite personkontakt (15 %), mens andre yrker det er mer nærliggende å sammenlikne seg med oppgir betydelig mer (pedagogisk arbeid 83 %, sykepleie 91 %, akademiske yrker 47 %). Det yrket som det kanskje er mest nærliggende å sammenlikne seg med i levekårsundersøkelsen er sykepleiere og disse oppgir å ha litt mer personkontakt enn det som var gjennomsnittlig resultat for respondenten.

4.1.2 De ansattes vurdering av barnas situasjon

Hvordan de ansatte vurderer barnas situasjon er forsøkt besvart gjennom flere ulike spørsmål i undersøkelsen. På spørsmålet om hva de opplevde var barnas hovedproblem var det anledning til å vise til flere forhold -noe de fleste har gjort. Barnas vanskeligheter med henblikk på sorg og savn blir nevnt av over halvparten (53,3 %). Mange nevner også språk og kommunikasjon (37 %), i tillegg til den usikre fremtiden barna har (35 %) og kulturelle misforståelser (33 %). Det er forholdsvis få som nevner traumer og krig blant barnas hovedproblemer (15 %). En analyse av hvor mange problemer respondentene mente barna hadde, viste at kvinner har en tendens til å oppgi flere problemer (signifikant korrelasjon på 0.34, $p < 0.01$ nivå, $N=66$). De som listet opp flere problemer hadde også oppgitt at de tenkte mer på jobben når de er hjemme sammenlignet med de øvrige respondentene (signifikant korrelasjon på 0,26, $p < 0,05$ nivå, $N=65$).

Vurdering av barna som hjelpetrequende.

Hvordan de ansatte vurderer barnas behov for hjelp kan påvirke dem i deres arbeidssituasjon. Over en tredjedel mener at nesten ingen av barna trenger behandlingstilbud utover det sentret kan tilby, mens like mange mener at en del av barna trenger det. Det er 14 % av respondentene som mener nesten alle, eller alle barna trenger behandling utover det sentret kan tilby. Ved en analyse av lederverv og vurderingen av hjelpebehov, så en at de fleste i ledelsen mente barna hadde lite eller nesten ingen behov utover det sentret kan tilby. Det er en signifikant negativ korrelasjon mellom lederverv og oppfatningen av behandlingsbehov på -0,28 ($p < 0,5$,

N=66). Det fremkommer altså det de ansatte i mellomleder eller toppleder posisjon anser barna som mindre hjelpetrengende enn det øvrige personalet.

På spørsmål om de ansatte har opplevet at noen av barna har vist tydelige tegn på Post Traumatisk Stress Forstyrrelse (PTSD) så svarer de fleste (62 %) bekreftende og 9 % svarer "Vet ikke". Det ble gitt anledning til å beskrive med egne ord hvordan de forholder seg til disse barna og de fleste har skrevet korte svar på en linje. Mange nevner dette med å trygge og roe ned barna og de fleste nevner at disse barna får mer oppmerksomhet og støtte. Videre peker de på at de får ekstra alenetid, at de lar dem få snakke og at de får psykologtimer. Noen nevner det å holde på regler og struktur som vesentlig, men da samtidig med at omsorg ytes. Samarbeid med Ressursteam, BUP og skole blir referert til. En respondent har skrevet at man henviser til BUP men uten særlig hell. Antakeligvis vises det her til at det gjøres henvisningsforsøk overfor barn som vurderes som hjelpetrengende, særlig i forbindelse med traumatisering, men at dette ofte ikke fører frem.

Vurdering av barnas symptom/problembilde

Med hensyn på hva som ble vurdert som de mest problematiske reaksjoner eller symptombilder hos barna, var tre forhold som fremkom som de viktigste – nemlig; 1) "Sorg og Savn", der nesten alle som svarte (94 %) mente at halvparten eller over halvparten av barna slet med sorg og savn. Dette stemmer godt overens med det de fleste tidligere hadde oppgitt, nemlig at sorg og savn synes å være barnas hovedproblem. 2) Videre mente de fleste at mange av barna slet med ensomhet. Her svarte 79 % at halvparten opplever å være ensomme. 3) I følge 75 % av respondentene sliter halvparten av barna eller mer med "Søvnproblemer". Andre symptomer som de fleste mener er et betydelig problem i barne og ungdomsgruppa er; konsentrasjonsproblemer, sinne, "flashbacks" eller mareritt, økt spenningsnivå, angst som fører til redsel for situasjoner eller steder, oppgitthet og følelse av maktesløshet. Symptomer som ikke blir rapportert å være et problem for så mange ble allikevel rapportert av noen til å gjelde veldig mange eller alle i deres barnegruppe; Stumhet og kontaktløshet (1,5 % mente dette gjaldt alle eller veldig mange i deres gruppe),

atferdsproblemer (6 %), spiseproblemer (3 %), inkontinens (1,5 %), å slutte å spise og drikke (3 %) og angst som fører til mye motstand og trusler (6 %).

Norges samlede tilbud

Respondentenes inntrykk av Norges samlede tilbud til de enslige mindreårige asylsøkerne under 15 år fordelte seg mellom kategoriene godt, middels og dårlig. Der vurderingen av det samlede psykiatriske tilbudet til barna ble vurdert å være godt av 38 %, 44 % mente det var middels og 18 % mente det var et dårlig tilbud. De økonomiske rammene vurderte 17 % at var gode, 51 % mente middels og 32 % synes det var dårlig tilbud økonomisk. Når respondentene ble spurt om hvordan de vurderte UDI's målsetting om å "sikre omsorg samt strukturere og målrette tiltak som kan bidra til å gi den enkelte en trygg og meningsfylt hverdag under oppholdet"?, så svarte 30 % at dette ble godt ivaretatt, 64 % mente middels og 6 % synes det var dårlig. Respondentene ble også spurt om mulighetene med hensyn til tilgang på tolk og her svarte 71 % godt, 24 % middels og 5 % godt og i forhold til skoletilbudet svarte 41 % godt, 53 % middels og 5 % dårlig. Det var altså gjennomgående en positiv vurdering av skoletilbud og muligheten til å få tak i tolk. Mens respondentene virker litt mer kritiske til det psykiatriske tilbudet og de økonomiske rammene.

4.1.3 utfordringer og ressurser i arbeidet med barna

Det første sentrale spørsmålet handlet om hvordan de ansatte beskriver utfordringer og ressurser i arbeidet med barna. En viktig ressurs i miljøarbeidet er aktiviteter som arrangeres for barna. Her har 13 personer unnlatt å svare, noen har skrevet mye og de fleste har nevnt opp flere enn en aktivitet. De aktivitetene som gjentas oftest er samtaler, måltider, fotball, svømming og fellesturer. Alle aktivitetene lot seg dele inn i følgende grupper: 1) Fysisk aktivitet og faste fritidsaktiviteter, slik som fotball og svømming + arrangerte fellesturer. Det er 70 % som har med dette i sin liste over aktiviteter. 2) Måltider, struktur, husarbeid, skole, opplæring i språk og lekse stunder. Dette har 58,5 % nevnt i sin liste. 3) Samtaler, miljøterapeutiske samtaler, sosial omgang/samvær, husmøter og tolkesamtaler. Dette har 55 % nevnt. Det virker som

det er enighet blant respondentene om hva som er de viktigste og mest brukte aktivitetene i miljøarbeidet.

Respondentene ble bedt om å fortelle hva de mente var det viktigste de selv bidro med for å skape et best mulig miljø for de unge. Flere nevnte forhold som: “Stå for en stabil hverdag, være en tilstedeværende og problemløsende/grensesettende voksenperson “ og “å forberede dem på et evt. liv i Norge. Bearbeide ting de synes er vanskelig”. Over halvparten av respondentene nevner at de tror de bidrar med å skape trygghet, nesten halvparten nevner også omsorg, relasjon og tilstedeværelse som vesentlige forhold. Det virker også her som de ansatte har rimelig sammenfallende oppfatning av hva som er viktige bidrag for å skape et godt miljø.

På et av de åpne spørsmålene om hva respondenten selv mente eventuelt var til hinder for at barna fikk god nok omsorg var det 13 personer (20 %) som mente at det ikke var noen hindringer eller de unnlot å svare på dette spørsmålet. Mange av respondentene (35 %) nevner ”tidsklemme” som et problem, altså det å ikke ha nok tid til det enkelte barn og det at det er for lite personale på jobb. Et eksempel på svar er: “Det kreves mye papirarbeid fra personalet, samt at det kan være mye aktivitet i løpet av en dag, så det kan være mye som ikke blir sett”. Noen (18 %) nevner at det er forhold ved barna som hindrer og det de fleste gir som eksempel her er atferdsproblemer. F.eks. skriver en, “Uheldig påvirkning fra en spesiell ungdom.....vanskelig å ivareta...flere med en “problemungdom” – da blir ivaretagelsen på de som “skriker” lavest mindre.” Språkproblemer, misforståelser og vanskeligheter med skole blir nevnt av 12 %. For eks: “hjelpeløse pedagoger i skolen” og “forventingene barna kommer med svarer ofte ikke med realiteten”. De resterende respondentene nevner forhold ved personalet som at de ikke er flinke nok eller ikke har fått nok opplæring. Når jeg gjorde en analyse på antall hinder respondentene nevnte opp så kom det opp noen korrelasjoner, blant annet til kjønn. Her viste analysen at kvinner nevner flere ting som hindrer god nok omsorg og korrelasjonen var signifikant (0,28,p<0,05 nivå, N=66). De som nevnte opp flere hinder oppgir også å tenke mer på jobben når de er hjemme (0,32,p<0,05 nivå, N=65)

og det var en liten samvariasjon til stressreaksjoner der de som oppgir flere stressreaksjoner også oppgir flere ting som hinder i miljøet (ikke signifikant; $0,18, p < 0,14, N = 66$).

På slutten av spørreskjema ble respondenten gitt mulighet til å tilføye informasjon de mente var viktig eller glemt. 18 av 66 respondenter valgte å skrive noe her (27 %). Selv om det var mange ulike svar så var det flere som nevnte de samme temaene. Fem respondenter nevnte dette med at denne ungdomsgruppa er spesiell og at det er stor forskjell mellom det å arbeidet på et omsorgssenter sett i forhold til å jobbe på en "vanlig" barnevernsinstitusjon. Tre av respondentene nevner turnusordningen. Alle tre hevder det samme, nemlig at "Langturnus/medlever er viktig for å gi mest mulig stabil omsorg. 3-delt turnus vil være forvirrende og stressende for barna."

Tre nevner de innstrammede økonomiske rammene som bl.a. resulterer i for dårlig bemanning og for lite mulighet til å ta hensyn til barnas individuelle behov. En respondent kommenterer at det ikke burde gjøre noen forskjell om trusler en får på jobb gjør en redd eller ikke, det brude være en lik strategi som følger alle slike situasjoner. En sier: "Liker meg veldig godt - men er overrasket over stor administrasjon og mye rot fra BUF-ETAT. De sparer på skillingen og lar krona gå. Utrolig overrasket over hvordan Staten bruker våre skattepenger." To nevner at de liker seg godt på jobben og en skriver: "Jeg har "verdens" beste arbeidsplass, spennende målgruppe å arbeide med". Andre har bekymringer i forhold til lengden på den tiden barna må vente på vedtak om asyl og på eventuell bosettingskommune.

Barna må oppleve at grensene rundt dem holder, at de har det trygt og forutsigbart og en av metodene en gjør i miljøarbeidet er reguleringen av avstand-nærhet. For å hjelpe de ansatte bør institusjonen ha tydelige grenser og rammer som fungerer som parallelle prosesser. Det ble stilt flere spørsmål i forhold til regler på dette området. Se tabellen nedenfor.

Tabellen viser hvor mange % av respondentene som har svart innunder de ulike kategoriene på spørsmålene angitt i tabellen:

Tabell 1

SPØRSMÅL: Finnes det regler/rutiner eller kutyme på din arbeidsplass når det gjelder følgende ting:	JA %	Ikke konkret, men som uskreven regel	NEI %	Vet Ikke %
Regler for om det er greit å gi ungdommen/barna en klem?	14	24	59	3
Regler for om det er greit å la de hilse på din egen familie og dine venner, ta de med på dine vanlige aktiviteter?	34	30	25	11
Om det er greit å ta med barna/ungdommen hjem til deg selv?	40	26	26	8
Om hvilken type fysisk kontakt det er lov å ha med barna/ungdommen?	32	32	32	4
Regler for om er lov å overnatte på samme rom som barna/ungdommen?	40	29	25	6
Om en kan ha kontakt med barna/ungdommen etter arbeidstid?	32	31	25	12
For hva slags kontakt en kan ha med tidligere beboere?	21	28	34	17
Finnes det retningslinjer for om en kan være facebook-venn med barna/ungdommen eller de som tidligere har bodd på sentret?	36	29	29	6

N endrer seg fra spørsmål til spørsmål, fra 64 til 66, prosentene er valid prosent av N.

Det er gjennomgående mange som svarer nei eller vet ikke på spørsmålene i tabellen. Spesielt gjelder dette regler for å gi klem og regler for kontakt med tidligere beboere. Andre spørsmål er det større enighet om at det finnes regler og det er om å ta med barna hjem til seg selv, og overnatte på samme rom. Ellers synes tabellen å gi et inntrykk av at personalet svarer veldig ulikt og at det ikke finnes så mange klare tendenser.

4.2 Hvordan beskrives utfordringer og resurser i arbeidsmiljøet?

Jeg velger å presentere resultatene under de temaene som viste seg å være de mest fremtredende.

4.2.1 Trusler/vold og trakassering?

Det var 48 % av respondentene som rapporterer å ha opplevet noen form for trussel eller vold som gjorde dem usikre, redde eller skadet på jobb siste 12 måneder.

Svarene i denne undersøkelsen kunne sammenliknes med tall fra levekårsundersøkelsen da noen av spørsmålene ble stilt på samme måte. I mitt utvalg har en person oppgitt å ha blitt utsatt for vold som har gitt merker, det er 1,5 %. Om vi igjen skal sammenlikne med tall fra levekårsundersøkelsen til SSB så er tallet på de som har oppgitt vold med merker siste 12 måneder 2 %. Det er 8 respondenter eller 12 % fra mitt utvalg som har opplevet vold uten synlige merker og tallene fra levekårsundersøkelsen er her 3,5 %. Men om en sammenlikner med ulike typer yrker så er det stor forskjell på hvor hyppig forekommende det er å bli utsatt for trusler og vold. Av sykepleiere oppgir 19 % å ha blitt utsatt for vold siste 12 måneder, mens for akademikere og fiskere er tallet 1 %. De som arbeider med pedagogisk arbeid er også en gruppe som rapportere mye vold på arbeidsplassen med 7 %. Vi ser altså at mine tall virker å ligge over gjennomsnittet men på linje med yrker det er naturlig å sammenlikne seg med i forhold til det å bli utsatt for vold på arbeidsplassen.

Hvis en ser på trussel som er så alvorlig at arbeidstakeren ble redd, så oppgir 10 i mitt utvalg at de har erfart dette. Dette representerer 15 % av de spurte, mens tallene fra SSB er et gjennomsnitt på 3 %, mens for pedagogisk arbeide er tallet 4 % og for sykepleiere 14 %. Det var 29 personer som har opplevd å bli truet slik at de ble usikre eller utrygge, men ikke redde. Her finnes ikke tall fra Levekårsundersøkelsen.

Åtte personer oppgir å ha blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen. Dette utgjør 12 % og tallene fra SSB er 3 % i gjennomsnitt, mens for

pedagogisk arbeid er det 1 % og for sykepleiere er det 13 %. I mitt utvalg ble også respondentene spurt om de ble seksuelt trakassert, eller plaget av barna eller ungdommene og her oppgir 18,2 % å oppleve dette en gang i måneden eller oftere. Jeg har ikke tall fra levekårsundersøkelsen da det ikke ble stilt spesielt spørsmål om dette i den undersøkelsen.

Så i forhold til å bli utsatt for vold som har gitt merker er ikke tallene så veldig høye når en tar i betraktning type yrke det her er snakk om, mens i forhold til vold og trakassering så kommer vi opp i tall som bli mye høyere. En kan slå sammen for å se hvor mange som har opplevet å bli utsatt for det ene eller det andre. Det er 53 % av respondentene som har krysset av på enten å ha opplevet vold eller trusler siste tolv måneder eller plaging/trakassering en gang pr måned eller oftere.

4.2.2 Sterke emosjoner

Å måtte skjule egne negative følelser på jobben vil kunne oppleves som stressende og i mitt utvalg oppgir 20 % at de må dette i høy grad. I levekårsundersøkelsen er det store forskjeller mellom yrker: der gjennomsnittet er på 14 %, pedagogisk arbeid oppgir 19 % å måtte skjule følelser i høy grad, 29 % blant sykepleiere og 1 % blant fiskere og bønder. Vi ser igjen at mitt utvalg ligger godt over gjennomsnittstall fra SSB, men det ligger på linje med det en kunne forvente når en sammenlikner med liknende yrker. Men det er ikke bare å måtte skjule egne følelser som kan oppleves stressende, det er også det å måtte forholde seg til sterke følelser. I mitt utvalg oppgir 44 personer eller 68 % å måtte forholde seg til sterke følelser hos klienter/kunder eller barna/ungdommen i høy grad. Gjennomsnittet i levekårsundersøkelsen er på 18 %, pedagogisk ansatte på 38 %, bønder/fiskere på 2 % og av sykepleiere oppgir 68 % å måtte forholde seg til sterke følelser på jobb. Igjen ser vi like resultater mellom sykepleier og mitt utvalg.

4.2.3 Opplevelsen av kontroll og tidspress?

Opplevelsen av kontroll og tidspress kan påvirke hvor stor grad av arbeidsbelastning de ansatte opplever. I tabellen nedenfor er det valgt ut noen spørsmål fra undersøkelsen som sier litt om opplevelsen av kontroll og tidspress. Da likelydende spørsmål ble stilt i levekårsundersøkelsen til SSB, 2009 kan en sammenlikne.

Tabell 2

SPØRSMÅL	MITT Utvalg	SSB 2009		
		Alle yrker	Syke pleiere	Bønder /fiskere
Får du informasjon om viktige beslutninger, endringer og fremtidsplaner i god tid? % svarer I liten grad eller ikke i det hele tatt.	45 %	19 %	23 %	32 %
Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo? % svarer Nokså ofte, meget ofte eller alltid:	56 %	61 %	71 %	43 %
Hvor ofte er det uklart hva som forventes av deg i jobben din? % svarer nokså ofte, meget ofte eller alltid:	20 %	7 %	7 %	7 %
Hvor ofte mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer? Er det... % svarer Nokså ofte, meget ofte eller alltid:	23 %	8 %	14 %	3 %
I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid? Vil du si... % som har svart I høy grad eller i svært høy grad:	51 %	49 %	34 %	48 %

De som er mellomledere eller toppledere har oftere krysset av på at de må arbeide i et høyt tempo (0,454, $p < 0,01$ nivå, $N = 66$).

4.2.4 Opplæring og veiledning

58 % oppgir å ha fått opplæring i temaet traumer og traumatisk stress, her er det 36 % som ikke har fått det og 6 % vet ikke. I forhold til spørsmål om arbeidsplassen har et system for debrifing oppgir 40 % at det har de, mens 40 % sier nei, det har de ikke og 20 % vet ikke.

I forhold til veiledning ble det spurt om både veiledning i gruppe og personlig veiledning, deretter ble det spurt om de var fornøyd med graden veiledning. Når det gjaldt personlig veiledning så oppga de fleste 64 % at de aldri hadde mottatt dette, mens i forhold til gruppe veiledning så oppga 41 % at de fikk dette et par ganger i måneden. 18 % oppga at de aldri hadde mottatt gruppeveiledning. Når de ansatte ble spurt hvor fornøyd de var med frekvensen på veiledningen så sa 54,5 % at de ønsket mer tilbud, 45,5 % var fornøyd sånn det var og ingen svarte at de fikk for mye veiledning. En analyse viste at flertallet av de som oppgir å ha mottatt lite personlig veiledning ønsker mer, men det er ingen signifikant korrelasjon her ($-0,23, p < 0,06, N = 66$).

4.2.5 Medarbeiderstøtte og stabilitet i personalgruppa

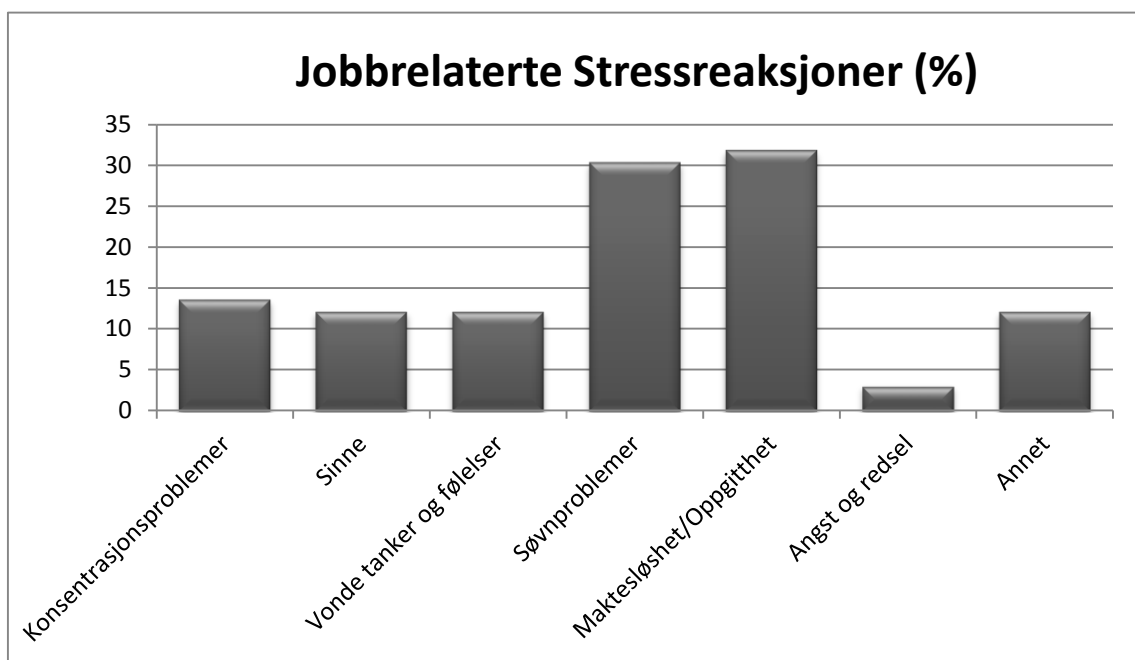
Det å oppleve støtte i arbeidet kan være ett av de sentrale aspektene i forbindelse med å unngå utbrenthet. På spørsmål om de ansatte opplever at de får støtte og hjelp fra sine medarbeidere når de trenger det svarer 75,4 % at de opplever det i høy eller i svært høy grad. I levekårsundersøkelsen ble et liknende spørsmål stilt litt annerledes; "Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskollegaer? Og her svarte 52,6 % Meget ofte eller alltid. Når respondentene ble bedt om å vurdere om de var en stabil personalgruppe så svarer 12 % negativt, 34 % middels og 54 svarer positivt.

4.3 Hvordan utfordringene/ressursene eventuelt påvirker de ansatte?

4.3.1 Jobbrelaterte stressreaksjoner

Det ble undersøkt om de ansatte opplevde noen stressreaksjoner utenom arbeidstid. Respondenten krysset av på ulike kategorier og kunne ved behov føre opp et eget tema under “Annet”. Eksempel på tema som ble nevnt under “annet” var; “hodepine”, “en blir grepet av barnas skjebner”, “tanker på hvordan løse konflikter i miljøet” og “frustrasjon”. Tabellen nedenfor viser % av de spurte som har opplevet ulike jobbrelaterte stressreaksjoner utenom arbeidstid:

Tabell 3



Nesten 60 % eller 39 av de 66 respondentene har opplevet minst en jobbrelatert stressreaksjon utenom arbeidstid. Søvnproblemer og Oppgitthet er de mest vanlige reaksjonene som over 30 % av respondentene opplever. (N=66; Konsentrasjonsproblemer opplevs av 9 stykker, Sinne av 8, Vonde tanker/følelser av 8, Søvnproblemer opplever 20 stykker, 21 stykker opplever Makteløshet og oppgitthet, Angst og redsel er en reaksjon som 2 arbeidere har opplevd og 8 nevner

andre reaksjoner.). Her ser vi at det er vanlig å oppleve stressreaksjoner utenom arbeidstid, de ansatte forteller om mange ulike reaksjoner og en av de vanligste er søvnproblemer som i seg selv kan være et alvorlig problem.

4.3.2 Sykdom

Av de 64 som svarte på spørsmålet om de hadde noen sykmeldinger siste 12 måneder som var helt eller delvis forårsaket av jobben, svarte 3 % positivt. Hvis en sammenlikner med levekårsundersøkelsen så er gjennomsnittet her 1,58 %, altså ca halvparten. Det samme spørsmålet er stilt i forhold til egenmeldinger og har svarer 3,77 % i levekårsundersøkelsen at disse har helt eller delvis en jobbårsak, mens i dette utvalget svarer 12,5 % at det er jobbrelatert fravær. I levekårsundersøkelsen svarer 51,4 % at de har gått på jobb minst en gang siste året selv om de var så syke at de burde holdt seg hjemme. For gjeldende utvalg er tallet 72,7 %.

4.3.3 Jobbtilfredshet

Det ble i studien stilt tre spørsmål knyttet til tilfredshet i jobben. Det er 88 % som føler at arbeidet de utfører er viktig, 82 % mener arbeidet er givende og meningsfylt, og det er 70 % som sier de er veldig stolte av arbeidsplassen sin. Det at ingen av respondentene krysset av på at de er lite stolte av jobben, finner lite mening eller synes jobben er lite viktig betyr at de aller fleste både opplever mening, betydning og stolthet av jobben de har på omsorgssenteret.

4.4 Analyse, sammenheng mellom ulike variabler

Jobbstress og hvem de ansatte er

Det er ingen signifikante korrelasjoner mellom type stilling og om en oppgir å ha jobbrelaterte stressreaksjoner utenom arbeidstid. Det er en liten samvariasjon mellom kjønn og stress, men den er ikke signifikant (0,17, $p < 0,17$, $N = 66$). Av de som har

stressreaksjoner er 24 kvinner og 15 menn. Halvparten av mennene opplever jobbrelatert stress utenom arbeidstid (15 opplever stress og 15 ikke), mens dobbelt så mange kvinner opplever jobbrelatert stress som de som ikke opplever det (24 opplever og 12 ikke).

Det er også en samvariasjon mellom det å ha oppgitt sykdom på grunn av jobben og det å ha jobbrelaterte stressreaksjoner, men heller ikke denne er signifikant ($0,24, p < 0,053, N = 64$).

Jobbstress i arbeidet med barna?

Det finnes ingen signifikante korrelasjoner mellom hvordan de ansatte oppfatter barna og deres egne opplevelse av jobbrelatert stress utenom arbeidstid. Det var en samvariasjon mellom Hvordan de ansatte vurderte behandlingstilbudet til barna og deres vurdering av Norges innsats i forhold til barnas situasjon. Ved en analyse av antall stressreaksjoner en oppga å ha, så en at de som opplevde flere stressreaksjoner også mente at tilbudet til Norge ga til barna var dårligere. Dette gjaldt spesielt i forhold til vurderingen "UDI's målsetting om å "sikre omsorg samt strukturere og målrette tiltak som kan bidra til å gi den enkelte en trygg og meningsfylt hverdag under oppholdet"?" ($0,19, p < 0,13, N = 65$) og vurderingen "Ditt inntrykk av Norges samlede tilbud ift Det psykososiale miljøet for barna?" ($0,21, p < 0,09, N = 66$). Det viste seg også at de som vurderte at barna hadde et høyere behandlingsbehov signifikant vurderte at Norges tilbud ift psykososial miljø var dårligere ($0,40, p < 0,01, N = 65$) og skoletilbudet var dårligere ($0,23, p < 0,06, N = 66$). Her ser vi altså sammenhenger mellom opplevde stressreaksjoner og vurderingen av tilbudet til barna.

Jobbstress i arbeidsmiljøet?

Det var en liten samvariasjon mellom det å oppleve stressreaksjoner og kjønn, men den var ikke signifikant ($0,112, \text{sig } 0,36$). Det var også en signifikant korrelasjon mellom det å bli utsatt for vold/trussel og det å ha jobbrelaterte stressreaksjoner ($0,25, p < 0,05, N = 66$). Mens mellom kjønn og vold/trakassering og trusler var det ingen korrelasjon.

Tabell 4

Ulike spørsmål som samvarierer med antall opplevde stressreaksjoner utenom arbeidstid:	Pearson Cor:	Sig. (2-tailed)	N
I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeide?	-0,31*	.016	62
I hvilken grad må du i arbeidet forholde deg til sterke følelser som for eksempel sorg, sinne, fortvilelse, oppgitthet eller liknende ...	0,27*	.027	65
Hvor ofte opplever du avbrytelser som forstyrrer deg i ditt arbeide ditt?	0,23	.071	65
Hender det ofte at du tenker på jobben når du er hjemme?	0,32*	.011	65
Hvor ofte blir du oppringt eller kontaktet av noen fra arbeidsplassen din utenom arbeidstid, med henvendelser	0,40**	.001	65
Hender det at du må utføre oppgaver du ikke synes du har fått god nok opplæring i?	0,37**	.002	66
Hvor ofte hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	0,37**	.003	65

Det var ingen korrelasjoner mellom antall jobbrelaterte stressreaksjoner utenom arbeidstid og det å oppleve medarbeiderstøtte, det å oppleve mobbing på arbeidsplassen, om en hadde fått opplæring i traumer, om en hadde mottatt gruppeveiledning eller om en vurderte at en trengte mer veiledning. Det var en samvariasjon,

men ikke signifikant mellom det å ha mottatt personlig veiledning og det å oppgi jobbrelatert stress ($0,20, p < 0,12, N = 66$).

Som tidligere nevnt var det en signifikant negativ korrelasjon mellom lederverv og oppfatningen av barna som hjelpetrengende, i tillegg til at jeg fant at veldig mange, sammenliknet med andre yrker, opplever uklare forventinger i arbeidet. En kunne da undre seg over om dette med uklare forventinger kunne ha sammenheng med lederverv, men jeg fant ingen korrelasjoner her, en analyse viste at både ledere og personale rapporterte i lik grad at det er uklart hva som forventes av dem i arbeidet.

Det fantes en samvariasjon mellom det å være stolt av jobben og det å ha opplevet stressreaksjoner. Her hadde de som vurderte mindre stolthet av jobben også opplevet flere stressreaksjoner, men korrelasjonen er ikke signifikant ($0,163, p < 0,190, N = 66$). Det fantes også en samvariasjon mellom det å vurdere sin personalgruppe som stabil og det å oppgi stressreaksjoner utenom arbeidstid. Her viste analysen at av de 15 personene som vurderte personalgruppene til å være under middels stabile, så var det kun 3 stykker som ikke hadde opplevet noen stressreaksjoner. Det kan synes som det er en sammenheng mellom det å oppfatte sin personalgruppe som stabil og det å selv oppleve jobbrelaterte stressreaksjoner, selv om korrelasjonen ikke var signifikant ($0,214, p < 0,084, N = 66$).

Sykdom som rapporteres å være helt eller delvis forårsaket av jobben korrelerte med antall stressreaksjoner, men ikke signifikant ($0,246, p < 0,051, N = 64$). Det er kun to medarbeidere som oppgir jobbrelatert sykdom og begge disse oppgir også jobbrelatert stress utenom arbeidstid. Av de 38 som rapporterer jobbrelatert stress har altså 2 oppgitt å bli sykmeldt, begge disse er kvinner.

De som rapporterer å gå på jobb selv om de er syke oppgir også flere stressreaksjoner. Av de 48 personene som har oppgitt å ha gått syk på jobb siste året oppgir halvparten å ha stressreaksjoner og de som aldri har gått syke på jobb siste 12 måneder oppgir også færre stressreaksjoner. Korrelasjonen er signifikant på et 0,05 nivå ($-0,28, N = 66$). Det er også en signifikant korrelasjon på et 0,01 nivå mellom det å gå syk på jobb og

det å oppgi å bli oppringt fra jobben utenom arbeidstiden (0,346, $p < 0,005$, $N = 65$). Analysen viste at alle de som ble oppringt fra jobb et par ganger i uken oppgir å ha stressreaksjoner utenom arbeidstid. Av de 38 som oppgir å bli oppringt fra jobben en gang pr uke eller et par ganger i måneden har 24 (63 %) rapportert jobbstress. Det virker å være en sammenheng mellom jobbstress, det å bli oppringt fra jobb og det å gå på jobb til tross for at en er syk og burde blitt hjemme.

Jobbrelatert egenmelding korrelerte derimot ikke signifikant med antall stressreaksjoner, men det er en korrelasjon (0,12, $p < 0,35$, $N = 64$). Av de 8 som rapporterer egenmeldinger som er helt eller delvis forårsaket av jobben, har kun en oppgitt å ikke ha stressreaksjoner utenom arbeidstid.

Vi har her sett flere sammenhenger men hvordan kan disse forstås og kan eventuelt kunnskapen komme til nytte?

5. Diskusjon

Hva kan resultatene av denne undersøkelsen bidra med for å forstå sammenhengen mellom arbeidsmiljø og miljøterapeutiske utfordringer og ressurser hos de ansatte ved omsorgssentre for enslige mindreårige asylsøkere i Norge? For å besvare problemstillingen vil jeg drøfte muligheter og hindringer i arbeidet slik de erfarer av dem som arbeider ved disse forholdsvis “nye” arbeidsplassene. Til slutt vil jeg diskutere ulike sammenhenger og vurdere om noe av denne kunnskapen kan benyttes i arbeidet med å styrke og bedre arbeidet med de enslige mindreårige asylsøkerne.

Hovedfunnene i denne undersøkelsen er at over 50 % opplever å bli utsatt for trusler, trakassering, plaging eller vold på arbeidsplassen. Hele 39 av de 66 respondentene, altså over 60 % rapporterer, å slite med jobbrelatert stress utenom arbeidstid. De mest vanlige stressreaksjonene er søvnproblemer og følelsen av oppgitthet og maktesløshet. Vi har samtidig sett at 82 % mener arbeidet er meningsfullt og 70 % er stolte av jobben sin. Et interessant funn er at det fremkom en signifikant forskjell mellom hvordan personalet tolket barnas behov og hvordan ledelsen gjorde det. Undersøkelsen fant også at det hersker en del usikkerhet i forhold til hva som blir forventet av personalet i jobbsituasjonen. Denne usikkerheten var tre ganger så stor i mitt utvalg sammenliknet med alle andre yrker som er beskrevet i Levekårsundersøkelsen. Videre opplever hele 75 % at de i høy grad får støtte fra sine medarbeidere. Dette er spennende funn. Hvordan kan disse hovedfunnene tolkes og forstås?

5.1 Utfordringer og ressurser i arbeidet med barna.

Den mest typiske arbeidstaker i omsorgssenter er 40 år gammel, gift, har 3 år høyere utdanning, tidligere erfaring fra barnevernet og har arbeidet på omsorgssenter i ca. 2 år. De er altså er godt utdannet og i sin beste alder.

5.1.1 Miljøterapi; Aktiviteter, strukturer og de ansattes bidrag.

Personalets vurdering av aktivitetstilbudet viser seg å gi veldig sammenfallende svar. Det gir inntrykk av at personalet er samkjørte i forhold til de tiltak og metoder de har å ta i bruk i forhold til barna. Aktivitetene som nevnes opp er alle viktige miljøterapeutiske virkemidler.

Det er interessant at på spørsmålet om hva de ansatte mener er det viktigste de bidrar med på jobb, så har igjen de fleste nevnt ganske så sammenfallende forhold. Det handler om å være tilstede, å utvikle en relasjon, og å kunne yte omsorg og trygghet. Dette er jo nettopp hva det vil si å være foreldre, og det som foreldre skal gi sine barn, nemlig beskyttelse og omsorg – være den “trygge basen”. Disse barna er alene og må få disse behovene tilfredsstilt av ansatte i en institusjon. En kan tenke seg at det er nettopp dette som gjør at de føler de har en så viktig jobb. Jamfør, Dyregrov (2010) så virker det som hjelpere blir spesielt sårbare og får problemer med å begrense seg når det er barn som trenger hjelp (Dyregrov, 2010). Derfor er det spesielt viktig at institusjonen bygger opp rammer og strukturer for å kunne ta vare på miljøarbeideren og derigjennom barna. Det er lett å forstå at det blir vanskelig å begrense seg når enslige barn som har opplevd mye vondt trenger din hjelp. Men samtidig er hele situasjonen slik at barna snart skal videre og det er ikke hjelperne på omsorgssentret de skal bygge opp en stabil relasjon til. At det er en utfordring for de ansatte å regulere dette fant også Hogstad blant personalet som arbeidet med de eldre barna (Hogstad, 2010). Hvordan klare å si nei, hit men ikke lengre, når et barn, uten tilknytningspersoner tilstede, søker til deg for trygghet og omsorg. For at personalet skal klare dette er det helt nødvendig at institusjonen har ytre regler og strukturer som gjør det mulig for miljøarbeideren å arbeide trygt og godt i relasjonene til barnet. I spørsmålene som omhandler en del av en slik struktur, nemlig reguleringen av avstand-nærhet, så fant en at overveiende mange sa det enten ikke fantes regler eller at de ikke viste om det fantes regler på området. Som tidligere nevnt så kan dette tilskrives misforståelser, men når jeg har 8 spørsmål om tema etter hverandre og det gjentas at det spørres etter regler, så vil jeg mene at det er lite sannsynlig at det

handler om misforståelser. Det kan være mange grunner til at personalet svarer som de gjør her. For eksempel kan mange være studenter eller nyansatte, men det kan ikke forklare hele funnet. En annen mulighet er at det handler om uenigheter i personalgruppa eller mellom profesjoner. Det er ikke uvanlig at noen mener man burde ha tettere kontakt med ungdommen enn det andre mener. En kan tenke seg at disse barna og ungdommene ofte er preget av angst og redsel i tillegg til at de er utrygge på voksne mennesker. De har ofte opplevd at voksne ikke er til å stole på og de vegrer seg for å knytte seg til andre. Her må miljøarbeideren sjonglere i et rom mellom avstand og nærhet, holde avstand nok til ikke å bli for truende for barnet og være nær nok til å trygge barnet og vise at “jeg står her jeg, samme hva du gjør”. Hvis arbeidsinstruksene og retningslinjene for det faglige arbeidet er uklart så blir det man gjør i miljøet uforutsigbart og kan ikke lengre kalles miljøterapi (Steen Christensen, 2003).

Det kan være store individuelle forskjeller i forhold til hva en tenker er den bakenforliggende årsak til at barna ikke får god nok omsorg. Her viser mine funn at respondentene er stort sett enige i hva som hindrer at barna får en god nok omsorg. De aller fleste mente det viktigste hindret var ressursmangel, mangel på tid og personale. Det å måtte gå hjem etter en vakt når en føler en skulle tatt seg bedre av det enkelte barn, gir ikke noen god følelse og en kan anta at dette vil føre til vonde tanker og jobbrelaterte stressreaksjoner. Her fant vi også en signifikant korrelasjon mellom hvor mye en tenkte på jobben når en var hjemme og hvor mange hindre en så i veien for å gi barna god nok omsorg. En analyse viste også at dette slo sterkest ut i forhold til kvinner og en kan undre seg over om kvinner bekymrer seg mer enn menn.

Videre viser tallene at det faktisk er 32 % som nevner at forhold ved barnet hindrer at barna får en god nok omsorg. De fleste nevner atferdsproblemer og at noen få kan ødelegge for de andre som ikke “skriker” så høyt. Dette må også få en til å bli litt “stressa” på jobb. Hvordan rekke over og gi alle det de har behov for.

Noen nevner også at de “aggressive” skulle vært et annet sted, men hva gjør dette med hvordan en tenker om jobben og hva en kan bidra med? Hvis en ønsker at noen

av de en skal hjelpe ikke var der, vil ikke ungdommen merke det og bli verre?... eller er det en vanlig og naturlig del av det å være profesjonell miljøarbeider. Det er faktisk hele 20 % som mener de må skjule negative følelser på jobb i høy grad. Forskere har foreslått at om arbeiderne ikke har muligheten til å avreagere emosjonelt i forhold til arbeidet så kan dette være med på å føre til utbrenthet (Conrad & Kellar-Guenther, 2006). Men mine tall viste ikke en korrelasjon her, men derimot i forhold til det å forholde seg til sterke følelser i miljøet. Sterke følelser hos de en skal hjelpe korrelerte med antall stressreaksjoner og en kan undre seg over om det har noe med kontroll å gjøre. Jeg tenker meg at om jeg skal skjule følelser så er det jo jeg som har kontrollen over det og jeg kjenner meg selv og er trygg på dette. Men om det er snakk om andres følelser, så har jeg ikke kontroll og kan ikke gjøre særlig mye annet enn å ta imot på best mulig måte.

Vi har sett at personalet som gruppe fremtrer med ganske sammenfattende oppfatning av hvilke aktiviteter de har til bruk i miljøet, hva de selv tilbyr og bruker og hvordan de oppfatter barnas situasjon. Dette er godt å høre når en tenker på hvor viktig det er at personalet er samstemte når de skal arbeide med en såpass sårbar og utsatt gruppe mennesker. Reguleringen av avstand-nærhet virker å være en utfordring som institusjonene må arbeide mere med. Det kan være vanskelig å konkludere ut ifra de tall jeg har funnet, men det er helt sikkert at når en arbeider med sårbare grupper som trenger hjelp, så er personalet avhengig av ytre rammer og strukturer som kan trygge dem slik at de stilles i stand til å gjøre en god jobb.

Miljøterapi handler om å organisere for og legge til rette for at de unge skal kunne jobbe på sin egen utvikling. Hvordan en skal gjøre dette på en god måte vil kunne henge sammen med hva som kjennetegner de barna en skal ta vare på, og hvilke behov en vurderer at de har. Det er slike vurderinger som ligger til grunn for utforming og gjennomføring av miljøterapeutiske tiltak overfor barna.

5.1.2 Miljøterapi; tolkning av barnas behov og Norges tilbud

I denne undersøkelsen er de ansattes oppfatning av barnas hovedproblem rimelig sammenfattende. De nevner stort sett de samme tingene og det kan tyde på at personalet snakker sammen om hvordan de oppfatter barnas behov. En samstemt personalgruppe vil kunne fremstå som en helhet og være bedre i stand til å løse den miljøterapeutiske oppgaven. Hvis personalet har ulike opplevelser av barna vil en kunne tenke seg at de også oppfører seg ulikt overfor dem, noe som vil gi grobunn for manipulasjoner og gjøre hverdagen uforutsigbar for de unge.

Jeg synes det var overraskende at så få nevnte traumer og krig som hovedproblem. I litteraturen og forskningen på feltet er dette beskrevet som en av de viktige erfaringene som barna sliter med og som fører til alvorlige problemer for dem selv. Oppedal et al (2009), fant at 76 % av de enslige mindreårige asylsøkerne hadde opplevd krig på nært hold og 61 % av disse ungdommene rapporterer også tilbakevendende plagsomme minner fra krigsopplevelsene (Oppedal et al, 2009). Kan det at så få opplever dette som et problem, indikere at størstedelen av personalet har en lite realistisk oppfatning av hvilke opplevelser barna sliter med? Dette kan stemme med funnet om at en del av personalet føler at ”det ofte er uklart hva som forventes” av dem i jobben. Det kan også være at det er stor forskjell mellom barnegruppene, og da jeg ikke har sammenliknet resultatene fra de ulike institusjonene kan det jo være at noen har grupper med barn som har et “lettere” problembilde enn andre institusjoner. En annen sannsynlig fortolkning kan være at personalet ikke ser på bearbeiding av krigstraumer som sitt ansvar, men noe psykologen og Ressursteamet skal ta seg av. Eller er det bare slik at det ikke er lett å finne ut av om barn sliter spesielt? Disse barna kommer fra en annen kultur og det er kanskje ikke så vanlig eller riktig å si i fra av en trenger hjelp, eller å snakke om vanskelige ting. I tillegg kan språklige utfordringer føre til kommunikasjonsproblemer. Bean et al (2006), utførte et studie som konkluderte med at en stor gruppe enslige mindreårige asylsøkere hadde psykiske problemer uten at deres omsorgspersoner oppdaget det. Her var det hele 48,7 % av de

enslige mindreårige asylsøkerne som ikke fikk dekket sitt behov for psykisk helsehjelp (Bean et. al, 2006).

Når det gjelder vurderingen av barnas problembilde, så nevner de fleste sorg, savn og ensomhet. Dette stemmer godt over ens med forskningen der en blant annet har funnet at 75 % er ensomme (Oppedal et. al 2005). Over halvparten beskriver at barnegruppa er preget av et problembilde som kan sammenliknes med symptomene som kjennetegner post traumatisk stressforstyrrelse, med symptomer som maktesløshet, angst og redsel for situasjoner og steder, konsentrasjonsproblemer, “flashbacks” og mareritt, økt spenningsnivå og søvnproblemer. Dette stemmer også med forskningen på feltet som viser at mange av barna sliter med psykiske belastninger og post traumatisk stressforstyrrelse (Oppedal et. al, 2009, Bean et. al, 2006, Sourander, 1998).

Gjennomgripende funksjonsbortfall er en alvorlig lidelse som er funnet hos enslige mindreårige asylsøkere, lidelsen kjennetegnes av bl.a.; stumhet og kontaktløshet, inkontinens, det å slutte å ta til seg mat og drikke. Dette er en tilstand som er så alvorlig at den krever sykehusinnleggelse (Berg & Valenta, 2008). Det er få som beskriver problemer hos barna som likner symptomene på gjennomgripende funksjonsbortfall. Selv om målsettingen med dette studiet ikke er å kartlegge barnas behov, må jeg få understreke at det bekymringsfullt at noen overhodet rapporterer disse problemene hos barna. Det kan jo tyde på at det kan finnes barn i omsorgssenter som lider av dette syndromet. Forskere har funnet dette hos flere enslige mindreårige asylsøkere i England og Australia og nå sist beskrevet av Boregård (2004) fra Sverige (Berg & Valenta, 2008). Lidelsen kan likne på reaksjonene helt unge barn får når de blir skilt fra tilknytningspersonene sine over lang tid, det er som om de gir opp å leve. Mottaksland bes, i følge EUs mottaksdirektiv, å identifisere sårbare enslige mindreårige asylsøkere. Om det finnes barn som lider av de mest alvorlige forstyrrelsene, er det viktig at disse blir oppdaget og gitt behandling, både for deres egen del, men også for samfunnet som helhet. Jeg synes det er bekymringsfullt at en av respondentene sier at de kontakter BUP uten hell. En kan jo bare fantasere over

hva dette betyr, jeg har ingen tall på dette og kan ikke vite om BUP yter hjelp eller ikke. Men en kan jo tenke seg at representanter for psykisk helsevern kan si at barnet skal jo snart flytte videre og det er derfor ikke forsvarlig å sette i gang med behandling. Jeg mener at en uansett bør iverksette en undersøkelse for å avdekke hvor alvorlige behov det er barnet har.

I forhold til hvordan personalet forholder seg til barna/ungdommen som har vist tydelige tegn på post traumatisk stressforstyrrelse så svarte de fleste kort og ikke helt klart. Kan dette tyde på at personalet er usikre på hvordan de skal forholde seg til ungdommen? Det er også 9 % som har svart "Vet Ikke", men det kan jo også bety at de er forsiktige og ikke vil sette en diagnose, noe de jo heller ikke er forventet å gjøre. Men på spørsmålet om de ansatte opplever at det er uklart hva som forventes av dem i jobben, så svarer hele 20 % at dette skjer ofte, nokså ofte eller alltid. Dette tallet er også tre ganger høyere enn tallene fra SSB, uansett hvilke yrke vi sammenlikner med. Dessuten har vi fått vite at hele 42,5 % av de ansatte enten ikke har mottatt eller ikke vet om de har mottatt opplæring i temaet traumer og traumatisk stress. Dette kan forklare hvorfor det oppleves som personalet er litt usikre på hvordan de egentlig skal forholde seg. Eller er det bare sånn at i et yrke der du skal ta vare på andre så finnes det ingen riktige svar og en vet aldri helt sikkert hva som er riktig metode. Om det var slik da burde sykepleierne også ha hatt litt høyere usikkerhet i forhold til hva som forventes av dem arbeidet. Har sykepleiere mer regler og strammere strukturer i sin hverdag som gjør det lettere for dem å vite hva som blir forventet av dem? Struktur er en forutsetning for miljøterapi, uten strukturen kan ikke den miljøterapeutiske relasjonen dannes mellom miljøarbeideren og barnet (Steen Christensen, 2003). Institusjonen må skape muligheten for den terapeutiske relasjonen, men dette blir vanskelig da institusjonen også har andre behov å tilfredsstille. Mens miljøterapeuten kun kan konsentrere seg om den terapeutiske oppgave de timene han er på jobb, må ledelsen på en institusjon ta andre utenforliggende hensyn (Steen Christensen, 2003). Det Steen Christensen viser til her er spesielt ressurstildelingen institusjonen får fra de bevilgende myndigheter, noe som gjerne er et politisk valg, og noe lederen ikke kan påvirke i særlig grad.

I forhold til vurderingen av Norges samlede tilbud så er respondentene stort sett fornøyd. De er veldig fornøyd med mulighetene til å få tak i tolk ved behov. De er fra middels til godt fornøyde med skoletilbudet og norskopplæringen. Det er to områder som tegner seg ut som spesielt kritikkverdige og det er de økonomiske rammene og det samlede psykiatriske tilbudet til barna. Dette stemmer godt overens med det de ansatte har nevnt i de kvalitative svarene, der de bl.a. tar opp forhold som tidspress på jobb som gjør at barna ikke får godt nok tilbud. Mine tall viste også flere signifikante korrelasjoner mellom antall stressreaksjoner og det å vurdere Norges tilbud til å være dårligere. En mulig tolkning kan være at medarbeidere som legger merke til at barnas behov ikke blir tilstrekkelig tilfredsstillende, vurderer tilbudet til å være mindre tilfredsstillende, føler mer på tidspresset og opplever flere jobbrelevante stressreaksjoner.

Det virker litt overraskende at de ansatte vurderer skoletilbudet til å være mellom middels og godt, da de i svarene på de kvalitative spørsmålene gir inntrykk av at de er veldig misfornøyd med både norsk opplæring og skoletilbud. Kan det være at de ansatte er forsiktige med å kritisere sin arbeidsgiver - staten? Eller kan svarene ha noe med avkryssingsmetoden i spørreskjema å gjøre? Det kan også være at de som kommenterte dette "høy lyd" i de kvalitative spørsmålene er lite representative for resten av gruppa, som egentlig er godt fornøyde med skoletilbudet. En vet også at skoletilbudet organiseres ulikt fra senter til senter.

Tallene viser ennå en gang at de ansatte har en sammenfallende oppfatning av barnas problemer og behov. Overraskende få nevner traumer som et problem og hva som kan være grunnlaget for dette ble diskutert. Resultatene kan også tolkes dithen at de ansatte er litt usikre på hvordan de skal forholde seg til barn med post traumatisk stressforstyrrelse, noe som stemmer overens med funnet at hele 40 % ikke har fått opplæring i temaet. Det virker som de ansatte får muligheten til ved faste tider å diskutere med hverandre, antagelig i fagmøter og for noen på fast gruppeveiledning. Men i forhold til opplæring så mener jeg mine resultater tyder på at det bør settes inn

flere ressurser. Norges samlede tilbud til psykososialt miljø og de økonomiske rammene var det de ansatte var mest kritiske til. Vanskelig å dra noen konklusjon i forhold til vurderingen av skoletilbud, men de ansatte er fornøyd med mulighetene til å få tak i tolk ved behov. Alt i alt virker det som personalet er enige i hovedtrekkene – dette er en barne og ungdomsgruppe som sliter med sorg, savn og ensomhet.

5.2 utfordringer og ressurser i arbeidsmiljøet?

5.2.1 Kontroll, tidspress, opplæring, veiledning og støtte:

Å gjøre en innsats og føle at en er flink på jobb gir oss en god følelse. Alle mine funn tyder på at de ansatte er engasjerte og hardt arbeidende. Hele 73 % går på jobb selv om de er syke. Men dette sier kanskje mer om at de ikke klarer å legge fra seg jobben. Arbeidstempoet virker ikke å være så høyt i sammenlikning med andre yrker i Levekårsundersøkelsen. Så det virker ikke som disse nye arbeidsplassene er blant de mest preget av tidspress i løpet av arbeidsdagen, med unntak av de som arbeider i ledelsen. Selv om tidspress er et tema de ansatte nevner mye. Det er nærliggende å anta at dette kan ha noe med konsekvensene av tidspresset å gjøre. For hva det fører til, bekymringer for at barna ikke får et godt nok tilbud! Bekymringer er ikke sunt i lengden. I A-magasinet 29.april 2011 refereres det til professor i sosiologi Ulla-Britt Lilleaas, som har lagt frem studier på sykefravær og uføretrygd i sin doktoravhandling. Hun uttaler at man kan bekymre seg så mye at man blir syk av det, selv om det ikke ennå finnes forskning som kan bevise årsakssammenhengene. Hun viser til at kvinner har 60 % høyere sykefravær enn menn og dette skyldes ikke bare graviditeter og omsorgsarbeid, men at kvinnene tar ansvaret for følelsesarbeidet i familien. Kvinnene tar på seg mye ansvar og bekymringene setter seg i kroppen, kvinnene selv mener at det er belastningene ved omsorgsoppgavene som har gjort dem syke (Østtveit, A-magasinet 29.04.2011). Begge de som har oppgitt jobben som årsak til sykdom er kvinner, men jeg har et lite utvalg og det er ikke riktig å trekke noen konklusjoner, men når tall på landsbasis viser det samme, så kan en anta at det

kan være en sammenheng. Å distansere seg når en skal arbeide med lidende barn er kanskje noe som synes vanskeligere for kvinner enn for menn?

At uklare forventinger skaper stress høres ganske logisk ut. At institusjonen har tydelige regler og rutiner vil være bra både for de ansatte og for barna. Det er helt avgjørende for barnas utvikling at de voksne oppfattes som tydelige og forutsigbare. For at barna skal oppfatte dem slik er det viktig at de voksne selv vet hva som forventes av dem og hvilke strukturer de skal følge, dette vil fungere som parallelle prosesser (Larsen, 2004). For å bli tydelige voksne er det viktig at personalgruppa snakker sammen og avgjør hvordan de skal reagere og handle ut ifra ulike uttrykk hos ungdommene. Det er mange ting som tyder på at personalet her snakker sammen og er samstemte i forhold til oppfatningen av barnas hovedproblem, behov og symptombilde og ressurser. Men det er også tegn fra undersøkelsen som tyder på at enkelte strukturer er uforutsigbare. Spesielt gjelder dette regler for avstand/nærhet og følelsen av kontroll. Teori og forskning har vist at følelsen av kontroll i forhold til arbeidshverdagen fører til jobbengasjement og motvirker arbeidsbelastning (Bakker & Demerouti, 2007, Knardahl, 2002). Forskere har også tillagt lav følelse av kontroll å være en av faktorene som påvirker utbrenthet (Conrad & Kellar-Guenther, 2006).

I undersøkelsen fant jeg at 45 % mener de ikke får eller i liten grad får informasjon om viktige beslutninger, endringer og fremtidsplaner i god tid. Dette er veldig mange, og lavere enn gjennomsnittet for landet. I hvilken grad en får informasjon om viktige avgjørelser er viktig for opplevelsen av å ha kontroll. Men spørsmålet viser seg ikke å korrelere med antall jobbrelevante stressreaksjoner. Derimot er det en signifikant korrelasjon mellom å ofte oppleve avbrytelser som forstyrrer i arbeide og antall stressreaksjoner de ansatte opplever utenom arbeidstid. Hva slags avbrytelser det her er snakk om kan vi bare fantasere om, men vi vet at flere i personalgruppa har nevnt at det er ofte vaktskifter, at andre ungdom kan forstyrre og at det er mange ulike aktiviteter i løpet av en dag på jobb. Dessuten vet vi at de som arbeider i ledelsen oppgir å ofte bli avbrutt i sitt arbeide. Det er klart at det å bli ofte avbrutt, vil føle til en følelse av mindre kontroll. Ennå et spørsmål som handler om følelsen av kontroll

er dette om hvor ofte en mottar motstridende forespørsler, dette korrelerte også signifikant med jobbstress. Det ble også funnet at opplevelsen av personalgruppa som ustabil korrelerte med antall stressreaksjoner. Vi ser her at flere målinger av følelsen av kontroll viser seg å korrelere med antall stress reaksjoner utenom arbeidstid.

Opplæring og kursing om traumer og hva traumebehandling er, blir oppfattet å være viktig som en forebygging av sekundært traumatisk stress (Sealton & Figley, 2003). Min undersøkelse viste at 36,4 % ikke har fått opplæring i temaet traumer og 6,1 % vet ikke om de har fått dette. En kan anta at det da er rundt 40 % som ikke har fått slik opplæring og dette tallet er alt for høyt. Når en tenker på målgruppa de jobber med og hva de sier om forutsigbarhet i jobben så blir det viktig at dette gjøres noe med. Jeg tror at det vil trygge de ansatte og gi de en følelse av at de vet mer hva som er forventet av dem og hva de kan bidra med både for barnas del og sin egen del.

Veiledning blir verdsatt av de ansatte og ingen synes de får for mye. Det er 41 % som oppgir å motta veiledning et par ganger i måneden og jeg antar at dette stort sett skjer i forbindelse med fagmøter. Det at 64 % oppgir å aldri ha mottatt personlig veiledning må tyde på at det ikke finnes strukturer for å gi personlig veiledning i disse institusjonene. Når det også er en korrelasjon mellom de som har mottatt personlig veiledning og de som har oppgitt jobbrelatert sykdom, så kan en anta at de som har fått personlig veiledning har fått det i forbindelse med sykdommen. Det kan vel diskuteres om det er personlig veiledning eller gruppeveiledning som er mest virksomt og givende. Men det er helt sikkert at gjennom gruppeveiledning når en ut til flere samtidig slik at en kan sikre at hele gruppa diskuterer igjennom de samme temaer og på den måten utvikler en felles praksis, som er forutsigbar for de unge beboerne.

Medarbeiderstøtte blir vektlagt av flere forskere som viktig for å motvirke stressreaksjoner (Bakker & Demerouti, 2007, Knardahl, 2002). Det er godt å høre at 75,4 % mener de opplever høy grad av støtte. Det kan tyde på at de som jobber sammen i hverdagen er en gruppe som støtter og hjelper hverandre og har lik oppfatning av barna. En kan jo innvende at medarbeiderstøtte burde vurderes høyt av

100 % av de ansatte, og det burde være et mål at den er så høy som mulig.

Undersøkelsen min sier ikke noe om støtte fra ledelse, da det ikke ble stilt spørsmål om dette. Det oppsto en signifikant korrelasjon mellom det å være i mellom og toppledelsen og det å oppfatte barna som hjelpetrengende. Dette kan tyde på at ledelse og arbeiderne i miljøet har ulike oppfatninger av hvordan situasjonen er for barna. Om dette stemmer er det alvorlig, da det er ledelsen som styrer over fordelingen av ressurser er de helt avhengig av god kommunikasjon med de ansatte som arbeider i miljøet for å gjøre en god jobb. Dette blir særlig alvorlig hvis en tar med i betraktning den drøfting jeg hadde om alvorlige lidelser som gjennomgripende funksjonsbortfall. Men det kan også være slik at det å være i lederposisjon gjør at en tolker spørsmålet annerledes. Som jeg nevnte i mitt fremlegg av metode, dette var et spørsmål som kunne oppfattes på ulike måter. En annen mulig tolkning er at lederne tar dette spørsmålet mer alvorlig og personlig. Dette er deres ansvar, mens de som arbeider i miljøet kan tillate seg å si ifra hva de mener. Uansett hva som er riktig vurdering så er dette et interessant funn som en burde gjøre noe for å utforske videre.

Høy grad av medarbeiderstøtte kan være det som fører til at personalet liker seg og setter pris på jobben sin til tross for opplevelsen av stressreaksjoner. Emosjonell støtte på arbeidsplassen er en viktig faktor. Når arbeidsmiljøet måles gjennom en spørreundersøkelse, så er det den subjektive oppfattelsen som måles, hvordan deltakeren opplever at han eller hun har det. Men det er jo også dette som er interessant. Som jeg viste til under teorien, så er det opplevelsen av støtte som er avgjørende for helsen, ikke den faktiske støtten (Wethington og Kessler, 1986, hos Knardahl, 2002). I forhold til kontroll støtter flere av mine funn gjeldende antagelse om at følelsen av kontroll er en viktig i forhold til opplevelsen av arbeidsbelastninger. Når det gjelder opplevelsen av tidspress så kan det synes som dette er et reelt stressfenomen for lederne, og at de fleste i personalgruppene opplever mindre tidspress, men reagerer på konsekvensene av tidspresset gjennom bekymring for barna. At over 40 % ikke har fått opplæring i et tema av største viktighet for klientgruppa antas å påvirke graden av arbeidsbelastning til tross for at en ikke kan se noen signifikante sammenhenger i mine tall.

5.2.2 Vold/trusler/trakassering:

Barna som vanligvis kommer på institusjon er barn som foreldre eller andre ikke klarer å ta hånd om, ofte på grunn av utagerende og farlig atferd som folk synes er problematisk. Men de enslige mindreårige asylsøkerne er jo ikke plassert på grunn av en atferd eller noe annet som har sammenheng med at de har vært et problem for noen. De kommer dit rett og slett fordi de er alene og trenger omsorg. Samtidig er det ikke urimelig å anta at det å oppleve krig og vold på nært hold i seg selv kan føre til utagering og problem atferd. Sourander, 1998, fant i sitt utvalg at over halvparten av de enslige mindreårige flyktningene hadde atferdsproblemer i klinisk forstand, og fortrinnsvis mot borderline område, og jo yngre de var desto mer alvorlig atferdsproblem hadde de gjerne (Sourander, 1998). Disse barna er i en ekstrem usikker situasjon, det hadde ikke vært overraskende om de reagerte med frykt og utagering. Men tallene i denne undersøkelsen viser relativt lite vold. Det er mer vold enn i gjennomsnittet for yrker, men jeg vil tro at hadde en hatt mulighet til å sammenlikne med andre barnevernsinstitusjoner så ville en funnet helt andre tall. Sykepleiere oppgir jo også mer vold enn det vi ser i mine tall.

Derimot har over 50 % av respondentene er blitt utsatt for trusler, vold, trakassering eller plaging. De som oppgir plaging og trakassering melder å oppleve dette en eller flere ganger pr måned eller oftere. En kan undre seg over hvordan det påvirker personalet å oppleve vold og trusler og trakassering på jobb. Er de så "drillet" på det at det ikke går inn på dem? En må kunne si at det er en del av det å arbeide på institusjon for barn og unge. Men her kan vi ha en formening om at det påvirker de ansatte, da det finnes signifikante korrelasjoner mellom det å bli utsatt for vold/trussel og antall jobbrelaterte stressreaksjoner. Det å arbeide med utagerende ungdom kan i høy grad oppleves som stressende for personalet. Allikevel er det kun en av 66 som nevner dette som et problem eller utfordring i løpet av alle de kvalitative spørsmålene i undersøkelsen. Kan det være at de ansatte tåler denne formen for utagering bedre fordi de forstår hva barna sliter med? Kanskje de føler omsorg for barna og ikke vil at de skal oppleve avvisning. Hvis de oppfatter seg som barnas "trygge base" så har de

antagelig en innstilling der de vil ofre mye for trygge og roe barna. De vil føle at de gjør en ytterst viktig jobb og se nødvendigheten av “å stå løpet ut”. Jeg vil også anta at det at så mange opplever høy grad av medarbeiderstøtte er et avgjørende punkt i hvordan trusler og vold oppleves for personalet. Når de opplever støtte og forståelse fra sine kollegaer og sin ledelse, så vil jeg tro de takler dette potensielt veldig belastende arbeidet bedre.

5.3 Hvordan utfordringene/ressursene eventuelt påvirker personalet?

5.3.1 Arbeidsstress og Jobbtilfredshet

Hvor vanlig er det egentlig å oppleve jobbrelatert stress utenom arbeidstid? En kan tenke seg at det er relativt vanlig, da vi tilbringer mye av vår våkne tid på jobben. At en kan bekymre seg for ting på jobben er kanskje ikke så rart, men i dette utvalget oppgir veldig mange at de har søvnproblemer. Søvnproblemer er et alvorlig symptom som påvirker livet på mange måter. Stressreaksjoner som flere av respondentene beskriver kan være sammenfallende med symptomer på utbrenthet, vikarierende traumatisering og sekundært traumatisk stress. Utbrenthet er noe som fører til høy “turnover” (Conrad & Kellar-Guenther, 2006). Hvis så mange opplever stress, vil en ikke da tro at mange av dem ble syke av det? Jeg har ingen sikre tall på hvor mange på disse arbeidsplassene som er syke, da de sykmeldte naturlig nok ikke var tilstede da undersøkelsen ble holdt. Derfor er det umulig å dra noen konklusjoner på bakgrunn av de tallene jeg har samlet inn om sykmeldinger og egenmeldinger.

Utbrenthet er funnet hos mange som arbeider i helseyrker og har med arbeidets art å gjøre (Roness, 1995). Disse yrkene preges av mellommenneskelig kontakt der “en selv” er et redskap i arbeidet. Miljøarbeidere som jobber i institusjon bruker “seg selv”(sin forståelse, sine følelser, sine holdninger, sin kropp, sin personlighet og sin innlevelsessevne) i det daglige arbeidet. Det er viktig å være personlig, men ikke privat (Larsen & Selnes, 1983). Det er vel nettopp når en ikke klarer å holde denne distansen

at en blir privat i relasjonen til klienten, at en blir for engasjert, og da blir det galt både for en selv og for barnet. Jeg tror dette er vanskeligere med barn som vi ser har behov for trygge tilknytningspersoner og kanskje kan mine tall antyde noe om at dette er vanskeligere for kvinner enn for menn.

At jobben er meningsfylt og givende for 82 % er godt å høre. Saakvitne & Pearlman (1996), mener at traumearbeid er så belønnende eller oppleves som så meningsfullt at dette oppveier for de smertefulle effektene av vikarierende traumatisering. De sier videre at det er få som kommer inn på dette feltet, fullt og helt klar over hva dette arbeidet kan gjøre med en. Dette arbeidet har konsekvenser for den enkelte - "man blir aldri den samme igjen" hevder de. Det er helt uunngåelig ikke å være sårbar for vikarierende traumatisering hvis en skal lytte empatisk til hva traumatiserte mennesker har å si med det mål å hjelpe dem (Saakvitne & Pearlman, 1996). I mitt materiale så viser altså 60 % jobbrelaterte stressreaksjoner, noe som tyder på at de i stor grad er påvirket av den jobben de har. De vanligste reaksjonene er også de mest alvorlige samtidig som de kjennetegner sekundært traumatisk stresslidelse. Jeg kan på ingen måte si at noen av respondentene lider av dette, men kun at de rapportere reaksjoner som likner på symptomene i lidelsen. Det yrke som det virker naturlig å sammenlikne mitt utvalg med er sykepleiere. Tidligere forskning har vist at for sykepleiere er det funnet høye forekomster av sekundært traumatisk stress, med nivåer fra 25 % av de ansatte til 78 % av de ansatte (Beck, 2011).

De ansatte forteller også om en usikker arbeidssituasjon der de ikke vet om de har jobb i fremtiden, en kan anta at dette også fører til reaksjoner. Dette er barn som trenger stabilitet og omsorg over tid. Flere av de enslige mindreårige asylsøkerne har vært igjennom mye som har preget dem og gjort dem spesielt sårbare. Noen forskere og teoretikere mener at denne gruppen trenger spesielt vern og at de har mistet deler av sin utvikling og således trenger oppfølging også etter at de er myndige (Neumayer, Skresett, Borchgrevink, & Gravråkmø, 2006). Jeg mener det blir viktig både for personalet og for barna å etablere stabile enheter som kan stå klare til å ta imot enslige mindreårige asylsøkere. Det å bygge opp og ned et tilbud vil ikke bare skape stress for

de ansatte, det er veldig dyrt i lengden og det motarbeider muligheten til å kunne skape en god og stabil kompetanse på området.

Valg av yrke og arbeidsplass synes å ha noe med vår identitet å gjøre. “Hva skal du bli når du blir stor da?” er et spørsmål barn får tidlig og de forstår at det er viktig. At det sier noe om hvem vi er, hvilke mål vi vil sette oss i livet og hvilken identitet vi vil velge å ha. Resultatene i denne undersøkelsen viste en negativ korrelasjon mellom stolthet og antall stressreaksjoner, men den var ikke signifikant. La oss si denne korrelasjonen ikke handlet om tilfeldighet, utvalget er jo litt lite og vi kan anta at vi hadde fått en signifikant korrelasjon med et større utvalg. Hvordan skal vi da tolke denne korrelasjonen? Er det slik at man ikke utvikler stolthet av en arbeidsplass der en opplever jobbstress, eller er det slik at etter å ha opplevet stress i forbindelse med jobb så mister en stoltheten av arbeidsplassen? Begge deler kan sikkert stemme. Utbrenthet kjennetegnes av at en mister engasjementet i forhold til jobben og opplevelsen av at jobben er viktig, da er det kanskje logisk at stoltheten forsvinner, en bryr seg rett og slett ikke. Et av symptomene på vikarierende traumatisering er også det å bli distansert og litt følelseskald. Antagelig en slags forsvarsmekanisme en innarbeider seg for ikke å bli for engasjert. En logisk tanke er at dette også vil føre til at en føler mindre stolthet for jobben.

Studier har vist at det kan være en sammenheng mellom jobbengasjement og ressurser i arbeidet slik som muligheten til å lære nye ting (Bakker & Demerouti, 2007). For å skape jobbengasjement så kan altså et virksomt tiltak være at arbeidsplassen satser på veiledning og opplæring av sine medarbeidere.

Jo mer empatisk en hjelper er overfor en traumatisert person, desto mer sannsynlig er det at de vil internalisere deres traume (Conrad & Kellar-Guenther, 2006). Kanskje er sekundær traumatisering et uunnværlig resultat av denne typen arbeid og noe en må regne med om en skal kunne bidra med effektiv hjelp? Det er også et ordspill som en noen ganger hører fra hjelpearbeidere: “Det er bare de som brenner som kan bli utbrent”. Det er bare de som engasjerer seg i klientene og jobben som gir av seg selv og således står i fare for selv å bli alvorlig påvirket. “Det räcker inta att vara snäll”,

som Ella Holm sier. Empati handler om å forstå andre menneskers følelser og psykiske situasjon. En empatisk hjelper må kunne oppfatte hva som ligger bak den hjelpesøkende sitt utspill (Holm, 2001).

Hvem er den personen som tar telefonen når jobben ringer selv om man har fri? Hvem er den personen som kollegaene velger å ringe til? Hvem er det som “gidder” å stille opp når de andre spør om hjelp? Cernay (1995), nevner at det er viktig å prioritere graden av engasjement, at dette vil virke inn på hvor stresset en blir av jobben (Cernay, 1995). En som ikke vil engasjere seg så mye vil vel heller ikke “Ta med seg arbeid hjem” i like stor grad, ei heller gå på jobb selv om man er syk. Og riktig nok fant vi en signifikant korrelasjon mellom det å gå på jobb selv om man er syk, og antall stressreaksjoner. Det var også, naturlig nok, en signifikant korrelasjon mellom det å tenke på jobben og føle at den påvirket ditt hjemmeliv og antall stressreaksjoner.

Så her er det et paradoks; For å være en god hjelper så må du åpne deg opp og engasjere deg, men dette gjør deg sårbar og du står i fare for å bli syk av det.

Før jeg kommer med en avsluttende oppsummering vil jeg kort beskrive noen metodiske betraktninger.

5.4 Metodiske betraktninger

Man kan innvende at undersøkelsens relativt lave antall respondenter er en begrensning, altså at kun 66 respondenter utgjorde hele datamaterialet. På den annen side så kan en anta er utvalget kan representere populasjonen da den kun består av ca 400 personer i hele landet. Det er derfor sannsynlig at mine funn er representative for alle de som jobber på omsorgssentre i Norge. Da jeg har brukt data fra 16,5 % av populasjonen jeg vil si noe om. Når man for eksempel skal si noe om hva 3,5 millioner velgere planlegger å stemme til valget, er det ikke uvanlig å spørre et representativt utvalg på 2500, altså 0,07 % av populasjonen.

Alle dataene i studien er selvrapporterte og det kan forekomme både innsamlingsfeil og bearbeidingsfeil. Respondentene valgte selv om de ville delta eller ikke, altså et ikke helt tilfeldig utvalg. Det kan være at gruppen av de som valgte å svare er overrepresentert med mennesker som er av en bestemt type oppfatning. Men da hele 70 % av de som fikk utlevet skjema også besvarte dette, så antar jeg at utvalget representerer populasjonen rimelig bra.

Respondentene kom fra ulike institusjoner og det ble ikke gjort noen sammenlikning mellom avdelinger eller boenheter i studiet. Det vil antagelig ligge forskjeller i hvordan de ulike institusjonene organiserer sitt arbeid og hvilke strukturer de har på veiledning, opplæring og liknende. Dette kommer ikke fram i den foreliggende undersøkelsen, noe som heller ikke var målsettingen med dette studiet.

Målingen av arbeidsmiljø kan bli påvirket av situasjonen på det aktuelle tidspunkt. Flere av respondentene nevner at det er til stor bekymring at det planlegges nedleggelse av 61 % av plassene. Det å ikke vite om en ha arbeid i fremtiden kan ha påvirket måten de ansatte har besvart spørsmålene. En annen mulig begrensning er at om jeg skulle uttalt om hvor mange og hvordan de ansatte opplever jobbrelatert stress på en mest mulig presis og nyansert måte, så burde jeg ha målt deres nivå av compassion fatigue og job satisfaction. Men dette er i tilfelle et omfattende forskningsprosjekt som krever mange ressurser. Mitt mål var også et annet, å forstå arbeidssituasjonen til de som arbeider med de enslige mindreårige asylsøkerne.

5.5 Oppsummerende betraktninger og mulige veier videre

De mest tydelige trekkene ved mine funn er at de ansatte utviser et stort engasjement og er opptatt av at barna skal ha det bra. De fremstår som en gruppe som samarbeider til barnas beste og har sammenfallende opplevelser av de enslige mindreåriges behov og problemer.

Jeg har også funnet høye forekomster av jobbstress, eller stressreaksjoner utenom arbeidstid. Jobbstress korreler med flere andre variabler i sterkere eller svakere grad. En kan si at det tyder på at noen variabler synes å ha en sterk sammenheng med det å oppleve jobbstress; å bli utsatt for vold og trussel på jobb, å måtte forholde seg til sterke følelser i stor grad, å oppleve ustabile personalgrupper, å oppleve at tilbudet til barna ikke er bra nok og å oppleve mindre grad av kontroll.

Ellers ble det diskutert om tallene kan tyde på at de som arbeider i ledelsen kan tolke barnas hjelpebehov noe annerledes enn miljøpersonalet. De ansatte opplever mer uklare forventinger i denne type stilling enn i andre yrker. Det ble foreslått at disse uklare forventningene kan ha sammenheng med at de ansatte ikke har fått nok opplæring i relevante tema og at strukturer på viktige miljøterapeutiske områder er mangelfulle. Det er spesielt ledelsen som opplever et høyt tidspress. Det ble diskutert om personalets opplevelse av tidspress handler mer om konsekvensene av dette for barna, altså om bekymringen for om alle barna får et godt nok tilbud.

De ansatte opplever høy grad av støtte fra sine medarbeidere og de er stolte av jobben sin. Dessuten opplever de å ha et viktig og meningsfylt arbeide. Det ble diskutert om dette gjør at de ansatte ser ut til å takle høy grad av stress og mye trusler/vold og trakassering i arbeidet. Til tross for et begrenset utvalg har det blitt bemerket at det er mange som oppgir jobbrelaterte stressreaksjoner og få som oppgir sykdom med bakgrunn i jobben.

De ansattes vurdering av barnas situasjon virker å være rimelig sammenfallende i forhold til problembilde og vurdering av de miljøterapeutiske virkemidlene. De forteller om en barne og ungdomsgruppe som sliter med sorg, savn og ensomhet. I tillegg forteller de at mange av barna har problemer som likner de symptomene en opplever ved posttraumatisk stresslidelse.

De ansatte synes å være kompetente, ressurssterke og ha forutsetningen for å gjennomføre en god jobb, men at det kan virke som de mangler et godt nok støtteapparat og klare nok linjer ovenfra. Viktigst er mangel på tydelige retningslinjer

i forhold til strukturer i miljøet og mangel på opplæring. Ledelsen på sentrene synes å slite med stort tidspress, i tillegg til usikre forventninger. Dette kan ha noe med den usikre drifta å gjøre, at arbeidsplassene har en usikker fremtid.

Mulige veier videre:

Eventuelle fremtidige studier kunne hatt som mål å skåre sekundært traumatisk stress og jobb tilfredshet. Med et større utvalg kunne en utforske nærmere ulike grupper slik som kjønn og type stilling. Det kunne også vært interessant å måle om det å tilføre mer stabilitet, opplæring og høyere grad av kontroll ville få ned stressnivåene. Et mer kvalitativt studie ville kunne utforske sammenhengende vi her har sett videre. Det ville vært av interesse å undersøke andre liknende institusjoner for å se hvor høye grad av vold/trussel og jobbstress utenom arbeidstid man fant der.

De institusjonene som arbeider med enslig mindreårige asylsøkere i Norge bør arbeide for at de har tydeligere strukturer og retningslinjer, særlig i forhold til reaksjoner på vold-trusler, regler for avstand-nærhet og systemer for veiledning og debrifing. Det bør også tas grep for å utforske om det finnes en ulik tolkning av barnas behov, hvordan dette kan forstås og arbeides med. Det er viktig at disse institusjonene gir alle ansatte god og jevnlig opplæring i temaet traumepsykologi.

For å gi et best mulig tilbud til de enslige mindreårige asylsøkerne vil det være avgjørende å etablere stabile personalgrupper som kan utvikle kompetanse over tid. Trygge voksne skaper trygge barn.

Kildeliste

Bakker, A., B. & Demerouti, E.(2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

Bean T., Eurelings-Bontekoe, E., Mooijaart, A. & Spinhoven, P. (2006). Factors with Mental Health Service need and Utilization among Unaccompanied Refugee Adolescents. *Administratin and Policy Mental Health & Mental Health Services Research*, 33: s. 342-355.

Beck, C., T. (2011). Secondary Traumatic Stress in Nurses: A Systematic Review. *Archives of Psychiatric Nurrsing*, Vol. 25 – 1. s. 1 – 10.

Berg, B. & Sveaass, N. (2005). *Det hainnle om å leve... Tiltak for å bedre psykisk helse for beboere i asylmottak*. SINTEF rapport; STF50 A05054

Berg, B. & Valenta, M. (2008). *Flukt, eksil og flyktningers sosiale integrasjon*. Flyktningrådet, (www.forskningsradet.no/servlet/).

Bowlby, J. (1988). *En sikker base. Tilknytningsteoriens kliniske anvendelser*. På dansk ved Bjørn Nacke, Danmark: DET lille FORLAG, efter: "A Secure Base". London, Routledge.

Brekke, Sveaass & Vevestad. (2010). *Sårbare asylsøkere i Norge og EU, Identifisering, organisering og håndtering*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.

Bufetat: <http://www.bufetat.no/barnevern/ema/omsorgssentre>

Cerney, M., S. (1995). "Treating the heroic treaters." In C. R. Figley (Ed), *Compassion fatigue* (s. 131-148). New York: Brunner/Mazel.

Conrad, D. & Kellar-Guenther, Y. (2006). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 30, 1071-1080.

Dyregrov, A. (2010). *Barn og traumer, en håndbok for foreldre og hjelpere, 2 utgave*. Bergen; Fagbokforlaget.

Erikson, E., H. (1963). *Childhood and society*. New York: Norton

Figley, C. R. (1995). Compassion fatigue as secondary traumatic stress disorder: An overview. In C. R. Figley (Ed.) *Compassion fatigue* (s. 1-20). New York: Brunner Mazel.

Freidman, R. (2002). The Importance of Helping the Helper. *Trauma and Child Welfare*. Hentet fra http://www.vachss.com/guest_dispatches/friedman.html

Halvorsen, Knut (1991). *Å forske på samfunnet, en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Bedriftsøkonomens Forlag A/S.

Helland, T. (2009). "Hvem skal være der for meg?" *Beretninger om ensomhet blant unge som kom til Norge som enslige mindreårige asylsøkere*. Hovedoppgave ved Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo.

Hogstad, A. H.(2010). *Fantastisk og frustrerende, Om å arbeide i mottak for enslige mindreårige asylsøkere*. Mastergrads arbeide ved Psykologisk Institutt UiO.

Holm, E. (2001). *Empati, Att förstå andra människors känslor*. Stockholm: Natur och Kultur.

Kvaran, I. (1996). *Miljøterapi, Institusjonsarbeid med barn og ungdom*. Kristiansand: Høyskole Forlaget.

Killen, K. (2004). *Sveket, omsorgssvikt er alles ansvar*. Finland: Kommuneforlaget AS

Knardahl, S. (2002). *KROPP OG SJEL Psykologi, biologi og helse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Larsen, E. (2004). *Miljøterapi med barn og unge, organisasjonen som terapeut*. Oslo: Universitetsforlaget

Larsen, E. & Selnes, S. (1983). *Fra avvik til ansvar, en miljøterapeutisk tilnærming til ungdom i institusjon*. Oslo: Tano Aschehoug

Levekårsundersøkelsen 2009 – arbeidsmiljø, *Unge kvinner trakasseres mest i arbeidslivet*. Hentet 19.01.2011 fra <http://www.ssb.no/arbmiljo/main.html>

Linde, S. & Nordlund, I. (2003). *Innføring i PROFESJONELT MILJØARBEID, systematikk, kvalitet og dokumentasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.

Neumayer, S., M, Skresett, A., Borchgrevink, M. C. & Gravråkmo, S. (2006). *Psykososialt arbeid med flyktningbarn. Introduksjon og fagveileder*. Oslo: NKVTS.

NOU-2008, “Med barnet I fokus”, Utredningen`s vedlegg: «Overordnede rettslige normer – hvilke skranker setter menneskerettighetene?» av førsteamanuensis dr. juris Karl Harald Søvig

Oppedal, B., Jensen, L. & Heyerdal, S.(2005). UngKul-rapport nr. 1: *Når hverdagen normaliseres. Psykisk helse og sosiale relasjoner blant flyktinger som kom til Norge uten foreldrene sine*. Oslo: Nasjonalt folkehelseinstitutt.

Oppedal, B., Seglem, K. B. & Jensen, L. (2009). *Avhengig og selvstendig. Enslige mindreårige flyktingers stemmer i tall og tale*. Oslo: Nasjonalt folkehelseinstitutt.

Roness, A. (1995). *Utbrent? Arbeidsstress og psykiske lidelser hos mennesker i utsatte yrker*. Oslo: Universitetsforlaget.

Saakvitne, K., W. & Pearlman, L., A. (1996). *Transforming the pain, A Workbook on Vicarious Traumatization, For helping professionals who work with traumatized clients*. New York: W. W. Norton & Company.

Sealton, M., D. & Figley, C., R. (2003). Secondary Traumatic Stress Effects of Working With Survivors of Criminal Victimization. *Journal of Traumatic Stress*, Vol 16-2. S. 167-174.

Sourander, A. (1998). Behavior problems and traumatic events of unaccompanied refugee minors. *Child Abuse & Neglect*, Vol 22, s 719-727.

Steen, Christensen, J. (2003). *Den paradoksale miljøterapeutiske relation*. I Kornerup (red) Miljøterapi med barn, Utvalgte temaer. Lejre: Forlaget Perikon.

UDI Årsrapport 2009: <http://www.udi.no/Oversiktsider/Boker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Arssrapporter/Arssrapport-2009/>

Van der Veer, G. (1994). *Rådgivning og terapi med flyktninger, Psykologiske problemer hos ofre for krig, tortur og undertrykkelse*. Oslo: Ad Notam Gyldendal

Østtveit, K. (2011). Kvinnegåten, når det gjelder følelsesarbeid, er det fortsatt kvinnen som har det meste av ansvaret. *A-magasinet* 29.04.2011.

6. Vedlegg

6.1.1 Vedlegg 1 Godkjenning fra NSD

6.1.2 Vedlegg 2 Brev til Bufdir

6.1.3 Vedlegg 3 Informasjonsskriv

6.1.4 Vedlegg 4 Spørreskjema



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Nora Sveaass
Psykologisk institutt
Universitetet i Oslo
Postboks 1094 Blindern
0317 OSLO

Vår dato: 14.03.2011

Vår ref: 25831 / 3 / KS

Deres dato:

Deres ref:

TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 21.12.2010. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 10.03.2011. Meldingen gjelder prosjektet:

25831	<i>Regulering av Avstand-Nærhet som miljøterapeutisk dimensjon i arbeidet med enslige mindreårige asylsøkere</i>
Behandlingsansvarlig	Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Nora Sveaass
Student	Tonje Strand

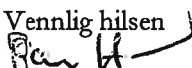
Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Bjørn Henrichsen


Katrine Utaaker Segadal

Kontaktperson: Katrine Utaaker Segadal tlf: 55 58 35 42
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Tonje Strand, Ulvengutua 113, 2720 GRINDVOLL

Til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)

Oslo, 21/01-11

v/den det måtte angjelde

Postboks 8113 Dep,

0032 Oslo

Ang Gjennomføring av undersøkelse på omsorgssentre februar/mars 2011

Mitt navn er Tonje Strand og jeg tar avsluttende semester på profesjonsstudiet i psykologi ved Universitetet i Oslo. Jeg skal i den forbindelse utføre et forskningsarbeid og har valgt å konsentrere meg om hvordan det er å arbeide med de enslige mindreårige asylsøkerne. Jeg ønsker å finne ut av hva personalet kan gi av informasjon om barnas behov, miljøterapeutiske utfordringer og hvor krevende arbeidet er for personalet.

Jeg ber med dette om tillatelse til å gjennomføre en spørreundersøkelse ved noen av deres avdelinger. Det gjelder spørsmål til mellom 100-200 ansatte på omsorgssentrene Gjøvik, Enger, Bærum, Ringerike og Eidsvoll. Se beskrivelsen som er vedlagt.

Håper jeg kan få tillatelse til å samle informasjon fra deres ansatte. For å kunne gjennomføre undersøkelsen sånn den er planlagt nå, trenger jeg et svar *innen 1. februar*.

Mitt telefonnummer er 907 96 887 om det er noe mer dere lurer på.

Email: tonjesoy@student.sv.uio.no

Med Vennlig Hilsen

Tonje Strand

Ulvengutua 113
2720 GRINDVOLL

Korte beskrivelse av Hovedoppgaveprosjekt

Regulering av Avstand-Nærhet som miljøterapeutisk dimensjon i arbeidet med enslige mindreårige asylsøkere

Av student Tonje Strand

Veileder Nora Sveaass, førsteamanuensis UiO

Vår 2011

Innledning:

En viktig dimensjon i alt miljøarbeid er reguleringen av *Avstand-Nærhet*. "Hvor nære skal jeg la barnet knytte seg til meg, hvordan være gode forbilder for regulering av egne grenser, berøring, samvær... o.s.v." En kan tenke seg at reguleringen av avstand-nærhet blir spesielt viktig og utfordrende for de barna som er enslige og kanskje i tillegg har tunge opplevelser/tanker å slite med. Barn trenger forutsigbarhet og omsorg. De enslige mindreårige asylsøkerne (EMA-barna) blir spesielt sårbare på flere måter. De har opplevet å bli revet opp fra sine hjem og sendt ut på en reise, alene, til et fremmed land. Mange har hatt en traumatiserende flukt i tillegg til andre traumer, slik som krigsopplevelser.

Bakgrunn, tema:

Etter noen ekstravakter på et privat omsorgssenter ble jeg interessert i hvor utfordrende det kan være å arbeide med disse "ensomme, kommunikasjonsutfordrende og noen ganger traumatiserte barna". Jeg lurer på om dette er et inntrykk som stemmer med virkeligheten?

Regulering av *Avstand-Nærhet* er en viktig dimensjon i miljøterapien med traumatiserte barn. De enslige mindreårige asylsøkerne(EMA-barna) har behov som kan gjøre miljøterapien spesielt utfordrende for personalet i omsorgssentrene. For eksempel: Grensesetting i forhold til kontakt utenom arbeidstid for barn som ikke har noen andre å kontakte(som ikke har en familie et sted i nærheten og som kanskje ikke har noen familie som lever i det hele tatt). Hvordan oppleves dette for personalet? Opplever personalet noen sekundær traumatisering? Slår barnas hjelpeløshet inn i personalgruppene? Er de redde på jobb, blir de utsatt for trusler? Hvordan takler de media eksponeringen av det de jobber med? At andre alltid har en mening om deres jobb og deres overordnedes politikk? Personalets behov for veiledning, debriefing... og lignende? Hvilke tiltak/metoder brukes i arbeidet? Hva er givende og hva setter de mest pris på i sin arbeidshverdag?

Mange interessante spørsmål altså. Foreløpig ser jeg for meg at reguleringen av avstand-nærhet kan være en hoved overskrift på arbeidet mitt. Mine spørsmål i skjemaet vil alle kretse rundt dette tema. Herunder 2 foreløpige Hovedproblemstillinger:

- Hvilke miljøterapeutiske utfordringer finnes i arbeidet med EMA-barna?
- Hvordan påvirker disse utfordringene personalet?

Metode:

Jeg ønsker å foreta en kvantitativ undersøkelse der de ansatte svarer på et skjema i forbindelse med et sentermøte/fagmøte eller personalmøte. Jeg vil komme og gi en kort info, dele ut undersøkelsen og samle den inn igjen med en gang personalet er ferdige med å svare. Det gis åpning for at personalet som skal rett på vakt etter møtet kan levere inn ferdigutfylt spørreskjema i sekretariatet som jeg kan hente en uke senere.

Jeg tilbyr meg å komme på senere sentermøter for å levere tilbake resultatene fra undersøkelsen. Jeg kommer ikke til å skille informasjonen fra hvert senter fra hverandre, men behandle gruppen under ett.

Jeg vil vurdere etter at spørreskjemaene er samlet inn, om det er behov for å intervju noen informanter mer utdypende og kvalitativt om enkelttemaer.

Tidsplan:

Uke 1, 2, 3, 4 og 5 – utarbeide spørreskjema

Uke 5 – Pilotundersøkelse ved Enger Bo og Omsorgssenter(Søndre Land)

Uke 6 – Gjennomføre undersøkelsen ved Gjøvik Omsorgssenter

Uke 7 – Gjennomføre undersøkelsen ved Eidsvoll og ved Ringerike omsorgssenter

Uke 8 - Gjennomføre undersøkelsen ved Bærum Omsorgssenter

Uke 9, 10, 11 og 12 – Punche og analysere

Uke 13, 14, 15 og 16 – Skrive

Uke 17 - Levere tirsdag 26/04-2011 Kl. 09.00

Forskningsetikk:

Dette er informanter med få plager og uten sykdom, så det er ikke her behov for å søke REK men jeg har søkt NSD- Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste.

Jeg er medeier i Strands Efterfølger Invest som er medeier i Solhaugen Holding som igjen eier Solhaugen Miljøhjem som driver Solhaugen Omsorgssenter der det er drift på en av avdelingene, en avdeling som heter Enger og ligger i Søndre Land. Jeg velger derfor ikke å bruke de ansatte her som informanter, kun i pilotprosjektet. Resultatene fra piloten vil makuleres og kun benyttes til å få et godt nok spørreskjema for den virkelige undersøkelsen.

Informert samtykke, helt frivillig og alle kan trekke seg når som helst ... osv. Jeg gir informasjon om dette i møtet med personalet og skriftlig på spørreskjema.

Oppbevaring av data – nedlåst sted som bare jeg har tilgang til. Dataene anonymiseres ved at under ev. transkribering så endres stedsnavn, navn og andre viktige info. I skjemaene spørres det ikke etter informasjon som gjør at noen kan spores tilbake til arbeidsplass eller andre gjenkjennende tegn.

Fremlegg i sentermøte

Mitt navn er Tonje Strand og jeg tar avsluttende semester på profesjonsstudiet i psykologi ved Universitetet i Oslo. Jeg skal i den forbindelse utføre et forskningsarbeid og har valgt å konsentrere meg om hvordan det er å arbeide med de enslige mindreårige asylsøkerne. Min veileder er Nora Sveaass. Som dere kanskje har hørt om da hun er kjent innen flyktningefeltet. Hun har jo skrevet mange bøker og forsket mye på disse temaene.

Den slags institusjon dere arbeider på er noe nytt. Det har de siste årene blitt forsket en del på hvem de enslige mindreårige asylsøkerne er... hva de har opplevd på flukten, hvor sårbare de er, hvordan går det med dem... o.s.v. Men det er så å si ikke forsket på de som arbeider med disse barna. Det vil jeg gjøre noe med. Jeg ønsker å finne ut hva dere kan gi av informasjon om barnas behov, miljøterapeutiske utfordringer og hvor krevende arbeidet er for dere.

For å finne ut av dette har jeg valgt å lage et spørreskjema, som dere nå får utdelt. Jeg vil vurdere etter at skjemaene er samlet inn, om det er behov for å intervju et par stykker på hvert senter. Det får vi eventuelt komme tilbake til. Jeg vil også tilby meg å komme tilbake til dere på et sentermøte i juni for å levere tilbake resultatene fra undersøkelsen. Jeg kommer også til å produsere et arbeide, nemlig min hovedoppgave som dere vil få tilgang til igjennom en link på data. Om dere ønsker en papirutgave så er det også mulig, da må der gi beskjed før oppgaven går i trykken etter påske.

Dette er anonym undersøkelse i den forståelse at dere ikke skal skrive navn på skjema. Informasjonen dere gir vil behandles konfedensielt og ikke bli overlevert til deres leder. Jeg vil ikke sammenlikne avdelinger eller sentre med navn. Når du har fylt ut skjema så legger du det i konvolutten og limer igjen den – (og legger på et avtalt sted) , jeg kommer for å hente konvoluttene i neste uke. Skjemaene jeg samler inn kommer jeg til å oppbevare på et nedlåst sted bare jeg har tilgang til og de vil bli makulert når oppgaven min er ferdigskrevet. Jeg har merket skjemaet med noen tall, dette er for å vite hvor mange skjema jeg har utlevert på hvert sted. For at forskning skal bli bra nok trengs en god svarprosent. Jeg må derfor vite om dere som har fått utlevert skjema svarer. Jeg vil jo ikke vite hvem på denne avdelingen som har svart, men kun vite at det for eksempel er to stykker som ikke har svart. Jo nærmere jeg kommer 100% jo bedre. Det er jo helt frivillig å delta, og du kan svare blankt om du vil. Men jeg håper at så mange som mulig klarer å delta.

Når dere skal krysse av... så er det det samme for meg om dere setter ring eller krysser av eller hva... bare jeg forstår hva dere mener. Oppdager dere at dere har svart feil, -.- skrible over og skriv det riktige... Spør dere "forstår Tonje hva jeg mener nå?" .. ev. kan du skrive det du mente i margin.

Er det noen spørsmål

PÅ forhånd takk for innsatsen!!!!

En kartlegging av arbeidsmiljø, miljøterapeutiske utfordringer og ressurser hos personalet ved Omsorgssentre i Norge

Jeg ønsker å finne ut av hva de som jobber med de enslige mindreårige asylsøkerne kan gi av informasjon om barnas behov, miljøterapeutiske utfordringer og hvor krevende arbeidet er for personalet.

Takk for at du svarer på dette spørreskjemaet!

Det er meningen at du skal svare det som først faller deg inn, ikke tenk for mye. Det tar mellom 20 og 30 minutter.

Første halvdel av skjema handler om arbeidsmiljø og siste delen om miljøterapeutiske ressurser og utfordringer.

På slutten av spørreskjemaet vil du ha muligheten til å påføre dine egne tanker om skjemaet og om ev. tema som du mener er for lite belyst eller burde vært med.

Lykke til!

Demografiske opplysninger

1. Kjønn

- Kvinne
- Mann

2. Fødselsår:

3. Sivilstand (sett bare ett kryss):

- 1. Ugift
- 2. Gift
- 3. Samboende
- 4. Partnerskap
- 5. Enke/enkemann
- 6. Skilt
- 7. Separert

4. Utdanning:

- 1. Grunnskole
- 2. Videregående skole/gymnas
- 3. Fagbrev/fagutdanning
- 4. Høgskole/universitet inntil 3 år
- 5. Høgskole/universitet over 3 år
- 6. Påbegynt/ikke fullført utdanning
- 7. Annet: _____

5. Hvor lenge har du arbeidet på omsorgssenter?:

- Under 6 måneder
- Fra 6 mdr til 1 år
- Fra 1 år til 2 år
- Over 2 år

6. Tidligere arbeid(kan krysse av for flere):

- 1. Ledelse og Administrasjon
- 2. Barnevernet
- 3. Psykiatrien
- 4. Sykepleie og annen pleie
- 5. Skole og undervisning
- 6. Jordbruk
- 7. Industri, bygg og anlegg
- 8. Salg og markedsføring
- 9. Annet _____

7. Er du selv immigrant?

- NEI 1 generasjon 2 generasjon I tilfelle hvilket opprinnelses? _____

8. Har du selv opplevet å være på flukt?

- Ja Nei

9. Hvis Ja, mener du dette er en fordel for deg i din jobb på omsorgssentret

- Ja Nei

Ev.

kommentar: _____

10. Har du lederansvar i din stilling, slik at andre mennesker arbeider under din ledelse eller at din stilling på annen måte er en overordnet stilling?

NEI

JA

- Arbeidsledelsen
- Mellomledelsen
- Toppledelsen
- Prosjektleder
- Annet

11. . Hvor stor del av tiden i arbeidet ditt har du kontakt ansikt til ansikt eller over telefon med klienter, kunder eller barna/ungdomen? Er det....

- Nesten hele tiden
- Ca ¾ deler av tiden
- Ca halvparten av tiden
- Ca ¼ av tiden
- Svært liten del av tiden

Psykososialt arbeidsmiljø:

Sett ring rundt det tallet som passer best for deg:

12. Får du informasjon om viktige beslutninger, endringer og fremtidsplaner i god tid? Vil du si....	Meget sjelden eller aldri	1 2 3 4 5 6 7	Meget ofte eller alltid
13. Hender det at du må utføre oppgaver du ikke synes du har fått god nok opplæring i?	Meget sjelden eller aldri	1 2 3 4 5 6 7	Meget ofte eller alltid
14. Hvor ofte er det uklart hva som forventes av deg i jobben din?	Meget sjelden eller aldri	1 2 3 4 5 6 7	Meget ofte eller alltid
15. Hvor ofte må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes? Er det	Meget sjelden eller aldri	1 2 3 4 5 6 7	Meget ofte eller alltid
16. Hvor ofte får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem? Er det...	Meget sjelden eller aldri	1 2 3 4 5 6 7	Meget ofte eller alltid
17. Hvor ofte mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer? Er det...	Meget sjelden eller aldri	1 2 3 4 5 6 7	Meget ofte eller alltid
18. Hvor ofte opplever du avbrytelser som forstyrrer deg i arbeidet ditt?	Meget sjelden eller aldri	1 2 3 4 5 6 7	Meget ofte eller alltid
19. Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo? Er det...	Meget sjelden eller aldri	1 2 3 4 5 6 7	Meget ofte eller alltid

20. Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe lunsjen, må jobbe ut over din vanlige arbeidstid eller ta med arbeid hjem? Hender det...

- Daglig
- et par ganger i uka
- en dag i uka
- et par ganger i måneden
- Sjeldnere eller ikke i det hele tatt

21. Kan du selv bestemme når du vil ta pauser fra arbeidet: f.eks for å strekke på beina eller puste ut på annen måte?	I svært høy grad	1 2 3 4 5 6 7	Ikke i det hele tatt
22. I hvilken grad må du i arbeidet skjule negative følelser som for eksempel sinne, irritasjon, oppgitthet eller liknende overfor kunder, klienter eller andre?	I svært høy grad	1 2 3 4 5 6 7	Ikke i det hele tatt
23. I hvilken grad har du tid nok til å utføre jobben din på en sikker måte? Vil du si...	I svært høy grad	1 2 3 4 5 6 7	Ikke i det hele tatt
24. I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid? Vil du si...	I svært høy grad	1 2 3 4 5 6 7	Ikke i det hele tatt
25. I hvilken grad må du i arbeidet forholde deg til sterke følelser som for eksempel sorg, sinne, fortvilelse, oppgitthet eller liknende hos kunder, klienter, barna eller ungdommene?	I svært høy grad	1 2 3 4 5 6 7	Ikke i det hele tatt
26. Får du støtte og hjelp fra dine medarbeidere når du trenger det?	I svært høy grad	1 2 3 4 5 6 7	Ikke i det hele tatt
27. Opplever du eller har du opplevet mobbing på din arbeidsplass?	I svært høy grad	1 2 3 4 5 6 7	Ikke i det hele tatt

28. Hvor ofte hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv? Er det...

- Meget sjelden eller aldri
- Nokså sjelden
- Av og til
- Nokså ofte
- Meget ofte eller alltid

29. Hender det at du tenker på jobben når du er hjemme?

- Meget sjelden eller aldri
- Nokså sjelden
- Av og til
- Nokså ofte
- Meget ofte eller alltid

30. Hvor ofte blir du oppringt eller kontaktet av noen fra arbeidsplassen din utenom din arbeidstid, med henvendelser eller forespørsler knyttet til arbeidet ditt? Vil du si...

- Hver dag
- Et par ganger i uken
- En dag pr uke
- Et par ganger i måneden
- Sjelden eller aldri

Lurt å lese de fire neste spørsmålene før du begynner å svare på dem:

31. Har du i løpet av de siste tolv månedene blitt utsatt for vold på arbeidsplassen som førte til synlige merker eller kroppsskader?

JA NEI Hvis JA – hvor mange ganger _____

32. Har du i løpet av de siste tolv månedene blitt utsatt for vold på arbeidsplassen som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader?

JA NEI Hvis JA – hvor mange ganger _____

33. Har du i løpet av de siste tolv månedene blitt utsatt for .. trussel på arbeidsplassen som var så alvorlig at du ble redd?

JA NEI Hvis JA – hvor mange ganger _____

34. Har du i løpet av de siste tolv månedene blitt utsatt for .. trussel på arbeidsplassen som gjorde at du ble usikker eller utrygg?

JA NEI

Hvis JA – hvor ofte siste tolv måneder, Kryss av under:

- Daglig
- et par ganger i uka
- en gang pr uke
- et par ganger i måneden
- Sjeldnere

35. Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass fra medarbeidere? Vil du si...	Ja, en eller flere ganger i uka	Ja, en eller flere ganger i måneden	Nei
36. Hender det at du blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer eller lignende på din arbeidsplass fra barna/ungdommene? Vil du si...	Ja, en eller flere ganger i uka	Ja, en eller flere ganger i måneden	Nei
37. Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av arbeidskamerater? Vil du si...	Ja, en eller flere ganger i uka	Ja, en eller flere ganger i måneden	Nei
38. Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av overordnede? Vil du si...	Ja, en eller flere ganger i uka	Ja, en eller flere ganger i måneden	Nei
39. Hender det at du selv blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting av barna/ungdommene? Vil du si...	Ja, en eller flere ganger i uka	Ja, en eller flere ganger i måneden	Nei

SYKEFRAVÆR:

40. Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager?	JA	NEI
41. Hvis JA – hvor mange sykefraværs perioder? (Hvis du f.eks. har vært sammenhengende 50 % sykmeldt siste 12 måneder så er det kun en sykemeldingsperiode)		
42. Hvor mange av de nevnte sykefraværsperiodene skyldes helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?		
43. Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt sykefravær med egenmelding?	JA	NEI
44. Hvor mange ganger/perioder med egenmeldt fravær har du hatt siste 12 måneder?		
45. Hvor mange av de nevnte gangene/periodene av egenmeldt fravær skyldtes helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?		

46. Hvor mange ganger i løpet av siste 12 månedene har det hendt at du har gått på jobb selv om du var så syk at du egentlig burde ha holdt deg hjemme?

- Fire ganger eller mer
- To til tre ganger
- En gang
- Aldri
- HAR IKKE VÆRT SYK SISTE 12 MND

Miljøterapeutiske utfordringer og Ressurser:

47. Hva opplever du er barnas hovedproblem?

48. Nevn noen av de viktigste aktiviteter som benyttes i miljøarbeidet?

49. I følge din vurdering vil du si at barna lider av noen av følgende symptomer/problem og hvor vanlig er det? (Sett kun en ring/kryss pr linje/symptom)

SPØRSMÅL	Gjelder alle			Gjelder ca. 50 %			Gjelder ingen	
	1	2	3	4	5	6	7	
50. Ensomhet	1	2	3	4	5	6	7	
51. Angst og redsel for situasjoner eller steder	1	2	3	4	5	6	7	
52. Angst og redsel som fører til mye motstand og trusler	1	2	3	4	5	6	7	
53. Kjedsomhet/passivitet	1	2	3	4	5	6	7	
54. Oppgitthet og følelse av maktesløshet	1	2	3	4	5	6	7	
55. Stumhet og kontaktløshet	1	2	3	4	5	6	7	
56. Sorg og savn	1	2	3	4	5	6	7	
57. Konsentrasjonsproblemer	1	2	3	4	5	6	7	
58. Sinne	1	2	3	4	5	6	7	
59. Atferdsproblemer	1	2	3	4	5	6	7	
60. "flashbacks" eller mareritt	1	2	3	4	5	6	7	
61. Økt spenningsnivå	1	2	3	4	5	6	7	
62. Søvnproblemer	1	2	3	4	5	6	7	
63. Spiseproblemer	1	2	3	4	5	6	7	
64. Inkontinens (tisser på seg)	1	2	3	4	5	6	7	
65. Slutter å ta til seg mat og drikke	1	2	3	4	5	6	7	

66. Annet du ville ha tilføyet:

67. Hvor mange av barna mener du har behov for tiltak eller behandling utover det dere kan tilby på omsorgssentret?

- Ingen
 Nesten ingen
 ca 25%
 Ca 50%
 Ca 75%
 Nesten alle
 Alle

68. Les utsagnene nedenfor – hvilke synes du passer best for deg (du kan bare velge den ene)?

- Det er viktig at barna får snakke om de vonde tingene de har opplevet, slik at de kan komme seg videre i livet.
- Det er viktig for barna å ikke snakke for mye om det som har hendt tidligere, de må komme seg videre i livet.

69. Av de to utsagnene nedenfor – hvilke passer best for deg(velg kun en)?

- Barna/ungdommene skal snart videre og derfor er det best at de ikke knytter seg til personalet her på sentret, da slipper de ennå en vond avvisning oppå alle de andre vanskelighetene.
- Disse barna/ungdommene har spesielt behov for nærhet og varme, det er viktig å gi dem mest mulig slik at de kommer seg igjennom vanskelighetene.

Finnes det regler/rutiner eller kutyme på din arbeidsplass når det gjelder følgende ting:

Spørsmål:	JA	Ikke konkret, men som uskreven regel	NEI	Vet ikke
70. Regler for om det er greit å gi ungdommen/barna en klem?				
71. Regler for om det er greit å la de hilse på din egen familie og dine venner, ta de med på dine vanlige aktiviteter?				
72. Om det er greit å ta med barna/ungdommen hjem til deg selv?				
73. Om hvilken type fysisk kontakt det er lov å ha med barna/ungdommen?				
74. Regler for om er lov å overnatte på samme rom som barna/ungdommen?				
75. Om en kan ha kontakt med barna/ungdommen etter arbeidstid?				
76. For hva slags kontakt en kan ha med tidligere beboere?				
77. Finnes det retningslinjer for om en kan være facebook-venn med barna/ungdommen eller de som tidligere har bodd på sentret?				

78. Har du opplevet at noen av barna/ungdommene har vist tydelige tegn på PTSD(Post Traumatisk Stress Forstyrrelse)

JA NEI VET IKKE

79. Hvis JA, hvordan forholder dere dere til disse barna?

80. Hvis du mener det er behov for å henvise et av barna/ungdommene til behandling hva gjør du da?

81. Hvem henviser? _____

82. Snakker du med barna/ungdommen om hjemlandet, ev. hjemreise og retur dit?

- JA, stadig
- Av og til
- NEI, jeg har ikke fokus på det.
- NEI, barna har ikke interesse av det.

Ev. kommentar: _____

83. Hva vil du si er det viktigste du bidrar med for barnas/ungdommens del når du er på jobb?

84. Hva hindrer eventuelt at barna/ungdommen får en god nok omsorg?

85. Er det barn/ungdom som mottar psykiatrisk vurdering eller behandling der du jobber?	JA	NEI	VET IKKE
86. Har du faglige utviklingsmuligheter i jobben din?	JA	NEI	VET IKKE
87. Er du kjent med prosedyrene dere bruker i det miljøterapeutiske arbeidet?	JA	NEI	VET IKKE
88. Vet du hvor prosedyrene blir oppbevart?	JA	NEI	VET IKKE
89. Har du fått undervisning med tema traumer og traumatisk stress?	JA	NEI	VET IKKE
90. Har arbeidsplassen et system for debrifing?	JA	NEI	VET IKKE
91. Har dere egne beredskapsplaner ved alvorlig skade eller trussel?	JA	NEI	VET IKKE
92. Har arbeidsplassen et system for gruppesamtaler? Der en kan snakke om utfordringer i hverdagen og faglige spørsmål?	JA	NEI	VET IKKE

93. Benytter dere det psykologiske teamet?

- Ja, til veiledning Kun til terapi for barna Både veiledning og terapi Vet ikke

94. Mottar du personlig veiledning i dag?

- Ukentlig
- Et par ganger i måneden
- Annen hver måned
- Noen ganger i året
- Nei, aldri mottatt individuell veiledning i denne jobben

95. Mottar du gruppeveiledning?

- Ukentlig
- Et par ganger i måneden
- Annen hver måned
- Noen ganger i året
- Nei, jeg har aldri mottatt gruppeveiledning i denne jobben

96. Hva er ditt behov for veiledning...?

- Ønsker mer tilbud Bra sånn det er Mindre enn i dag

97. Føler du at du må forsvare din arbeidsplass offentlig?... At det alltid er noen som mener noe om flyktningpolitikken?

- Nei, det føler jeg ikke
 Nei, det er heller sjelden jeg føler det
 Ja, og det liker jeg godt
 Ja, men det bryr jeg meg ikke om
 Ja, det kan være slitsomt noen ganger
 Ja, det er til stadig irritasjon for meg

Ev.Kommentar: _____

98. Har du opplevet noen jobbrelevante stressreaksjoner utenom arbeidstid (kan krysse av for flere) for eks:

- Konsentrasjonsproblemer**
- Sinne**
- Vonde tanker og følelser**
- Søvnproblemer**
- Maktesløshet og oppgitthet**
- Angst og redsel**
- Annet** _____
- Nei, jeg har ikke opplevd noen jobbrelevante stressreaksjoner**

Hvilket inntrykk har du av Norge`s samlede tilbud til de enslige mindreårige asylsøkerne under 15 år:

Spørsmål	Godt		Middels			Dårlig	
99. Hvordan vurderer du det samlede psykiatriske tilbudet til barna/ungdommen?	1	2	3	4	5	6	7
100. Kvaliteten på aktivitetstilbudet?	1	2	3	4	5	6	7

Ditt inntrykk av Norges samlede tilbud:	Godt		Middels			Dårlig	
101. Det psykososiale miljøet for barna?	1	2	3	4	5	6	7
102. Norskopplæringen spesielt?	1	2	3	4	5	6	7
103. Skoletilbudet generelt?	1	2	3	4	5	6	7
104. Mulighetene for å få tak i tolk ved behov?	1	2	3	4	5	6	7
105. De økonomiske rammene?	1	2	3	4	5	6	7
106. UDI's målsetting om å "sikre omsorg samt strukturere og målrette tiltak som kan bidra til å gi den enkelte en trygg og meningsfylt hverdag under oppholdet"?	1	2	3	4	5	6	7
Hvordan vurderer du:	Veldig		Middels			Overhodet ikke	
107. Det arbeidet du gjør på Omsorgssentret – føler du at det er viktig?	1	2	3	4	5	6	7
108. Er arbeidet på sentret givende og meningsfylt for deg?	1	2	3	4	5	6	7
109. Vil du si at dere er en stabil gruppe med ansatte? (altså at det ikke er mye utskifting av personalet)	1	2	3	4	5	6	7
110. I hvilken grad er du stolt av arbeidsplassen din?	1	2	3	4	5	6	7

Er det noen temaer du vil utdype ytterligere eller noen viktige tema du synes er glemt:

Tusen takk for hjelpen