

Konsekvensen av å hjelpe

Utbrenthet i barnevernet: En kvantitativ studie av norske forhold

Siv Andreassen og Sille Marie Vangbæk



Masteroppgave ved Psykologisk Institutt

UNIVERSITETET I OSLO

Mai 2014

Forord

Vi vil først og fremst takke vår hovedveileder, postdoktor Gunn Astrid Baugerud ved enheten for kognitiv utviklingspsykologi (EKUP). Hun har gitt oss muligheten til både å jobbe med og skrive oppgave på et samfunnsnyttig, spennende og unikt prosjekt. Vi har fått ta del i hele forskningsprosessen: alt fra rekruttering og datainnsamling, til intervensjonsutvikling og analyser. Dette gav oss mulighet til å komme tettere innpå målgruppen i studien, noe som har styrket engasjementet hos oss. I tillegg har hun gitt oss gode råd på veien mot innlevering, og hun har alltid vært tilgjengelig når vi har hatt behov for hjelp. Vi ønsker også å gi en stor takk til vår biveileder, stipendiat ved UiO Silje Bårdstu, som har stilt opp til tross for fødselspermisjon. Vi har satt stor pris på hennes interesse for psykologifaget, noe som har resultert i grundige og konstruktive tilbakemeldinger.

En stor takk går også til familie, venner og våre kjære samboere, Alexander og Anders. De har holdt ut med oss når det har vært tungt, samt gitt oss god støtte og motivasjon til å gjennomføre en utfordrende, men også lærerik prosess. I tillegg har vi fått god støtte av våre herlige medstudenter som har lettet arbeidet gjennom latter, glede og oppmuntrende samtaler. Til slutt vil vi gjerne takke hverandre for et fantastisk samarbeid. Vi er utrolig glade for at vi har hatt hverandre som sparringspartnere, vi har utfyllt hverandre godt og holdt hverandre oppe når ting har vært tøft. Dette gjør at vi kommer til å se tilbake på det siste året som en fin avslutning på fem år med studier.

Sammendrag

Den foreliggende studien er en del av det pågående prosjektet “Stress og psykososiale belastninger: en intervensjonsstudie blant ansatte i barnevernstjenesten”, og det benyttede datamaterialet stammer fra pre-testen i dette prosjektet. Formålet med studien var å undersøke om norske barnevernsarbeidere rapporterte symptomer på utbrenthet og hvilke faktorer som var sentrale i forbindelse med utbrenthet hos denne gruppen. Resultatene viste at utvalget hadde en gjennomsnittlig moderat skåre på utbrenthet. Med utgangspunkt i Job Demands-Resources modellen (JD-R) ble det funnet at tilstedeværelse av arbeidskrav og mangel på arbeidsressurser predikerte utbrenthet. Den foreslåtte interaksjonseffekten mellom disse kravene og ressursene var ikke signifikant. Videre ble det undersøkt om det var en forskjell i gjennomsnittsskårer på utbrenthet mellom ulike aldersgrupper. Resultatet viste at det var den mellomste aldersgruppen (31 – 50 år) som hadde den høyeste skåren. Forebyggende tiltak og fremtidig forskning er foreslått på bakgrunn av studiens resultater.

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	1
Teoretisk bakgrunn.....	2
Barnevernsarbeid – et belastende yrke	2
Konseptualisering av utbrenthet	4
Utbrenthet i barnevernet	6
Konsekvenser av utbrenthet.....	7
Job Demands – Resources modellen: krav og ressurser i arbeidsmiljøet.....	9
Alder og utbrenthet	15
Formulering av hypoteser	15
Metode.....	18
Prosedyre og materiale	18
Deltagere.....	19
Målinger.....	19
Statistikk	21
Resultater.....	22
Korrelasjon mellom målingene	22
Utbredelse av utbrenthet blant norske barnevernsarbeidere	22
Testing av forholdet mellom arbeidskrav og utbrenthet.....	23
Testing av forholdet mellom arbeidsressurser og utbrenthet.....	24
Testing av interaksjonseffekt mellom arbeidskrav og arbeidsressurser	25
Testing av utbrenthet i ulike aldersgrupper	25
Diskusjon.....	27
Rapporterer norske barnevernsarbeidere symptomer på utbrenthet?	27
Kan arbeidskrav predikere utbrenthet?	28
Kan arbeidsressurser predikere utbrenthet?.....	30
Er det en interaksjonseffekt mellom arbeidskrav og arbeidsressurser?	32
Har alder noen betydning for nivå av utbrenthet?	33
Begrensninger ved studien.....	35
Konkluderende bemerkninger	37
Litteraturliste	39
Appendix A	47
Appendix B	48

Innledning

Barnevernet er en instans med en av samfunnets viktigste oppgaver: å ivareta barn som er utsatt for omsorgssvikt. Dette innebærer “å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, samt at barn og unge får trygge oppvekstvilkår” (Barnevernloven [BVL], 1992). Således besitter man som barnevernsarbeider et tungtveiende ansvar fordi avgjørelser som blir tatt kan ha store implikasjoner både for involverte barn og foreldre. Ved siden av et stort ansvar, er det flere karakteristikk ved yrket som kan gjøre barnevernsarbeid til en krevende jobb. Blant annet opplever ansatte ofte et stort antall saker pr. saksbehandler, korte behandlingsfrister og mye papirarbeid. Samtidig innebærer jobben krisearbeid og emosjonelt belastende situasjoner. Man må eksempelvis kunne håndtere sterke emosjonelle tema som seksuelt misbruk, alkoholisme, mishandling og vanskjøtsel, der forsvarsløse barn er involvert i situasjonen (Cresswell & Firth-Cozens, 1999; Wooten, Kim & Fakunmoju, 2011).

Med så krevende arbeidsoppgaver er det kanskje ikke overaskende at flere studier indikerer helserelaterte problemer hos barnevernsarbeidere, deriblant utbrenthet (Anderson, 2000; Kim, 2011; Boyas, Wind & Kang, 2012). Utbrenthet kan defineres som en forlenget respons på kronisk emosjonelt og mellommenneskelig stress i arbeidet, og kan i tillegg til å ha konsekvenser for det rammede individets helse og velvære, skape utfordringer for barnevernsinstansen med tanke på effektivitet og kvalitet i arbeidet (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Samtidig kan utbrenthet blant ansatte ha negative implikasjoner for sårbare familier som er i kontakt med instansen.

Hittil har norske studier av barnevernet hatt hovedfokus på barnevernsbarna, og mindre oppmerksomhet har blitt viet til barnevernsarbeiderne (se f.eks. Baugerud & Melinder, 2012). Så vidt forfatterne vet, finnes det per dags dato ikke noe studie som har undersøkt norske barnevernsarbeideres arbeidssituasjon. Et av formålene med denne studien er derfor å undersøke om det er tendenser til utbrenthet blant norske barnevernsarbeidere. Ettersom utbrenthet først og fremst er et arbeidsrelatert fenomen, er det i tillegg relevant å undersøke hvilke faktorer i arbeidssituasjonen til barnevernsarbeiderne som kan henge sammen med utbrenthet. Fra et helsepsykologisk perspektiv kan studien slik bidra med kunnskap om hvor det kan være behov for å sette inn forebyggende tiltak. Det er derfor rettet oppmerksomhet mot arbeidsrelaterte faktorer som det er mulig å påvirke i større grad. Forskning har blant annet funnet at arbeidsmengde (Lizano & Mor Barak, 2012; Schaufeli, 1999), jobb-familielivkonflikt (Lizano & Mor Barak, 2012) og manglende sosial støtte (Lambert, Altheimer & Hogan, 2010) kan være risikofaktorer i utviklingen av utbrenthet. Disse

faktorene kan knyttes til arbeidskrav og arbeidsressurser i Job Demands-Resources modellen som forklarer utbrenthet ut ifra karakteristikk ved arbeidsmiljøet (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). I tillegg er alder en faktor som gjennomgående har blitt assosiert med utbrenthet i barnevernet (Boyas et al., 2012), og av den grunn vil betydningen av alder også undersøkes i denne studien.

Da utbrenthet i barnevernet er et lite utforsket område i Norge, vil internasjonale studier utgjøre den empiriske bakgrunnen i denne studien. Det bør likevel påpekes at det kan være strukturelle og organisatoriske forskjeller mellom norsk og utenlandsk barnevern, noe som gjør at man ikke kan anta at forskningsresultatene gjelder for den norske populasjonen. Internasjonal forskning vil likevel benyttes som en pekepinn på hva som kan være sentralt i det norske barnevern, støttet av det man allerede vet om norske forhold. I påfølgende del vil det gis en kort innføring i generell helseproblematikk og situasjonen i barnevernet, etterfulgt av en redegjøring av begrepet utbrenthet og dets relasjon til yrket. Deretter vil JD-R modellen gjøres rede for før studiens hypoteser presenteres.

Teoretisk bakgrunn

Barnevernsarbeid – et belastende yrke

Arbeid med mennesker innen helse- og omsorgsykker anses som krevende (Maslach, 2003). I slike yrker gir man mye av seg selv til andre, man kommer tett innpå dem man skal hjelpe, og man stilles ofte ovenfor store arbeidsmengder og komplekse arbeidsoppgaver (Maslach, 2003). Det finnes indikasjoner på at barnevernsarbeidere kan være en særlig belastet undergruppe av helse- og omsorgsarbeidere (Tham & Meagher, 2009). I en studie av Tham & Meagher (2009) ble det blant annet funnet at svenske barnevernsarbeidere rapporterte om større arbeidsbelastning og rollekonflikt enn andre svenske helse- og sosialarbeidere. Samtidig finner flere internasjonale studier tegn på høyt arbeidsrelatert stress og helseplager i denne yrkesgruppen (Anderson, 2000; Boyas et al., 2012; Lizano & Mor Barak, 2012). Det kan tenkes at disse funnene relaterer seg til klientgruppen barnevernsarbeidere jobber med, nemlig omsorgsviktede barn i krise. Forskning har vist at ansatte i helse- og omsorgsykker kan bli påvirket av de traumatiske opplevelsene klientene deres utsettes for (Arvay, 2001; Bride, 2007), men det fins indikasjoner på at dette kan være spesielt belastende når klientene er barn (Dyregrov & Mitchell, 1992; Horwitz, 1998). Å jobbe med traumatiserte barn er blant annet antatt å skape sterke emosjonelle reaksjoner og intensivere stress (Dyregrov & Mitchell, 1992). Det ser ut til at motivasjonen for å hjelpe styrkes når man jobber med barn som ofre, da disse er uskyldige og uten mulighet til å

beskytte seg selv (Dyregrov & Mitchell, 1992). Dette frambringer en intens form for personlig involvering i situasjonen, noe som kan forårsake at arbeidstakeren setter til side sine egne behov og kan risikere å bli utslitt (Dyregrov & Mitchell, 1992).

Selv om det ikke er gjort undersøkelser på ansatte i norsk barnevern, er det likevel flere forhold som antyder belastninger i yrket. Blant annet er det et økende behov for barnevernets tjenester. I 2012 mottok barnevernet 49 300 bekymringsmeldinger, noe som tilsvarer en økning på 30 % fra 2008 (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet [Bufdir], 2013). Det ble startet undersøkelser i 80 % av disse meldingene (Bufdir, 2013), noe som innebærer en grundig utredning av barnets situasjon og vurderinger av relevante tiltak (BVL, 1992). Totalt mottok 53 200 barn (0-22 år) i Norge hjelpetiltak eller omsorgstiltak fra barnevernet i 2012 (Statistisk sentralbyrå [SSB], 2013a). Dette tallet omfatter både nye og pågående tiltak og tilsvarer en økning på 20 % fra 2008 (SSB, 2013a). Samtidig må ansatte forholde seg til en rekke lovpålagte regler og tidsfrister i saksbehandlingen (BVL, 1992). Dersom disse ikke overholdes, blir det aktuelle barnevernskontoret bøtelagt (BVL, 1992). Eksempelvis er barnevernet pålagt å undersøke innkommende bekymringsmeldinger innen en uke (BVL, 1992). Dersom det foreligger forhold som er alvorlige nok og som kan gi grunnlag for tiltak, skal undersøkelse av forholdet være gjennomført innen 3 måneder (BVL, 1992). Disse korte behandlingsfristene i tillegg til det økte behovet for barnevernets tjenester, kan tenkes å bidra til et høyt arbeidspress på norske barnevernsarbeidere. Antagelsen om at barnevernet opplever stort arbeidspress underbygges av Arbeidstilsynets (2013) rapport om forebygging av psykiske belastninger i arbeidet, der norske barnevernsarbeidere uttrykker høy arbeidsbelastning i forbindelse med tidspress. Dette til tross for at nye årsverk er innført for å møte økningen i arbeidsmengden hos yrkesgruppen (Arbeidstilsynet, 2013). I tillegg rapporterer norske barnevernsarbeidere høyt nivå av emosjonelle belastninger, angst og depresjon (Statens arbeidsmiljøinstitutt [STAMI], 2011), noe som kan henge sammen med at yrkesgruppen gir uttrykk for at de opplever krevende arbeidssituasjoner som innebærer emosjonelt arbeid og stress (Arbeidstilsynet, 2013). Videre er det også slik at barnevernsarbeidere er blant de arbeidsgruppene i landet som rapporterer om flest tilfeller av vold og trusler i sitt arbeid (STAMI, 2011). Yrkesgruppen rapporterer i tillegg om høyere sykefravær og hyppigere bruk av egenmelding enn noen andre yrkesgrupper i Norge (STAMI, 2011). Disse forholdene underbygger antagelsen om at hverdagen til barnevernsarbeiderne er særdeles krevende, noe som kan føre til helseplager slik som utbrenthet.

Konseptualisering av utbrenthet

Begrepet utbrenthet ble først tatt i bruk i USA på 1970-tallet og har de siste 40 årene utviklet seg fra å være oppfattet som et mindre vitenskapelig, pop-psykologisk begrep til å være et internasjonalt anerkjent begrep med forankring i både kvalitativ og kvantitativ forskning (Maslach, 2003; Maslach et al., 2001). Utbrenthet ble konseptualisert gjennom en bottom-up tilnærming (Maslach et al., 2001). Det vil si at begrepet ikke ble nedvunnet fra en teori, men at det oppstod gjennom å undersøke menneskers erfaringer på arbeidsplassen. Som en konsekvens av dette har det tidvis vært uenigheter om hva utbrenthet innebærer. Dette har ført til at begrepet ikke har hatt noen standard definisjon og at det har blitt brukt forskjellig av ulike aktører (Maslach et al., 2001). En av de mest brukte definisjonene betegner utbrenthet som en forlenget respons på kronisk emosjonelt og mellommenneskelig stress på arbeidsplassen, bestående av dimensjonene utmattelse, kynisme og ineffektivitet (Maslach et al., 2001). I følge definisjonen er altså utbrenthet en form for negativ helsetilstand som ikke oppstår av enkelthendelser, men som utvikler seg gradvis over lenger tid (Figley, 1995).

Det bør påpekes at i motsetning til for eksempel depresjon er ikke utbrenthet kategorisert som en psykisk lidelse og står dermed ikke oppgitt i det psykologiske klassifiseringsverktøyet DSM-IV (American Psychiatric Association, 1994). Til gjengjeld er utbrenthet ført opp i ICD-10 (Helsedirektoratet, 2014), en internasjonal klassifisering av sykkelighet i befolkningen. Her er utbrenthet oppført under problemer med å håndtere tilværelsen, som en tilstand av almen utmattelse (Helsedirektoratet, 2014: Z73.0). Til tross for at utbrenthet ikke har status som psykisk lidelse, er det altså anerkjent som et problem og en årsak til sykdom i befolkningen.

En respons på kronisk stress. Da utbrenthet er en respons på emosjonelle og mellommenneskelige stressende hendelser, forstås det som et stressrelatert helseproblem. I følge Baum (1990) konseptualiseres stress som negative emosjonelle opplevelser som etterfølges av fysiologiske, biokjemiske eller atferdsmessige endringer. Disse endringene skal hjelpe individet å tilpasse seg situasjonen, enten ved å manipulere situasjonen for å endre den stressende hendelsen, eller ved å tilpasse seg effektene av denne (Baum, 1990). Relatert til arbeidsplassen kan stress altså oppstå når ansatte ikke klarer å tilpasse seg kravene på jobben (Schaufeli & Buunk, 2003). I den forbindelse oppstår ikke utbrenthet av én enkelt stressende hendelse, men det er et resultat av langvarige forsøk hos ansatte på å tilpasse seg stressende hendelser eller effekten av disse hendelsene (Schaufeli, 1999). Stress har med andre ord en opphopende effekt på individet som kan føre til utbrenthet (Maslach & Leiter, 2005).

Forskning viser at det er den langvarige opplevelsen av stress som generelt har størst innvirkning på menneskers helse (Dougall & Baum, 2012). Teorien om allostatic load forklarer hvordan langvarige stressende hendelser tapper ansatte for energi som videre kan ha negative helsekonsekvenser (McEwen & Stellar, 1993). Dette starter med at mennesket opplever krav fra omgivelsene, som videre fører til at kroppen regulerer nevrofysiologiske responser for at man skal kunne tilpasse seg og gjøre noe med stressende situasjoner (McEwen, 1998). Regulering av disse prosessene krever energi, og aktivering over lenger tid kan føre til at kroppen ikke får mulighet til å innhente seg (McEwen, 2004). Det er denne langvarige reaksjonen på stress som kan ha negative konsekvenser for både fysisk og psykisk helse (McEwen, 2004). Samtidig antas det at tilstedeværelsen av flere krav i tillegg til langvarig stress har enda større konsekvenser for menneskers helse enn langvarig stress alene (McEwen, 2004). Kronisk stress, spesielt hvis ansatte opplever flere krav på en gang, kan derfor tappe de ansatte for energi som videre kan ha negative helsekonsekvenser og føre til utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007; Lizano og Mor Barak, 2012).

Kjernerdimensjoner. Til tross for uenighet om definisjonen av utbrenthet, ser det ut til at det er en felles underliggende enighet om at utbrenthet kan deles inn i flere kjernerdimensjoner, og at det derfor må forstås som et flerdimensjonalt begrep (se f.eks. Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Bakker, Schaufeli, Demerouti & Euwema, 2007; Maslach, 2003; Maslach et al., 2001; Shirom, Armon, Berliner, Shapira, & Melamed; 2009). Dog ser det ut til å råde uenighet om hvorvidt det dreier seg om to eller tre kjernerdimensjoner (Maslach et al., 2001). I utgangspunktet var det enighet om at det var tre kjernerdimensjoner: utmattelse, kynisme og ineffektivitet, men nyere forskning peker i retning av at den siste dimensjonen utgjør en mye mindre viktig rolle i utviklingen av utbrenthet enn de to andre (Bakker et al., 2004). Det diskuteres blant annet hvorvidt ineffektivitet heller er en konsekvens enn en medvirkende faktor i utviklingen av utbrenthet (Bakker et al., 2007). Av den grunn vil ineffektivitet ikke bli gjort rede for i denne studien.

Utmattelse har vist seg å være den mest sentrale dimensjonen i utviklingen av utbrenthet (Anderson, 2000; Maslach et al., 2001; Schaufeli & Van Dierendonck, 1993). Denne dimensjonen betegnes som en ekstrem form for slitenhet som innebærer intens og langvarig slitasje av fysiske, kognitive og emosjonelle ressurser (Bakker et al., 2004). Det er foreslått at to av hovedkildene til utmattelse er stor arbeidsmengde (Maslach, 1998) og emosjonelt krevende arbeid (Maslach et al., 2001). I yrker som innebærer omsorg for andre mennesker, som for eksempel i barnevernet, kan utmattelse blant annet relatere seg til

emosjonell overinvolvering i klientenes situasjon (Maslach, 2003) eller mange bekymringsmeldinger som må behandles innen tidsfristen.

Hvis ansatte opplever å bli utmattet som en konsekvens av det arbeidsrelaterte stresset og ikke klarer å gi mer av seg selv, kan man tenke seg at det vil iverksettes handlinger for å takle dette (Todaro-Franceschi, 2013). En løsning kan være å distansere seg fra sitt arbeid (Bakker et al., 2004; Maslach et al., 2001). Denne handlingen kan knyttes til kynisme, som er den andre dimensjonen i utbrenthet. Kynisme innebærer tilbaketrukkethet fra arbeidsoppgaver eller mennesker, hvor engasjementet og involveringen i arbeidet reduseres (Bakker et al., 2004). Distanseringen kan enten ta form som en emosjonell, kognitiv eller atferdsmessig avvisning av jobben (Bakker et al., 2004). Videre kan dette føre til depersonalisering, som er en negativ og kynisk respons til klienten (Maslach, 1998). I kontekst av barnevernet kan dette føre til at arbeidstaker blir kald og lite omsorgsfull i tillegg til å trekke seg unna sine klienter (Maslach, 2003; Maslach, 1998).

At utbrenthet betraktes som et flerdimensjonalt begrep, betyr at underdimensjonene hver for seg ikke fanger essensen av utbrenthet. For eksempel kan utmattelse si noe om stressaspektet i jobben, men stress alene sier ikke noe om forholdet ansatte har til sitt arbeid. Dersom man ikke har kyniske holdninger til arbeidet i tillegg, så er man ikke annet enn stresset på jobb. På samme måte vil en kynisk holdning til arbeidet uten at stressaspektet er i bildet, ikke føre til utbrenthet. Man er altså nødt til å betrakte dimensjonene sammen for å forstå begrepet (Maslach et al., 2001).

Oppsummert kan utbrenthet betraktes som et stressrelatert fenomen. Man anslår at utbrenthet ikke oppstår spontant, men er en tilstand som utvikler seg gradvis over lenger tid. Utbrenthet kan i følge definisjonen ikke forstås basert på underdimensjonene hver for seg, men regnes som en tilstand når flere av dimensjonene er til stede.

Utbrenthet i barnevernet

Som gjort rede for tidligere indikerer forskning at arbeidstakere i barnevernet kan være utsatt for høyt arbeidsrelatert stress og helseplager (f.eks. Lizano & Mor Barak, 2012). På grunn av dette kan det også være aktuelt å se om utbrenthet er et helseproblem tilknyttet barnevernet. Det finnes flere internasjonale studier som har undersøkt utbredelsen av utbrenthet blant barnevernsarbeidere, og mange av disse indikerer at utbrenthet kan være et relevant helseproblem for yrkesgruppen (se for eksempel Anderson, 2000; Boyas et al., 2012; Lizano & Mor Barak, 2012). Eksempelvis fant Conrad og Kellar-Guenther (2006) at nesten 40 % av utvalget deres, bestående av amerikanske barnevernsarbeiderne, var i risikozonen for

å bli utbrent. Ikke bare har utbrenthet blitt knyttet til barnevernsyrket, men det finnes også forskning som indikerer at barnevernsarbeidere kan være en spesielt utsatt gruppe. Blant annet ble det funnet i en studie av Kim (2011) at barnevernsarbeiderne skåret høyere på utbrenthet enn andre helse- og omsorgsarbeidere. Dette underbygger behovet for en avklaring om hvorvidt dette også gjelder for norske forhold.

Konsekvenser av utbrenthet

Utbrenthet blant de ansatte kan ha store implikasjoner for barnevernet som organisasjon og for klientene som er i kontakt med barnevernet. Før dette betraktes nærmere vil det gjøres rede for hvilken effekt utbrenthet har på de rammede individers fysiske og psykiske helse.

Fysiske konsekvenser. Som nevnt under teorien om allostatic load, er det grunn til å anta at mennesker som opplever utbrenthet kan ha økt risiko for helseproblemer på grunn av den forlengede opplevelsen av stress. Under kronisk stress vil kroppen utskille en rekke stresshormoner over lenger tid som blant annet vil påvirke kroppens metabolske system (Dougall & Baum, 2012). Dette kan være årsaken til at man har funnet en sammenheng mellom utbrenthet og høyt blodtrykk, slag og hjerte- og karsykdommer, som for eksempel hjerteinfarkt og arteriosklerose (Melamed, Shirom, Toker, Berlinger & Shapira, 2006). Kronisk stress kan også føre til undertrykkelse av immunforsvaret som videre kan redusere kroppens evne til å bekjempe bakterier og virus (Dougall & Baum, 2012). Dette kan gjøre utbrente mennesker mer utsatt for virusinfeksjoner som influensa og forkjølelse (Melamed et al., 2006). Videre er det funnet en sammenheng mellom utbrenthet og muskel- og skjelettlidelser (Honkonen et al., 2006), søvnproblemer (Armon, Shirom, Shapira & Melamed, 2008) og hodepine (Lizano & Mor Barak, 2012). Dette kan knyttes til utmattelsesdimensjonen i utbrenthet, der utmattelse kan føre til anspente muskler, vanskeligheter med å slappe av og problemer med å sove om natten (Maslach, 2003).

Psykologiske konsekvenser. Utbrenthet kan også ha konsekvenser for menneskers psykiske helse. Blant annet kan det påvirke humør og velvære, der utbrenthet har blitt knyttet til økt irritabilitet og sinne (Maslach, 2003). Videre har utbrenthet blitt sett i sammenheng med utvikling av depresjon (Schaufeli & Buunk, 2003; Shin, Noh, Jang, Park & Lee, 2013). Utbrenthet kan forårsake dårligere prestasjon og ineffektivitet i arbeidet (Lizano & Mor Barak, 2012), og kan føre til at ansatte opplever redusert evne til å gi den hjelpen de egentlig ønsker å gi. På denne måten kan utbrenthet føre til dårligere selvfølelse, noe som regnes som en sentral del av depresjon (Maslach, 2003). Samtidig har også vedvarende stress blitt knyttet

til depresjon, da langvarig aktivering kan føre til strukturelle endringer i hjerneområder som prefrontale cortex, amygdala og hippocampus (McEwen, 2004; Honkonen et al., 2006). Disse hjerneområdene regulerer blant annet angst, hukommelse og beslutningstagning som også er involvert i depressive stemningslidelser (McEwen, 2004).

Arbeidsrelaterte konsekvenser. Utbrenthet kan i tillegg påvirke kvaliteten på tjenestene som utføres av barnevernet. Det at utbrenthet kan føre til redusert produktivitet og dårligere prestasjon i jobbsammenheng (Lizano & Mor Barak, 2012), kan være en uheldig virkning i en bransje som krever et høyt arbeidstempo. Videre kan kynisme føre til dårligere veiledning og hjelp til klienter, ved at barnevernsarbeideren kan ha hovedfokus på arbeidsoppgavene som skal gjennomføres fremfor å møte klientens menneskelige behov (Maslach, 2003). Dette kan føre med seg uheldige konsekvenser for brukere av barnevernet som kan ha behov for en stabil relasjon til saksbehandleren. Det er derfor viktig at barnevernsarbeideren evner å skape trygghet for barna, samt sørge for at barna blir sett og hørt i situasjonen (Healy & Oltedal, 2010).

Utbrenthet har også blitt knyttet til hyppige utskiftninger av ansatte i barnevernet (DePanfilis & Zlotnik, 2008). I en studie av barnevernsarbeidere i Canada fant man at en av de hyppigst oppgitte grunnene til å forlate barnevernet var nettopp følelser av å være utbrent i tillegg til høye nivå av arbeidsrelatert stress (Bennett, Plint & Clifford, 2005). Tall fra USA viser at i noen av statene utskiftes mer enn 30 % av arbeidsstyrken i barnevernet pr år, og bransjen sliter med å finne ut hvordan de kan holde på sine ansatte over lenger tid (Mor Barak, Levin, Nissly & Lane, 2006). Vanligvis er tilførsel av nye arbeidere positivt, men dersom utskiftninger skjer i for stort omfang vil det kunne påvirke barnevernet negativt på flere måter. For det første kan hyppige utskiftninger av personalet i noen tilfeller bety at barnevernet må ansette barnevernsarbeidere med mindre relevant utdannelse og erfaring med de krevende oppgavene i yrket (Kim, 2011), som således kan påvirke hjelpen som blir gitt. For det andre er et stabilt og tillitsfullt forhold mellom barnevernsarbeider og klient svært viktig for å forsikre at barnet blir ivaretatt og får den hjelpen og oppfølgingen det trenger (Healy & Oltedal, 2010). Å skape en slik tillitsfull relasjon mellom arbeider og klient er noe som kan ta lang tid å utvikle, og kan være vanskelig å få til dersom man som klient hele tiden må forholde seg til nye saksbehandlere (Van Hook & Rothenberg, 2009). Hyppige utskiftninger av de ansatte kan dermed føre til et mangelfullt forhold mellom arbeideren og klientene og kan i verste fall gå ut over de valgene som tas på vegne av barnet (DePanfilis & Zlotnik, 2008).

Gjennom hyppige utskiftninger kan utbrenthet også ha negative konsekvenser for barnevernet som organisasjon. Boyas et al. (2012) gjør rede for at utskiftninger i barnevernet krever store finansielle ressurser. I USA ble det estimert at for hver barnevernsansatt som slutter, koster det 10.000 dollar for organisasjonen, noe som går til rekruttering, ansettelse og opplæring av nye ansatte (Boyas et al., 2012). Dette må gjentas for hver gang en ansatt forlater arbeidsforholdet. Videre kan både høye oppsigelsesrater og sykemeldinger forårsaket av utbrenthet føre til økt arbeidsmengde for de gjenværende i organisasjonen (Boyas et al., 2012, Maslach, 2003). Dette kan være et problem, da stor arbeidsmengde er en av de faktorene som ser ut til å ha sterkest sammenheng med utbrenthet (Schaufeli, 1999), og dette kan dermed ha en negativ spiraleffekt for organisasjonen.

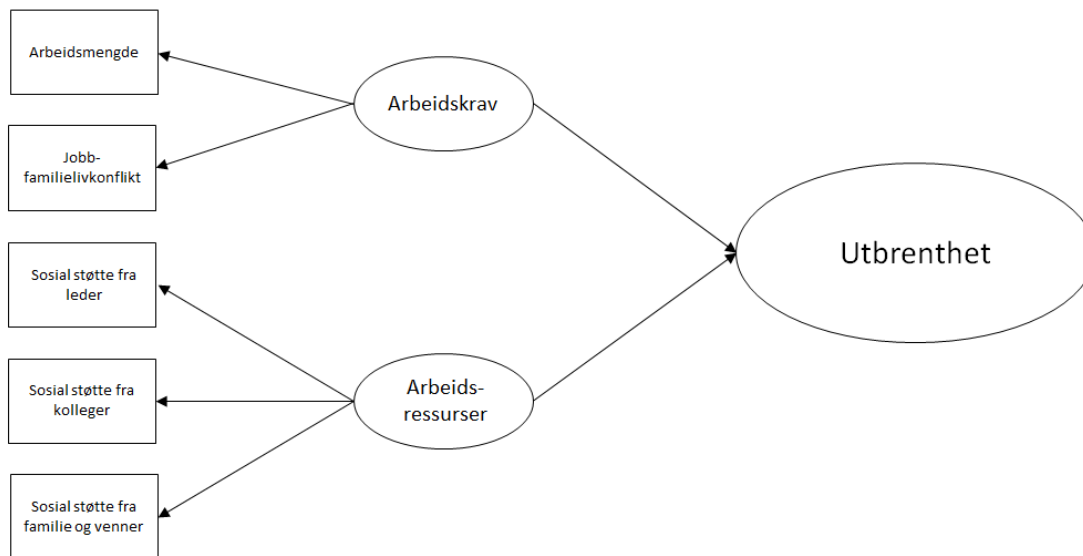
Overnevnt teori og forskning illustrerer at utbrenthet er en helsetilstand med potensielt omfattende konsekvenser. Dette underbygger viktigheten av å finne ut hvilke faktorer som kan være sentrale for tilstanden, slik at forebyggende tiltak kan utarbeides og redusere de negative konsekvensene som utbrenthet medfører.

Job Demands – Resources modellen: krav og ressurser i arbeidsmiljøet

I Job Demands-Resources modellen (JD-R) (Demerouti et al., 2001) knyttes utbrenthet til karakteristikkene ved arbeidsmiljøet. Disse karakteristikkene kan deles inn i to kategorier, arbeidsressurser og arbeidskrav, som på hver sin måte kan bidra til at ansatte blir utbrent (Demerouti et al., 2001). JD-R modellens robusthet har blitt testet og den viser seg å opprettholde sin prediktive verdi over ulike yrkesretninger, ulike nasjonaliteter, og også når det har blitt brukt ulike målingsmetoder for å måle nøkkelvariablene i modellen (Llorens, Bakker, Schaufeli & Salanova, 2006).

Både arbeidskrav og arbeidsressurser bygger på to relativt uavhengige psykologiske prosesser, der arbeidskrav kan påvirke helsen negativt, mens arbeidsressurser kan skape motivasjon og bidra til å fremme helse hos ansatte (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2007). På denne måten kan tilstedeværelse av spesifikke arbeidskrav og fravær av spesifikke arbeidsressurser være risikofaktorer på arbeidsplassen som kan føre til utbrenthet (Bakker et al., 2007). Det forventes samtidig at arbeidsressurser og arbeidskrav relaterer seg til to ulike dimensjoner av utbrenthet. Arbeidskrav er antatt å tappe energi av individet, og knyttes derfor til dimensjonen utmattelse (Lizano & Mor Barak, 2012). Arbeidsressurser berører derimot kynismedimensjonen i utbrenthet ved at manglende ressurser i arbeidet kan føre til lav motivasjon, som igjen kan medføre en distanserende holdning til arbeidet (Bakker & Demerouti, 2007).

I følge JD-R modellen kan hvilke arbeidskrav og arbeidsressurser som er sentrale i utbrenthet variere fra yrke til yrke (Bakker et al., 2007). Det vil si at bestemte arbeidskrav og arbeidsressurser kan være sentrale i barnevernet, men derimot mindre viktige i andre yrker. I studien er det valgt ut spesifikke ressurser og krav som ansees å være spesielt relevant for ansatte i barnevernet, se figur 1. Det vil i de kommende avsnitt redegjøres for hvorfor akkurat disse faktorene er valgt ut.



Figur 1. Relevante faktorer for barnevernet basert på JD-R modellen.

Arbeidskrav. Arbeidskrav refererer til aspekter ved jobben som krever vedvarende fysisk og psykisk anstrengelse (Bakker et al., 2007). Psykisk anstrengelse kan være både kognitiv og emosjonell (Bakker et al., 2007). Teorien om allostatic load, som er gjort rede for tidligere, samsvarer med JD-R modellen sin forklaring av forholdet mellom arbeidskrav og utmattelse, der vedvarende arbeidskrav krever gjentatt bruk av energi som kan ha negative helsekonsekvenser for individet (McEwen & Stellar, 1993; Xanthopoulou et al., 2007). Arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt er faktorer som kan tappe ansatte for energi, og passer derfor inn under arbeidskrav, se figur 1. Det er foreslått at disse to arbeidskravene kan være sentrale i utviklingen av utbrenthet blant ansatte i barnevernet, og deres sammenheng med utbrenthet vil derfor bli undersøkt.

Arbeidsmengde. Arbeidsmengde er antatt å ha en sterk sammenheng med utbrenthet, der det er foreslått at denne faktoren står for 25–50 % av forklaringen i tilstanden (Schaufeli, 1999). Man må forvente en viss arbeidsmengde i alle yrker, men det er når det blir en

overbelastning i den form at man har for mye å gjøre, at arbeidsmengde kan føre til utbrenthet (Maslach et al., 2001). Det er som tidligere nevnt grunn til å anta at barnevernsarbeidere opplever stor arbeidsbelastning. Blant annet fant Kim (2011) at barnevernsarbeidere rapporterte større arbeidsmengde enn andre helse- og sosialarbeidere. Denne antagelsen underbygges også av at barnevernsansatte i USA ofte rapporterer to eller tre ganger så mange saker pr. arbeider enn den anbefalte standarden bestemt av Child Welfare League of America (Anderson, 2000; U.S Department of Health and Human Services, udatert).

Jobb-familielivkonflikt. Studier viser at konflikt mellom arbeid og familieliv kan øke risikoen for utbrenthet (f.eks. Lizano & Mor Barak, 2012). Jobb-familielivkonflikt er en indre tilstand som innebærer at den rollen man har som arbeidstaker kommer i konflikt med rollen man har i hjemmet eller omvendt (Lizano & Mor Barak, 2012). Dette kan føre til at oppgaver i jobben blir mer utfordrende på grunn av krav i hjemmet, eller at oppgaver i familielivet blir mer utfordrende på grunn av krav på jobben (Bellavia & Frone, 2005; Michel, Mitchelson, Pichler & Cullen, 2010). Eksempelvis ble det i en studie av Bakker og Geurts (2004) funnet at ansatte som opplevde stress i arbeidet var spesielt utsatt for konflikt mellom jobb og familieliv.

Det er foreslått at jobb-familielivkonflikt kan være spesielt aktuelt for kvinner. Eksempelvis fant en studie av svensk helsepersonell at kvinner kan være mer utsatt for jobb-familielivkonflikt enn menn, da de ofte har større ansvar for sysler i hjemmet (Glasberg, Eriksson & Nordberg, 2007). Slik kan det tenkes at kvinners rolle i hjemmet kan komme i konflikt med rollen som arbeidstaker. Dette kan være en interessant problemstilling for barnevernet, ettersom det er en overvekt av kvinner i dette yrket (NOU 2009:8, 2009).

Arbeidsressurser. I følge JD-R modellen er arbeidsressurser for det første relatert til de forholdene ved arbeidssituasjonen som kan redusere effekten av arbeidskrav på individet (Bakker, Demerouti, Hakanen & Xanthopoulou, 2007). I den forbindelse foreslås det at ansatte som har god tilgang på arbeidsressurser har større kapasitet til å takle høye arbeidskrav (Xanthopoulou et al., 2007). For det andre henviser arbeidsressurser til de forholdene ved arbeidssituasjonen som kan stimulere til motivasjon hos arbeidstakeren (Bakker et al., 2007). Dette kan enten skje gjennom indre eller ytre motivasjon (Bakker & Demerouti, 2007). Ved indre motivasjon stimulerer arbeidsressurser til personlig vekst, kunnskap og utvikling (Bakker et al., 2007). Eksempelvis kan konstruktive tilbakemeldinger føre til bedre læring og økt arbeidsprestasjon (Bakker & Demerouti, 2007). Arbeidsressurser fyller på denne måten grunnleggende menneskelige behov, slik som autonomi, kompetanse og tilknytning som videre kan føre til økt engasjement i jobben (Bakker & Demerouti, 2007).

Ved ytre motivasjon fungerer arbeidsressurser som en funksjon for å oppnå arbeidsrelaterte mål (Bakker et al., 2007). Eksempelvis kan det tenkes at støttende tilbakemelding fra leder oppmuntrer de ansatte til å dedikere sine evner og krefter i arbeidet. Dette gir større sjanse for oppgavegjennomføring og måloppnåelse i arbeidssituasjonen (Bakker & Demerouti, 2007).

Sosial støtte. I lys av JD-R modellen blir sosial støtte betraktet som en svært viktig kilde til arbeidsressurser, spesielt i yrker som kan relateres til arbeid med mennesker (Demerouti et al., 2001). Sosial støtte henviser til et individs kontaktnettverk til andre mennesker som kan tilby hjelp, støtte og assistanse (Lambert et al., 2010). Sosial støtte kan ta form som både praktisk og materiell hjelp, informasjon og emosjonell støtte (Uchino & Birmingham, 2011). Det påpekes at i yrker med krevende emosjonelt arbeid, slik som i barnevernet, er sosial støtte etter vanskelige hendelser en viktig faktor som kan virke beskyttende mot utbrenthet (DePanfilis, 2006). En studie av norske innsatsarbeidere under tsunamikatastrofen i Indiahavet i 2004, viste at sosial støtte fra kolleger og leder, både under og etter oppdrag, virket beskyttende ovenfor stress og utbrenthet (Thoresen, 2007). Arbeid med sårede barn ble rapportert som en av de mest utfordrende opplevelsene i innsatsarbeidet. Dette kan illustrere viktigheten av sosial støtte for de som jobber med mennesker i krise, og især krisearbeid med barn.

Forskning vektlegger altså en beskyttende virkning av sosial støtte. Samtidig er det også tegn på at ulike kilder til sosial støtte kan ha ulik effekt på utviklingen av utbrenthet (Lizano & Mor Barak, 2012). Sosial støtte kan deles inn i kategorier ut ifra hvem støtten kommer fra: Sosial støtte fra leder, fra kolleger, og støtte fra familie og venner. Noen studier har funnet resultater som peker i retning av at det er sosial støtte fra leder og kolleger som er assosiert med lavest nivå av utbrenthet (Ross, Altmaier & Russell, 1989). Andre studier har ikke like tydelige resultater og påpeker at det burde gjøres mer forskning på hvordan de ulike kildene til sosial støtte henger sammen med utbrenthet (Lizano & Mor Barak, 2012). I denne studien vil det av den grunn tas høyde for betydningen av sosial støtte fra både leder, kolleger, familie og venner i forbindelse med utbrenthet, se figur 1. Slik vil det bli mulig å kartlegge om det er en forskjell mellom ulike kilder til støtte og eventuelt hvilken kilde som har størst betydning for utvalget av norske barnevernsarbeidere.

Sosial støtte fra leder. Det er flere grunner til at sosial støtte fra leder kan være viktig. Lambert et al. (2010) påpeker at det er lederen som har kontroll over og kan gjøre noe med elementer som skaper stress hos de ansatte. Hvis norske barnevernsarbeidere opplever store arbeidsmengder kan det derfor være hensiktsmessig med en leder som organiserer arbeidet best mulig. En støttende leder kan også gi de ansatte en følelse av at de blir satt pris på og

respektert (Lambert et al., 2010), noe som kan føre til økt arbeidsmotivasjon hos de ansatte og oppmuntre til måloppnåelse. Leder kan videre motivere ansatte til å overkomme krav på arbeidsplassen og gi veiledning for hvordan de skal løse problemer (Lambert et al., 2010).

Selv om forskning og teori peker i retning av at sosial støtte fra leder kan redusere utbrenthet, er det også gjort studier som finner det motsatte. I en undersøkelse av Boyas og Wind (2010) ble det nemlig funnet at sosial støtte fra leder var assosiert med høyere grad av utbrenthet blant ansatte i barnevernet. Videre undersøkelser på betydning av støtte fra leder er derfor viktig.

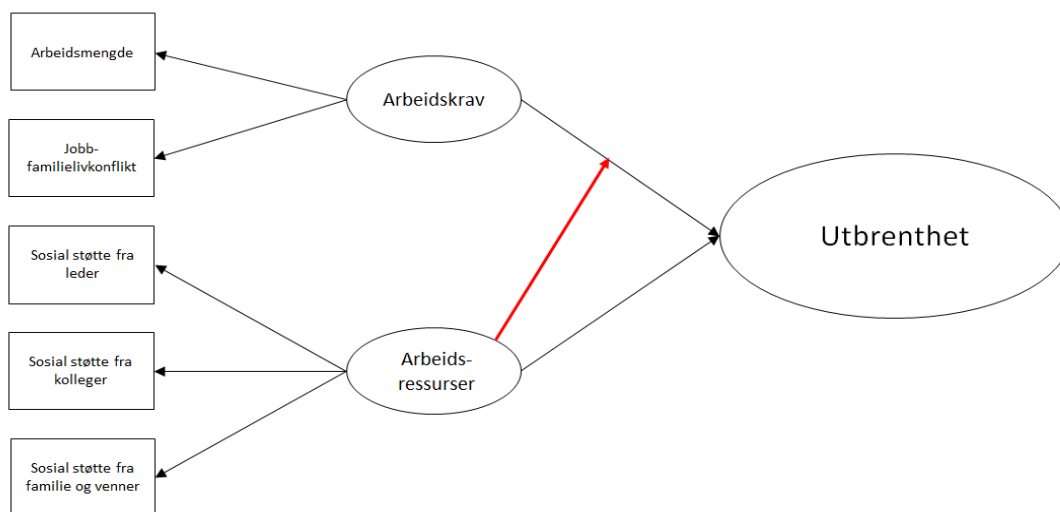
Sosial støtte fra kolleger. Sosial støtte fra kolleger kan beskytte mot utbrenthet blant annet fordi kolleger er kvalifisert til å gi trøst, svare på arbeidsrelaterte spørsmål, gi tilbakemeldinger og komme med løsninger i stressende og krevende situasjoner (Lambert et al., 2010). Kolleger har som regel innsikt i kravene man møter på arbeidsplassen og kan komme med forslag om hvordan man skal håndtere disse. Det kan gi en følelse av at den ansatte ikke er alene om å møte utfordrende krav på jobben, noe som kan gi motivasjon til å komme seg gjennom vanskelige perioder. Det kan også være mulig å bruke en kollega til å lette på arbeidsrelatert frustrasjon og irritasjon (Lambert et al., 2010). På denne måten er det grunn til å anta at støtte fra kolleger i barnevernet kan være til hjelp før den ansatte blir overveldet av arbeidssituasjonen, og dermed redusere utbrenthet.

Selv om forskning og teori vektlegger viktigheten av sosial støtte fra kolleger, har det også her blitt rapportert om motstridende funn. For eksempel fant man i en studie av amerikanske barnevernsarbeidere at støtte fra kolleger ikke hadde signifikant sammenheng med utbrenthet (Boyas & Wind, 2010). På den annen side fant man i en studie av 1012 ansatte ved en utdanningsinstitusjon i Nederland at manglende sosial støtte fra kolleger predikerte utbrenthet (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). De overnevnte studiene vitner om et delvis uavklart forhold mellom sosial støtte fra kolleger og utbrenthet.

Sosial støtte fra familie og venner. En kilde til sosial støtte utenfor arbeidsplassen kan være støtte fra familie og venner. Maslach (2003) påpeker viktigheten av sosial støtte fra familien i forbindelse med utbrenthet, spesielt hvis den ansatte har en jobb som innebærer å hjelpe andre. Denne kilden til sosial støtte har også vist seg å være viktig for å lette effekten av stress for de som har stressende yrker (Lambert et al., 2010). I tillegg til å gi den ansatte støtte og hjelp i forbindelse med jobben kan støtte fra familie og venner også få den ansatte på andre tanker utenom arbeidet (Lambert et al., 2010). Da barnevernsarbeidere ofte opplever emosjonelle utfordringer i arbeidet, kan det være viktig for denne gruppen å få mulighet til å legge fra seg tankene rundt jobben.

Selv om teorien foreslår at støtte fra familie og venner kan redusere risikoen for utbrenthet, gir forskningen også her forskjellige resultater. Lambert et al. (2010) fant i sin studie av ansatte i en amerikansk ungdomsanstalt at det ikke var noen sammenheng mellom støtte fra familie og venner i forbindelse med utbrenthet. På den annen side fant Huynh, Xanthopoulou og Winefield (2013) i en longitudinell studie av australske brannmenn at støtte fra familie og venner gjorde det enklere å takle utfordringer tilknyttet jobben og dermed forebygget utviklingen av utbrenthet.

Interaksjonseffekt mellom arbeidsressurser og arbeidskrav. I JD-R modellen er det foreslått en interaksjonseffekt mellom arbeidsressurser og arbeidskrav (se figur 2), der arbeidsressurser er antatt å redusere fysiologiske og psykologiske kostnader forbundet med arbeidskrav (Bakker et al., 2007) og dermed svekke grad av utbrenthet (Bakker & Demeoruti, 2007). Hovedargumentet for denne interaksjonen er at arbeidsressurser påvirker motivasjon når arbeidskravene er høye (Bakker & Demerouti, 2007). Sosial støtte er den arbeidsressursen som har fått mest oppmerksomhet i forbindelse med å redusere effekten av arbeidskrav (Bakker & Demeoruti, 2007). Det er blant annet foreslått at sosial støtte vil kunne gjøre det lettere å tåle store arbeidsmengder (DePanfilis, 2006) og emosjonelle krav på jobben hvor både kolleger og leder kan være sentrale støttepersoner (Bakker & Demeoruti, 2007). Til tross for at noen studier viser en interaksjon mellom resurser og krav (f. eks. Bakker et al., 2005), finnes det samtidig studier som ikke finner støtte for dette forholdet (Bakker et al., 2004). Altså har forskning funnet motstridende resultater også på dette området, noe som tyder på et uavklart forhold mellom arbeidskrav og arbeidsressurser.



Figur 2. Illustrasjon av studiens antatte interaksjonseffekt.

Alder og utbrenthet

Alder er også en faktor som har blitt sett i sammenheng med utbrenthet, men hører ikke til innunder JD-R modellen. Forskning indikerer at utbrenthet er mer frekvent hos yngre arbeidstakere i helse- og omsorgsykker (Maslach, 2003). Dette gjelder også i barnevernet, der utenlandske studier viser at unge barnevernsarbeidere er mer utsatt for å bli utbrent enn eldre ansatte (f.eks. Lizano & Mor Barak, 2012; Van Hook & Rothenberg, 2009). At yngre arbeidstakere er mer utsatt for utbrenthet kan henge sammen med arbeidserfaring (Schaufeli, 1999), hvor det er foreslått at den yngste gruppen ikke har utviklet mestringsstrategier for å takle stress på jobben (Boyas et al., 2012). Det kan derfor være vanskeligere for yngre ansatte å ta avstand fra emosjonelt sterke opplevelser enn det er for eldre og mer erfarne barnevernsarbeidere (Boyas et al., 2012). Barne- og likestillings-departementet (NOU 2009:8, 2009) påpeker at barnevernsutdanningsinstitusjonene i Norge må tilby studentene kvalitetssikret utdanning som kan fremme mestring og profesjonell utførelse av arbeidsoppgaver i barnevernet. Undersøkelser gjør rede for at det finnes flere mangler ved ulike studieprogram i Norge som utdanner barnevernsarbeidere, som blant annet kan føre til at studentene ikke forberedes godt nok for den kommende jobben (NOU 2009:8, 2009). Yngre norske barnevernsarbeidere kan derfor være utsatt for stress og utbrenthet fordi de blir overveldet av utfordringene de møter i jobben. På den annen side viser studier at eldre ansatte også kan være utsatt for å bli utbrent i arbeidet (Ahola, Honkonen, Virtanen, Aromaa & Lönnqvist, 2008). Dette kan blant annet henge sammen med opplevelsen av langvarig stress som har hopet seg opp gjennom flere år i arbeid (Ahola et al., 2008).

Formulering av hypoteser

Det empiriske og teoretiske rammeverket som her har blitt presentert viser mulige faktorer som kan ha en sentral rolle i utbrenthet hos norske barnevernsarbeidere. Dette grunnlaget er bakgrunnen for studiens hypoteser. Før relasjonen mellom ulike faktorer på arbeidsplassen og utbrenthet undersøkes nærmere, er det interessant å se hvorvidt ansatte i det norske barnevernet faktisk rapporterer symptomer på utbrenthet. Dette antas ettersom flere utenlandske studier viser en sammenheng mellom arbeid i barnevernet og utbrenthet (f.eks. Lizano & Mor Barak, 2012). Derav lyder den første hypotesen som følger:

H1: Norske barnevernsarbeidere rapporterer symptomer på utbrenthet.

Med teoretisk forankring i JD-R modellen, er det ønskelig å undersøke spesifikke krav og ressurser i barnevernsarbeidernes arbeidsmiljø. Modellen skisserer både arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt som arbeidskrav som kan tappe krefter og energi av de ansatte, og kan på den måten være risikofaktorer i forbindelse med utbrenthet. Det antas å være en positiv sammenheng mellom arbeidskrav, jobb-familielivkonflikt og utbrenthet. På grunnlag av den antatte sterke sammenhengen mellom arbeidsmengde og utbrenthet (Schaufeli, 1999), forventes det også at arbeidsmengde predikerer utbrenthet i større grad enn jobb-familielivkonflikt.

H2: Arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt predikerer utbrenthet, hvor arbeidsmengde har sterkere positiv sammenheng med utbrenthet enn jobb-familielivkonflikt.

JD-R modellen gjør rede for at sosial støtte har en negativ sammenheng med utbrenthet. Samtidig er det foreslått at ulike kilder til sosial støtte kan ha forskjellig effekt på utbrenthet (Lizano & Mor Barak, 2012). Til tross for at forskning viser noe motstridende resultater, vektlegges viktigheten av støtte fra leder og kolleger på arbeidsplassen (Anderson, 2000; Schaufeli, 1999). I hypotese tre forventes det derfor at:

H3: Fravær av sosial støtte predikerer utbrenthet, hvor støtte fra nærmeste leder og kolleger har sterkere negativ sammenheng med utbrenthet enn sosial støtte fra familie og venner.

Litteraturen og forskningen på JD-R modellen foreslår en interaksjonseffekt hvor arbeidsressurser fungerer som en buffer på arbeidskrav, og dermed kan redusere utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007). Tidligere forskning har funnet støtte for interaksjon mellom sosial støtte og arbeidskrav (Bakker et al., 2005), og det er derfor ønskelig å undersøke om dette også er tilfellet i denne studien.

H4: Arbeidsressurser (sosial støtte) modererer forholdet mellom arbeidskrav (arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt) og utbrenthet. Det vil si at effekten av arbeidskrav på utbrenthet vil bli svakere når det er god tilgang på ressurser.

I tillegg til arbeidskrav og ressurser er det ønskelig å undersøke om det er noen forskjell i alder og risiko for utbrenthet. Både teori og forskning antyder en sammenheng

mellom ung alder og utbrenthet hos barnevernsarbeidere (Lizano & Mor Barak, 2012; Van Hook & Rothenberg, 2009). På bakgrunn av dette lyder hypotese fem som følger:

H5: Yngre barnevernsarbeidere rapporterer høyere nivå av utbrenthet enn eldre barnevernsarbeidere.

Metode

Den foreliggende studien er en del av det pågående prosjektet “Stress og psykososiale belastninger: en intervensjonsstudie blant ansatte i barnevernstjenesten”. Prosjektet har som mål å kartlegge arbeidssituasjonen hos barnevernsansatte i Norge med hovedvekt på stresshåndtering og krisearbeid, samt å undersøke om stressmestringsteknikker har en reduserende effekt på belastninger i barnevernet. Dette er en kvasiexperimentell studie med et pretest-posttest design hvor kontrollgruppe er inkludert. Prosjektet gjennomføres av enheten for kognitiv utviklingspsykologi (EKUP) ved Universitetet i Oslo, og finansieres av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) har fattet vedtak om at studien ikke faller under Helseforskningsloven (2008). Studien er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) våren 2012, som bekrefter at studien ivaretar kravet om konfidensialitet. Den foreliggende studien er basert på datamaterialet fra pre-testen i dette prosjektet, som ble samlet inn gjennom spørreundersøkelsen “Stress og psykososiale belastninger: Hovedundersøkelse vår 2013”.

Prosedyre og materiale

Rekruttering. Deltagerne ble rekruttert som en del av det overordnede prosjektet, gjennom Norsk Barnevernlederorganisasjon, som representerer over 200 kommuner i Norge. Leder i forbundet sendte ut et informativt rekrutteringsbrev til barnevernstjenestene i de ulike kommunene på vegne av forskningsprosjektet. Barnevernskontorene som ønsket å delta i prosjektet ble oppfordret til å kontakte prosjektleder, som videre gav dem en mer detaljert presentasjon om studien. Gruppen som deltok i pre-test målingen bestod av 684 deltagere og kom fra 26 forskjellige barnevernskontorer i ulike deler av Norge. Kontorene representerer både små, middels og store kontorer, som varierte i størrelse fra 5 til 110 ansatte.

Datainnsamling. Spørreundersøkelsen ble administrert av NSD, og ble sendt til barnevernsansatte gjennom deres e-postadresser. Anonymitet ble overholdt ved at hver deltager mottok en deltakerkode (ID) og passord som de benyttet når de logget seg inn på undersøkelsen.

Spørreskjema. Den foreliggende studien har tatt utgangspunkt i to av hovedundersøkelsens fire spørreskjemaer, The Professional Quality of Life Scale (ProQOL) versjon 5 (Stamm, 2010) og The General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic) (STAMI, 2001). Dette er internasjonalt anerkjente spørreskjemaer, og skalaene som er målt viser seg å ha god reliabilitet og validitet (Sprang,

Clark & Whitt-Woosley, 2007; STAMI, 2001). ProQOL måler positive og negative aspekter i yrker hvor man jobber med å yte hjelp til andre mennesker, mens QPSNordic er et generelt spørreskjema som måler psykologiske og sosiale belastninger i arbeidet.

Deltagere

Spørreskjemaet fra pretestundersøkelsen hadde en responsrate på 74 % ($n = 506$) av det originale utvalget ($n = 684$). Grunnet studiens fokus på barnevernsarbeidere, ble respondenter fra merkantil, jurister, kontorarbeidere, psykologer, kriminalitetsforebyggere og studenter utelukket, noe som gir et utvalg på 72 % ($n = 493$) av det originale utvalget. Etter denne ekskluderingen representerte studiens deltagere barnevernspedagoger, -ledere, -konsulenter og -kuratorer, sosionomer, familieterapeuter og fagkonsulenter, som heretter vil betegnes som barnevernsarbeidere. Dette utvalget bestod av 89.7 % kvinner ($n = 442$) og 10.3 % menn ($n = 51$). Kjønnfordelingen gjenspeiler altså den tidligere nevnte overvekten av kvinner i yrket. Alderen varierte fra 24 til 69 ($M = 42$, $SD = 11$), med en gjennomsnittsalder for kvinner på 42 ($SD = 11.1$) og 41 ($SD = 10.3$) for menn.

Målinger

Selvrapporterte målinger av utbrenthet. For å måle deltagernes nivå av utbrenthet ble ProQOL benyttet (Stamm, 2010), se appendix A. Spørreskjemaet inneholder 30 spørsmål hvor en av underskalaene har som mål å fange opp grad av utbrenthet. ProQOL måler ikke kjernedimensjonene av utbrenthet hver for seg, men er ment å måle utbrenthet som en helhet. Nivå av utbrenthet måles ved å regne ut en sumskåre basert på ti spørsmål ($\alpha = .746$): “Jeg er glad”, “Jeg føler meg knyttet til andre mennesker”, “Jeg er ikke så effektiv på jobb fordi jeg mister søvn over omsorgsmottakers traumatiske opplevelser”, “Jeg føler meg fanget av mitt arbeid som omsorgsgiver”, “Jeg har et syn på livet som hjelper meg”, “Jeg er den personen jeg alltid ønsket å bli”, “Jeg føler meg utslitt på grunn av mitt arbeid som omsorgsyter”, “Jeg føler meg overveldet fordi min arbeidsmengde virker endeløs”, “Jeg føler meg fastlåst av systemet” og “Jeg er en meget omsorgsfull person”. Skalaen går fra 1 til 5 der 1 tilsvarer *aldri* og 5 tilsvarer *veldig ofte*. Aktuelle variabler er reversert, og høy skåre indikerer høy grad av utbrenthet. Skårene på utbrenthet deles inn i kategoriene *lav* (0 – 22), *moderat* (23 – 41) og *høy* (42 – 50) etter brukermanualen i ProQOL. Denne inndelingen er utviklet av Stamm (2005) på grunnlag av en databank med skårer fra over 2000 deltagere med ulike yrkesbakgrunn.

Selvrapporterte målinger av arbeidskrav. Arbeidskrav operasjonaliseres her som arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt. Begge skalaene ble regnet ut som gjennomsnittsskårer basert på de tilhørende spørsmålene. For å måle arbeidsmengde ble QPSNordic benyttet (STAMI, 2001), se appendix B. Skalaene går fra 1 til 5 hvor 1 tilsvarer *meget sjeldent* eller *aldri* og 5 tilsvarer *meget ofte* eller *alltid*. I QPSNordic heter skalaen opprinnelig “kvantitative krav”, men ble oversatt til arbeidsmengde da ordet gir mer mening i forbindelse med fokuset i denne studien. Skalaen arbeidsmengde består av fire spørsmål ($\alpha = .786$): “Er arbeidsmengden din ujevn slik at den hopper seg opp?”, “Må du arbeide overtid?”, “Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?” og “Har du for mye å gjøre?”. Høy skåre indikerer stor arbeidsmengde.

Jobb-familielivkonflikt ble også målt ved bruk av QPSNordic (STAMI, 2001). Skalaen heter opprinnelig “Samspill mellom arbeidet og privatliv”, men blir kalt “Jobb-familielivkonflikt” i undersøkelsen da spørsmålene ansees å måle konseptet jobb-familielivkonflikt slik det er definert i denne studien. Skalaen består av to spørsmål ($\alpha = .424$): “Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv eller familieliv?” og “Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?”. Det anbefales i flere tilfeller at alphakoeffisienten til en skala burde være over .7 (Pedhazur & Schmelkin, 1991). Denne skalaen har to spørsmål, noe som kan være årsaken til den lave alpha-verdien (Pallant, 2007). Likevel oppfyller en inter-item korrelasjon på .269 kravene til reliabilitet, da Briggs og Cheek (1986) anbefaler at denne bør være mellom .2 og .4. Høy skåre indikerer stor grad av jobb-familielivkonflikt.

Selvrapporterte målinger av arbeidsressurser. Arbeidsressurser operasjonaliseres her som sosial støtte, med fokus på støtte fra leder, kolleger, familie og venner. De tre kildene til sosial støtte måles også på grunnlag av QPSNordic (STAMI, 2001), og skalaene ble regnet ut som gjennomsnittsskårer basert på de tilhørende spørsmålene. Skalaen “Støtte fra nærmeste overordnede” blir i studien omtalt som “Støtte fra leder”. Skalaen består av tre spørsmål ($\alpha = .873$): “Hvis du trenger det, kan du få støtte og hjelp fra din nærmeste overordnede?”, “Hvis du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?” og “Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?”. Skalaen “Støtte fra medarbeidere” består av to spørsmål ($\alpha = .769$): “Hvis du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?” og “Hvis du trenger det, er dine arbeidskolleger villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?”. Denne skalaen vil i studien bli omtalt som “Støtte fra kolleger”. Skalaen “Støtte fra familie og venner” inneholder tre spørsmål ($\alpha = .629$): “Hvis du trenger det, kan du snakke med dine venner om problemer du har i

arbeidet?”, “Hvis du trenger det, kan du snakke med din partner eller annen nær person om problemer du har i arbeidet?” og “Føler du at du kan stole på at venner og familie vil støtte deg hvis det blir vanskelig på jobben?”. Denne skalaen har en alphaverdi som er under .7. Inter-item korrelasjon er på .334, og oppfyller derfor kravet til reliabilitet. Høy skåre på de tre skalaene om sosial støtte indikerer høy grad av sosial støtte.

Måling av interaksjonseffekt. For å undersøke interaksjonseffekten mellom arbeidsressurser og arbeidskrav ble det regnet ut en sumskåre for hver variabel. På bakgrunn av JD-R modellens inndeling av arbeidskrav og arbeidsressurser ble skårene på de tre kildene til sosial støtte slått sammen til en sumskåre som representerte variabelen arbeidsressurser. På samme måte ble skårene på arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt slått sammen og representerte variabelen arbeidskrav. Faktorene innen hver av variablene korrelerer signifikant med hverandre, se tabell 1 på neste side.

Måling av alder. Demografiske variabler ble også samlet inn gjennom QPSNordic (STAMI, 2001). I forbindelse med alder ble deltagerne bedt om å gjøre rede for fødselsår som senere ble gjort om til konkret alder i SPSS. Aldersgruppene er delt inn på følgende måte; 20 – 30 år (gruppe 1), 31 – 50 år (gruppe 2) og 51 – 70 år (gruppe 3). Siden det i teoridelen er foreslått at de yngre barnevernsarbeiderne er mest utsatt for utbrenthet, går denne aldersgruppen over et mindre spenn enn de eldre aldersgruppene.

Statistikk

Alle statistiske analyser ble gjennomført ved bruk av IBM SPSS statistics, versjon 20. Pearsons produktmoment korrelasjon ble benyttet for å se om det var sammenheng mellom utbrenthet og de uavhengige variablene. Videre ble multippel regresjonsanalyse brukt for å undersøke om arbeidsmengde, jobb-familielivkonflikt og manglende sosial støtte fra leder, kolleger, venner og familie predikerte utbrenthet. For å teste interaksjon mellom arbeidskrav og arbeidsressurser ble det kjørt en hierarkisk regresjonsanalyse. Det ble også benyttet en toveis mellomgruppe ANOVA for å se om det var forskjell i skåre på utbrenthet blant ulike aldersgrupper. Post Hoc testen Hochberg's GT2 ble benyttet grunnet relativt store gruppeforskjeller i alder (Field, 2009). På grunn av usikkerhet rundt variasjon i populasjonen ble det også kjørt en Games-Howell (Field, 2009). Resultatene var de samme for både Hochberg's GT2 og Games – Howell, og Hochberg's GT2 ble derfor benyttet videre i analyser av alder og utbrenthet. Det er tatt utgangspunkt i et signifikansnivå på .05 i studien. Kravene til de ulike statistiske testene er undersøkt og overholdt.

Resultater

Korrelasjon mellom målingene

Pearsons produktmomentkorrelasjon ble benyttet for å kontrollere for multikollinearitet, og resultatene fra korrelasjonsanalysen er presentert i tabell 1.

Tabell 1

Pearsons produktmomentkorrelasjon mellom utbrenthet og de uavhengige variablene (n = 467)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Utbrenthet	24.84	4.88	1						
2. Arbeidsmengde	3.96	.66	.43**	1					
3. Jobb-familielivkonflikt	2.75	.72	.37**	.30**	1				
4. Støtte fra leder	3.77	.92	-.32**	-.18**	-.13**	1			
5. Støtte fra kolleger	4.27	.67	-.27**	-.10*	-.06	.49**	1		
6. Støtte fra familie og venner	3.19	.92	-.23**	-.10*	-.02	.13**	.17**	1	
7. Alder	41.79	11.04	-.14**	-.15**	-.18**	-.05	-.12*	-.10*	1

* $p < .05$. ** $p < .001$.

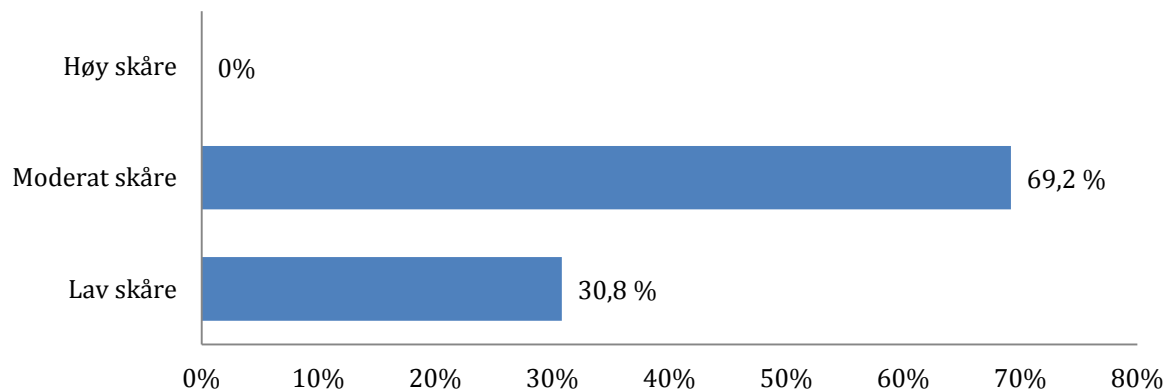
Som tabellen viser, var det signifikant korrelasjon mellom utbrenthet og alle de uavhengige variablene. Det var heller ingen av korrelasjonskoeffisientene som viste en problematisk høy sammenheng, $r = .80$ (Field, 2009). Multikollinearitet antas derfor ikke å være et problem i denne studien.

Utbredelse av utbrenthet blant norske barnevernsarbeidere

Det første målet med denne studien var å undersøke om deltagerne ($n = 493$) opplevde symptomer på utbrenthet. 26 respondenter hadde ikke oppgitt svar på denne delen av undersøkelsen. Valid antall respondenter var dermed 94.7 % ($n = 467$) av utvalget. Resultatene fra deskriptive analyser viste at kvinner var overrepresentert (89.7 %) i forhold til menn (10.3 %). Som nevnt i metodedelen ble nivå av utbrenthet delt inn i kategoriene *lav*, *moderat* og *høy* etter ProQOLs (Stamm, 2010) retningslinjer. Som presentert i figur 3 hadde 30.8 % av utvalget ($n = 144$) lav skåre på utbrenthet, 69.2 % ($n = 323$) hadde moderat skåre på utbrenthet, og 0 % ($n = 0$) hadde høy skåre på utbrenthet.

Gjennomsnittlig alder i kategori *lav* ($M = 43.9$) ($SD = 11.15$) er noe høyere enn gjennomsnittlig alder i *moderat* kategori ($M = 40.9$) ($SD = 10.88$). Den gjennomsnittlige utbrenthetskåren i utvalget var 24.8, noe som indikerer moderat nivå av utbrenthet (Stamm,

2010). Til tross for at ingen skårer i kategorien *høy* i utvalget er det likevel slik at over halvparten av utvalget har moderat skåre på utbrenthet. Dette er i tråd med hypotesen om at barnevernsarbeidere rapporterer symptomer på utbrenthet.



Figur 3. Prosentvis antall deltagere i kategoriene lavt, moderat og høyt nivå av utbrenthet ($n = 467$).

Testing av forholdet mellom arbeidskrav og utbrenthet

Multipel regresjonsanalyse ble benyttet for å undersøke om arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt predikerte utbrenthet blant deltagerne. Resultatene fra analysen er presentert i tabell 2. Den totale modellen var signifikant, $F(2, 463) = 75.41, p < .001$, der arbeidskrav forklarte 24.5 % av variasjonen i utbrenthet. I samsvar med hypotese to viste resultatene at både arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt signifikant predikerte utbrenthet, der arbeidsmengde hadde høyere betaverdi ($\beta = .345, p < .001$) enn jobb-familielivkonflikt ($\beta = .267, p < .001$). Prediktorvariablenes unike forklarte varians ble regnet ut for hånd ved å kvadrere del-korrelasjons-koeffisientene til hver enkelt variabel (Pallant, 2007). Det ble funnet at arbeidsmengde bidro unikt med 10.9 % i den totale forklarte variansen, mens jobb-familielivkonflikt bidro med 6.5 %. Arbeidsmengde utpekte seg dermed som den sterkeste prediktorvariablen i modellen, da den både hadde høyest betaverdi og forklarte mest av variansen i utbrenthet. Samtidig viste resultatene en positiv relasjon mellom utbrenthet og prediktorvariablene, der høy skåre på arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt hang sammen med høy predikert skåre på utbrenthet.

Testing av forholdet mellom arbeidsressurser og utbrenthet

Multipel regresjonsanalyse ble også benyttet for å teste om sosial støtte fra leder, kolleger, familie og venner predikerte utbrenthet blant deltagerne. Resultatene fra analysen viste at den totale modellen var signifikant, $F(3, 463) = 27.06, p < .001$, og at arbeidsressurser forklarte 14.9 % av variasjonen i utbrenthet, se tabell 2. Det ble funnet at alle tre kilder til sosial støtte signifikant predikerte utbrenthet, der sosial støtte fra leder hadde den høyeste betaverdien ($\beta = -.239, p < .001$) etterfulgt av sosial støtte fra venner og familie ($\beta = -.177, p < .001$). Sosial støtte fra kolleger hadde den laveste betaverdien ($\beta = -.121, p = .015$). Resultatene viste en negativ sammenheng mellom alle de tre kildene til sosial støtte og utbrenthet, der lite sosial støtte var forbundet med en høyere skåre på utbrenthet. Også her ble hver variabls unike forklarte varians regnet ut for hånd ved å kvadrere delkorrelasjonskoeffisientene til hver enkelt variabel (Pallant, 2007). Sosial støtte fra leder bidro unikt med 4.3 % i den totale forklarte variansen, sosial støtte fra familie og venner med 3.0 %, mens sosial støtte fra kolleger bidro med 1.1 %. I tråd med hypotese tre viste dermed resultatene at sosial støtte fra leder var den sterkeste prediktorvariabelen, da denne forklarer mest av variasjonen i modellen og har den høyeste betaverdien. Sosial støtte fra familie og venner forklarte i midlertid mer av variasjonen i utbrenthet enn støtte fra kolleger, noe som ikke er i fullt samsvar med hypotese 3. Resultatene er derfor kun delvis i overensstemmelse med hypotesen.

Tabell 2

Resultater fra to regresjonsanalyser: Utbrenthet predikert av arbeidsressurser og arbeidskrav (n = 467)

		Utbrenthet			
	Modell	β	R^2	R^2_{mod}	F
Krav	Arbeidsmengde	.345**	.109	.246	75.41**
	Jobb- familielivkonflikt	.267**	.065		
Ressurser	Sosial støtte fra leder	-.239**	.043	.149	27.06**
	Sosial støtte fra kolleger	-.121*	.011		
	Sosial støtte fra venner og familie	-.177**	.030		

Merk. R^2 henviser til hver variabls unike bidrag, der delt varians mellom variablene er utelatt.

R^2_{mod} og F henviser til tall for hele modellen.

* $p < .05$. ** $p < .001$.

Testing av interaksjonseffekt mellom arbeidskrav og arbeidsressurser

Hierarkisk regresjonsanalyse ble benyttet for å undersøke om arbeidsressurser hadde en modererende effekt på forholdet mellom arbeidskrav og utbrenthet. Sumskårene av arbeidskrav og arbeidsressurser ble inkludert i steg én og forklarte tilsammen 33.6 % av variasjonen i utbrenthet, se tabell 3. Da interaksjonsleddet arbeidskrav \times arbeidsressurser ble inkludert i steg to, var den totale forklarte variasjonen i modellen i 33.7 %, $F(3,462) = 78.21$, $p < .001$. Etter det ble kontrollert for det unike bidraget av arbeidsressurser og arbeidskrav, forklarte altså interaksjonsleddet i tillegg .04 % av variasjonen i utbrenthet, $\Delta R^2 = .0004$, $\Delta F(1,462) = .27$, $p = .603$. Resultatene viste dermed at interaksjonseffekten ikke var signifikant, noe som er i strid med antagelsen i hypotese 4. Av den grunn forkastes hypotesen om at arbeidsressurser har en buffereffekt på arbeidskrav.

Tabell 3

Resultater fra hierarkisk regresjonsanalyse av interaksjonseffekt mellom arbeidskrav og arbeidsressurser ($n = 467$)

Steg	Modell	β	Utbrenthet	
			ΔR^2	ΔF
1	Krav ^a	.439**		
	Ressurser ^b	-.313**	.336	117.36**
2	Krav \times Ressurser	-.145	.0004	.27

Merk. ^aKrav henviser til sumskåre av arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt.

^bRessurser henviser til sumskåre av sosial støtte fra leder, kolleger og familie og venner.

* $p < .05$. ** $p < .001$.

Testing av utbrenthet i ulike aldersgrupper

For å teste om de yngste barnevernsarbeidere opplevde større grad av utbrenthet enn eldre barnevernsarbeidere ble det benytte en toveis mellomgruppe ANOVA. Deltagerne ble delt inn i tre grupper: Gruppe 1: 20 – 30 år ($n = 82$); Gruppe 2: 31 – 50 år ($n = 266$); Gruppe 3: 51 – 70 år ($n = 119$). Levenes test var på .233, og oppfylte derfor kravet om homogenitet av variasjon i de tre aldersgruppene (Pallant, 2007). Resultatene indikerte en signifikant hovedeffekt av alder, $F(2, 464) = 4.63$, $p = .01$. Effektstørrelsen var derimot liten ($\eta^2 = .02$), der alder kun forklarte 2 % av variansen i utbrenthet. Resultatene fra post-hoc testen, Hochbergs GT2, viste signifikante forskjeller mellom to av gruppene, se tabell 4. Her var gjennomsnittsskåren for gruppe 2 ($M = 25.28$, $SD = 4.93$) var signifikant forskjellig fra gruppe 3 ($M = 23.68$, $SD = 4.79$), $p < .05$. Det ble derimot ikke funnet signifikante forskjeller

hverken mellom gruppe 1 ($M = 25.09$, $SD = 4.60$) og 2 eller gruppe 1 og 3. Funnene er dermed noe annerledes enn forventet i hypotese fem, da den yngste gruppen ikke skårer signifikant høyere på utbrenthet enn de eldre aldersgruppene. På den annen side er det signifikant forskjell i skårer mellom den midterste og eldste aldersgruppen, noe som indikerer at alder har en betydning for skårer på utbrenthet.

Tabell 4

Oversikt over forskjeller i gjennomsnittskåren på utbrenthet i aldersgruppene

Gruppe	<i>n</i>	Gruppe	Forskjell <i>M</i>
Gruppe 1 (20-30 år)	82	2	-.197
		3	1.405
Gruppe 2 (31-50 år)	266	1	.197
		3	1.601*
Gruppe 3 (51-70 år)	119	1	-1.405
		2	-1.601*

Merk. *M* henviser til gjennomsnittskåre på utbrenthet.

* $p < .05$.

Diskusjon

Studiens formål var å finne ut om norske barnevernsarbeidere rapporterer symptomer på utbrenthet, samt hvilke faktorer som predikerer utbrenthet i denne gruppen. Det overordnede resultatet viste at barnevernsarbeiderne skåret moderat på utbrenthet, der det var den midterste aldersgruppen som rapporterte det høyeste nivået. Det ble også funnet at tilstedeværelsen av arbeidskrav og mangel på arbeidsressurser predikerte utbrenthet. Studien føyer seg dermed til rekken av studier som gir støtte til JD-R modellen (f.eks. Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Llorens et al., 2006).

Rapporterer norske barnevernsarbeidere symptomer på utbrenthet?

Resultatene viste at ingen av deltagerne skåret i kategorien *høy* på utbrenthet. En mulig årsak kan være at studien ikke har fanget opp barnevernsarbeidere som skårer høyt på utbrenthet. Mest sannsynlig vil ansatte som blir utbrente oppleve ekstrem slitenhet samtidig som de har kyniske holdninger til sine klienter. Det er derfor rimelig å anta at disse arbeidstakerne vil ha problemer med å bli i jobben, og at de derfor enten har sluttet eller er sykemeldte. Av den grunn kan de ha falt utenfor studiens utvalg. En annen mulig forklaring kan være at resultatene i studien gjenspeiler faktiske forhold. Eksempelvis kan det hende at norske barnevernsarbeidere er flinke til å hente seg inn igjen etter krevende opplevelser på jobb slik at det hindrer dem fra å slite seg helt ut og komme til det punktet at de blir utbrent. Tilstrekkelig pauser og hvile har nemlig vist seg å virke beskyttende mot utvikling av utbrenthet, og det foreslås at arbeidere som jobber med mennesker i krise bør ha muligheten til å innhente seg (Thoresen, 2007). Som nevnt tidligere viser STAMI (2011) sin rapport om arbeidsmiljø og helse at barnevernsarbeidere er den yrkesgruppen i Norge som benytter seg mest av egenmeldinger. På denne måten kan det tenkes at årsaken til den hyppige bruken av egenmeldinger relaterer seg til et behov for å hente seg inn, og at egenmeldinger slik gir arbeiderne det avbrekket de trenger for ikke å bli utmattet og utbrent.

Videre kan manglende skårer i kategorien *høy* komme av kvaliteter ved jobben som kan virke beskyttende. Stamm (2010) foreslår at den gleden man får av å hjelpe andre kan redusere de negative aspektene ved jobben, som dermed kan gjøre ansatte mindre disponert for utbrenthet. Denne antagelsen har fått støtte av flere studier gjort på barnevernsarbeidere, der man har funnet at lave skårer på utbrenthet var knyttet til høye skårer på skalaer som målte glede eller tilfredshet ved å hjelpe andre (Conrad & Kellar-Guenther, 2006; Van Hook & Rothenberg, 2006). Det er likevel usikkert om dette er årsaken til at ingen i den

foreliggende studien skåret høyt på utbrenthet, da det ikke har blitt målt opplevd glede av å hjelpe andre.

Til tross for manglende høye skårer på utbrenthet, viste resultatene likevel at deltagerne hadde en gjennomsnittlig skåre som representerer moderat nivå av utbrenthet. Sammenlignet med andre studier som også har benyttet ProQOL versjon 5 (Stamm, 2010) for å måle utbrenthet, ser det ut til at deltagerne i den foreliggende studien skårer høyere. Den gjennomsnittlige skåren på 24.8 er blant annet høyere enn gjennomsnittsskåren Lauvrud, Nonstad og Palmstierna (2009) fant i sin studie av norske sykepleiere ansatt ved en rettspsykiatrisk institusjon, som var på 17.3. Dette er en tankevekker, ettersom psykiatriske sykepleiere rapporterer om svært krevende arbeidsforhold. Blant annet rapporterer nesten 70 % av yrkesgruppen at de opplever vold på arbeidsplassen, og flere viser til påtrengende minner etter opplevde voldsepisoder (Lauvrud et al., 2009). At utvalget av norske barnevernsarbeidere skårer høyere enn de psykiatriske sykepleierne stemmer overens med internasjonal forskning, som også finner at barnevernsarbeiderne er en utsatt undergruppe av helse- og omsorgsarbeidere i forbindelse med utbrenthet (Kim, 2011).

At nesten 70 % av studiens utvalg skåret moderat kan indikere at de norske barnevernsarbeiderne befinner seg i faresonen for å bli utbrent. Selv om de ansatte i dette tilfellet ikke klassifiseres som utbrente, kan det være mulig at de opplever lettere symptomer på utbrenthet. Dette kan ta form gjennom begynnende kyniske holdninger til arbeidet eller tegn til utmattelse. Kyniske holdninger til barnevernsbarna og deres familier vil være lite gunstig for gjennomførelsen av barnevernets oppgaver. Samtidig er utmattede ansatte hverken positivt for individet selv eller for jobben som gjennomføres. Forebyggende tiltak kan derfor være viktig for å unngå at ansatte opplever symptomer på utbrenthet. I tillegg vil tiltak på dette stadiet være gunstig for å kunne hindre en potensiell videre utvikling.

Kan arbeidskrav predikere utbrenthet?

I samsvar med tidligere forskning og teori (Anderson, 2000; Kim, 2011; Schaufeli, 1999) ble det i den foreliggende studien funnet at arbeidsmengde var det arbeidskravet som hadde sterkes predikativ verdi på utbrenthet. Dette kan være bekymringsverdig, ettersom det fins indikasjoner på at norske barnevernsarbeidere er utsatt for stor arbeidsmengde. Som nevnt tidligere viser tall fra SSB (2013a) en stadig økning i antall saker og tiltak underlagt barnevernets ansvar, i tillegg til at Bufdir (2013) melder om en økning i antall innkommende bekymringsmeldinger. Når barnevernsarbeiderne også har korte behandlingsfrister for å ta seg av sakene, vitner dette om et hektisk arbeidsforhold. Selv om Arbeidstilsynet (2013) gjør rede

for at det er tilført nye årsverk til barnevernet, er det likevel rapportert om arbeidsmiljøbelastninger i forbindelse med tidspress i yrket. Dette stemmer overens med funn fra det overordnede prosjektet, der hele 85 % av de spurte barneverns-arbeiderne svarte at arbeidsmengde og tidspress er blant de største utfordringene ved å jobbe i barnevernstjenesten (Baugerud, 2014). I tillegg svarer 76,5 % av utvalget at de nokså ofte, meget ofte eller alltid har for mye å gjøre på jobben (Baugerud, 2014). Dersom disse funnene gjenspeiler stabile tendenser for arbeidstakerne i barnevernet, kan den gjentatte eksponeringen for stor arbeidsmengde forårsake vedvarende stress hos de ansatte. Teorien om allostatic load forklarer hvordan denne energikrevende stressaktivering kan føre til at kroppen ikke får mulighet til å innhente seg, noe som kan forklare hvorfor nesten 70 % av barnevernsarbeiderne i denne studien skåret moderat på utbrenthet.

Nå er det slik at stor arbeidsmengde ikke er unikt for barnevernet, da det finnes mange andre yrker der man også har mye å gjøre. Det kan likevel hende at stor arbeidsmengde er ekstra krevende kombinert med det sterke emosjonelle innholdet som inngår i yrket som barnevernsarbeider. For det første er det som tidligere nevnt funnet at arbeid med kriserammede barn i seg selv kan forsterke stress (Dyregrov & Mitchell, 1992). For det andre henviser stor arbeidsmengde i barnevernet til noe mer enn for eksempel en stor mengde papirarbeid. I denne konteksten henviser stor arbeidsmengde til ekte mennesker med behov for hjelp. Dersom barnevernsarbeideren har for mye å gjøre og ikke rekker å gjøre pålagte arbeidsoppgaver, kan det få store konsekvenser for de menneskene det gjelder. En bevissthet om at dette arbeidet er svært viktig kan øke presset på barnevernsarbeiderne om å fullføre arbeidsoppgavene, noe som videre kan intensivere stress. Det kan derfor tenkes at stor arbeidsmengde i barnevernet kan oppleves som mer belastende sammenlignet med andre yrker med mindre grad av emosjonelt innhold. Dette illustrerer en nødvendighet av å rette fokus mot tiltak for å redusere arbeidsmengden i det norske barnevernet.

Som gjort rede for i teoridelen ser det ut til at høyt stress på jobben kan øke sannsynligheten for at konflikt mellom jobb og familieliv forekommer (Bakker & Geurts, 2004). Norske barnevernsarbeidere rapporterer stor arbeidsmengde og kan derfor være utsatt for jobb-familielivkonflikt. Eksempelvis kan stort arbeidspress på jobben føre til at ansatte mister energi til å utføre oppgaver i hjemmet. Dette er bekymringsverdig da resultatene viser at jobb-familielivkonflikt predikerer utbrenthet i utvalget. De emosjonelle utfordringene i yrket kan også øke sannsynligheten for jobb-familielivkonflikt. Som barnevernsarbeider kan man få innblikk i svært skjerpede omstendigheter som involverer barn, og det kan derfor

tenkes at det er vanskelig å legge fra seg jobben når man er ferdig for dagen. På sikt kan dette påvirke familielivet, og dermed skape konflikt mellom jobb og familieliv.

En annen forklaring på sammenhengen mellom jobb-familielivkonflikt og utbrenthet kan relateres til kvaliteter ved familien (Eckenrode & Gore, 1990). I tilfeller der ansatte har barn, kan det antas at foreldrerollen vil kreve mer av ansatte på hjemmebane, noe som kan gjøre det mer utfordrende å takle krav og stress på jobben. Videre kommer det frem i en rapport av Hansen og Slagsvold (2012) at norske kvinner generelt også har mer ansvar for husarbeid enn menn. Dette er i samsvar med studien til Glasberg et al. (2007) som fant at kvinner kan være mer utsatt for jobb-familielivkonflikt og utbrenthet da det er større sannsynlighet for at de har mer ansvar for hjem og familie. At norske kvinner kan oppleve høyere krav i forbindelse med hjemmet, kan føre til økt risiko for konflikt mellom jobb og familieliv. Ettersom barnevernet er et kvinnedominert yrke (NOU 2009:8, 2009) kan denne gruppen derfor være spesielt utsatt for å oppleve jobb-familielivkonflikt og dermed også utbrenthet.

Kan arbeidsressurser predikere utbrenthet?

I tråd med antagelsene gjort i forkant av studien, viste resultatene at det var arbeidsressursen støtte fra leder som var den sterkeste predikatoren for utbrenthet i utvalget. På den annen side er resultatene noe annerledes enn forventet da sosial støtte fra venner og familie hadde sterkere predikativ verdi på utbrenthet enn sosial støtte fra kolleger.

I samsvar med studien til Ross et al. (1989), viste resultatene at sosial støtte fra leder er assosiert med lavere nivå av utbrenthet. Dette kan henge sammen med at man som leder kan ha stor innflytelse på trivselen til de ansatte, eksempelvis ved at de skaper tilhørighet i arbeidet (Bakker & Demerouti, 2007). Gjennom konstruktive tilbakemeldinger på utførte arbeidsoppgaver og oppmuntring i arbeidssituasjonen kan leder skape motivasjon og sørge for at de ansatte er engasjerte nok til å legge en innsats i arbeidet (Lambert et al., 2010). Dette kan øke sannsynligheten for at arbeidstagerne kommer i mål med arbeidsoppgavene og vil kunne føre til økt mestringsfølelse. Slik kan sannsynligheten for at arbeidstakerne vil utvikle kyniske holdninger til arbeidet minimeres (Bakker & Demerouti, 2007). På samme måte kan manglende sosial støtte fra leder redusere engasjement og involvering i arbeidet, og dermed øke sannsynligheten for en distanserende, kynisk holdning til arbeidet. Denne motivasjonseffekten kan tenkes å være en årsak til at støtte fra leder ser ut til å være den viktigste kilden til sosial støtte i denne studien.

Resultatene viste at etter manglende støtte fra leder er det manglende sosial støtte fra familie og venner som best predikerer utbrenthet. Det kan være flere mulige forklaringer på dette. Sosial støtte utenfor arbeidet kan som tidligere påpekt være spesielt viktig i yrker som innebærer å hjelpe andre (Maslach, 2003). Som barnevernsarbeider må man forholde seg til mange alvorlige problemstillinger og livet utenfor arbeidet kan derfor bli en ekstra viktig kilde til avkobling. Her kan støtte fra familie og venner være en god mulighet til å komme seg bort fra tanker som omhandler jobb (Lambert et al., 2010). Da grubling over problemer er knyttet til flere negative tanker om fremtiden, kan det derfor være positivt at ansatte får oppmerksomheten over på noe annet (Davis & Nolen-Hoeksema, 2000). En mulig årsak til disse resultatene kan også relatere seg til kjønnsfordelingen i utvalget. I en studie av Etzion (1984) fant man nemlig at støtte fra venner og familie kan være spesielt viktig for kvinner. Da den foreliggende studiens utvalg er overrepresentert av kvinner (89.7 %), kan dette være en mulig forklaring på hvorfor sosial støtte fra venner og familie forklarer mer av variasjonen i utbrenthet enn støtte fra kolleger i dette utvalget.

En annen mulig årsak til at støtte fra familie og venner hadde sterkere predikativ verdi enn støtte fra kolleger, kan relatere seg til Uchino og Birminghams (2011) Matching Hypothesis. Hypotesen går ut på at man kan ha forskjellige behov i ulike stressende hendelser, og sosial støtte fungerer best når disse behovene blir dekket. I følge Uchino og Birmingham (2011) vil for eksempel sosial støtte i form av informasjon og praktisk hjelp være mer effektivt i kontrollerbare situasjoner, mens emosjonell støtte er mest effektiv i ukontrollerbare situasjoner. Det kan tenkes at barnevernsarbeiderne tidvis kan konfronteres med uforutsigbare situasjoner i arbeidet, som for eksempel når de møter familier i krise, eller må foreta en akutt plassering av et barn. Etersom kolleger i barnevernet har faglig innsikt og kan komme med praktiske råd og tips basert på egne erfaringer, kan det hende at den sosiale støtten som ytes kolleger imellom blir mer praktisk enn emosjonell. Det kan dermed hende at familie og venner som ikke har faglig innsikt er bedre til å gi den emosjonelle støtten barnevernsarbeiderne trenger. Dette kan forklare hvorfor resultatene viste at støtte fra kolleger forklarte 1.1 % av variansen i utbrenthet, mens støtte fra familie og venner forklarte 3 %.

Videre kan det tenkes at den lave predikative verdien til støtte fra kolleger også her kan relatere seg til kjønnsfordelingen i utvalget. I Etzions (1984) studie fant man at støtte på arbeidsplassen er spesielt viktig for menn. At støtte fra kolleger forklarer mindre av variasjonen i utbrenthet enn de andre kildene til sosial støtte, kan derfor komme av at menn er underrepresentert i utvalget (10.3 %). Til tross for at sosial støtte fra kolleger har lavest predikativ verdi, bør det påpekes at også denne kilden til sosial støtte signifikant predikerte

utbrenthet, og studien støtter seg derfor til forskning og teori som indikerer at manglende støtte fra kolleger er av betydning for utbrenthet. Viktigheten av støtte fra kolleger bør derfor ikke avskrives.

Er det en interaksjonseffekt mellom arbeidskrav og arbeidsressurser?

I likhet med studien til Bakker et al. (2004) viste resultatene at arbeidsressurser ikke hadde en modererende effekt på forholdet mellom arbeidskrav og utbrenthet. Funnet avviker dermed fra hypotesen. Som tidligere nevnt skisserer JD-R modellen at arbeidsressurser knytter seg til kynismedimensjonen i utbrenthet, mens arbeidskrav knytter seg til utmattelsesdimensjonen (Demerouti et al., 2001). Denne ikke-signifikante interaksjonen kan derfor skyldes det faktum at ressurser og krav er to uavhengige faktorer som berører to separate dimensjoner av utbrenthet uten å ha noe med hverandre å gjøre. Hvis det er slik, kan sosial støtte kanskje gjøre at man blir mindre kynisk til arbeidet, men ikke gjøre den belastende arbeidsmengden mindre utmattende.

Selv om det ikke ble funnet en signifikant interaksjonseffekt er det et tankekors at resultatene i denne studien står i kontrast til flere andre studier som har påvist en signifikant interaksjon mellom krav og ressurser (Bakker et al., 2005; Huynh et al., 2013; Xanthopoulou et al., 2007). Det kan hende at den ikke-signifikante interaksjonen kan relatere seg til måten arbeidskrav og arbeidsressurser har blitt operasjonalisert i den foreliggende studien. For eksempel har det tidligere blitt funnet signifikant interaksjon mellom spesifikke krav og spesifikke ressurser, der sosial støtte modererte effekten av jobb-familielivkonflikt på utbrenthet, men ikke effekten av emosjonelle krav (Huynh et al., 2013). Manglende signifikante funn i denne studien kan derfor komme av sammenslåingen av målene på arbeidskrav; arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt, til samme variabel. På samme måte kan det hende at bestemte kilder til sosial støtte har en sterkere modererende effekt på arbeidskrav enn andre. I studien til Bakker et al. (2005) ble det blant annet funnet en interaksjonseffekt mellom støtte fra leder og jobb-familielivkonflikt, men ikke i forbindelse med støtte fra kolleger. Ved å slå sammen målene på ressurser og krav er det derfor mulig at interaksjonseffekten svekkes. På den annen side vektlegges det ikke i JD-R modellen at spesifikke arbeidsressurser kan ha en modererende effekt på spesifikke arbeidskrav (Demerouti et al., 2001). Av den grunn kan studiens operasjonalisering av arbeidskrav og arbeidsressurser forsvares ved at det er teoretisk forankret.

På grunn av dette uavklarte forholdet mellom spesifikke arbeidskrav og arbeidsressurser, er det behov for mer forskning. I fremtidige studier foreslås det derfor at

man deler opp arbeidskrav og arbeidsressurser for å se om det er interaksjonseffekt mellom bestemte former for arbeidsressurser og arbeidskrav. Hvis det viser seg at sosial støtte kan påvirke forholdet mellom bestemte former for arbeidskrav og utbrenthet, er dette viktig kunnskap for å kunne utvikle forbyggende tiltak i barnevernet.

Har alder noen betydning for nivå av utbrenthet?

Resultatene av aldersanalysene viste at det var en signifikant forskjell i rapportert utbrenthet blant den midterste (31– 50 år) og eldste aldersgruppen (51 – 70 år), hvor den eldste gruppen rapporterte lavere nivåer av utbrenthet enn den midterste gruppen. Det ble ikke funnet noen signifikant forskjell mellom den yngste aldersgruppen (20 – 30 år) og de to eldre aldersgruppene, som er noe annerledes enn forventet. Disse funnene står i kontrast til blant annet studien av Van Hook og Rothenberg (2009) som viste at ung alder hang sammen med høyere nivå av utbrenthet. Likevel kan man si at resultatene delvis støtter studiens hypotese, da det ble funnet at det var en av de yngre gruppene som var signifikant forskjellig fra den eldre gruppen, men at det ikke var den yngste. Videre bør det bemerkes at den signifikante forskjellen i utbrenthetskårer mellom den midterste og eldste aldersgruppen ansees som liten. Samtidig er gjennomsnittsskåren i den midterste ($M = 25.28$) og yngste gruppen ($M = 25.09$) svært like. Her kunne små endringer i svargivning hos deltagerne ført til at den yngste gruppen også ble signifikant forskjellig fra den eldste gruppen. I tillegg er det slik at den midterste gruppen har over 100 flere deltagere enn den yngste og eldste gruppen. Det kan derfor tenkes at resultatet kunne vært annerledes hvis gruppestørrelsene hadde variert i mindre grad.

Det kan være flere grunner til at den midterste gruppen skårer høyest på utbrenthet. En mulig forklaring kan relateres til endringer i livssituasjonen i den aktuelle aldersgruppen. Statistikk i Norge viser at gjennomsnittsalder for førstegangsfødende er 28,5 år for kvinner og 31,2 år for menn, og at aldersgruppen 30 – 34 føder flest barn (SSB, 2013b). Basert på denne statistikken er det sannsynligvis flest i den midterste gruppen som har hjemmeboende barn. En mulig årsak til høy skåre i den midterste aldersgruppen kan derfor være at mange opplever rolleforventninger og utfordringer som hører med til det å være forelder. Som tidligere diskutert kan foreldrerollen ses i sammenheng med økning i jobb-familielivkonflikt som igjen kan relatere seg til utbrenthet. Når barna er små vil de kreve mye oppmerksomhet, og det kan være vanskelig å veksle mellom rollen som forelder og barnevernsarbeider. Det kan også være slik at ansatte som har opplevd å bli foreldre er ekstra sensitive (Slinning & Eberhard-Gran, 2010). Som barnevernsarbeider kan dette føre til økt forståelse for hvor vondt det hadde

vært hvis man hadde mistet ansvaret for sitt eget barn. Motsatt kan lavere rapportert nivå av utbrenthet i den eldste gruppen tenkes å komme av reduserte omsorgsoppgaver fordi barna har blitt eldre, klarer seg selv og etter hvert vil flytte ut. Det burde påpekes at dette kun er antakelser da studien ikke har målinger som gjør rede for om barnevernsarbeiderne er foreldre.

En annen mulig årsak til at den midterste aldergruppen skårer høyest kan relateres til den opphopende effekten av stress. Maslach et al. (2001) påpeker som tidligere nevnt at utbrenthet er en respons på langvarig stress. Det vil si at ansatte må oppleve stress og krav på jobben over en lengre periode før utbrenthet oppstår. I den forbindelse kan en mulig grunn til at den midterste gruppen skårer høyest på utbrenthet være at den opphopende responsen på arbeidsrelatert stress ikke manifesterer seg før man har jobbet i barnevernet en stund (Ahola et al., 2008). Hvis dette er tilfellet betyr det at utbrenthet ikke nødvendigvis kommer til uttrykk i den yngste aldersgruppen, men kan hope seg opp over tid, og dermed ha større sannsynlighet for å oppstå i de eldre aldersgruppene. I den sammenheng kan man sette spørsmålsteget ved hvorfor den eldste aldergruppen da skårer lavere enn den mellomste. En mulig årsak kan relatere seg til mestringen av stress i yrket. Her kan det tenkes at den opphopende effekten av stress vil ha mindre innvirkning på den eldste aldersgruppen, da denne gruppen har hatt flere år på å utvikle godt etablerte mestringsstrategier for å takle stress (Boyas et al., 2012). På den måten er det mulig at hvor lenge man har jobbet i yrket er mer relatert til utbrenthet enn alder. Selv om dette kan være tilfelle, er hverken ansiennitet eller mestringsstrategier tatt høyde for i studien, og det kan derfor ikke trekkes noen sikre slutninger.

Videre kan en mulig forklaring være knyttet til grad av oppfølging ansatte får i arbeidet. De yngste, nyutdannede barnevernsarbeiderne kan oppleve å få mer oppfølging og hjelp, da det kan være mer akseptert at denne gruppen opplever jobben som krevende. Det er foreslått at sosial støtte fra leder er spesielt viktig for yngre barnevernsarbeidere, da en følelse av å bli hørt, sett og mulighet til veiledning kan være spesielt viktig for å redusere stress i denne gruppen (Boyas et al., 2012). En mulig årsak til at det ikke er en signifikant forskjell mellom den yngste og eldste gruppen kan derfor være at yngre barnevernsansatte i utvalget opplever å få den støtten de har behov for fra leder, og dermed skårer lavere på utbrenthet. I motsetning kan det forventes at de som har vært i jobben som barnevernsarbeider en stund lettere skal takle utfordringene i yrket. I så tilfelle kan en grunn til at den midterste aldersgruppen skåret høyest på utbrenthet være at de får mindre oppfølging enn de har behov for. Dette kan føre til at det stilles for høye krav til at denne gruppen skal mestre arbeidskravene på egenhånd, noe som kan generere stress hos arbeiderne (Schaufeli & Buunk,

2003). Det er også mulig at de som har mer erfaring forventes å ha bedre kompetanse til å håndtere vanskelige saker. Hvis den midterste gruppen i tillegg til å få mindre oppfølging, også får mer utfordrende saker, kan dette være enda en grunn til at gruppen skårer høyest på utbrenthet.

Det finnes også mulige forklaringer på hvorfor den eldste gruppen skårer lavest på utbrenthet. Maslach (2003) påpeker at den mest kritiske perioden for å utvikle utbrenthet er den første perioden som ansatt, men at dette forholdet også kan påvirkes av en skjevhet. Denne skjevheten kan være forårsaket av at de som forblir i yrket er de som takler utfordringene i barnevernstjenesten (Maslach, 2003). Samtidig kan yngre ansatte som ikke takler arbeidsoppgavene velge å si opp jobben, og det vil dermed bli en stadig tilsetning av nye unge arbeidere. Når det gjøres undersøkelser i forbindelse med alder og utbrenthet kan det dermed se ut som at yngre ansatte er mer utsatt for utbrenthet enn eldre. Det er altså ikke nødvendigvis en forskjell i alder når det kommer til utbrenthet, men målinger kan vise slike resultater fordi det er ansatte med bestemte karakteristikk som blir i jobben. På denne måten kan den lave skåren i den eldste aldersgruppen forklares med at denne gruppen har mer erfaring og har fått mulighet til å danne personlige egnede mestringsstrategier for å takle utfordringene i jobben som barnevernsarbeider (Boyas et al., 2012). Igjen er ikke mestringsstrategier noe som måles i denne studien, og det kreves nærmere undersøkelser for å fastslå om forskjellen i skårer mellom aldersgruppene skyldes nettopp dette.

Begrensninger ved studien

Til tross for et stort utvalgt og høy svardeltagelse er det likevel visse svakheter knyttet til studien. Blant annet er det ikke gjennomført målinger over tid og studien kan derfor ikke si noe om hvorvidt resultatene gjenspeiler stabile tendenser i barnevernet, eller om det kun er enkelttilfeller som fanges opp. Videre består studien av et frivillig og ikke-randomisert utvalg, noe som begrenser studiens generaliserbarhet. Resultatene kan derfor ikke overføres til å gjelde hele det norske barnevernet, men kun til det foreliggende utvalget (Bordens & Abbott, 2008). En grunn til dette kan være at faktiske forhold ikke blir fanget opp på grunn av spesifikke kvaliteter ved de som melder seg frivillig. Rekrutering av deltagere foregikk via Norsk Barnevernlederorganisasjon, noe som vil si at det var barnevernslederne som initierte et ønske om å delta i undersøkelsen. I denne forbindelse kan en mulig skjevhet være at studien kun fanger opp barnevernskontor med spesifikke egenskaper tilknyttet ledelse. Bruk av spørreundersøkelser via mail kan også påvirke ytre validitet da det kan føre til at det er

deltagere med bestemte egenskaper som velger å gjennomføre undersøkelsen (Bordens & Abbott, 2008). Dette kan risikere at den faktiske variasjonen i skårene ikke blir fanget opp.

Det kan være flere begrensninger knyttet til spørreundersøkelsen. For det første kan det være tilfeller av underrapportering i forbindelse med måling av sensitive tema (Richman, Kiesler, Weisband & Drasgow, 1999). Spørreundersøkelsen innebærer private og sensitive spørsmål blant annet om vurderinger ansatte gjør av sine klienter og hvorvidt de føler glede i jobben. Det kan tenkes at det vil være vanskelig å erkjenne at man ikke mestrer sitt eget arbeid. Et ønske om å fremstå bedre (social desirability) kan derfor forekomme (Richman et al., 1999). På den annen side viser en metastudie fra Richman et al. (1999) at i spørreundersøkelser som gjennomføres på data, der deltager har mulighet til å ta undersøkelsen alene og anonymitet er forbeholdt, er svarene mindre påvirket av et ønske om å fremstå bedre. I denne undersøkelsen var deltagerne sikret anonymitet og de kunne selv velge når de ville ta spørreundersøkelsen. Det er derfor mulig at ønsket om å fremstå bedre er mindre enn antatt. For det andre kan det være et problem knyttet til mangelfull rapportering av utbrenthet, da spørreskjemaet ikke ble utsendt til ansatte som var sykemeldt. På denne måten kan oversikten over utbredelse av utbrenthet hos norske barnevernsarbeidere være misvisende. Utsending av undersøkelser til sykemeldte burde derfor vurderes i senere studier.

Videre må det tas høyde for at studien er korrelasjonell. Av denne grunn er det ikke kausale forhold som undersøkes, men heller sammenhengen mellom de utvalgte variablene (Bordens & Abbott, 2008). Man kan altså ikke påstå at tilstedeværelse av arbeidskrav og mangel på arbeidsressurser er årsak til utbrenthet. Det kan også være svakheter tilknyttet potensielle tredjevariabler. Blant annet er det ikke tatt høyde for personlige faktorer som for eksempel bruk av mestringsstrategier.

I JD-R modellen knyttes arbeidskrav til utmattelse og arbeidsressurser til kynisme i utbrenthet. Hvis det i studien hadde blitt gjennomført målinger som målte disse dimensjonene av utbrenthet, ville studien kanskje fått andre resultater. For det første ville det da vært mulig å undersøke om arbeidsmengde og jobb-familielivkonflikt hadde en sammenheng med utmattelse. For det andre hadde det vært mulig å undersøke om de tre kildene til sosial støtte hadde sammenheng med kynisme. Studiens utvalgte arbeidskrav og ressurser hadde signifikant sammenheng med utbrenthet, men det er mulig at disse sammenhengene kunne vært enda sterkere dersom de var knyttet til sine respektive dimensjoner. For det tredje hadde det vært mulig å undersøke om arbeidsressurser kan moderere effekten av arbeidskrav på utmattelse, og ikke utbrenthet i sin helhet slik det er gjort i denne studien.

Konkluderende bemerkninger

Ettersom studien har en noe begrenset generaliserbarhet kan det stilles spørsmålsteget ved overføringsverdien av studiens resultater. Likevel kan studien ha en reell nytteverdi da den gir en pekepinn om hvorvidt utbrenthet kan være et aktuelt problem i det norske barnevern. Samtidig har studien en praktisk betydning i det at resultatene viser hvor det bør settes inn tiltak for å hindre at barnevernsarbeidere blir utbrente. Da utbrenthet ser ut til å henge sammen med flere faktorer i forbindelse med arbeidssituasjonen til barnevernsarbeiderne, er det viktig å utvikle tiltak i forbindelse med dette. Utfordringen vil dermed bli å utvikle kostnadseffektive intervensjoner, ettersom barnevernet er en organisasjon med begrenset tilgang på økonomiske midler.

Da arbeidsmengde var det arbeidskravet som forklarte mest av variasjonen i utbrenthet, kan det være spesielt relevant å iverksette tiltak i forbindelse med organisering av arbeidet, slik at ansatte kan avlastes for arbeidsmengde i den grad det er mulig. Et mulig tiltak er å øke tilsettingen ytterligere i barnevernet, slik at saksmengden kan fordeles på flere arbeidstakere. En annen mulighet kan være å sette en øvre grense for antall saker pr. ansatt, slik man har gjort i det amerikanske barnevern (U.S Department of Health and Human Services, udatert). På grunn av kombinasjonen mellom stor arbeidsmengde og emosjonelt innhold i arbeidsoppgavene kan det være viktig at ansatte får mulighet til å innhente seg, spesielt etter krevende arbeidssituasjoner. I følge Maslach (2003) kan det være nødvendig å sette av et visst antall dager i året som kan brukes hvis ansatte trenger å ta en pause fra arbeidet. Dette kan redusere bruken av egenmeldinger, samt dekke det faktiske behovet ansatte kan ha for å innhente seg etter utførende arbeidsoppgaver. Videre foreslår Lizano og Mor Barak (2012) blant annet bruk av fleksitid for å gjøre det lettere å mestre krav på jobb og i familien, noe som kan være spesielt viktig for ansatte med barn. Selv om fleksitidsordning allerede benyttes i barnevernet, kan det likevel være nødvendig med en gjennomgang i hver enkelt kommune hvor viktigheten av denne ordningen vektlegges.

Resultatene fra studien viser at manglende sosial støtte predikerte utbrenthet, med særlig vekt på manglende støtte fra leder. Et tiltak kan derfor rettes mot det sosiale miljøet rundt barnevernsarbeiderne. Det foreslås blant annet innføring av regelmessige medarbeidersamtaler, der god og tett veiledning fra leder burde vektlegges. I tillegg kan det tenkes at mer organiserte former for sosial støtte fra kolleger kan være gode forebyggende tiltak. En type organisert støtte er kollegastøtteordninger, som er strukturerte samtaler med ansatte i etterkant av utfordrende opplevelser (Strype & Barland, 2007). Blant annet har politi- og lensmannsetaten i Norge benyttet seg av denne ordningen (Strype & Barland, 2007).

Hva angår videre forskning er det behov for flere studier som utforsker utbrenthet i barnevernet. For eksempel kan longitudinelle målinger fortelle mer om hvorvidt studiens resultater gjenspeiler stabile tendenser. Fordi det er relativt små marginer som skiller gjennomsnittsskårene mellom de to yngste aldersgruppene i denne studien, burde det også gjøres fler undersøkelser for å avklare forholdet mellom alder og utbrenthet. Samtidig understreker studiens uoverensstemmelse med annen forskning behovet for å undersøke interaksjon mellom spesifikke arbeidskrav og spesifikke ressurser relatert til barnevernet.

Avslutningsvis bør det nevnes at denne studien er den første i Norge som undersøker temaet utbrenthet i barnevernet, og studien bidrar på den måten til å dekke et lite utforsket område. Tendenser fra internasjonal forskning har her blitt undersøkt i norsk kontekst, og resultatene viser at en stor andel av studiens utvalg skåret moderat på utbrenthet. Fra et helsepsykologisk perspektiv belyser dette et potensielt problematisk tema, og myndighetene burde derfor fokusere på nytteverdien av å sette inn tiltak for å forebygge utbrenthet blant barnevernsarbeidere. Utbrenthet rammer ikke bare individets helse og velvære, men kan samtidig ha en negativ innvirkning på barnevernet som instans. Forebyggende tiltak vil derfor være med på å sikre god kvalitet på arbeidet som utføres av barnevernet, i tillegg til å kunne redusere utskiftninger og sykemeldinger i yrket.

Litteraturliste

- Ahola, K. A., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2008). Burnout in relation to age in the adult working population. *Journal of Occupational Health*, 50, 362–365. Hentet fra http://joh.sanei.or.jp/pdf/E50/E50_4_08.pdf
- American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (4. utg). Washington DC: APA.
- Anderson, D. G. (2000). Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 24(6), 839–848. Hentet fra <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0145213400001435?via=ihub#>
- Arbeidstilsynet (2013). *Arbeid for helse: Forebygging av uheldige psykiske belastninger. Hovedfunn 2010–2012*. Hentet fra <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=244248>
- Armon, G., Shirom, A., Shapira, I. & Melamed, S. (2008). On the nature of burnout – insomnia relationships: A prospective study of employed adults. *Journal of Psychosomatic Research*, 65, 5–12. doi: 10.1016/j.jpsychores.2008.01.012
- Arvay, M. J. (2001). Secondary traumatic stress among counsellors: What does the research say? *International Journal for the Advancement of Counselling*, 23, 283–293. doi: 10.1023/A:1014496419410
- Bakker, A. B. & Demeoruti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. doi: 10.1002/hrm.20004
- Bakker, A. B. & Geurts, S. A. E. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345–366. doi: 10.1177/07308884404266349
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2007). An organisational

- and social psychological perspective on burnout and work engagement. I M. Hewstone, H. A. W. Schut, J. B. F. De Wit, K. Van Den Bos & M. S. Stroebe (Red.), *The Scope of Social Psychology: Theory and Applications* (s. 229–252). Hove: Psychology Press.
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2013). *Oppvekstrapporten 2013*. Hentet fra http://www.bufetat.no/PageFiles/9263/1/Web_Oppvekstrapporten_2013_es.pdf
- Barnevernloven. (1992). *Lov om barneverntjenester* (barnevernloven). Hentet fra <http://www.lovdatab.no/cgi-wift/wiftldrens?/app/gratis/www/docroot/all/hl-19920717-100.html>
- Baugerud, G. A. (2014). [Stress og psykososiale belastninger: en målrettet intervensjon mot ansatte i barneverntjenesten. Hovedundersøkelse vår 2013]. Upublisert rådata.
- Baugerud, G. A. & Melinder, A. (2012). Maltreated children's memory of stressful removals from their biological parents. *Applied Cognitive Psychology*, 26, 261–279. doi: 10.1002/acp.1817
- Baum, A. (1990). Stress, intrusive imagery, and chronic distress. *Health Psychology*, 9(6), 653–675. Hentet fra <http://psycnet.apa.org/journals/hea/9/6/653.html>
- Bellavia, G. M., & Frone, M.R. (2005). Work-family conflict. I J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone (Red.) *Handbook of Work Stress* (s. 113–147). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Bennett, S., Plint, A. & Clifford, T. J. (2005). Burnout, psychological morbidity, job satisfaction, and stress: a survey of Canadian hospital based child protection professionals. *Archives of Disease in Childhood*, 90, 1112–1116. doi: 10.1136/adc.2003.048462
- Bordens, K. S. & Abbott, B. B. (2008). *Research Design and Methods* (7. utg.). Boston: McGraw-Hill Companies.
- Boyas, J. & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, 32, 380–388. doi:10.1016/j.childyouth.2009.10.009
- Boyas, J., Wind, L. H. & Kang, S. (2012). Exploring the relationship between employment-based social capital, job stress, burnout, and intent to leave among child protection workers: An age-based path analysis model. *Children and Youth Services Review*, 34, 50–62. doi:10.1016/j.childyouth.2011.08.033
- Bride, B. E. (2007). Prevalence of secondary traumatic stress among social workers. *Social Work*, 52(1), 63–70. doi: 10.1093/sw/52.1.63

- Briggs, S. R. & Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, *54*, 106–148. doi: 10.1111/j.1467-6494.1986.tb00391.x
- Conrad, D. & Kellar-Guenther, Y. (2006). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, *30*, 1071–1080. doi:10.1016/j.chiabi.2006.03.009
- Cresswell, T. & Firth-Cozens, J. (1999). Child protection workers. I J. Firth-Cozens & R. Payne (Red.), *Stress in Health Professionals, Psychological and Organisational Causes and Interventions* (s. 133–146). Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Davis, R. N. & Nolen-Hoeksema, S. (2000). Cognitive inflexibility among ruminators and nonruminators. *Cognitive Therapy and Research*, *14*(6), 699 – 711. Hentet fra <http://link.springer.com/article/10.1023/A:1005591412406>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- DePanfilis, D. (2006). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction: Implications for retention of workers. *Child Abuse & Neglect*, *30*, 1067–1069. doi: 10.1016/j.chiabu.2006.08.002
- DePanfilis, D. & Zlotnik, J. L. (2008). Retention of front-line staff in child welfare: A systematic review of research. *Children and Youth Services Review*, *30*, 995–1008. doi: 10.1016/j.childyouth.2007.12.017
- Dougall, A. L. & Baum, A. (2012). Stress, health, and illness. I A. Baum, T. A. Revenson & J. Singer (Red.), *Handbook of Health Psychology* (2. utg., s. 53–78). New York: Psychology Press.
- Dyregrov, A. & Mitchell, J. T. (1992). Work with traumatized children – Psychological effects and coping strategies. *Journal of Traumatic Stress*, *5*(1), 5–17. doi: 10.1007/BF00976807
- Eckenrode, J. & Gore, S. (1990). Stress and coping at the boundary of work and family. I J. Eckenrode og S. Gore (Red.) *Stress between Work and Family* (s. 1–16). New York: Plenum Press.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, *69*(4), 615–622. doi: 10.1037/0021-9010.69.4.615
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. Los Angeles: Sage Publications.

- Figley, C. R. (1995). Compassion fatigue as secondary traumatic stress disorder: An overview. I C. R. Figley (Red.), *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized* (s. 1–20). New York: Brunner/Mazel.
- Glasberg, A. L., Eriksson, S. & Norberg, A. (2007). Burnout and “stress of conscience” among healthcare personnel. *Journal of Advanced Nursing*, 57(4), 392–403. doi: 10.1111/j.1365-2648.2006.04111.x
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Scaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 49–513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hansen, T. & Slagsvold, B. (2012). *Likestilling hjemme* (NOVA-rapport 8/2012). Hentet fra <http://www.nova.no/id/25898.0>
- Healy, K. & Oltedal, S. (2010). An institutional comparison of child protection systems in Australia and Norway focused on workforce retention. *Journal of Social Policy*, 39(2), 255–274. doi: 10.1017/S004727940999047X
- Helsedirektoratet (2014). *Den internasjonale statistiske klassifikasjonen av sykdommer og beslektede helseproblemer* (10. utg.). Verdens helseorganisasjon.
- Helseforskningsloven. (2008). Lov om medisinsk og helsefaglig forskning (helseforskningsloven). Hentet fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2008-06-20-44>
- Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2006). The association between burnout and physical illness in the general population – results from the Finnish health 2000 study. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 59–66. doi: 10.1016/j.jpsychores.2005.10.002
- Horwitz, M. (1998). Social worker trauma: Building resilience in child protection social workers. *Smith College Studies in Social Work*, 68(3), 363–377. doi: 10.1080/00377319809517536
- Huynh, J. Y., Xanthopoulou, D. & Winefield, A. H. (2013). Social support moderates the impact of demands on burnout and organizational connectedness: A two-wave study of volunteer firefighters. *American Psychological Association*, 18(1), 9–15. doi:10.1037/a0030804
- Kim, H. (2011). Job conditions, unmet expectations, and burnout in public child welfare workers: How different from other social workers? *Children and Youth Services Review*, 33, 358–367. doi:10.1016/j.childyouth.2010.10.001
- Lambert, E. G., Altheimer, I. & Hogan, N. L. (2010). Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff. *Criminal Justice and*

- Behavior*, 37(11), 1217–1236. doi: 10.117/0093854810379552
- Lauvrud, C., Nonstad, K. & Palmstierna, T. (2009). Occurrence of post traumatic stress symptoms and their relationship to professional quality of life (ProQOL) in nursing staff at a forensic psychiatric security unit: a cross-sectional study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 7(31), 1–6. doi: 10.1186/1477-7525-7-31
- Lizano, E. L. & Mor Barak, M. E. (2012). Workplace demands and resources as antecedents of job burnout among public child welfare workers: A longitudinal study. *Children and Youth Services Review*, 35, 1769–1776. doi:10.1016/j.chilyouth.2012.02.006
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of Stress management*, 13(3), 378–391. doi: 10.1037/1072-5245.13.3.378
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. I C. L. Cooper (Red.), *Theories of Organizational Stress* (s. 68–85). New York: Oxford University Press.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge: Malor Books.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2005). Stress and burnout: The critical research. I C. L. Copper (Red.), *Handbook of Stress Medicine and Health* (2. utg., s. 155–172). Boca Raton: CRC Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *The New England Journal of Medicine*, 338(3), 171–179. doi: 10.1056/NEJM199801153380307
- McEwen, B. S. (2004). Protection and damage from acute and chronic stress: allostasis and allostatic overload and relevance to the pathophysiology of psychiatric disorders. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1032, 1–7. doi: 10.1196/annals.1314.001
- McEwen, B. S. & Stellar, E (1993). Stress and the individual: Mechanisms leading to disease. *Archives of Internal Medicine*, 153, 2093–2101. doi: 10.1001/archinte.1993.00410180039004
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327–353. doi: 10.1037/0033-2909.132.3.327
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S. & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships

- among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 91–104. doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.007
- Mor Barak, M. E., Levin, A., Nissly, J. A. & Lane, C. J. (2006). Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children Youth Services Review*, 28, 548–577. doi: 10.1016/j.childyouth.2005.06.003
- NOU 2009:8. (2009). *Kompetanseutvikling i barnevernet: Kvalifisering til arbeid i barnevernet gjennom praksisnær og forskningsbasert utdanning*. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2009/nou-2009-08.html?id=558007>
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual* (3. utg.). Maidenhead: The McGraw-Hill Companies; Open University Press.
- Pedhazur, E. J. & Schmelkin, L. P. (1991). *Measurement, Design, and Analysis: An Integrated Approach*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Richman, W. L., Kiesler, S., Weisband, S. & Drasgow, F. (1999). A meta-analytic study of social desirability distortion in computer-administered questionnaires, traditional questionnaires, and interviews. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 754–775. Hentet fra <http://psycnet.apa.org/journals/apl/84/5/754.pdf>
- Ross, R. R., Altmaier, E. M. & Russell, D. W. (1989). Job stress, social support and burnout among counseling center staff. *Journal of Counseling Psychology*, 36(4), 464–470. doi: 10.1037/0022-0167.36.4.464
- Schaufeli, W. B. (1999). Burnout. I J. Firth-Cozens & R. L. Pane (Red.), *Stress in Health Professionals: Psychological and organisational causes and interventions* (s. 17–32). Chichester: John Wiley and Sons, Ltd.
- Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2003). Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing. I M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Red.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (2. utg., s. 383–425). Chichester: John Wiley and Sons, Ltd.
- Schaufeli, W. B. & Van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631–647. doi: 10.1002/job.4030140703
- Shin, H., Noh, H., Jang, Y., Park, Y. M. & Lee, S. M. (2013). A longitudinal examination of the relationship between teacher burnout and depression. *Journal of Employment Counseling*, 50, 124–137. doi: 10.1002/j.2161-1920.2013.00031.x
- Shirom, A., Armon, G., Berliner, S., Shapira, I. & Melamed, S. (2009). The effect of job strain on risk factors for cardiovascular disease. I C. L. Cooper, J. C. Quick & M. J.

- Schabracq (Red.), *International Handbook of Work and Health Psychology* (3. utg., s. 49–75). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Slinning, K. & Eberhard-Gran, M. (2010). Psykisk helse i forbindelse med svangerskap og fødsel. I V. Moe, K. Slinning & M. B. Hansen (Red.), *Håndbok i sped- og småbarns psykiske helse* (s. 323–346). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Smart, D., English, A., James, J., Wilson, M., Daratha, K. B., Childers, B. & Magera, C. (2013). Compassion fatigue and satisfaction: A cross-sectional survey among US healthcare workers. *Nursing and Health Science*, 16(1), 3–10. doi: 10.1111/nhs.12068
- Sprang, G., Clark, J.J. & Whitt-Woosley, A. (2007). Compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout: Factors impacting a professional's quality of life. *Journal of Loss and Trauma*, 12, 259–280. doi:10.1080/15325020701238093
- Stamm, B. H. (2005). *The professional quality of life scale: Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue/secondary trauma scales*. Hentet fra <http://www.compassionfatigue.org/pages/ProQOLManualOct05.pdf>
- Stamm B. H. (2010). *The concise ProQOL Manual* (2. utg.). Hentet fra http://proqol.org/uploads/ProQOL_Concise_2ndEd_12-2010.pdf
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2001). *Brukerveiledning QPSNordic. Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid* (STAMI-rapport 1/2). Hentet fra https://www.qps-nordic.org/no/doc/Brukerveiledning_qpsnordic.pdf
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2011). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011: Status og utviklingstrekk*. Hentet fra <http://www.stami.no/faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2011?lcid=1033>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2013a). *Child Welfare, 2012*. Hentet fra <http://www.ssb.no/en/sosiale-forhold-og-kriminalitet/statistikker/barneverng>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2013b). *Fødte 2012*. Hentet fra <http://www.ssb.no/fodte/>
- Strype, J. & Barland, B. (2007). *En evaluering av kollegastøtteordningen i politi- og lensmannsetaten*. Hentet fra <http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/174999/Kollegastotte.pdf?sequence=1>
- Tham, P. & Meagher, G. (2009). Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare. *British Journal of Social Work*, 39, 807–827. doi:10.1093/bjsw/bcm170
- Thoresen, S. (2007). *Mestring og stress hos innsatspersonell og journalister mobilisert til*

Tsunamikatastrofen (NKVTS-rapport nr. 2/2007). Hentet fra
http://www.nkvts.no/biblioteket/Sider/Info_TsunamienInnsatspersonellJournalister.asp
x

- Todaro-Franceschi, V. (2013). *Compassion Fatigue and Burnout in Nursing: Enhancing Professional Quality of Life*. New York: Springer Publishing Company.
- Uchino, B. N. & Birmingham, W. (2011). Stress and Support Processes. I R. J. Contrada & A. Baum (Red.). *The Handbook of Stress Science: Biology, Psychology, and Health* (s. 111–121). New York: Springer Publishing Company.
- U.S Department of Health and Human Services. (udatert). *Child welfare league of America standards*. Hentet 25. april 2014 fra <https://www.childwelfare.gov/management/workforce/compendium/cwla.cfm>
- Van Hook, M. P. & Rothenberg, M. (2009). Quality of life and compassion satisfaction/fatigue and burnout in child welfare workers: A study of the child welfare workers in community based care organizations in central Florida. *Social Work & Christianity*, 36(1), 36–54. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/230161615/fulltextPDF?accountid=14699>
- Wooten, N. R., Kim, H.J. & Fakunmoju, S. B. (2011). Occupational stress in social work practice. I J. Langan-Fox & C. L. Cooper (Red.), *Handbook of Stress in the Occupations* (s. 71–87). Cheltenham: Edward Elgar Publishing, Ltd.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121

Appendix A

Yrkeslivskvalitet (PROQOL-V):

Når du yter omsorg for mennesker, har du direkte kontakt med deres liv. Din omsorg for dem du hjelper, kan påvirke deg både på positive og negative måter. Nedenfor finner du noen påstander om erfaringer fra omsorgsyrker, både positive og negative. Vurder hver av påstandene i forhold til din nåværende arbeidssituasjon. Velg svar som beskriver hvor ofte du opplevde disse tingene i de siste 30 dagene.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Veldig ofte
1. Jeg er glad					
2. Jeg fordypet meg i mer enn en av dem jeg hjelper om gangen					
3. Jeg kjenner tilfredsstillelse ved å kunne hjelpe de jeg har omsorg for					
4. Jeg føler meg knyttet til andre mennesker					
5. Jeg skvetter veldig av uventede lyder					
6. Jeg kjenner meg oppkvikket etter å ha jobbet med dem jeg hjelper					
7. Jeg finner det vanskelig med å skille privatlivet fra yrkeslivet som omsorgsgiver					
8. Jeg er ikke så effektiv på jobb fordi jeg mister søvn over omsorgsmottakers traumatiske opplevelser					
9. Jeg tror at jeg kan ha blitt påvirket av omsorgsmottakerens traumatiske stress					
10. Jeg føler meg fanget av mitt arbeid som omsorgsgiver					
11. På grunn av jobben min har jeg følt meg "nervøs" i forhold til forskjellige ting					
12. Jeg liker arbeidet mitt som omsorgsyrker					
13. Jeg føler meg deprimeret på grunn av omsorgsmottakers traumatiske opplevelser					
14. Jeg føler det som om jeg opplever traumene til noen jeg har hjulpet					
15. Jeg har et syn på livet som hjelper meg					
16. Jeg er fornøyd med hvordan jeg er i stand til å holde tritt med faglig oppdateringer					
17. Jeg er den personen jeg alltid ønsket å bli					
18. Arbeidet mitt gir meg en tilfreds følelse					
19. Jeg føler meg utslitt på grunn av mitt arbeid som omsorgsyrker					
20. Jeg har gode tanker og følelser om de jeg hjelper og hvordan jeg kunne hjelpe dem					
21. Jeg føler meg overveldet fordi min arbeidsmengde virker endeløs					
22. Jeg tror jeg kan utgjøre en "forskjell" gjennom mitt arbeid.					
23. Jeg unngår visse aktiviteter eller situasjoner fordi de minner meg på de skremmende opplevelsene mennesker jeg jobber med har opplevd					
24. Jeg er stolt av det jeg kan gjøre for å hjelpe					
25. Som et resultat av mitt arbeid har jeg inngripende, skremmende tanker					
26. Jeg føler meg fastlåst av systemet					
27. Jeg har tanker om at jeg er "vellykket" som omsorgsgiver					
28. Jeg kan ikke gjenkalle viktige deler av arbeidet mitt med traumatiserte ofre					
29. Jeg er en meget omsorgsfull person					
30. Jeg er glad for at jeg valgte å gjøre denne jobben					

© B. Hudnall Stamm, 2009. Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction and Fatigue Version 5 (ProQOL). /www.isu.edu/~bhstamm or www.proqol.org. This test may be freely copied as long as (a) author is credited, (b) no changes are made, and (c) it is not sold. Norwegian translation: C.Lauvrud, St.Olavs University Hospital, Forensic Dep. Brøset, Centre for Research and Education in Forensic Psychiatry (2010).

QPSNordic

**Generelt Spørreskjema for
Psykologiske og Sosiale
Faktorer i Arbeidet**

Besvarelse av spørreskjemaet

På følgende sider vil du finne spørsmål og påstander om arbeidet ditt og organisasjonen som du arbeider i. Formålet med spørreskjemaet er å samle informasjon som behøves for å utvikle og forbedre din arbeidssituasjon og arbeidsmiljøet.

Ta den tiden du trenger for å svare. Du avgir svar på de fleste spørsmålene ved å sette en sirkel rundt det svaralternativet som passer best med din oppfatning.

For eksempel:

	meget sjelden eller aldri	nokså sjelden	av og til	nokså ofte	meget ofte eller alltid
1. Må du skynde deg for å få arbeidet ditt gjort?	1	2	3	4	5

1. BAKGRUNNSSPØRSMÅL

1. Fødselsår _____	6. Hvor lenge har du arbeidet i din nåværende stilling? _____ år
2. Kjønn Mann 1 Kvinne 2	7. Er ditt ansettelsesforhold: Permanent hos din nåværende arbeidsgiver 1 Midlertidig 2
3a. Formell utdanning (omtrent antall år). Sett ring rundt tallet for den utdannelsen du har Grunnskole (1-9 år) 1 Videregående skole eller yrkesskole (10-12 år) 2 Høgskole eller Universitet (13-16 år) 3 Høyere universitetsgrad (> 16år) 4	8. Ansatt hos annen arbeidsgiver ? Ja 1 Nei 2
4. Yrke (yrkestittel) _____	9. Har du lederansvar? Ja 1 Nei 2
5a. Hvor lenge har du arbeidet for denne bedriften (organisasjonen)? _____ år	10. Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr uke? _____ timer
5b. I hvilken avdeling / seksjon / enhet arbeider du _____	11. Markér det som best beskriver din arbeidstidsordning? Dagtid 1 To-skift arbeid 2 Tre-skift arbeid 3 Regelmessig, fast kveldsskift 4 Regelmessig, fast nattskift 5 Andre ordninger, 6 Hvilke? _____

2. JOBBKRAV

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
12.	Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hoper seg opp?.....	1	2	3	4	5
13.	Må du arbeide overtid?.....	1	2	3	4	5
14.	Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?.....	1	2	3	4	5
15.	Har du for mye å gjøre?.....	1	2	3	4	5
16.	Krever arbeidet ditt fysisk utholdenhet?	1	2	3	4	5
17.	Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	1	2	3	4	5
18.	Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?.....	1	2	3	4	5
19.	Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?.....	1	2	3	4	5
20.	Krever arbeidet ditt bevegelser med høy presisjon?.....	1	2	3	4	5
21.	Forekommer avbrytelser som forstyrrer arbeidet ditt?	1	2	3	4	5
22.	Krever ditt arbeid kompliserte avgjørelser?.....	1	2	3	4	5
23.	Er arbeidet ditt ensformig?.....	1	2	3	4	5
24.	Må du gjenta den samme arbeidsoperasjonen med få minutters mellomrom?.....	1	2	3	4	5
25.	Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?.....	1	2	3	4	5
26.	Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?.....	1	2	3	4	5
27.	Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?.....	1	2	3	4	5
28.	Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?.....	1	2	3	4	5
29.	Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?	1	2	3	4	5

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså sjelden	av og <u>til</u>	nokså ofte	meget ofte eller <u>alltid</u>
30.	Er det mulig å ha sosial kontakt med kolleger mens du arbeider? ...	1	2	3	4	5
31.	Har du vært utsatt for trusler eller vold på jobben i løpet av de siste to årene?	1	2	3	4	5
32.	Fører feil som du måtte gjøre i ditt arbeid til risiko for personlige skader?	1	2	3	4	5
33.	Fører feil som du måtte gjøre i ditt arbeid til risiko for økonomiske tap?	1	2	3	4	5

34. Omfattar arbeidet ditt kontakt med kunder eller klienter?

- Nei 1
- Ja, for det meste indirekte kontakt (ved post, telefax, e-post, osv.)2
- Ja, for det meste direkte kontakt (ansikt til ansikt kontakt eller med telefon) 3
- Ja, like meget direkte og indirekte kontakt 4

Hvis du svarte 'ja' " (2, 3 eller 4), vær vennlig å besvare følgende spørsmål (35 - 37).

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså sjelden	av og <u>til</u>	nokså ofte	meget ofte eller <u>alltid</u>
35.	Inneholder arbeidet ditt <u>personlig</u> kontakt med klienter eller kunder? ...	1	2	3	4	5
36.	Må du ta imot og behandle klager fra klienter eller kunder?	1	2	3	4	5
37.	Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til klientene eller kundene dine?	1	2	3	4	5

3. ROLLEFORVENTNINGER

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså sjelden	v og <u>til</u>	nokså ofte	meget ofte eller <u>alltid</u>
38.	Er det fastsatt klare mål for din jobb?	1	2	3	4	5
39.	Vet du hva som er ditt ansvarsområde?	1	2	3	4	5
40.	Vet du nøyaktig hva som forventes av deg i jobben?	1	2	3	4	5

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
41.	Må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?.....	1	2	3	4	5
42.	Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem?.....	1	2	3	4	5
43.	Mottar du motstridende forespørsler fra to eller flere personer?.....	1	2	3	4	5
44.	Inneholder jobben din oppgaver som er i strid med dine personlige verdier?.....	1	2	3	4	5

4. KONTROLL I ARBEIDET

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
45.	Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv velge hvilken framgangsmåte du skal bruke?.....	1	2	3	4	5
46.	Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?.....	1	2	3	4	5
47.	Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?.....	1	2	3	4	5
48.	Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?.....	1	2	3	4	5
49.	Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?.....	1	2	3	4	5
50.	Kan du selv bestemme arbeidstiden din (fleksitid)?.....	1	2	3	4	5
51.	Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?.....	1	2	3	4	5
52.	Kan du selv bestemme når du skal ha kontakt med klienter?.....	1	2	3	4	5
53.	Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?.....	1	2	3	4	5

5. FORUTSIGBARHET I ARBEIDET

	meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså sjelden	av og <u>til</u>	nokså ofte	meget ofte eller <u>alltid</u>
54. Vet du hva slags oppgaver du kan få en måned frem i tiden?.....	1	2	3	4	5
55. Vet du hvem som blir dine medarbeidere en måned frem i tiden?	1	2	3	4	5
56. Vet du hvem som blir din overordnede en måned frem i tiden?	1	2	3	4	5
57. Er det nødvendig å vise andre at du er dyktig og kompetent, for at du skal få fine arbeidsoppgaver eller prosjekter?.....	1	2	3	4	5
58. Opplever du at du har noen eller en organisasjon som verner dine interesser?.....	1	2	3	4	5
59. Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass?.....	1	2	3	4	5
	svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
60. Vet du hva som kreves for å få en jobb som du synes er attraktiv og fin om to år fra nå?.....	1	2	3	4	5
61. Vet du hva som må læres og hvilke nye ferdigheter som du må tilegne deg, for å ha en jobb som du synes er attraktiv om to år fra nå?.....	1	2	3	4	5
62. Er du trygg på at du vil ha en jobb som er like god som den du har nå om to år?.....	1	2	3	4	5
	svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
63. Foretrekker du utfordringer ved stadig å gå løs på nye oppgaver?	1	2	3	4	5
64. Foretrekker du utfordringer ved å arbeide sammen med nye arbeidskolleger?.....	1	2	3	4	5
65. Foretrekker du utfordringer ved å arbeide på forskjellige steder?.....	1	2	3	4	5

6. MESTRING AV ARBEIDET

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
66.	Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?.....	1	2	3	4	5
67.	Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?.....	1	2	3	4	5
68.	Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?	1	2	3	4	5
69.	Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?	1	2	3	4	5
70.	Får du informasjon om kvaliteten på arbeidet som du utfører?.....	1	2	3	4	5
71.	Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort godt eller dårlig arbeid?	1	2	3	4	5

7. SOSIALT SAMSPILL

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
72.	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?.....	1	2	3	4	5
73.	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?.....	1	2	3	4	5
74.	Om du trenger det, er dine arbeidskolleger villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?	1	2	3	4	5
75.	Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?.....	1	2	3	4	5
76.	Om du trenger det, kan du snakke med dine venner om problemer du har i arbeidet?.....	1	2	3	4	5

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
77.	Om du trenger det, kan du snakke med din partner eller en annen nær person om problemer du har i arbeidet?	1	2	3	4	5
78.	Bli dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?.....	1	2	3	4	5
79.	Har du lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskolleger?..	1	2	3	4	5
		svært lite eller <u>ikke i det hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
80.	Føler du at du kan stole på at venner og familie vil støtte deg hvis det blir vanskelig på jobben?.....	1	2	3	4	5

Mobbing og trakassering

<p>Mobbing og trakassering (plaging, fornærmelser, negativ særbehandling) er et problem ved noen arbeidsplasser og for noen arbeidstakere. For å kalle noe for mobbing eller trakassering må den negative særbehandlingen forekomme flere ganger over et tidsrom, og personen som er utsatt må ha hatt vanskeligheter med å forsvare seg.</p> <p>Man regner det <i>ikke</i> som mobbing eller trakassering hvis to personer som er omtrent like sterke er i konflikt med hverandre eller hvis det bare er snakk om en enkeltstående episode.</p>	
	Nei Ja
81.	Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder?
	1 2
82.	Hvor mange personer har du sett bli utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av de siste seks måneder?
	Menn _____ Kvinner _____
	Nei Ja
83.	Har du selv blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks måneder?
	1 2

8. LEDERSKAP

	meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
84. Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?.....	1	2	3	4	5
85. Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si fra når du har en annen mening?	1	2	3	4	5
86. Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter?.....	1	2	3	4	5
87. Prøver din nærmeste sjef å løse problemer med en gang de dukker opp?	1	2	3	4	5
	svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
88. Stoler du på ledelsens evne til å ivareta bedriftens/ virksomhetens fremtid?.....	1	2	3	4	5
	meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
89. Fordeler din nærmeste sjef arbeidsoppgaver rettferdig og upartisk?	1	2	3	4	5
90. Behandler din nærmeste sjef de ansatte rettferdig og upartisk?.....	1	2	3	4	5
91. Er forholdet mellom deg og din nærmeste sjef en kilde til stress for deg?.....	1	2	3	4	5

9. ORGANISASJONSKLIMA

<i>Hvordan er klimaet i din arbeidsenhet?</i>	svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
92. Konkurransorientert.....	1	2	3	4	5
93. Oppmuntrende og støttende.....	1	2	3	4	5
94. Mistroisk og mistenksomt.....	1	2	3	4	5
95. Avslappet og behagelig.....	1	2	3	4	5
96. Stivbeint og regelstyrt.....	1	2	3	4	5

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså sjelden	av og <u>til</u>	nokså ofte	meget ofte eller <u>alltid</u>
97.	Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?.....	1	2	3	4	5
98.	Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på ditt arbeidssted?.....	1	2	3	4	5
99.	Er det god nok kommunikasjon i din avdeling?.....	1	2	3	4	5
		svært lite eller ikke i det <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
100.	Har du lagt merke til om menn og kvinner blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?.....	1	2	3	4	5
101.	Har du lagt merke til om eldre og yngre arbeidstakere blir behandlet ulikt på arbeidsstedet ditt?.....	1	2	3	4	5
102.	Får du belønning for velgjort arbeid i din bedrift/virksomhet? (penger, oppmuntring).....	1	2	3	4	5
103.	Blir de ansatte tatt godt vare på ved din bedrift/ virksomhet?.....	1	2	3	4	5
104.	Hvor meget er ledelsen i din bedrift/virksomhet opptatt av den ansattes helse og velvære?.....	1	2	3	4	5

10. SAMSPILL MELLOM ARBEID OG PRIVATLIV

		meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså <u>sjelden</u>	av og <u>til</u>	nokså <u>ofte</u>	meget ofte eller <u>alltid</u>
105.	Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?.....	1	2	3	4	5
106.	Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	1	2	3	4	5

11. HVOR VIKTIG JOBBEN ER FOR DEG

107. Fordel 100 poeng ved å oppgi hvor viktig følgende områder er i livet ditt nå for tiden

a.	Fritid (f.eks. hobbyer, rekreasjon og omgang med venner)	_____
b.	Samfunnsengasjement (f.eks. frivillige organisasjoner, fagforeninger og politiske organisasjoner).....	_____
c.	Arbeidet	_____
d.	Religion	_____
e.	Familie.....	_____

100 totalt

108a. De fleste av mine personlige mål i livet har med arbeidet å gjøre

Helt uenig 1 2 3 4 5 6 7 Helt enig

108b. Alle forhold tatt i betraktning, hvor viktig og betydningsfull er jobben for deg?

Noe av det minst betydningsfulle i livet mitt 1 2 3 4 5 6 7 Noe av det mest betydningsfulle i livet mitt

12. ENGASJEMENT I ORGANISASJONEN

De følgende utsagn handler om engasjement i organisasjonen. Med organisasjon menes her bedriften eller virksomheten du arbeider i. Oppgi i hvilken grad du personlig er enig eller uenig i følgende påstander:

		helt <u>uenig</u>	delvis <u>uenig</u>	hverken enig eller <u>uenig</u>	delvis <u>enig</u>	helt <u>enig</u>
109.	Jeg sier til mine venner at dette er en god organisasjon å arbeide i.....	1	2	3	4	5
110.	Mine verdier er veldig like organisasjonens verdier	1	2	3	4	5
111.	Denne organisasjonen inspirerer meg virkelig til å yte mitt beste.	1	2	3	4	5

13. GRUPPEARBEID

Nei Ja

112. Er du medlem av en fast arbeidsgruppe eller team? 1 2

Hvis du svarte 'ja', vær vennlig å besvar følgende spørsmål (113 - 116).

		svært lite eller ikke i <u>det</u> <u>hele tatt</u>	nokså <u>lite</u>	<u>noe</u>	nokså <u>meget</u>	svært <u>meget</u>
113.	Setter du pris på å være medlem av arbeidsgruppen?.....	1	2	3	4	5
114.	Utføres arbeidet i gruppen på en fleksibel måte?.....	1	2	3	4	5
115.	Er gruppen din dyktig til å løse problemer?.....	1	2	3	4	5
116.	Hvor ofte har din arbeidsgruppe møter?	1	2	3	4	5

14. ARBEIDSMOTIVASJON

		ikke viktig i det hele <u>tatt</u>	nokså <u>uviktig</u>	ganske <u>viktig</u>	veldig <u>viktig</u>	helt <u>nød-</u> <u>vendig</u>
117.	<i>Når du skal vurdere en ideell jobb, hvor viktig er følgende forhold:</i> Å utvikle seg personlig gjennom jobben.....	1	2	3	4	5
118.	Å få god lønn og materielle goder	1	2	3	4	5
119.	At arbeidet er konfliktfritt og velordnet.....	1	2	3	4	5
120.	Å få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt.....	1	2	3	4	5
121.	At arbeidet er trygt med fast inntekt	1	2	3	4	5
122.	At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader.....	1	2	3	4	5
123.	Å kunne bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet	1	2	3	4	5