

**Høgskolen
i Innlandet**

Lene Borlaug

**Tittel: Kvifor er det så høg turnover i
barnevernet?**

Ein litteraturgjennomgang

**Master i psykososialt arbeid med barn og unge
MATBU**

2023

Innholdsliste

1 INNLEIING	1
1.2 FAGLEG GRUNNGJEVING FOR VAL AV TEMA	2
1.3 PROBLEMFOMULERING	3
1.4 AVKLARING AV OMGREP- TURNOVER OG TURNOVERINTENSJON	3
1.5 VAL AV LITTERATUR	4
1.6 OPPBYGGING AV OPPGÅVA	6
2 KONTEKST OG TEORETISK RAMME	7
2.1 BARNEVERNET I NORGE	7
2.1.1 <i>Noko av kompleksiteten i barnevernet sitt arbeid</i>	7
2.2 «...DET Å JOBBE MED MENNESKER ER DET MEST HELSEFARLIGE ARBEIDET SOM FINNES»	9
2.3 TO MODELLER FOR Å FORSTÅ KVA SOM PÅVERKAR MOTIVASJON OG STRESS HJÅ ARBEIDSTAKAR	11
2.4 EQUITY THEORY	13
3 METODISK REFLEKSJON	15
3.1 VAL AV METODISK TILNÆRMING	15
3.2 LITTERATURGJENNOMGANG SOM METODE	16
3.3 REFLEKSJON KRING VITSKAPSTEORETISK POSISJON	17
3.4 AVGRENSING	18
3.5 KONSEKVENSAV AV METODEVAL	18
3.6 OPPSUMMERING	20
4 SØK ETTER LITTERATURSØK	21
4.1 ORIA	21
4.2 ANDRE SØKEMOTORAR	22
4.3 SØK I LITTERATURLISTER	23
4.4 LITTERATURKUTT OG ENDRING AV KRITERIA	23
4.5 OPPSUMMERING LITTERATURSØK	24
5 OMFANGET AV TURNOVER I BARNEVERNET	26
5.1 «TURNOVER I DET KOMMUNALE BARNEVERNET»	26
5.1.1 <i>Relevante funn</i>	26
5.1.2 <i>Andre interessante funn</i>	27
5.2 «ANSATTE I BARNEVERNET 2015-2019»	27
5.2.1 <i>Relevante funn</i>	27
5.3 «STATISTIKK OM BARNEVERNTJENESTEN»	28
5.3.1 <i>Relevante funn</i>	28
5.3.2 <i>Andre interessante funn</i>	28
5.4. OPPSUMMERING OG SAMANLIKNING AV FUNN	29
6 ÅRSAKENE TIL AT DET ER HØG TURNOVER I BARNEVERNTENESTA?	30
6.1. TRE MASTEROPPGÅVER OM TURNOVER	30
6.2 «TURNOVER BLANT ANSATTE I BARNEVERNET- HVORFOR SLUTTER SÅ MANGE» (BUFDIR, 2022)	30
6.2.1 <i>Presentasjon av relevante funn</i>	31
6.2.2 KORT OPPSUMMERING	34
6.2.3 <i>Svakheiter ved litteraturen</i>	34
6.3 «A META-ANALYSIS OF TURNOVER INTENTION PREDICTORS AMONG U.S. CHILD WELFARE WORKERS» (KIM & KAO, 2014) ..	35
6.3.1 <i>Demographic predictors</i>	36
6.3.2 <i>Work related predictors</i>	36
6.3.3 <i>Work environment</i>	36
6.3.4 <i>Attitudes and perceptions</i>	37
6.3.5 <i>Andre interessante funn</i>	38
6.3.6 <i>Kort oppsummering</i>	38
6.3.7 <i>Svakheiter ved funna</i>	38

6.4 «CHILD WELFARE WORKERS' PERSPECTIVES ON CONTRIBUTING FACTORS TO RETENTION AND TURNOVER: RECOMMENDATIONS FOR IMPROVEMENT» (JOHNCO ET AL., 2014).....	38
6.4.1 Relevante funn.....	39
6.4.2 Andre interessante funn.....	41
6.4.3 Kort oppsummering av funna.....	42
6.4.4 Svakheiter ved undersøkinga.....	42
6.5 OPPSUMMERING OG SAMANLIKNING AV FUNNA.....	42
6.5.1 Dei viktigaste årsakene til turnover.....	42
6.5.2 Dei minst viktige årsakene til turnover.....	45
7 KOR VIKTIG FORMELL KOMPETANSE ER FOR TURNOVER?.....	47
7.1. PRESENTASJON AV FUNN FRÅ LITTERATUREN.....	47
7.1.1 Kort oppsummering.....	48
8 DISKUSJON OG SAMANLIKNING AV RESULTAT.....	49
8.1 HOVUDÅRSAKENE TIL TURNOVER.....	49
8.1.1 Arbeidspress, psykisk belastning og ansvar.....	49
8.1.2 Tal saker.....	50
8.1.3 Lønn.....	51
8.2 ANDRE INTERESSANTE FUNN OM ÅRSAKER TIL TURNOVER.....	52
8.2.1 Vald og truslar.....	52
8.2.2 Autonomi.....	53
8.3 OMFANG AV TURNOVER.....	53
8.4 KOMPETANSEKRAV.....	55
8.5 STYRKER OG SVAKHEITER VED EIGNE FUNN.....	57
9 KONKLUSJON OG VEGEN VIDARE.....	59
9.1 VIDARE FORSKING.....	60

Forord

Denne masteren avsluttar eit fire år langt løp med master på deltid i psykososialt arbeid med barn unge. Det starta med to år vidareutdanning i tverrfagleg psykososialt arbeid med barn, unge og familiar. Det har vore ei svært lærerik og til tider krevjande reise. Livet tek heller ikkje omsyn til at ein skal gjere eit så stort stykke arbeid, så panikk har ikkje vore ei fråverande kjensle i denne prosessen.

For å få gjennomført dette arbeidet har eg vore avhengig av tolmod og støtte frå kollegaer, vener, barn og øvrig familie og nettverk. Dei har ikkje fått så mykje merksemd som dei har fortent i den siste fasen av dette arbeidet. Ei stor takk må eg difor rette til dei.

Ei spesiell takk må eg rette til rettleiaren min Sigrid Myklebø som tolmodig har losa meg gjennom skrivinga, kome med gode innspel og tips og vore fleksibel i heile prosessen.

Samandrag

Denne litteraturgjennomgangen baserer seg på fleire titals søk i nasjonale og internasjonale databasar, og seleksjon av litteratur etter bestemte kriteriar. Litteraturen skal gi svar på omfanget av turnover i Noreg, årsaksforklare den hyppige utskiftinga av personell, og slutt om det er grunn til å tru at kompetansekravet vil redusere turnover. Statistikken viser at snittet for turnover i Noreg ligg på rundt 30% (Johansen, 2014), og at dette har vore stabilt over mange år. Undersøkingane tyder på at årsakene til at det er høg turnover i barnevernet, ligg innanfor rammevilkåra til dei tilsette. Nærare bestemt at det er for høgt arbeidspress, at arbeidet er for psykisk belastande, for låg løn i forhold til belastninga og for mykje ansvar (Bufdir, 2022). Dette blir også støtta opp under av internasjonal forskning. Enkelte tek til orde for at det er behov for meir systematisk forskning på området, medan andre meiner at årsakene er veldokumentert og at utfordringa er at det ikkje blir gjort noko med den kunnskapen ein har (Nilsen & Lauritzen, 2022). Regjeringa har valt å møte utfordringane med høg gjennomtrekk med å innføre eit kompetansekrav i barneverntenesta. Denne gjennomgangen viser ikkje at det er noko som tilseier at dette er eit tiltak som vil avhjelpe situasjonen, men at det snarare kan verke mot si hensikt.

1 Innleiing

Eg er leiar for ei lita barnevernteneste på vestlandet. Eg har også jobba som sakshandsamar i ei større interkommunal barnevernteneste. Eg har jobba i feltet sidan 2007, og har såleis relativt lang erfaring- noko som har vist seg å vere litt for sjeldan i fagfeltet. Eg hadde ein periode pause frå barnevernet og kjende på at eg aldri ville tilbake. For min del handla det om at eg kjende på at eg hadde for mange krevjande saker til at eg opplevde at eg fekk gjere ein god fagleg og forsvarleg jobb. Når eg kom tilbake til fagfeltet var det til ei mindre barnevernteneste, og saksmengda kjennes meir oversikteleg. Som leiar ser eg kor avhengig ein er av å ha tilsette i tenesta med erfaring. Det er eit krevjande fagfelt der ein skal balansere hjelp og kontroll, støtte og inngripen på ein god måte. Dei tilsette i barnevernet forvaltar eit lovverk som opnar for bruk av tvang og ein har i stor grad definisjonsmakt- kva er god nok omsorg og kva er ikkje god nok omsorg? I tillegg er det stort krav til dokumentasjon og synleggjering av vurderingar og ein må forhalda seg til fristar som det blir rapportert på (Barne- og familiedepartementet, 2017). Tenestemottakarane i barneverntenesta kjem nokre gonger frivillig, men ofte er det slik at dei er der fordi andre har meld bekymring for korleis dei utøver omsorg for borna sine. Dette er eit krevjande utgangspunkt, og det gjer at mange av dei ein møter er svært sårbare og redde.

For å balansere dette arbeide på ein god og etisk forsvarleg måte, er det brei einigheit om at det er behov for tilsette med erfaring og praktisk kunnskap (Oterholm, 2016). Nytilsette treng at ein har god tid til opplæring og å få god tid til å sette seg inn i arbeidet, dette krev mykje ressursar frå tenesta (Bufdir, 2019). Dei flest barneverntenester i Noreg, er såpass små at dei er organisert etter generalistmodellen. Det betyr at dei ikkje har eigne team som spesialiserer seg på eksempelvis melding, sakshandsaming, tiltak og fosterheim, men kvar enkelt sakshandsamar må beherske alle desse områda. Dette blir utfordrande når nokon vel å slutte etter kort tid og ein får stor utskifting i tenesta, det representerer også eit brot i relasjonen til dei ein skal hjelpe (KS, 2018). Difor er det urovekkjande å lese rapportar som viser høg gjennomtrekk i barneverntenesta. Eksempelvis har Johansen (2014) gjennomført ei undersøking som viser at det i nokre tenester var heile 40,5% av dei tilsette som slutta i jobben sin i barneverntenesta i perioden 2010-2011. Dette er urovekkande tal og er ein av grunnane til at eg har valt å skrive om turnover i barneverntenesta.

Bufdir (2022) har nyleg gjennomført ei stor undersøking om årsaker til turnover i barneverntenesta. Denne viser at hovudårsakene til at så mange vel å slutte etter kort tid, er at det er for høgt arbeidspress, arbeidet er psykisk belastande, for lav lønn i forhold til ansvar og i forhold til alternative arbeidsgivarar og at ein har for mykje ansvar. Eit av tiltaka som er innført for å møte desse utfordringane, er eit kompetansekrav som skal tre i kraft frå 2031. Dei tilsette i barneverntenesta må då anten ha master eller 4 års erfaring frå barnevernet og 30 studiepoeng med relevant etterutdanning for å kvalifisere for å jobben (Barnevernsloven, 2021, § 15-6). Under besøk på høgskulen i Vestlandet i samband med oppstart av ny master i sosialvitskap, uttalte barne- og familieminister Kjersti Toppe fylgjande:

«Det å heve kompetansen i barnevernet kan øke kvaliteten på tjenestene, som gir bedre rettssikkerhet og bedre beslutningsgrunnlag. Det er ikke dårlig kvalitet i barnevernet i dag, men det er viktig å sette inn tiltak som kan øke tilliten, redusere turnover, og dessuten bidra til å heve statusen på yrket.» (Løvereide, 2022)

Så frå regjeringa si side er eit av tiltaka for å forhindre turnover å innføre eit kompetansekrav. I tillegg til omfang og årsaker til turnover, er eg difor interessert i å sjå på om det finst grunnlag i forskning for å anta at dette er eit tiltak som vil avhjelpe situasjonen med turnover. Dette vil eg gjere ved å skrive ein litteraturgjennomgang og nytte eksisterande litteratur som empirisk grunnlag for å belyse temaet.

1.2 Fagleg grunngjeving for val av tema

Som eg eg var inne på i førige avsnitt, handlar mitt sterke engasjement for temaet om at det er eit krevjande fagfelt der det er svært viktig å ha erfarne og kompetente tilsette (Bufdir, 2019). I tillegg er det viktig at vi til tross for å for ofte å ha eit utfordrande utgangspunkt, klarar å etablere ein trygg relasjon til dei vi møter, slik at vi kan kome i posisjon til å hjelpe dei. Mange born og familiar treng langvarig hjelp frå barneverntenesta og det er ei kjent utfordring at mange opplever å ha hyppig skifte av sakshandsamarar i perioden dei mottek hjelp frå barneverntenesta, noko som kan vere uheldig (KS, 2018). Dette vil potensielt også gripe inn i deira høve til å formidle sine synspunkt og medverke i eiga sak (Havnen et al., 2020). Med andre ord så er eg oppteken av kvaliteten på arbeidet med sårbare barn, ungdommar og familiar. Med det tenkjer eg også at temaet er relevant for masterstudiet. Det det er også eit

dagsaktuelt tema, dette ser vi mellom anna gjennom Bufdir (2022) si store nasjonale undersøking om årsaker til turnover

1.3 Problemformulering

Eg har laga meg ei problemstilling, med tre forskingsspørsmål som eg vil belyse med relevant litteratur.

Problemstilling:

Kva seier litteraturen om turnover i barneverntenesta?

Forskingsspørsmål:

1. Kor stort er omfanget av turnover i barneverntenesta?
2. Kva er årsaka til at det er så høg turnover i barneverntenesta?
3. Vil auka kompetanse vere med på å løyse turnover - problematikken?

Eg har valt å lage ei kort problemstilling som viser kva tema eg skal undersøkje. Vidare har eg valt å fokusere og avgrense temaet i forskingsspørsmåla mine. Målet med forskingsspørsmåla er også at dei skal bidra til å belyse problemstillinga. Eg vil fyrst sjå på kva litteraturen seier om omfanget av turnover i barnevernet, men hovudfokuset vil ligge på å prøve å finne ut noko om årsakene til at det er så høg turnover. Til slutt vil eg kort sjå kompetansekravet opp mot litteraturen. I neste delkapittel vil eg avklare nokre sentrale omgrep.

1.4 Avklaring av omgrep- turnover og turnoverintensjon

I den Norske Akademiske Ordbok blir turnover definert som «*utskifting av tilsette*», og «*gjennomtrekk*». Gjennomtrekk blir definert som «*det at ansatte funksjonærer, arbeidere osv. stadig slutter på en arbeidsplass, og nye derfor må tas inn*» (Det Norske Akademis ordbok, 2023). Denne definisjonen blir også brukt av Johansen (2014) i hennar rapport om turnover. Ho tek til orde for at ein får det mest korrekte bilete av turnover dersom ein ser på tal personar som erstattar nokon som sluttar. Då får ein korrigert for eventuelle feilmargar som kan oppstå ved til dømes at det blir oppretta nye årsverk i tenesta. KS (2022) nyttar den same definisjonen i si undersøking av turnover, og viser til at dersom ein person sluttar innanfor eit tenesteområde, og byrjar å jobbe i ei anna teneste i kommunen- vil dette reknast som turnover.

Lawson et al. (2005) beskriv tre ulike former for turnover. Den fyrste er «functional turnover» også kalla «beneficial turnover». Dette er når personar som ikkje er eigna for jobben, sluttar. Altså ønska turnover. Den andre forma for turnover er «unpreventable turnover», her viser dei til pensjoneringar, død og endringar i privatlivet som gjer at nokon må skifte jobb.

“Undesirable turnover” er den tredje forma for turnover. Dette gjeld dei gode personane som ein ynskjer å behalde, men som sluttar til tross for forsøk på å behalde dei. Tapet av dei utgjør eit sort tap for tenesta og klientane. Lawson et al. (2005) meiner at det er denne forma for turnover ein må jobbe for å få redusert, dei tek til orde for at dette kan jobbast med og at det kan forebyggast. Samtidig meiner dei at det å berre fokusere på å bevare tilsette ikkje er nok, og ikkje nødvendigvis er det beste for firmaet. Dette fordi det i enkelte tenester viser seg at det er dei gode tilsette som sluttar, medan dei som ikkje er like godt eigna for jobben blir i tenesta

Når det gjeld turnoverintensjon er dette eit mål på om nokon har ein intensjon om å søke seg vekk frå jobben sin. Turnoverintensjon blir hyppig brukt i undersøkingar som omhandlar turnover. Dette fordi det tradisjonelt sett har blitt sett på som ein god indikator på kor truleg det er at nokon vil forlate organisasjonen innan ei viss tid. Samtidig har fleire undersøkingar, mellom anna ei amerikansk analyse, funne at det ikkje er veldig stor samanheng mellom turnover intensjon og det å faktisk forlate organisasjonen. Såleis meiner dei at turnover intensjon ikkje er ein særleg påliteleg kjelde til å føresjå turnover. Likevel blir dette mykje brukt som frampeik på faktisk turnover (Cohen et al., 2016). Truleg fordi det å forske på faktisk turnover er litt meir krevjande.

1.5 Val av litteratur

Før eg starta arbeidet med å lese meg gjennom relevant litteratur om årsaker til turnover, så tenkte eg at det var naturleg å nytte motivasjonsteori som teoretisk rammeverk for oppgåva. Men etter at eg hadde jobba med temaet ei stund, ser eg tydeleg at barnevern er eit spesielt krevjande fagfelt. Noko som ser ut til å vere hovudårsaka til at mange ser seg om etter andre jobbar (Bufdir, 2022). Så i tillegg til å inkludere teori som viser kva som motiverer og kva som kan demme opp for stress og høg belastning, inkluderer eg også litteratur som viser kvifor det å jobbe i barneverntenesta eller i anna arbeid der ein møter menneske i vanskeleg situasjonar. Her blir Isdal si bok sentral (Isdal, 2017b). Samla meiner eg at dette kan gi ei god ramme for å forstå årsaker til turnover i barnevernet.

Når det gjeld litteratur som eg har valt ut som ein del av mitt empiriske grunnlag. Har eg i fyrste omgang valt ut litteratur frå norske undersøkingar. Dette er naturleg då det er turnover i det norske barnevernet eg ynskjer å sjå nærare på. Eg har supplert med to undersøkingar frå USA om årsaker til turnover. Dette fordi det berre føreligg ei stor norsk undersøking om dette, når ein ser vekk ifrå masteroppgåver. Persson (2021, s. 58) tek til orde for at masteroppgåver ikkje held eit høgt nok vitskapleg nivå, og at dei difor ikkje skal nyttast som empirisk grunnlag i ein litteraturgjennomgang. På bakgrunn av at det er så lite norsk litteratur om årsaker til turnover, vel eg likevel å inkludere dei tre mest relevant masteroppgåvene om årsaker til turnover. Eg vil gjere kort greie for dei viktigaste funna i desse.

Det er vanleg å skilje litteratur inn i tre hovudkategoriar. Den fyrste er skiljet mellom *empirisk, teoretisk og metodisk litteratur*. Empirisk litteratur er litteratur som beskriv undersøkingar og funna frå desse. Teoretisk litteratur beskriv antakelsar om eit fenomen. Metodisk litteratur beskriv ulike metodar for gjennomføring av undersøkingar. Det andre skiljet er mellom *oversiktslitteratur og spesialisert litteratur*. Oversiktslitteratur har til hensikt å gi oversikt over eit fagfelt eller eit bestemt tema. Spesialisert litteratur tek føre seg eit svært avgrensa og spesifikt tema. Den siste hovudkategorien er skiljet mellom *primær- og sekundærlitteratur*. Primærlitteratur er skrive av den som har gjennomført undersøkinga eller utvikla teorien, medan sekundærlitteratur då blir tekst som er skrive av ein forfattar som ikkje sjølv har gjennomført undersøkinga eller teoriutviklinga. Persson meiner at skiljet mellom dei ulike typane litteratur er til dels flytande (Persson, 2021,s. 44-49). Eit eksempel på dette kan kanskje være meta- analysen til Kim & Kao (2014) som eg skal presentere seinare som ein del av litteraturgrunnlaget. Denne undersøkinga inkluderer 22 ulike undersøkingar. Forfattarane har ikkje gjennomført undersøkingane sjølve, men samtidig har dei sjølv analysert desse 22 undersøkingane, og kome fram til eit resultat. Elles har eg nytta spesialisert litteratur som omhandlar årsaker til turnover i barneverntenesta, eg har også nytta primærlitteratur der forfattar sjølv har gjennomført undersøkinga.

For å belyse omfanget av turnover, har eg nytta statistikk.

1.6 Oppbygging av oppgåva

Eg vil starte med å gjere greie for det teoretiske rammeverket for oppgåva, samt beskrive konteksten til dei tilsette i barnevernet, dette kjem i kapittel 2. Her vil eg belyse utfordringsbiletet og kompleksiteten i barnevernsarbeidet. Så vil eg gjere greie for nokre teoriar og modellar for å forstå korleis vi blir påverka av arbeidet med menneske og kva som kan bidra til å jamne ut stress i jobben.

Kapittel 3 utgjer metodekapittelet. Her vil eg kome nærar inn på litteraturgjennomgang som metode og bakgrunnen for valet. Eg vil også reflektere kring vitskapleg kontekst. Til slutt i dette kapittelet vil eg beskrive noko av ulempene eller konsekvensane av å gjere ein litteraturgjennomgang.

Med bakgrunn i at eg skal gjere ein litteraturgjennomgang, skal søk etter litteratur gjerast grundig greie for (Persson s. 52). Dette kapittelet blir difor litt omfattande, noko som gjer at eg vel å skilje det ut i eig kapittel og ikkje legge det under metodekapittelet. Søk etter litteratur kjem i kapittel 4.

I kapittel 5, 6 og 7 vil eg presentere funna frå litteraturen. Eg har valt å dele denne presentasjonen inn etter forskingsspørsmåla mine, då eg meiner at det gir ei ryddig oversikt. I kapittel 5 vil litteratur om omfang av turnover bli presentert, kapittel 6 vil omhandle årsaker til turnover, og i kapittel 7 vil kompetansekravet bli belyst.

Vidare vil eg samanlikne og drøfte funna frå undersøkingane, og sjå dei i lys av teorien som eg presenterer i teorikapittelet. Dette vil kome i kapittel 8, i dette kapittelet vil eg også gjere greie for styrker og svakheiter ved funna mine. I det siste kapittelet, kapittel 9, vil eg kome med ein konklusjon på forskingsspørsmåla mine, påpeike svakheiter ved forskinga på turnover og kome med nokre forslag i høve vidare forskning.

2 Kontekst og teoretisk ramme

Her vil eg fyrst belyse konteksten og rammene rundt dei tilsette i barnevernet, med særleg fokus på kompleksiteten i arbeidet. Vidare vil eg belyse noko av belastninga med å vere hjelpear i møte med menneske i vanskeleg situasjonar og korleis dette kan føre til at ein blir sjuk, her tek eg utgangspunkt i boka til Per Isdal (2017). Eg vil også kort gjere greie for to kjente modellar som skal gi forståing til kva som utløyser ressursar og motivasjon, og på denne måten motvirke uheldige konsekvensar av høgt arbeidspress. Til slutt vil eg presentere Adams' Equity teori (J Stacy Adams, 1963) som viser korleis motivasjon heng saman med opplevinga av rettferd i forholdet mellom det ein gir og det ein får tilbake.

2.1 Barnevernet i Norge

Barnevernet skal yte bistand og hjelp til barn og unge i alderen 0-18 år, hjelpa kan bli gitt fram til 25 år om det er behov for det (ettervern). Barnevernslova gjeld for alle barn som oppheld seg i Noreg. Barnevernet kjem i kontakt med familiar som kan ha behov for hjelp gjennom at det blir levert ei melding frå offentleg tilsette, privatpersonar eller at familien sjølv tek kontakt. Barnevernet må då vurdere om det er grunnlag for å sette inn hjelp til familien, dette blir gjort ved at det blir gjennomført ei undersøking i familien. Utifrå det som kjem fram i undersøkinga, blir det vurdert om barnet / ungdommen har «særleg behov» for hjelp med bakgrunn i at det lever under forhold som kan vere skadeleg for helsa. Når barneverntenesta set i verk tiltak for eit barn, skal ein fylgje opp og evaluere effekten av tiltaket jamleg (Barnevernsloven, 2021).

2.1.1 Noko av kompleksiteten i barnevernet sitt arbeid

I tillegg til å tilby hjelpetiltak til barn og familien, har barnevernet også ein kontrollfunksjon og skal gjennom sitt mandat avdekke alvorleg omsorgssvikt. Dette gjer at barnevernet nokre gonger må gripe inn med tvang og makt og akutt plassere barn / ungdom, og fremje sak til barneverns- og helsenemnda om omsorgsovertaking, dersom det er nødvendig for å sikre barnet god nok omsorg eller beskyttelse (Barnevernsloven, 2021). Dette gjer at mange av dei barnevernet kjem i kontakt med er redde. Havnen et al. (2020, s. 142) omtalar denne konflikten mellom barnevernets hjelpefunksjon og maktposisjon som barnevernets tosidige mandat. Dette er eit krevjande utgangspunkt for begge partar og det krev kompetente barnevernsarbeidarar med god relasjonskompetanse for å etablere ein tillitsfull relasjon (Aubert & Bakke, 2018).

Denne konflikten kjem også til uttrykk når det gjeld iverksetting av frivillige hjelpetiltak. Foreldra må samtykke til å ta imot hjelpetiltak, med mindre det er så alvorleg at det må fremjast sak til barneverns- og helsenemnda om pålegg av hjelpetiltak eller sak om omsorgsovertaking (Barnevernsloven, 2021, § 3-1). Terskelen for å fremje slike saker er høg. Det betyr at sjølv om barnevernet avdekkjer store manglar i omsorgssituasjonen til born, kan ein ikkje iverksette tiltak med mindre foreldra samtykkjer. Dette gjer at barnevernet nokre gonger må avslutte saker, sjølv om ein vurderer at det er eit stort hjelpebehov i familien (Andresen, 2019, s. 33).

Barnevernet skal legge til rette for at alle barn som er i stand til å danne seg egne synspunkt, skal medverke i alle forhold som vedkjem det (Barnevernsloven, 2021, §1-4). Det skal leggest vekt på barnet sitt synspunkt, og dette skal vektast mot andre omsyn i barnet sitt liv. Dette gjeld i alle delar av barnevernet sitt arbeid. Barnet skal få tilstrekkeleg informasjon til at deira medverknad vert reell. Det skal også informerast om avgjerder som blir tatt og konsekvensane av dette. Dette for at tiltak som blir iverksett skal vere til barnets beste. Foreldre skal også medverke i barnevernet sitt arbeid (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2023, s 24). Dette er svært viktige prinsipp i barnevernet, men krev også at ein har tilstrekkeleg med tid til å bygge relasjon til partane.

Barnets beste er eit grunnleggande omsyn i barneverntenesta sitt arbeid. Det betyr at barnet har eit sjølvstendig krav på vern om si helse og utvikling, uavhengig av foreldra sine behov. Dette kan nokre gonger stå i motsetning til det biologiske prinsippet som også er eit viktig overordna prinsipp i barnevernet. Utgangspunktet for det biologiske prinsippet er at det beste for barnet i er å høyre til i sin biologiske familie. Samspelet mellom desse komponentane er komplekst og må vurderast og vektast opp mot kvarandre i kvar enkelt sak (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, 2023, s. 23).

Barneverntenesta har eit strengt dokumentasjonskrav. Alle opplysningar og vurderingar som blir gjort, skal dokumenterast gjennom alle fasane av barneverntenesta sitt arbeid. I tillegg til at dette er eit viktig arbeidsverktøy for dei tilsette i barneverntenestene, skal dokumentasjonskravet gi grunnlag for etterprøving, og at barnet seinare skal få avklart viktige sider ved si eiga historie. Det gir også grunnlag for kontroll og avdekking av svikt for barneverntenesta sin leiar og tilsynsmyndigheiter (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet,

2023, s. 50). Barnevernet skal også fleire gonger i året rapportere til Statsforvaltaren og SSB gjennom sitt fagsystem, der det mellom anna blir rapportert på fristbrot.

I tillegg viser undersøking som Fagforbundet har gjort blant sine medlemmar i privat, statleg og kommunalt barnevern, at nær 30 prosent av tilsette i barnevernet har vore utsett for vald meir enn to gonger dei siste to åra, vel 46 prosent har fått minst to truslar (Geard, 2020, s.1-2).

Dette belyser kompleksiteten i arbeidet til barnevernet, men dette er ikkje alt.

2.2 «...det å jobbe med mennesker er det mest helsefarlige arbeidet som finnes»

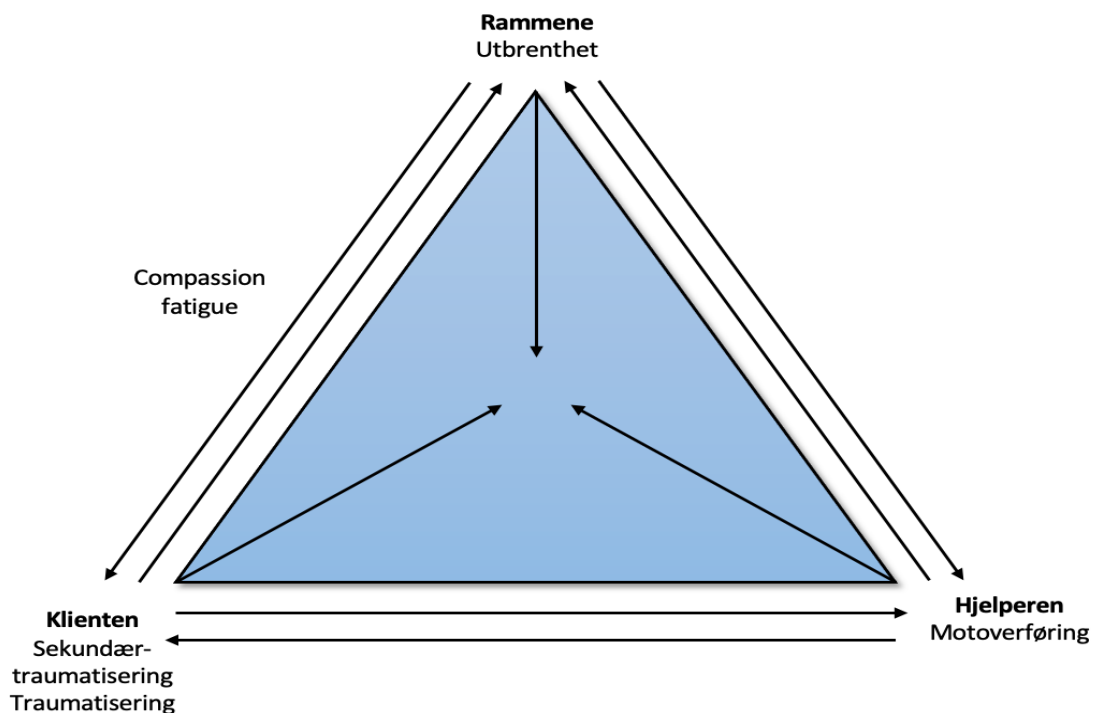
Sitatet er henta frå Per Isdal si bok (2017, s. 18). Bakgrunnen for påstanden er at NAV sin sjukefråværsstatistikk viser at det er høgast sjukefråvær blant helse- og sosialarbeidarar. Dette viser også i KS sin statistikk; sjukefråvære for tilsette i barnevernet, barnehagen og sjukeheim ligg høgare enn kommunen samla. Noko som kan tyde på at det å jobbe med menneske er krevjande, noko som også undersøkinga til Bufdir (2022) viser. Denne skal eg presentere seinare.

Isdal (2017) meiner at ei forklaring på at vi kan bli sjuke av å jobbe med menneske, er at vi er konstruert for å «ta inn» andre. Dette gjer at ein blir påverka av andre sine reaksjonar, noko som er viktig for å klare å sette seg inn i situasjonen til dei vi skal hjelpe i t.d. barnevernet. Det heng saman med evna til empati med andre, ei evne som kan forklarast med *speilnevronane* som vi er utstyr med. Speilnevronar er nerveceller som gjer at vi kan ta inn og føle på andre sine smerter, noko som er viktig for oss i alle sosiale interaksjonar. Men samtidig gjer dette oss sårbare fordi andre sin smerte kan sette spor i vår eigen kropp. Dette kan vere vanskeleg å merke fordi det skjer så gradvis og ubevisst. Isdal meiner at for at ein ikkje skal ta skade, så må det vere openheit rundt det og ein må lære seg å forstå kva det er som skjer. Nokre gonger kan ein trenge hjelp til dette (Isdal, 2017).

Dersom ein ikkje er klar over belastninga ein utset seg for når ein jobbar i barnevernet eller i anna arbeider der ein er eksponert for menneske i vanskelege situasjonar, kan det i verste fall føre til at ein blir *sekundertraumatisert*. Dette skjer ved at vi gjennom å ha kontakt med menneske som er traumatisert, kan få reaksjonar som om ein sjølv har blitt utsett for traume. Over tid så kan direkter traumer (som vald eller truslar frå klientar) og

sekundertraumatisering, føre til noko som Isdal kallar *compassion fatigue*. Dette kjem som eit resultat av den gradvise belastninga av å jobbe med menneske og lidingar over tid, i neste omgang kan dette føre til at ein blir *utbrent* (Isdal, 2017, s. 146-147). Når ein er utbrent har ein kome enno et steg lenger og er ute av stand til å utføre jobben sin. Dette viser at det er viktig å ha god oppfølging og få ventilere når ein jobbar i barnevernet. Ei anna side ved det å jobbe med menneske som har det vanskeleg, er at det kan rive opp i gamle sår og fortrenge forhold i eige liv som ein ikkje har fått jobba med. Eksempelvis ein sakshandsamar i barnevernet som sjølv har vorte utsett for vald i sin eigen barndom. Dersom sakshandsamaren ikkje har eit avklart forhold til denne bagasjen, kan det føre til noko som Isdal kallar for *motoverføring* (2017, s. 147). Dette er eit anna slitasjemoment ved å jobbe med menneske i vanskelege situasjonar.

Isdal (2017, s. 148) har laga ein modell for å vise korleis ulike faktorar ved det å jobbe med menneske kan verke saman og forsterke kvarandre. Isdal meiner at når ein blir sjuk av arbeidet så ligg årsaka til dette i samspelet mellom dei ulike faktorane. Når nokon blir utbrent, skuldast dette hovudsakeleg rammevilkåra på arbeidsplassen. Til dømes at ein har for liten tid til å utføre arbeidet sitt på, dårleg leiing og mangelfull oppfølging. Når det gjeld sekundertraumatisering kjem dette frå den klienten ein jobbar med, og motoverføring handlar om faktorar ved arbeidstakaren sjølv. Dette illustrerer Isdal med det han kallar belastningstrekanten, sjå figur 1.



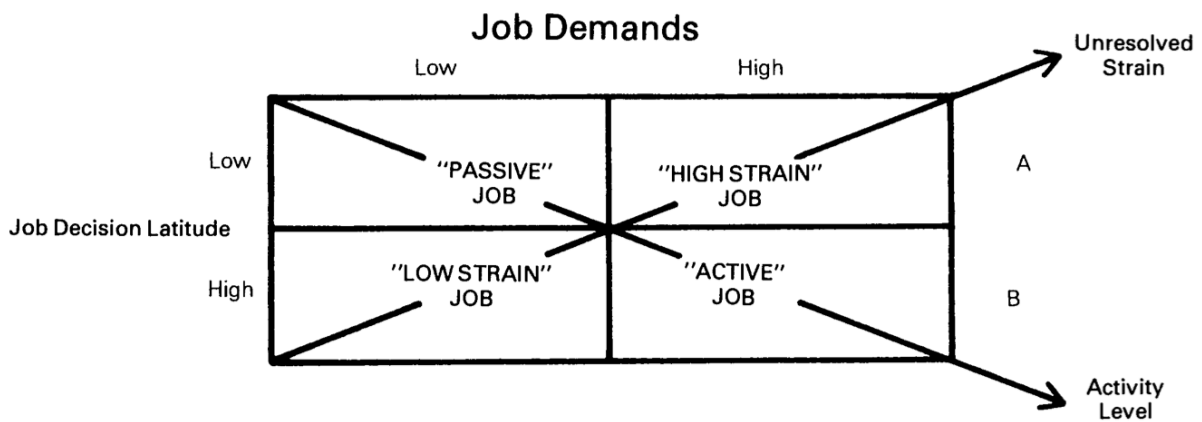
Figur 1 *Belastningstrekanten* (Isdal, 2017a, s. 148)

På bakgrunn av dette samspelet er det svært viktig at ein ikkje har belastning på alle dei tre områda samtidig. Når ein jobbar med krevjande brukarar, er det difor ekstra viktig at ein har gode rammevilkår på arbeidsplassen. For å finne ut kva som er beste behandling når tilsette opplever høg sjukdomsbelastning, meiner Isdal at det er viktig å finne ut kva som fører til belastninga. På denne måten kan ein intervenere på riktig område og forebygge sjukdom (2017). Dette kan bli viktig når ein skal finne tiltak som skal redusere turnover i barneverntenesta.

2.3 To modeller for å forstå kva som påverkar motivasjon og stress hjå arbeidstakar

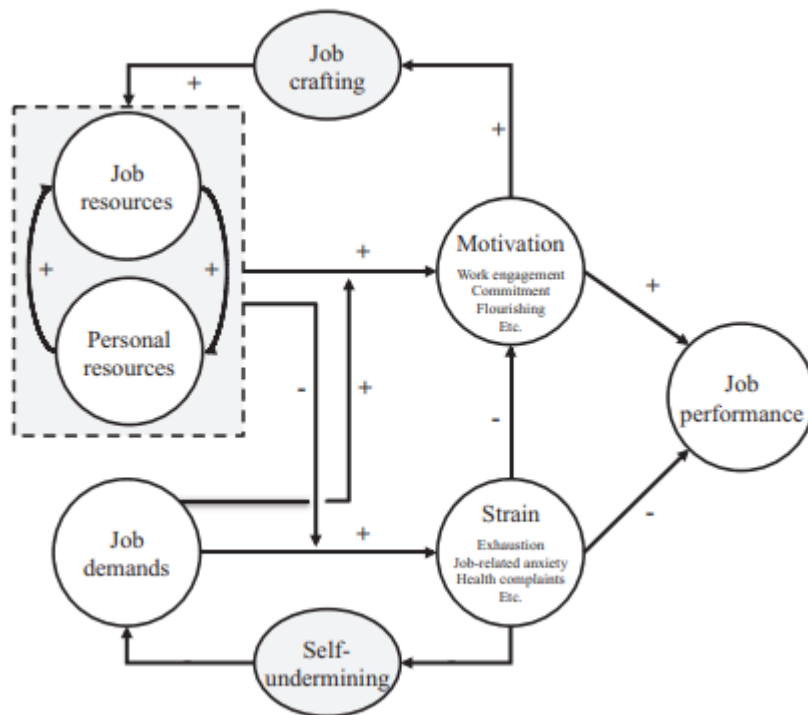
Her vil eg gjere greie for to veletablerte modellar for å forstå korleis jobb kan påverke motivasjon og stress. Den fyrste er Karasek sin «Job Strain Model». Karasek (1979, s.285) meiner at funn frå hans undersøking, konsekvent finn at låg påverknad på arbeidet i kombinasjon med høge krav i jobben, fører til høg mental belastning og lav trivsel på arbeidsplassen. Motsett meiner han at trivsel og meistring kan auke hjå dei tilsette utan å endre jobbkrava, dette ved å gi tilsette meir innverknad på eige arbeid. Han meiner at dette er eit komplekst samspel, og at effekten av desse faktorane lett kan bli oversett dersom ein

vurderer dei kvar for seg. Under kjem ei grafisk framstilling av korleis han meiner at jobbkrav og påverknad på eige arbeid verkar saman.



Figur 2, *Job strain model* (Karasek, 1979b, s. 288)

Den andre modellen er utvikla av Demerouti et al. (2001) og blir kalla «The job demands-resources theory» (JD-R), altså jobbkrav- ressurs teorien (Demerouti et al., 2001). Modellen er utvikla på bakgrunn av ei studie av meir enn 1000 arbeidstakarar innanfor eit institutt for høgare utdanning. Resultata viste at høg arbeidsbelastning, emosjonelt krevjande oppgåver, psykisk krevjande oppgåver og konflikt mellom jobb og fritid var risikofaktorar i forhold til å bli utbrend. I tillegg til å ha innverknad på eige arbeid (autonomi), meiner dei at sosial støtte, kvaliteten på forholdet til leiaren og tilbakemeldingar på utføringa av jobben, kunne utjamne dei uønskete konsekvensane av høge jobbkrav og det å bli utbrend. Modellen har blitt hyppig brukt i organisasjonar og som inspirasjon til empiriske studiar. Figur 3 er ei grafisk framstilling av dette.



Figur 3 *The job demands-resources model* (Bakker & Demerouti, 2017, s. 3)

Begge disse modellane viser at det å ha innflytelse på eige arbeid i stor grad auke motivasjonen og vere med på å demme opp for høge arbeidskrav og høg arbeidsbelastning. Modellane kan bidra til å forstå kvifor det er høg turnover i barnevernet, då høge jobbrav og stor belastning ser ut til å vere hovudårsakene til hyppig utskifting av tilsette (Bufdir, 2022). Dette kan også gi ei ramme for å forstå kor det kan vere føremålstenleg å sette inn tiltak.

Oppleving av rettferdigheit på arbeidsplassen kan også vere viktig for motivasjonen, det vil eg belyse i teorien i neste kapittel.

2.4 Equity Theory

Teorien er ein jobb - motivasjon teori som er utvikla av John Stacy Adams på 1960 talet. Teorien handlar om å avgjere om ressursar er fordelt på ein rettferdig måte. Rettferdigheit måler ein ved å vurdere ein person sitt bidrag opp mot lønna vedkommande får for bidraget. Adams er ein åtferdspsykolog som har spesialisert seg innanfor arbeidspsykologi. Hans utgangspunkt for teorien, var at tilsette søker å finne ei balanse og rettferdigheit mellom bidraget ein gir og det ein får i kompensasjon, målt opp mot det ein opplever andre får igjen

for sitt bidrag (Wikipedia, 2023). Rettferd handlar såleis om å oppleve "a fair day's pay for a fair day's work" (J Stacy Adams, 1963, s. 422).

Teorien tek såleis sikte på å forklare korleis det er viktig å oppleve rettferdigheit i forholdet mellom «input» og «outcomes». Når det gjeld input viser ein her til ein person sitt bidrag t.d. i form av utdanning, intelligens, erfaring, opplæring, ferdigheiter, sosial status og ikkje minst innsatsen ein legg inn i jobben. Altså kva ein bidreg med. Når det gjeld outcomes gjeld dette kva ein får igjen for innsatsen. I tillegg til lønna meiner Adams at det også omfattar frynsegode, fordelar knytt til ansiennitet, status i jobben og status symbol. Det som er viktig når det gjeld outcomes, er at arbeidstakar opplever at godane er relevante. Dersom ein ynskjer høgare løn, er det ikkje sikkert at frynsegode som å få eit betre kontor vil gjere at ein opplever rettferdigheit (J Stacy Adams, 1963).

Målet med teorien er å gi ei ramme for å forstå uro på arbeidsplassen knytt til sosial eller økonomisk urett. Dette treng ikkje berre vere i forholdet mellom tilsett og arbeidsgivar, men også t.d. i relasjonen mellom mann og kone, lærar og elev eller mellom fotballspelar og trenar. I alle relasjonar der noko blir utveksla, er det ein fare for at den eine parten vil kjenne på å ha gitt meir enn ein har fått tilbake (J Stacy Adams, 1963). Det er naturleg å tenkje at visst ein har ein krevjande jobb, som t.d. i barnevernet, så ynskjer ein å ha ei løn som speglar den innsatsen og belastninga jobbe medfører. Samt at det er lite motiverande om andre som har ein mindre krevjande jobb, har lik eller høgare løn.

I dette kapitlet har eg presentert teori og litteratur som kan kaste lys over funna i undersøkingane om årsaker til turnover. Neste kapittel er metodekapitlet mitt.

3 Metodisk refleksjon

Her vil eg gjere greie for kvifor eg til slutt landa på å gjere ein litteraturgjennomgang. Eg vil belyse metoden og reflektere kring denne, visare drøfte konsekvensar av metodevalet.

3.1 Val av metodisk tilnærming

Temaet for masteroppgåva mi har vore klar ganske lenge. Når det gjeld val av metodisk tilnærming har det vore nokre skjær i sjøen, noko som gjorde at eg i ein periode var inne på tanken på å skifte tema. Bakgrunnen for det var at Bufdir (2022) sende ut spørjeskjema om turnover i barnevernet, det var den metodiske tilnærminga eg hadde planlagt å nytte. Når eg gjorde nokre søk i Oria og Google Scholar, oppdaga eg at det er relativt mange som i sine masteroppgåver har gjort kvalitative undersøkingar om årsakene til at det er høg turnover. Då kjennes det litt unødvendig og umotiverande å gjere det same igjen. Persson (2021, s. 14) meiner at det er eit godt utgangspunkt for å skrive ei litteraturoversikt, for å ikkje kaste bort tida på å skrive ein master om noko som allereie er gjort av andre.

Eg tenkjer at turnover er eit felt der det er interessant å sjå på kva som finst av litteratur, det gir også breiare grunnlag for å svare på problemstillinga når ein kan inkludere fleire studiar (Snyder, 2019, s. 333). Eg er klar over at Thomas Wiik (2019) har skrive ei litteraturstudie om temaet. Hans masteroppgåve fokuserer på årsaker til turnover og han støttar seg berre på internasjonal litteratur, noko som er naturleg med tanke på at det var før Bufdir (2022) si undersøking om årsaker til turnover var gjennomført. Eg meiner at mitt bidrag er å ha meir fokus på norske forhold og at eg går grundigare inn på å få ei oversikt over kor høg turnover det er i Noreg. Eg vil også belyse om det er grunnlag for å tru at kompetansekravet som blir innført vil avhjelpje situasjonen, dette kan eg ikkje sjå at andre har gjort før meg.

Fleire tek til ordet for at litteraturgjennomgangar kan styrkast i kombinasjon med eigne studiar, mellom anna Asdal (2020). Eg har difor vore inne på tanken om å gjere nokre eigne intervju om temaet. Eg har likevel landa på at eg ikkje vil gjere dette. Det er med bakgrunn i at ganske mange før meg har gjort kvalitative intervju om temaet i sine masteroppgåver. Eg tenkjer at det ikkje er grunn til å tru at mine resultat frå ei form for kvalitativt intervju, vil skilje seg vesentleg frå det som allereie er gjort av andre. Såleis forventar eg ikkje at dette vil vere særleg supplementerende til mi litteraturstudie. Dette vil også krevje at eg går grundig til verks i to ulike metodiske retningar. Med råma for denne avhandlinga, vil eg difor

argumentere for at metodane, i staden for å supplementere kvarandre, ville konkurrert med kvarandre. Noko som vil kunne resultere i at eg må snevre inn kva dokument som får plass i avhandlinga, dette kan føre til at avhandlinga blir meir overflatisk. Snyder (2019, s 338) seier det slik:

«Limiting the sample too greatly is a warning flag, as it affects both the depth and rigor of the review, and it can have serious effects on its results and contributions.»

Eg vil i det vidare kome nærare inn på kjenneteikn ved litteraturgjennomgang.

3.2 Litteraturgjennomgang som metode

«A literature review is a re-view of something that has already been written.»
(Jesson et al., 2011, s. 9)

Ei litteraturgjennomgang er altså ei analyse eller ein oversikt over noko som allereie er skive. Persson (2021, s 13) omtalar det som ei «*systematisk gjennomgang av eksisterende forskning innenfor et spesifikt tema eller fagfelt*». I litteraturgjennomgang gjer ein ikkje undersøkinga i direkte kontakt med intervjuobjekt eller gjennom innsamling av data gjennom spørjeskjema. Det empiriske grunnlaget for å svare på problemstillinga, blir søket etter relevante studiar som er gjennomført av andre og anna relevant litteratur. Det er såleis litteraturen som er empirien til ein litteraturgjennomgang (Persson, 202, s. 21). Litteraturgjennomgang blir ofte brukt til å finne tendensar og avdekke kunnskapshol, og vidare kvar det er behov for oppdatert forskning (Wikipedia, 2022).

Snyder meiner at litteraturgjennomgang er ein meir aktuell metode enn nokon gong. Dette fordi utviklinga og forskinga går raskt, noko som gjer at det er vanskeleg å halde seg i forskingsfronten. Ho tek til orde for at ein ved å gjere litteraturgjennomgang vil kunne svare på problemstillinga med større breidde, når ein kan integrere funn og perspektiv frå mange ulike undersøkingar (2019, s. 333).

Persson (2021, s. 20-21) skil mellom to ulike former for litteraturgjennomgangar. Den fyrste er litteraturgjennomgang som ein nyttar som teoretisk del i ei empirisk oppgåve. Dette blir ofte kalla «*literature review*». Den andre forma er litteraturgjennomgang som sjølvstendig

prosjekt og som metode for å svare på problemstillinga eller utforske temaet ein skal skrive om, dette blir ofte kalla «systematic review». Becker ramsar opp 16 ulike variantar av metoden (2020, s. 10). Dette gjer at det kan vere litt vanskeleg å få oversikt over tilnærminga, og det viser at det ikkje er ein tydeleg mal for korleis ein skal gå fram. Dette gjer det både utfordrande og spanande. Eg har til slutt landa på at eg vil ta utgangspunkt i Persson sin 6S-modell for litteraturgjennomgang (Persson, 2021).

3.3 Refleksjon kring vitskapsteoretisk posisjon

Eit av dei forholda som eg opplever interessant når eg har søkt inngåande kunnskapar om turnover, er at det blir brukt både kvantitative og kvalitative undersøkingsmetodar. Og at det har blitt samla inn data ein forbinder med kvalitative undersøkingar, gjennom kvantitative undersøkingsmetodar. Eksempelvis har Bufdir (2022) utarbeida eit kvantitativt spørjeskjema om årsaker til turnover. Kvantitative undersøkingsmetodar har sterke bindingar til positivismen og studie av den fysiske natur. Medan det å skulle studere kvifor menneske handlar som dei gjer innanfor ein kulturell og sosial kontekst, eksempelvis sluttar i jobben sin, høyrer heime i hermeneutikken og den humanvitskaplege tradisjon som er meir forbunde med kvalitative tilnærmingar (Thomassen 2006).

Historisk sett har det vore skarpare skilje mellom positivismen og humanvitskapen. Studie av naturen kan ofte «kvantifiserast» og målast i eksakt matematikk, noko som kan kryssast av i skjema og tabellar. Vidare tenkjer ein i den positivistiske retninga at vitskap fyl ein mekanisk årsak- verknad- tankegang. Visst A, så skjer B. På denne måten kan ein føresjå hendingar (Thomassen 2006, s. 44).

Når ein skal studere kvifor menneskjer handlar som dei gjer, vil ein ikkje kunne trekke slike eintydige parallellar. Dette fordi menneskjer kan tenkje og vurdere, samt at val dei tek også er påverka av andre forhold som t.d. tidlegare erfaringar. Det å studere kvifor tilsette sluttar i barneverntenesta, høyrer difor heime i den hermeneutiske retninga som har sine røter i humanvitskapen (Thomassen, 2006). T.d. kan det tenkast at det innanfor same teneste er nokon som vel å slutte og nokon som blir lenge, sjølv under relativt like rammevilkår.

Jacobsen (2022, s. 32) viser til at Karl Popper i sine filosofiske forskifter som langt på veg forkastar den positivistiske lovmessigheitene og hevdar at også sosiale tema kan fylgje visse

lover, men at det ikkje er like rigid. Han hevdar at menneskelege handlingar også har ein viss *tendens* til å gjenta seg, men at det her blir meir riktig å bruke omgrepet sannsyn. T.d. at dersom rammevilkåra i ei barnevernteneste er på ein viss måte, så aukar det sannsynet for at fleire tilsette vil slutte. Samtidig er det mogleg at det ikkje vil skje.

Jacobsen (2022) meiner at det i nyare tid er vanleg å ha ei meir pragmatisk tilnærming til kva metode som er best å bruke, samt at det er meir vanleg og kombinere kvantitative og kvalitative undersøkingsmetodar. Han hevdar vidare at det ikkje er like heftige diskusjonane og motpolar i fagmiljøet. Eg har inkludert undersøkingar der det er nytta både kvalitative og kvantitative undersøkingsmetodar, i nokre av undersøkingane er desse nytta i ein kombinasjon. Eg meiner dette er med på å styrke litteraturgrunnlaget mitt.

3.4 Avgrensing

Med bakgrunn i at turnover er eit relativt «nytt» fokus, har eg ikkje sett behov for å avgrense tidsperioden for søka mine. Eg har berre gjort det i den grad det har vore naudsynt for å få ned tal treff på søket. Alle dokumenta som svarar til mine søk på turnover, er av relativt ny dato.

Eg vil inkludere forskning på turnover i høve tilsette i kommunal barnevernteneste, også kalla barnevernet, fosterheimar eller andre oppdragstakarar for barnevernet blir ikkje inkludert.

Den norske undersøkinga til Bufdir (2022) og enkelte av statistikkane inkluderer også turnover i barnevernet sine institusjonar, også der er det stor utskifting av tilsette, faktisk viser tala at det er høgare turnover der enn i barneverntenesta. Kompetansekravet som blir innført i 2031, vil også omfatte institusjonane. Eg vil likevel ikkje inkludere dei her, i den grad dei blir nemnt er det berre til samanlikning.

3.5 Konsekvensar av metodeval

Ein konsekvens av å skrive ein litteraturgjennomgang, er at eg må ta til takke med den litteraturen og empirien som føreligg. Eg kan ikkje påverke kva variablar, verdiar og einingar som er studert (Jacobsen, 2022). Det kan mellom anna vere at spørsmålet om i kva grad kompetansekravet som kjem i 2031 er et tiltak som vil avhjelpe situasjonen med turnover, ikkje er tilstrekkeleg omtala i forskinga som føreligg. Samtidig tenkjer eg at når eg nyttar empiri frå både kvantitative og kvalitative forskingsmetodar, så vil dette styrke funna mine og

få fram fleire nyansar. Dersom funna spriker mykje, så kan det vere interessant å sjå på om metodisk tilnærming kan vere med på å påverke resultatet.

Det er få norske artiklar og undersøkingar tilgjengeleg om årsaker til turnover i det norske barnevernet. Dette gjer at eg i stor grad har støtta meg til internasjonal litteratur om temaet, særleg når det gjeld årsaker til turnover. Ein kan ikkje ta for gitt at denne litteraturen direkte kan overførast til norske forhold. Det kan vere at barneverntenestene fungerer annleis USA enn det gjer i Noreg, til dømes er det sannsynleg at rammevilkåra er noko ulike og at utfordringsbilete kan vere noko ulikt. I Noreg har vi eit godt utbygd velferdssystem, med systematisk oppfølging frå helsetenestene (Helsedirektoratet, 2023). Det er eit standardisert oppfølgingsløp som omfattar alle, uavhengig av sosial og økonomisk status. Dette gjer at vi Noreg kanskje kan gripe inn og avdekke alvorleg omsorgssvikt relativt tidleg. I USA fungerer dette annleis då dei ikkje har same velferdssystemet som vi har, noko som gjer at omsorgssvikt kanskje kan få utvikle seg i litt lenger tid før det blir oppdaga. I ein artikkel om barnevernet i USA kjem det fram at politiet ofte er involvert i barneverntenesta sine saker, dette kan tyde på at sakene i USA kanskje rekk å bli meir alvorlege før ein får gripe inn. Men også barnevernet i USA får inn bekymringsmeldingar, og skal vurdere omsorgssituasjonen til born i utfordrande situasjonar og finne eigna tiltak som kan betre situasjonen. Eller plassere barnet utanfor heimen (Berger & Slack, 2020). Ein kan i det minste slå fast at dette arbeidet er psykisk belastande og utfordrande både i Norge og USA. Enkelte til orde for at det er forska på likskap mellom barnevernsarbeid på tvers av landegrensar, og at dette legitimerer bruk av internasjonal forskning i norsk kontekst (Nilsen & Lauritzen, 2022)

Ei av fallgruvane ved å gjere ein litteraturgjennomgang, er at ein i seleksjon av litteratur vel ut det som peikar i same retning og som styrkar funna, og at ein vel vekk det som peikar i andre retningar. Dette slår beina under ein av dei største fordelane ved å gjere ei litteraturgjennomgang, som nemleg er at ein får brei oversikt over temaet og får belyst det frå ulike perspektiv (Persson, 2021, s. 333). Slik skeivheit i utvalet blir også kalla «cherry picking» eller «confirmation bias» (NTNU, 2018). Når eg i tillegg til ei stor norsk undersøking, har inkludert ein artikkel som omfattar 22 ulike undersøkingar, så meiner eg at eg likevel vil få belyst tema med ganske god bredde. Eg har i mine søk etter litteratur starta med å søke breitt for å sjå kor mykje som kjem fram, så har eg snevra inn søket etter kvart og konsekvent brukt dei same kriteria for søk og seleksjon.

3.6 Oppsummering

Her har eg gjort greie for at bakgrunnen for metodevalet mitt handlar om at Bufdir (2022) kom meg i forkjøpet med si undersøking, samt at det å gjere kvalitative intervju om årsaker til turnover er gjort ganske mange gonger før av masterstudentar. Eg har vist til at det er litt utfordrande å få grep om litteraturgjennomgang som metode, mellom anna fordi det ikkje finst ein tydeleg mal for strukturen på ei slik oppgåve. Eg har reflektert rundt kva vitenskapsteoretisk retning studiet av menneskelege handlingar høyrer heime i, og til slutt utfordringar med å gjere ei litteraturgjennomgang om turnover.

I det vidare skal eg gjere greie for korleis eg enda ut med det litteraturgrunlaget som utgjer empirien til oppgåva mi.

4 Søk etter litteratursøk

Eg gjorde nokre pilotsøk fyrst for å sjå kva søkeord som fungerte. I søka etter internasjonal og norsk litteratur nytta eg «AND»/ «OG» mellom søkeorda. Desse orda er med på å avgrense søka ved at eg då berre får opp litteratur som inneheld begge orda (Persson, 2021, s. 51). Når eg søkte på norsk, la eg til ei stjerne (*) dette inkluderer då ord som har startar med barnevern og har ei anna ending, t.d. barnevernet eller barneverntjenesten. Dette er såleis med på å utvide søket.

Då det er litteraturen som er empirigrunnlaget mitt, vil eg gjere grundig greie for korleis eg har gått fram når eg har søkt og valt ut litteratur (Persson, 2021, s. 52). Eg starta med å søke i Oria.

4.1 Oria

Eg la til stjerne på enden av barnevern, fekk eg 21 treff. Når eg la inn avgrensing på at orda skulle inngå i overskrifta, fekk eg 6 treff. Ved den siste avgrensinga fekk eg luka vekk ein del litteratur som ikkje var direkte retta mot turnover i barnevernet. Eg plukka ut to av treffa, Johansen (20214) sin rapport og ein fagfelleverdert artikkel, resten var master eller doktorgradsavhandlingar. Eg forsøkte også å skive «frafall» AND «barnevern*», men då fekk eg berre litteratur om fråfall i skule. Når eg også hadde ekskludert masteroppgåver, sat eg berre igjen med Johansen sin rapport som belyser omfang av turnover i Noreg. Den fagfelleverderte artikkelen tok eg ikkje med i litteraturgrunnlaget då den ikkje undersøker årsaker til turnover breitt, men prøver å finne svar på om turnover har samanheng med leiing og sjukefråvær. Eg ynskjer ei litt breiare tilnærming.

Når eg søkte på internasjonal litteratur, nytta eg søkeorda «turnover» OG «child welfare», og fekk då 935 treff. For å snevre inn søket gjorde eg eit avansert søk, der eg valte at orda skulle stå i tittelen, dette fekk meg ned til 53 treff. Eg vurderer det slik at når eg gjorde denne avgrensinga, så vil eg få litteratur som er spissa mot turnover og child welfare. Når eg la inn avgrensinga «siste10 år», fekk eg 28 treff, og når eg la inn avgrensinga på «siste 5 år», fekk eg 13 treff. Når eg samanlikna såg eg at ved å avgrense til 5 år, så mista eg ein del artiklar som eg tenkjer kan vere relevant for å svare på problemstillinga mi. Eg valte difor å halde på avgrensinga på 10 år, eg tenkjer også at 10 år ikkje er så lenge i denne samanhengen. Eg såg fyrst på overskrifta og så las eg samandraga for å vurdere kva artiklar eg ville ha med vidare.

Når det gjeld internasjonal litteratur, er det mykje å velje i. Eg valte også her å avgrense slik at eg valte vekk artiklane som fokuserte berre på enkeltfaktorar si påverknad på turnover, eksempelvis gruppetryggleik eller leiging. Dette for å inkludere studiar som har undersøkt litt breiare slik at eg kan belyse problemstillinga større bredde. Når eg hadde gjort dette, sat eg igjen med fem aktuelle artiklar.

Eg gjorde eit søk på «turnover» AND «child protection workers», då det siste også blir brukt om barnevernsarbeidarar. Dette gav 121 treff, men dei fleste treffa omhandla ikkje hovudsakeleg turnover. Når eg la inn avgrensing på at orda skulle inngå i overskrifta, fekk eg ingen treff.

4.2 Andre søkemotorar

Eg gjorde søk i Idunn, med bakgrunn i at ein der skal kunne finne norske og nordiske fagtidsskrifter (Høgskolen i Innlandet, u.å.). Når eg søkte der fekk eg 17 treff når eg søkte på «turnover» AND «barnevern». Eg fekk 19 treff når eg la til stjerne bak barnevern. Berre ein av artiklane her vurderte eg som relevant, denne kjende eg igjen frå søk i Oria.

Eg gjorde eit søk i Academic Search Complete, då ein her skal finne artiklar innanfor dei fleste fagområde (Høgskolen i Innlandet, u.å.). Framgangsmåte for søk var lik søk i Oria. Eg søkte med med kriteria «turnover» AND «child welfare». Eg fekk 244 treff. Eg valte at orda skulle inngå i tittelen og fekk då 46 treff. Eg haka vidare av for at eg berre ville ha fagfelleverderte artiklar, eg sat då igjen med 45 artiklar. Mange av dei kjende eg igjen frå søk i Oria, men eg fant eit par nye som verka interessante. Eit av treffa var ein «overview of the current state of knowledge». Eg enda ikkje opp med å nytte denne som grunnlag for litteraturgjennomgangen, men den gav nyttig overblikk og eg søkte i litteraturlista etter relevante litteratur.

Google Scholar fekk eg nærare 500 000 treff når eg søkte på «turnover» AND «child welfare». Når eg gjorde avansert søk og valte at orda skulle inngå i tittelen fekk eg 164 treff. at det var mykje dei same artiklane som eg har funne i dei andre søkemotorane. Eg gjorde også eit søk i Scopus, av relevante artiklar her var alle kjente frå tidlegare søk.

Buudir si omfangsundersøking om turnover i barnevernet kom ikkje opp når eg søkte i søkemotorane, men då denne var årsaka til at eg valte å gjere litteraturstudium og ikkje kvantitativ spørje undersøking, så vart denne litt sjølvskriven inn litteraturgjennomgangen min (Buudir, 2022). Denne fant eg på Buudir sine sider.

4.3 Søk i litteraturlister

Når eg hadde lese gjennom den norske litteraturen om turnover, la eg merke til kva rapportar og undersøkingar det blir vist til (Persson, 2021, s. 48). I tillegg til Johansen (2014) og KS (2022) sine rapportar, blir det vist til ein rapport av Drange et al. (2021). Rapporten omhandlar i utgangspunktet barn og familiar i barnevernet, noko som ikkje er relevant i denne samanheng. Men kapittel 5 i denne rapporten handlar om kjenneteikn ved tilsette i barnevernet mellom 2015- 2019, og den belyser turnover i barnevernet. Eg tok denne med i litteraturgrunlaget mitt.

4.4 Litteraturkutt og endring av kriteria

Eg starta med å lese gjennom alle dei norske litteraturfunna mine, skreiv samandrag frå dei og plukka ut dei mest sentrale funna. Når det var gjort såg eg at eg hadde ganske mykje litteratur om omfang av turnover, og at undersøkinga til Buudir (2022) hadde gitt eit ganske grundig bilete av årsaker til turnover i det norske barnevernet. Dette gjorde at eg såg meg nøydd til å vere enno strengare i seleksjonen av internasjonal litteratur. Både av omsyn til råma for masteroppgåva, samt at eg tenkjer at den norske undersøkingane i større grad fortel noko om status i norske barneverntenester. Eg sat igjen med to internasjonale undersøkingar om årsaker til turnover.

I fyrste omgang hadde eg bestemt meg for å ikkje nytte litteratur der forfattaren ikkje sjølv har direkte samla inn data gjennom intervju eller spørjeskjema. Men når eg hadde fått vurdert det litt nærare så konkluderte eg med å inkludere ei meta- analyse som inkluderer 22 ulike undersøkingar, då eg tenkte at dette ville gi ei brei oversikt over årsaker til turnover. Med bakgrunn i at eg berre hadde ei undersøking om årsaker til turnover i norske barneverntenester, valte eg til slutt også å inkludere tre masteroppgåver.

4.5 Oppsummering litteratursøk

Eg starta med søk i Oria og utvida etter kvart til andre søkemotorar. Det å søke i litteraturlistene til den litteraturen eg hadde valt ut, gav også nokre relevante funn. Ikkje alt er teke med som grunnlag i litteraturgjennomgangen, men noko vart brukt som kjelder elles for å belyse rammene rundt problematikken eller å gi meg betre forståing av temaet (Persson, 2021). Under gir eg ei enkel skjematisk oversikt over søka mine:

SØKEMOTOR	SØKEORD	AVGRENSING	TREFF
Oria	tunover OG barnevern	Ingen	11
Oria	turnover OG barnevern*	Ingen	21
Oria	turnover OG barnevern*	Ord inngår i overskrift	6
Oria	turnover OG child welfare	Ingen	935
Oria	tunover OG child welfare	Ord inngå i overskrift Fagfelleverderte artiklar	53
Oria	tunover OG child welfare	Ord inngå i overskrift Fagfelleverderte artiklar Siste 10 år	28
Oria	turnover OG child protection workers	Ingen	121
Oria	tunover OG child protection workers	Ord inngå i overskrift	0
Idunn	turnover AND barnevern	Ingen	17
Idunn	turnover AND barnevern*	Ingen	19
Idunn	turnover AND barnevern*	Ord inngå i overskrift	1
Academic Search Complete	turnover AND child welfare	Ingen	244
Academic Search Complete	turnover AND child welfare	Ord inngå i tittel	46
Academic Search Complete	turnover AND child welfare	Ord inngå i tittel Fagfelleverderte	45
Google Scholar	turnover AND «child welfare»	Ingen	481 000
Google Scholar	turnover AND «child welfare»	Ord inngå i overskrift	164
Google Scholar	turnover AND «child welfare»	Ord inngå i overskrift Etter år 2010	78

Tabell 1

Eg plukka ut litteratur basert på overskrift, i neste omgang las eg samandraget. Nokre falt ifrå her. Eg starta med å lese gjennom og skrive samandrag frå dei som verka mest relevante i fyrste omgang. Denne prosessen kan kort presenterast slik:

Pilotsøk → søk i databasar → seleksjon på overskrift → seleksjon på samandrag → seleksjon etter lesing av fulltekst → seleksjon etter endring av kriteria → endeleg utval.

Tabell med oversikt over endeleg utvalt litteratur:

Tittel	Forfattar	Årstal	Type litteratur
<i>Turnover i det kommunale barnevernet</i>	Ingvild Johansen	2014	Statistikk
<i>Ansatte i barnevernet 2015-2019</i>	Drange et.al	2021	Rapport
<i>Statistikk om barnevernstjenesten</i>	KS	2022	Statistikk
<i>Turnover av saksbehandlere i den kommunale barneverntjenesten. En litteraturstudie</i>	Thomas Nesje Wiik	2019	Masteroppgåve
<i>Hva skyldes høy turnover blant saksbehandlere i kommunalt barnevern?</i>	Beatrice Johanne Olsen og Linda Kristin Garnes	2018	Masteroppgåve
<i>Årsaker til turnoverintensjon i den kommunale barnevernstjenesten i Norge</i>	Lillian Malmstrøm	2016	Masteroppgåve
<i>Turnover blant ansatte i barnevernet- hvorfor slutter så mange?</i>	Bufdir	2022	Rapport
<i>A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers.</i>	Hyosu Kim og Dennis Kao	2014	Fagfelleurdert artikkel
<i>Child Welfare Workers' Perspectives on Contributing Factors to Retention and Turnover: Recommendations for Improvement</i>	Carly Johnco, Alison Salloum, Kayla R. Olson, LaTishia M. Edwards	2014	Fagfelleurdert artikkel

Tabell 2

I dei neste tre kapitela vil eg presentere denne litteraturen, inndelt etter dei tre forskingsspørsmåla mine.

5 Omfanget av turnover i barnevernet

Her vil eg presentere funn frå dei rapportane som fortel noko om omfanget av turnover. Eg har funne tre norske rapportar. Dei blir presentert etter tur med tittelen som overskrift.

5.1 «Turnover i det kommunale barnevernet»

Rapporten frå SSB er utarbeida ved Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk av Ingvild Johansen (2014). Rapporten fokuserer på turnover i det kommunale barnevernet mellom 2010 og 2011. Dette blir målt ved at det blir sett på tal personar som strøymer til barneverntenesta og tal personar som forlèt tenesta i denne perioden. Det er 292 kommunar som er med i undersøkinga, då er kommunar som ikkje hadde skilt ut eige barnevern i 2010 og/eller 2011 teke ut av undersøkinga. Dette for å vite at ein måler dei årsverka som er tilknytt barnevernsarbeid. Johansen definerer turnover som personar som har erstatta nokon som har slutta, då får ein korrigert for eventuelle feilmargar ved nyoppretta årsverk. Det er rekna eit gjennomsnitt pr. kommune, dette fordi kommunane har ulik størrelsar. Johansen eksemplifiserer dette med at ein kommune med 10 tilsette i tenesta, der to sluttar og blir erstatta, gir ein gjennomsnittsprosent på 40. Ein kommune med 100 tilsette, der 10 personar sluttar og blir erstatta, gir ein gjennomtrekksprosent på 20. På denne måten vil alle kommunane telle like mykje. I dette eksempelet vil gjennomsnittet av gjennomtrekken i dei to kommunane bli 30 %, $(40\%+20\%) / 2$ (Johansen, 2014).

5.1.1 Relevante funn

Samanlagt viser denne rapporten at gjennomtrekksraten i kommunalt barnevern mellom 2010 og 2011 er på 31,5 %. Ca. 10 % av desse gjekk over til kommunal barnevernteneste i ein annan kommune. Det er tenester med mellom 15-19 tilsette som har den høgaste gjennomsnittstrekken på heile 40,5 %, lågast er gjennomtrekken i barneverntenester som har under 5 tilsette, her er talet 25, 2 % (Johansen, 2014).

Til samanlikning viser rapporten at gjennomtrekken i institusjonar innan barne- og ungdomsvern faktisk ligg enno høgare enn i barneverntenesta, med heile 36,1%. Verksemda som viser seg å ha lågast gjennomtrekk er industri med 14,8 %. Gjennomtrekksraten for dei andre tenestene som er med i rapporten fordeler seg slik; barnehage 28,8%, kommunale sosialtenestester har 27 % og varehandel og rep. motorvogner har 23,8 % (Johansen, 2014).

5.1.2 Andre interessante funn

Undersøkinga viser også kva dei som sluttar i barneverntenesta går til. Det som er interessant i den samanheng, er at rapporten viser at personar som var utdanna barnevernspedagog eller sosionom, i større grad enn dei andre gruppene vart verande i det kommunale barnevernet i same kommune eller gjekk til kommunalt barnevern i ein anna kommune. Personar med utdanning innan helse- og omsorgsyrke slutta i større grad i det kommunale barnevernet enn dei øvrige yrkesgruppene. Tilsette i denne gruppa gjekk blant anna til ei anna kommunal verksemd innan same kommune, eller til andre næringsområde utanfor kommunal sektor. Johansen (2014), meiner at bakgrunnen for dette kan vere at det i den siste gruppa kan vere personar med yrker som er meir anvendelege på tvers av næringar. Visst vi snur litt på det så kan det vere at dei som har sosial- og barnevernfagleg utdanning, er betre førebudde og motivert til å jobbe i barnevernet enn dei som har anna bakgrunn.

5.2 «Ansatte i barnevernet 2015-2019»

Det er Drange et al. (2021) som har utarbeida denne rapporten. Den presenterer oversikt over kven som jobbar i barneverntenesta, kor stor gjennomtrekk det er i barneverntenesta og institusjon, samt ulike kjenneteikn ved dei som jobbar i barneverntenesta t.d. kjønn, alder, utdanningsnivå og etnisitet.

For å analysere kjenneteikn ved tilsette i barneverntenesta, vert det nytta data frå A-meldinga 2015-2019, eit statistikkregister som omfattar alle norske arbeidstakarar (Drange et al., 2021). A-meldinga er ei månadleg melding frå arbeidsgivar til NAV, SSB og skatteetaten om mellom anna tilsette si inntekt, arbeidsforhold, arbeidsgivaravgift og forskotstrekk. (Skatteetaten, u.å.).

5.2.1 Relevante funn

Talet på turnover i det kommunale barnevernet i denne rapporten, samsvarar i stor grad med Johansen (2014) sine funn. Rundt 30 % er registrert i ei anna verksemd året etter. Det som er særleg interessant er at denne gjennomgangen viser at turnover raten for dei som er fulltidstilsette (over 90 % stilling) er mykje lågare enn for dei deltidstilsette (under 80 % stilling). Blant dei fulltidstilsette er det berre 10 % som jobbar ein anna plass året etter i perioden som blir undersøkt. Også denne rapporten viser høgare turnover for tilsette i

barneverninstitusjon, her har dei funne at det er 35 % som jobbar ein anna plass året etter (Drange et al., 2021).

5.3 «Statistikk om barneverntjenesten»

KS (2022) har i denne artikkelen samanlikna kjenneteikn ved sysselsettinga i barneverntenesta med sysselsetting i kommunen samla. Grunnlaget for samanlikninga er henta ut av KS sitt register for lønns- og personalopplysningar om tilsette i kommunal sektor. I denne gjennomgangen er det teke med tal frå 2017-2021.

Turnover blir definert litt annleis i denne undersøkinga enn dei to øvrige. Her blir turnover målt som ikkje lenger tilsett innanfor eit tenesteområde. Det betyr at dersom ein arbeidstakar går frå barneverntenesta i ein kommune, til barneverntenesta i ein annan kommune, tel det ikkje kom turnover i denne statistikken (KS, 2022).

5.3.1 Relevante funn

Data frå dei fire åra som er tekne med i statistikken, viser eit snitt på litt over 20 % turnover i barneverntenesta. Oversikten viser gjennomgåande høgare turnover i dei minste kommunane, og lågast i dei største kommunane. T.d. har kommunar med under 5 000 innbyggjarar eit turnover snitt på nesten 28,5 %. Medan kommunar med 18 000 innbyggjarar eller meir har eit snitt på ca. 19 % i denne gjennomgangen. Også denne undersøkinga viser at det er markant lågare turnover blant dei med fulltidsstilling i barnevernet (over 90% stilling), ca. 10 % av desse byter verksemd, mens ca. 4 % forlèt barneverntenesta (KS, 2022).

5.3.2 Andre interessante funn

Gjennomsnittsalderen i barneverntenesta er 43, 5 år. Dette er litt under kommunesektoren samla, som har ein gjennomsnittsalder på 44, 2 år. Aldersfordelinga er litt annleis i barneverntenesta enn elles i kommunen. Talet årsverk i aldersgruppene 30 til 49 år er noko høgare enn kommunesektoren samla, samtidig er tal årsverk i aldersgruppa frå 50 år lågare i barneverntenesta samanlikna kommunen i sin heilheit. Dette kan vi tolke som at det er færre som blir «gamle» i barneverntenesta enn i resten av kommunen. Når det gjeld sjukefråværet i barnevernet er dette høgare enn det samla sjukefråværet i kommunen. Noko som kan vitne om høg belastning på dei tilsette i barnevernet. Sjukefråværet er likevel lågare enn i barnehagen (KS, 2022).

Når det gjeld kompetansesatsing, skil barneverntenesta seg frå resten av kommunesektoren. I kommunalsektoren samla er neste halvparten av arbeidstakarane i stillingar utan krav til universitets- eller høgskuleutdanning, i barneverntenesta er talet betydeleg lågare. Det er særleg stillingar der det er krav om 3-årig universitets- eller høgskuleutdanning at talet er høgt innanfor barnevernet, 80 % av dei tilsette har utdanning på dette nivået (KS, 2022). Slik sett kan ein seie at utdanningsnivået i barnevernet er relativt høgt.

5.4.Oppsummering og samanlikning av funn

Her presenterer eg ein tabell som summerer opp kor høg turnover det er funne i dei tre undersøkingane eg har presentert.

Johansen, 2014 (2010-2011)	31,5%
Drange et al., 2021 (2015-2019)	30%
KS, 2022 (2017-2021)	20%

Tabell 3

Når det gjeld omfang av turnover i Johansen (2014) og Drange (et.al., 2021) sine undersøkingar, er desse ganske samanfallande med vel 30 %, sjølv om dei er målt med nokre år i mellom. KS (2022) fant eit omfang som ligg ca. 10 % under dei andre. Truleg skuldast dette at KS i sitt mål på turnover ikkje inkluderer dei som går frå ei barneverntenesta til ei barnevernteneste i ein annan kommune. Johansen (2014) si undersøking viser at ca. 10 % av dei som sluttar i ei barneverntenesta, går over til kommunal barnevernteneste i ein annan kommune. Om vi legg desse 10 % til dei 20 % i KS si undersøking, så kan vi seie at alle funna samsvarar godt, noko som styrkar funna. Alle undersøkingane viser at det er høg turnover i barneverntenesta samanlikna med dei andre sektorane.

KS (2022) sin statistikk viser at det er høgast turnover i dei minste tenestene (kommunar med under 5 000 innbyggjarar). Medan det i Johansen (2014) si undersøking viser at det er lågast turnover i dei minste tenestene (tenester med under 5 tilsette).

I det vidare skal vi sjå på årsaker til turnover i barnevernet.

6 Årsakene til at det er høg turnover i barneverntenesta?

Her vil eg presenterer undersøkingar som fortel noko om kva som er årsaka til at det er så høg turnover i barneverntenesta.

Eg startar med å gjere kort greie for dei viktigaste funna i dei tre masteroppgåvene om turnover. Vidare presenterer eg data frå den norske undersøkinga til Bufdir (2022) og så to undersøkingane frå USA (Kim & Kao, 2014; Johnco et al., 2014).

6.1. Tre masteroppgåver om turnover

Thomas Nesje Wiik skreiv i 2019 ein litteraturstudie om årsaker til turnover, basert på fem artiklar frå USA. Wiik finn i si oppgåve hovudsakeleg tre faktorar som han meiner i signifikant grad bidreg til turnover i barneverntenesta. Den fyrste er *stress*, noko han meiner kan føre til at arbeidstakarane blir utbrent. Den andre faktoren er sakshandsamarane si *sterke ønske om å hjelpe* og til slutt fant han at *ung alder* og *liten erfaring* spelte ei viktig rolle (Wiik, 2019).

Beatrice Johanne Olsen og Linda Kristin Garnes (2018), valte å nytte kvalitativ metode i form av semi-strukturerte intervju når dei undersøkte årsaker til turnover. Dei fant at vanskelege arbeidsforhold med *høgt arbeidspress, for liten tid, dårleg oppfølging frå leiinga, mangelfull struktur og rutinar som tek i vare helse, miljø og sikkerheit blant tilsette* var faktorar som bidrog til turnover. Vidare hevdar dei at dei tilsette sitt engasjement for jobben og borna gradvis vart «spist opp» med bakgrunn i dette (Olsen & Garnes, 2018).

Lillian Malmstrøm har valt ei hypotesetestande kvantitativ tilnærming til temaet (Jacobsen, 2022). Malmstrøm fant at *affektiv tilhøyra, ytre belønning, rolleproblem* og *jobbkrav* såg ut til å ha ein signifikant effekt på turnoverintensjonen blant dei tilsette i barnevernet. Ho fant derimot ikkje støtte for å hevde at faktorane *leiing, sosial støtte* og *omdømme* hadde signifikant innverknad på turnoverintensjonen.

6.2 «Turnover blant ansatte i barnevernet- hvorfor slutter så mange» (Bufdir, 2022)

Undersøkinga er gjort av Bufdir (2022) på bestilling frå Barne- og familiedepartementet. Undersøkinga vart gjennomført i perioden medio april til medio mai 2022, og resultatata vart publisert hausten 2022. Bestilling gjekk ut på å kartlegge faktorar som bidreg til høg turnover

i barneverninstitusjonar og kommunalt barnevern, samt kva som kjenneteiknar dei tenestene som har høg og låg turnover (Bufdir, 2022).

Oppgåva løyste Bufdir ved fyrst å gjere ei kvalitativ undersøking der dei fekk tekstinnspel frå om lag tjue barneverntenester, tjue barneverninstitusjonar, alle Statsforvaltarane, KS og FO. På bakgrunn av desse innspela vart det utvikla eit kvantitativt spørjeskjema i samarbeid med dei same instansane. Med bakgrunn i tekstinnspela utvikla dei 36 ulike potensielle årsaker til turnover som dei vidare sorterte i fem overordna kategoriar (2022):

- Rammevilkår (inkluderer 9 ulike årsaker)
- Leiing (inkluderer 7 ulike årsaker)
- Fagleg arbeidsmiljø (inkluderer 6 ulike årsaker)
- Psykososialt arbeidsmiljø (inkluderer 9 ulike årsaker)
- Individuelle faktorar (inkluderer 5 ulike årsaker)

Vidare vart omfang av årsakene til turnover målt ved at det vart sendt ut kvantitative spørjeskjema. Spørjeskjema vart distribuert nasjonalt til alle barneverntenester og barneverninstitusjonar, og over 3 000 tilsette frå 1. og 2. linja deltok i undersøkinga ved å svare på eit elektronisk spørjeskjema. 1 812 av respondentane kom frå den kommunale barneverntenesta. Bufdir (2022) anslår at dette utgjer om lag 28 prosent av alle årsverka (anslaget kan vere litt unøyaktig då det ikkje er teke høgde for at eit årsverk kan vere delt mellom fleire personar).

På same måte som i KS sin rapport, blir turnover i denne undersøkinga definert som:

«Gjennomtrekk av ansatte i løpet av kalenderåret, det vil si summen av ansettelsar og opphør av arbeidsforhold, fratrukket endringar i arbeidsstokken som skyldes at virksomheten øker eller minsker» (Bufdir, 2022, s. 6).

6.2.1 Presentasjon av relevante funn

Undersøkinga til Bufdir (2022) indikerer at det er mange av dei som jobbar i barnevernet i dag, som ikkje lenger jobbar der om nokre år. Dei fant at:

- 23% søkjer seg vekk frå denne typen arbeid

- 20% søker seg vekk, men i tilsvarende arbeid
- 21% blir på kort sikt
- 36% blir på lang sikt

Dette kan tyde på at om lag ein femtedel av respondentane som i dag jobbar i det kommunale barnevernet, ikkje lenger jobbar i det kommunale barnevernfeltet om nokre år (Bufdir, 2022). Dette vil i såfall utgjere eit betydeleg kompetansetap for tenestene.

Tabellen under viser oversikt over kva respondentane meiner er sentral årsak til turnover i deira teneste. Årsakene er presentert i prosent. Her er berre dei faktorane som over 50 % av respondentane har opplyst som viktige for turnover teke med. Det er 13 av dei 36 faktorar som ligg i dette sjiktet.

Årsaker	% av respondentane
«For høgt arbeidspress» (rammevilkår)	93
«Arbeidet i seg selv for psykisk belastende» (psykososialt arbeidsmiljø)	86
«Lav lønn i forhold til ansvar/belastning» (rammevilkår)	82
«For mye ansvar» (rammevilkår)	80
«Lav lønn ift. alternative arbeidsgivere» (rammevilkår)	67
«For stort sprik mellom faglige idealer og realiteter» (fagleg arbeidsmiljø)	62
«Gode kollegaer har sluttet» (psykososialt arbeidsmiljø)	61
«Mangelfulle rutiner for debriefing og veiledning» (leiing)	60
«Manlende støtte og anerkjennelse fra leder» (leiing)	56
«Nyutdannede er ikke godt nok forberedt på hva jobben innebærer» (årsaker relatert til den enkelte arbeidstakar)	56
«Mangelfulle rutiner for opplæring av nyansatte» (leiing)	55
«Vanskelig å kombinere med familieliv» (rammevilkår)	54
«Lav yrkesstatus/dårlig omdømme i samfunnet/mediene» (rammevilkår)	53

Tabell 4

Av tabellen ser vi at det er hovudsakeleg innfor rammevilkåra at dei største utfordringane ligg. Nærare bestemt for høyt arbeidspress, lav lønn ift. ansvar / belastning og for mye ansvar.

Elles er faktoren *arbeidet i seg selv for psykisk belastende* også ein av dei viktigaste årsakene. Innafor kategorien leiing finn vi også fleire sentrale årsaker til turnover.

Visst vi tek med faktorar som over 30 % opplever som viktige, så kjem vi opp i 25 ulike faktorar. Dette viser at det ikkje berre er nokre få av årsakene som er viktige for turnover, men at årsaksbiletet er komplekst. Det kan tyde på at dei ulike faktorane heng saman og gjensidig påverkar kvarandre (Bufdir, 2022).

Vidare viser undersøkinga at 15 % av respondentane opplever liten turnover i si teneste. Om lag ein tredjedel opplever noko grad turnover, medan over halvparten opplever mykje turnover på arbeidsplassen sin (Bufdir 2022). Dette er i tråd med funna eg har presentert tidlegare som indikerer høg grad av turnover i barnevernet

Undersøkinga viser at det er ulikheiter når det gjeld i kva grad dei tre tenesteprofilane (låg-middels-høg turnover) skårar årsakene som sentrale for turnover. Dei tenestene som har høg turnover i si teneste, skårar i vesentleg større grad at dei ulike variablane har høg samanheng med turnover. Dei som har låg turnover i si teneste skårar i vesentleg mindre grad årsakene som sentrale, og dei som har noko turnover i si teneste, ligg ein plass mellom desse to. Det er likevel nokre unntak, eksempelvis «for høyt arbeidspress» og «arbeidet i seg sjølv for psykisk belastende». Desse faktorane skårar alle tenestene at har høg samanheng med turnover (Bufdir, 2022). Dette tyder på at alle tenester, uavhengig av grad av turnover i si teneste, opplever at høgt arbeidspress og at arbeidet er psykisk belastande som eit problem i deira teneste.

Bufdir (2022) har også identifisert nokre kjenneteikn ved tenester som har høg og låg turnover, eg oppsummerer dei viktigaste funna. Det ser slik ut:

- Større del av dei som jobbar i tenester med høg turnover er yngre enn dei som har låg turnover i si teneste.
- Det er lågare utdanningsnivå blant tilsette i tenester med høg turnover.
- Respondentane som jobbar i tenester med høg turnover har kortare ansiennitet.
- Tenester med meir enn 20 tilsette har betydeleg større utskifting av tilsette, enn dei nest minste (5-10 tilsette) og mellomstore tenestene (11-20 tilsette). Samtidig er det

høgare turnover i dei minste tenestene (under 4 tilsette), enn i dei nest minste og mellomstore tenestene.

- Respondentane i dei minste tenestene skil seg ut når det gjeld langsiktig ønske om å bli verande innanfor kommunalt barnevern, berre ein av ti svarar at dei vil fortsette innanfor sektoren, medan talet er tre gonger så høgt i dei andre tenestegruppene
- Det er tydeleg samanheng mellom sentralitet og turnover. Det er høgare turnover dess lågare sentralitetgrad.
- I tenester som opplever å ha høg turnover det siste året, opplyser over halvparten av dei tilsette at dei ynskjer seg vekk frå barneverntenesta. I tenester som rapporterer om låg turnover, opplyser ein av tre at dei ynskjer å søke seg vekk frå tenesta (Bufdir, 2022).

6.2.2 Kort oppsummering

Oppsummert ser vi at dei mest frekvente årsakene fell innfor rammevilkår; for høgt arbeidspress, låg løn i forhold til ansvar og belastning, for lav løn i forhold til alternative arbeidsgivarar og for mykje ansvar. I tillegg viser det seg at veldig mange av respondentane meiner at ein viktig årsak til turnover er at arbeidet i seg sjølv er for psykisk belastande. Også leiarkategorien viser seg å ha høg betydning for turnover. Dei viktaste kjenneteikna ved tenester med høg turnover er at dei har yngre tilsette med mindre ansiennitet og lågare utdanning og at fleire ynskjer å søke seg vekk frå tenesta (Bufdir, 2022).

Med bakgrunn i at det er såpass mange faktorar som viser betydeleg samanheng med turnover, tyder dette på at det ikkje er enkeltfaktorar som er viktig for turnover, men at det er ei klynge av årsaker som forsterkar kvarandre.

6.2.3 Svakheiter ved litteraturen

I Bufdir si undersøking har 93% av respondentane fulltidsstilling. I Frisch si registerstudie fant dei at berre halvparten av dei tilsette i barneverntenestene jobba fulltid. Dette kan tyde på ei skeivheit i utvalet (Bufdir, 2022; Drange et al., 2021). Når vi samtidig såg i KS (2021) sin rapport at det var vesentleg mindre turnover blant dei tilsette med fulltidsstilling, så kan ein tenkje at det er ei viktig gruppe som ikkje har fått medverka i undersøkinga (Jacobsen, 2022). Skeivheita gjeld også leiarar (19% av respondentane).

Buđdir meinar også at dei har ein skeivheit i utvalet når det gjeld ansiennitet. Dei meinar at dei har større del av dei med relativt lang erfaring i tenestene enn det som er representativt for dei tilsette i barnevernet (Buđdir, 2022).

Buđdir (2022) si undersøking er anonym, dette for å unngå sensur i svara. Bakdelen med ei anonym undersøking er at dei ikkje kan stille spørsmåla så spesifikke at enkeltpersonar kan bli identifisert. Då går ein også glipp av ein del detaljar om enkeltpersonar, t.d. kjønn, samt kjenneteikn ved institusjonar som har høg eller låg turnover.

I det vidare vil eg presentere to undersøkingar frå USA.

6.3 «A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers» (Kim & Kao, 2014)

Artikkelen er skriven av Hyosu Kim og Dennis Kao (2014). I artikkelen blir det gjort ei meta-analyse av eksisterande litteratur i forhold til turnoverintensjon. Artikkelen baserer seg på tjueto studiar gjennomført blant tilsette i fyrstelinja i det amerikanske barnevernet.

Undersøkingar som er tekne med har undersøkt turnoverintensjon (intent to leave) eller intensjon om å halde fram med å vere tilsett (intent to remain employed). Seksten av studiane undersøker «intent to leave» og seks av studiane undersøker «intent to remain employed».

Undersøkingane er gjennomført i tidsrommet mellom 1990 og 2013 (Kim & Kao, 2014, s. 214-215).

Forfattarane tek føre seg trettiseks ulike faktorar og ser på i kva grad undersøkingane viser samanheng med turnoverintensjon. Bakgrunnen for gjennomføringa av denne meta-analysen, er at forfattarane meinar at til tross for at ein veit meir om turnover fenomenet på bakgrunn av aukande fokus og fleire undersøkingar, er kunnskapen som kjem ut av dei ofte avgrensa når ein gjer enkle undersøkingar (Kim & Kao, 2014). Dette stemmer godt med mi argumentasjon for å velje å gjere ein litteraturgjennomgang. Dei meinar at undersøkingane kan vere eit godt bidrag, men at det ofte blir konkludert på for tynt grunnlag, mellom anna med bakgrunn i at det er for få med i datagrunnlaget og at det er skeivheiter i utvalet. Forfattarane meinar at svakheitene i undersøkingane er årsaka til at forskinga på dette området spriker mykje, og at det er eit hol i kunnskapen rundt temaet (Kim & Kao, 2014, s. 214- 215).

Under vil eg presentere dei ulike faktorane som vart undersøkt, og i kva grad dei fant at faktoren hadde påverknad på turnover. Dei presenterer prediktorane i fire hovudkategoriar; demografi, jobb relaterte prediktorar, arbeidsmiljø og haldningar og oppfatning av «intent to leave» og «intent to remain employed».

6.3.1 Demographic predictors

Blant faktorane som vart sortert under demografi var; alder, kjønn, nasjonalitet, trivsel, erfaring og ulike typar utdanning. Resultata her viser at det er faktoren trivsel som hadde den sterkaste samanhengen med turnover. Alder og erfaring hadde moderat effekt på turnover intensjonen. Ein kan difor seie at dei med høgast alder, best trivsel og mest erfaring, har mindre sannsyn for å rapportere om turnover intensjon. Når det gjeld utdanningsnivå peika resultata i retning av at høgare utdanning (bachelor/master) gav større sjans for å skåre høgare turnover intensjon, men likevel berre i svak grad. Når det gjeld alder, kjønn og nasjonalitet, viser det liten samanheng med turnover (Kim & Kao, 2014, s. 217).

6.3.2 Work related predictors

Faktorar som inngår her er å ta avgjerder, stress og utbrentheit. Gjennomgangen viser middels effekt når det gjeld autonomi og inkludering som er relatert til avgjerder. Det peikar i retning av at det er mindre sannsynleg at tilsette med meir autonomi og tilsette som er meir inkludert i avgjerder, vil rapportere om turnover intensjon. Det same gjeld for tilsette med god meistringsevne (Kim & Kao, 2014, s. 118).

Dei fleste stress relaterte faktorane viste over middels samanheng med turnover intensjon. Stress åleine hadde høg samanheng med turnover intensjon, det same hadde trygghet. Jobbkraft, rolleforvirring (role ambiguity) og rollekonflikt hadde medium samanheng med turnover intensjon. Tilsette med symptom på å vere utbrend rapporterte naturlegvis også høgare turnover intensjon. Overraskande nok viste tal saker per sakshandsamar ikkje noko samanheng med turnover (Kim & Kao, 2014, s. 218).

6.3.3 Work environment

Samla sett viser gjennomgangen at dersom dei tilsette opplever støtte, er det mindre sannsynleg at dei rapporterer om turnover intensjon. Sterkast samanheng viser seg ved faktoren organisatorisk støtte, medan støtte frå leiar viser seg å ha middels effekt.

Overraskende nok var støtte frå kollega ikkje særleg viktig prediktor for turnover intensjon, men det viste mykje større samanheng i undersøkingar som målte «intent to remain employed». Gjennomgangen viser ubetydeleg samanheng mellom turnover intensjon og støtte frå ektefelle (Kim & Kao, 2014, s.19).

Kulturen på arbeidsplassen viste sterk samanheng med turnover intensjon, det betyr at positivt arbeidsmiljø er ein viktig faktor for å forhindre turnover. Profesjonalitet viser også samanheng med turnover intensjon, men i mindre grad. Oppfatning av rettferd når det gjeld lønn, fordelar og forfremjing viste seg også å ha samanheng med turnover intensjon. Det same gjaldt for finansiell påskjøning og godar på arbeidsplassen. Samtidig viser lønn i seg sjølv, som i kroner og øre, ikkje å ha særleg påverknad på turnover intensjon. Oppsummert kan ein her seie at rettferdig behandling, påskjøning og gunstig organisatoriske politikk har ein tendens til å redusere turnover intensjon i barneverntenesta (Kim & Kao, 2014, s. 218-219).

6.3.4 Attitudes and perceptions

Under denne kategorien ligger variablar knytt til individuelle tankar om jobben og arbeidsplassen, som tilfredsstilling, forplikting og organisatorisk klima. I følge denne meta-analysen var det fleire sterke prediktorar i denne kategorien. Det at ein er tilfredsstilt med jobben er ein av dei mest undersøkte variablane innanfor denne kategorien, og er ein av dei viktigaste prediktorane i forhold til turnover. Det same gjeld for organisatorisk og profesjonell forplikting som også viser sterk samanheng. Tilfredsstilling med karriere utvikling var også ein viktig prediktor.

Når det gjeld organisatorisk klima blir dette definert som den tilsette sin generelle oppfatning av arbeidsmiljøet. Dette viste ein sterk samanheng med turnover intensjon. Meistringskjensle i jobben viste seg også å vere viktig faktor for å bli, og skåra med medium effekt. Det same gjorde faktoren omsorgskjensle ovanfor klientane (Kim & Kao, 2014, s. 219) .

Oppsummert kan ein seie at det er mindre sannsynleg at tilsette i barneverntenesta vil rapportere om turnover intensjon, dersom dei føler forplikting ovanfor og er fornøgd med arbeidsplassen sin. Det kan også tolkast som at tilsette som opplever eit godt arbeidsmiljø, vil vere trygg på sine egne evner i jobben og at det fører til at dei varettek klientar på ein betre måte. Vidare at dette er med på å forhindre turnover (Kim & Kao, 2014, s. 219).

6.3.5 Andre interessante funn

Forfattarane av artikkelen viser til undersøkinga som handlar om omfang av turnover, som viser at den årlege turnover raten ligg mellom 20 og 40%. Dette er ganske samanfallande med tal vi opererer med her i Norge. Vidare viser dei til at vakansen i barneverntenestene er på mellom 7 og 10 % og at det kan ta mellom sju og tretten veker å få tilsett i ei vakant stilling (Kim & Kao, 2014, s. 214).

6.3.6 Kort oppsummering

Denne meta- analysen viser at dei sterkaste prediktorane i forhold turnover intensjon er knytt til dei tilsette sine haldingar og oppfatningar ovanfor jobben. Stress relaterte faktorar og symptom på utbrentheit, viste også medium til høg effekt. Når det gjeld faktorar knytt til autonomi og det å ta avgjerder, viste det medium samanheng med turnover. Faktorar som sorterte under demografi, viste liten eller ingen samanheng med turnover intensjon. Innanfor kategorien arbeidsmiljø, varierte det kor mykje samanheng det var mellom faktorane og turnoverintensjon. Oppfatning av rettferdigheit og politikk på arbeidsplassen viste t.d. høg samanheng (Kim & Kao, 2014, s. 219).

6.3.7 Svakheiter ved funna

Undersøkinga inkluderer tjueto ulike undersøkingar, noko som kan verke ganske solid og gi ei god oversikt over temaet. Likevel viser forfattarane til at enkelte meiner at det mest ideelle er å ha med fleire hundre studiar i ei slik meta- analyse (Arthur et al., 2001, i Kim & Kao, 2014). Dette kan påverke validiteten til analysen. Dersom det var utilstrekkeleg med informasjon i nokon av dei inkluderte studiane, tok forfattarane kontakt med dei som gjennomførte undersøkinga for å få oppklaring eller meir informasjon. I tre av undersøkingane var det ikkje mogleg å få kontakt med den eller dei som gjennomførte undersøkingane, noko som kan påverke validiteten. Då det er nytta sekundærlitteratur, har forfattarane kategorisert variablane, det kan vere usemje i forhold til kva kategori dei ulike variablane høyrer heime, noko som også kan påverke resultatet (Kim & Kao, 2014, s. 220).

6.4 «*Child Welfare Workers` Perspectives on Contributing Factors to Retention and Turnover: Recommendations for Improvement*» (Johnco et al., 2014)

Dette er ei kvalitativ undersøking som er gjennomført med ei gruppe på 25 tilsette frå seks ulike barneverntenester i USA. Nokre av intervjuobjekta har sagt opp stillinga si som

sakshandsamar i barnevernet, nokre har jobba under eit år og nokre har jobba over tre år. Undersøkinga inkluderer også leiarar som har vore i jobben sin i minimum eit år. Undersøkinga blir gjennomført ved at deltakarane deltek i fokus gruppe intervju med varigheit på to timar. Dei blir fordelt i fem ulike grupper (Johnco et al., 2014, s. 399).

Undersøkinga tek sikte på å forstå korleis og kvifor dei ulike faktorane som bidreg til turnover er viktige, kva som bidreg til å få behalde tilsette, samt kva dei tilsette meiner skal til for å endre desse utfordringane på arbeidsplassen. Faktorane som blir undersøkt er henta frå ei tidlegare kvantitativ spørjeskjema gjennomført av same organisasjon, undersøkinga blir utvikla på bakgrunn av dei fem viktigaste faktorane (Johnco et al., 2014, s. 399).

Eg fokuserer på å presenterer funn som omhandlar turnover, då det er det som er temaet mitt. Eg vel å ikkje presenterer årsaker som bidreg til «retention», altså det å få behalde tilsette.

6.4.1 Relevante funn

Under vil eg presentere ein tabell over kor mange prosent av sakshandsamarane i barneverntenesta som opplyste at dei ulike variablane hadde innverknad på turnover. Eg vel å ikkje oversette variablane til Norsk, for ikkje å påverke innhaldet gjennom mi tolking. Då det ikkje er så mange ulike variablar som er inkludert i undersøkinga, tek eg med alle i tabelloversikten. Eg rundar opp til næraste heile tal.

Årsaker	% av respondentane
«Salary»	76
«Job stress»	58
«Work load»	54
«Burnout»	43
«Organizational policies and procedures»	17
«Management»	15
«Appreciated»	12
«Work-family conflict»	10
«Organizational climate»	10
«Supervisor/supervision»	8
«Job satisfaction»	7
«Professional development and growth»	6
«Benefits»	6
«Communication within the organizational system»	6
«Job security»	5
«Commitment to the organization»	5
«Availability of client resources»	2
«Co-workers»	2
«Importance of work»	1

Tabell 5

Samanlikna med Bufdir (2022) si undersøking, viser denne undersøkinga mykje større spreing i resultatet. Det er fire faktorar som utmerkar seg mykje, og mange av faktorane viser liten og ubetydeleg samanheng med turnover. Funna viser at det var to hovudtema som medverka til turnover, det eine var organisatoriske faktorar, den andre var stress i jobben (Johnco et al., 2014). Vidare vil eg gjere greie for kva dei tilsette grunngav som årsaker til at desse faktorane har innflytelse på turnover.

Organisatoriske problem inkluderer tre hovudtema; system, utfordrande jobbkrav og lav kompensasjon. Når det gjeld *utfordrande jobbkrav* vart det rapportert at det var for mykje jobb og for lita tid til å gjennomføre den på, samt ei kjensle av at ein aldri hadde fri. Vidare vart det rapportert om at det var dårleg kompensasjon for overtid og at dei tilsette følte dei måtte forsvare overtidsbruk og følte seg dømt av leiinga i forhold til at dei ikkje nytta tida si

effektivt nok. Dette førte til at mange heller jobba gratis enn å skrive overtid. Temaet *lav kompensasjon*, inkluderte lav lønn i forhold til ansvaret i jobben, manglande lønnsauke, dårleg betaling for overtid, lite fordelar i forhold til forsikringar i jobben, bonusar og gratis billetter til lokale arrangement. Tilsette opplevde for dårleg kompensasjon for køyring av klientar i jobben (Johnco et al., 2014).

Når det gjeld *system utfordringar* blir manglande samarbeid med retten framheva. Tilsette opplevde dårleg førebudde advokatar og angrep frå dommarar som ikkje forstod sakshandsamarane si rolle. Vidare opplyste dei tilsette om krevjande samarbeid med fosterforeldre, og om fosterforeldre som ikkje tok det ansvaret for fosterbarna som var forventa av dei. Det vart også opplyst om utfordringar med foreldra dei jobba med, som kunne vere sinte og ta frustrasjonen ut på sakshandsamarane. Det var også rapportert om ei kjensle av at alt var krise og måtte handterast omgåande, vidare at leiarane var meir fokusert på tall og data, eksempelvis kor mange barn ein har tilbakeført til foreldra, i staden for å sjå på sjølve situasjonen. Dette førte til eit press på å lukke saker og ikkje på barnas sikkerheit, det same gjeld for krav til papirarbeid som overskygger ting som skulle ha vore gjort i sakene (Johnco et al., 2014).

Når det gjeld stress så er det i stor grad knytt til *policy and procedures*, i forhold til rimelegheit i kva ein blir målt på. Det vart også rapportert om stress og frustrasjon til at nye prosedyrar og ny policy ikkje vart kommunisert ned til sakshandsamarar før etter at ting hadde skjedd. Samtidig var det eit press på at dei skulle kjenne til prosedyrane. Stress vart også rapportert som eit problem i forhold til at det var vanskeleg å balansere jobb og privatliv. Jobben tok stadig over privatlivet og tilsette rapporterte om at jobben og saksmengda i mange tilfelle gjekk ut over eigen familie. Vidare vart det rapportert om stress ved å bruke mykje tid i trafikken, manglande støtte, hjelp og rettleiing frå medarbeidarar og leiing, samt høg saksmengd (Johnco et al., 2014).

6.4.2 Andre interessante funn

76 prosent av respondentane i undersøkinga til Johnco et al. (2014) hadde sett etter ny jobb det siste året. 44 prosent svarte at det var sannsynleg eller veldig sannsynleg at dei ville forlate jobben sin i barnevernet i løpet av seks månader.

6.4.3 Kort oppsummering av funna

Funna i denne undersøkinga tyder på at hovudårsakene til turnover ligg innan kategoriane «organisatorisk problem» og «stress». Nærare bestemt utfordringar med systemet, utfordrande jobbkrav, låg kompensasjon og frustrasjon kring politikk og prosedyrar på arbeidsplassen. Funna viser også at det er sannsynleg at mange tilsette vil slutte i løpet av relativt kort tid.

6.4.4 Svakheiter ved undersøkinga

Undersøkinga er basert på data frå ei større gruppe i same organisasjon. På bakgrunn av desse data, er det utarbeida intervjuguide til fokus gruppe intervju gjennomført på 25 deltakarar. Berre tre av desse var sakshandsamarar som har forlete organisasjonen. Det er utfordringar med å generalisere funn frå eit såpass lite utval (Johnco et al., 2014).

6.5 Oppsummering og samanlikning av funna

Det representera ei utfordring at berre ei av undersøkingane om årsaker til turnover er norsk (med unntak av masteroppgåvene), og at dei to andre er frå USA. Dette fordi konteksten og vilkåra for arbeidet kan vere ulike. Samtidig er det få norske undersøkingar, slik sett ser eg det som naudsynt å fylle på med internasjonale undersøkingar. Det er også litt interessant å samanlikne funna. Eg vel her å liste opp dei viktigaste og dei minst viktige årsakene til turnover frå dei tre undersøkingane.

6.5.1 Dei viktigaste årsakene til turnover

Dei tre masteroppgåvene viser litt ulike funn, men det som er felles for alle er at høge krav og stress viser høg samanheng med turnover. Figur 1 viser dei viktigaste faktorane i dei tre masteroppgåvene:

(Wiik, 2019)

Stress -> utbrent Sterkt ønske om å hjelpe Ung alder Liten erfaring
--

(Olsen & Garnes, 2018)

Høgt arbeidspress For liten tid Dårleg oppfølging frå leiing Manglefull struktur/rutinar knytt til HMS
--

(Malmstrøm, 2016)

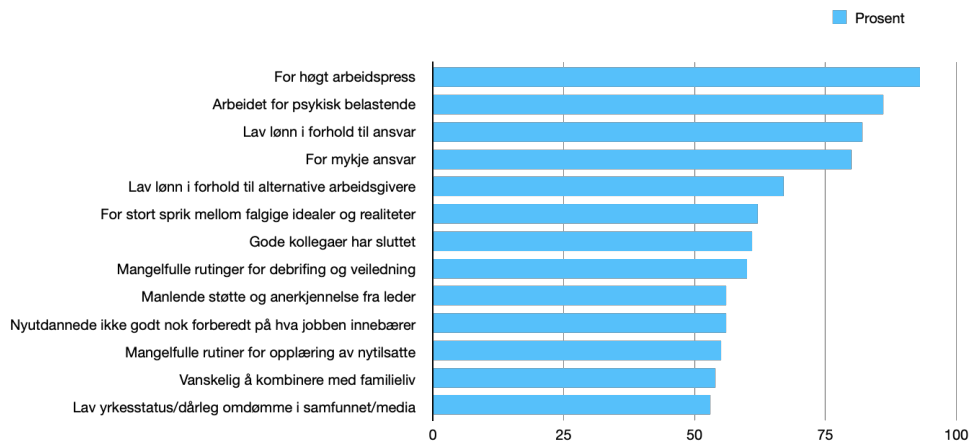
Affektiv tilhøyra Ytre belønning Rolleproblem Jobbkrav

Figur 1

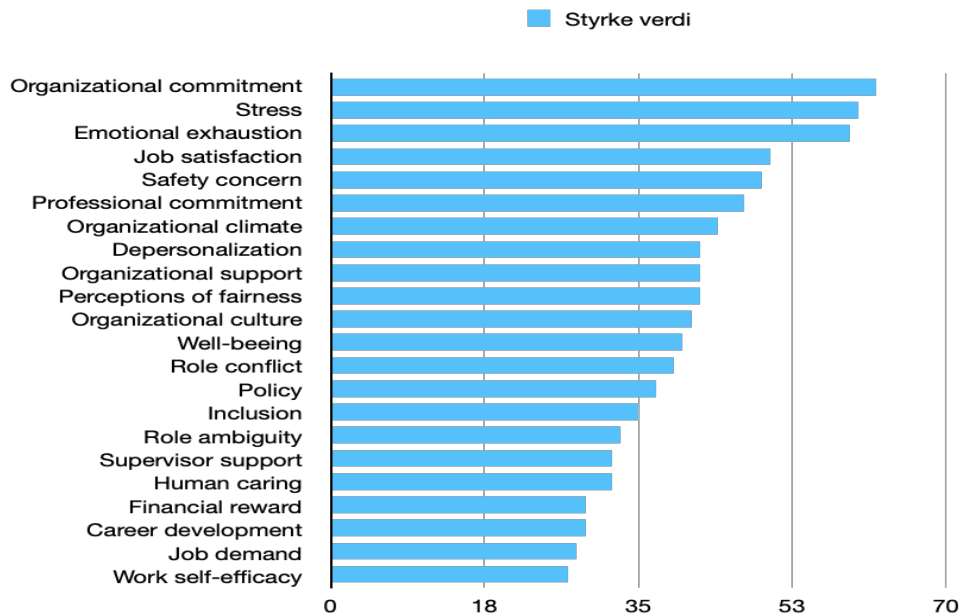
Under vil eg grafisk framstille kva som hadde høgast samanheng med turnover i Bufdir (2022), Kim & Kao (2014) og Johnco et al. (2014) sine undersøkingar. I Bufdir (2022) si undersøking tek eg med faktorar som over 50% ga opp som viktige for turnover. Dette utgjer 13 av 36 faktorar (Figur 2).

Figur 3 er ei oversikt over dei faktoranes som hadde størst samanheng med turnover intensjon i meta-analysen til Kim & Kao (2014). Styrkeverdien har eg gjort om litt på for å få ei litt enklare framstilling, i utgangspunktet var skalaen frå $<.1$ til $>.5$. I framstillinga har eg berre teke med dei som hadde ein verdi over 25 (.25).

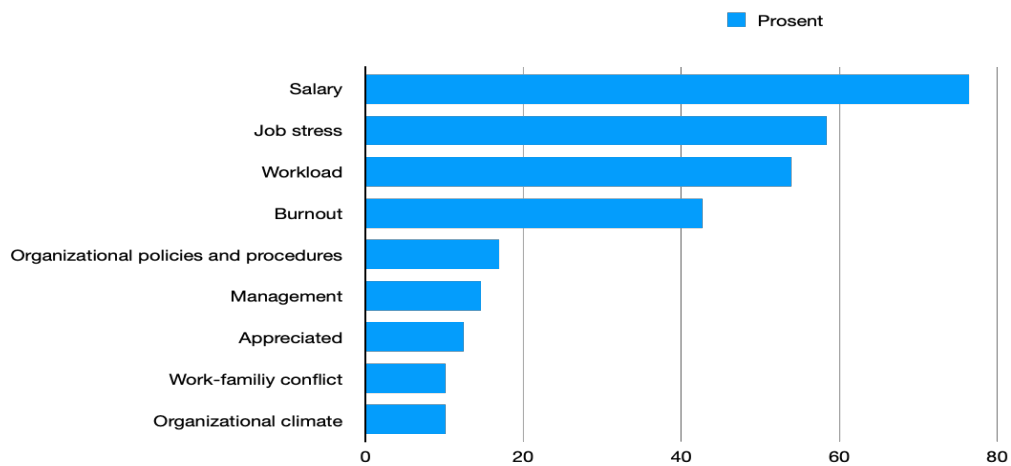
Figur 4 viser oversikt over faktorar som medverkar til turnover blant sakshandsamarar i barnevernet i undersøkinga til Johnco et al. (2014, s. 400). Her har eg teke med alle faktorar som over 10% opplyste som viktige.



Figur 2 (Bufdir, 2022)



Figur 3 (Kim & Kao, 2014)



Figur 4 (Johnco et al., 2014)

Her kan vi sjå at alle undersøkingane viser at faktorane arbeidspress / stress, arbeidsmengde, psykisk belastning / utbrentheit / emosjonell utmatting er av dei mest avgjerande faktorane for turnover.

6.5.2 Dei minst viktige årsakene til turnover

Tabellen under viser ei skjematisk oversikt over dei minst viktige variablane i dei tre undersøkingane. I undersøkinga til Bufdir (2022) har eg teke med dei faktorane som under 30% har opplyst som viktige for turnover. Når det gjeld undersøkinga til Kim og Kao (2014) har eg teke med dei som hadde ein verdi frå 10 og nedover. I Johnco et al. (2014) tek eg med dei som under 10 % gav opp som viktige for turnover.

Bufdir (2022) Under 30%	Kim & Kao (2014) Under 10 (.1)	Johnco et al. (2014) Under 10 %
For få ansatte med riktig kompetanse	Level of education	Importance of work
Leder mangler fagkompetanse	White (vs. Minority)	Professional develop.and growth
Hypelig utskifting av leder/ledere	Spouse/other support	Co-workers
Dårlig/negativt arbeidsmiljø blant kollegaer	Caseload	Job satisfaction
Trusler++frå pårørende/nettverk	Soial work degree	Job security
Faglig uenighet med kollegaer	Female (vs. Male)	Commitment to the organization
Manglende støtte fra kollegaer	Other degrees	Supervisor/supervisoin
Vold fra bruker		Benefits
Vold fra pårørende / nettverk		Communication within the organizational system
Manglet relevant faglig utdannelse		Availability of client resources

Tabell nr. 6

Her ser vi at variablane som er undersøkt, til dels er ganske ulike. Dette gjer samanlikning vanskeleg. Det som kanskje likevel er det mest interessante her er at «manglet relevant fagleg

«utdanning» (Bufdir, 2022) og «level of education» (Kim & Kao, 2014) ligg på lista over dei minst viktige variablane. I den norske undersøkinga ligg den faktoren på delt siste plass (7 %).

Av 36 faktorar som er undersøkt av Bufdir (2022), er berre 10 av faktorane under 30 %. Dette tyder på at biletet på årsaker til turnover i Noreg er komplekst. Det som også kanskje er litt overraskande er at Kim og Kao (2022) si undersøking viser at «caseload», altså saksmengd, har liten samanheng med turnover.

7 Kor viktig formell kompetanse er for turnover?

Her vil eg presentere funn som er relevant med tanke på å belyse om kompetansekravet vil avhjelpe utfordringane med turnover. Eg vil nytte funn frå undersøkingar som eg har presentert tidlegare.

7.1. Presentasjon av funn frå litteraturen

Berre sju prosent av dei tilsette i barneverntenestene gir opp «*manglende faglig bakgrunn*» som sentral årsak til turnover siste året i Bufdir (2022) si undersøking. Samtidig viser den same undersøkinga at det er lågare utdanningsnivå i tenester der det er høg turnover.

Seks av ti av respondentane meinte at «*praksissjokket*» utgjør ei stor risiko for turnover i tenestene. Altså at nyutdanna ikkje er godt nok førebudd på kva jobben inneber, noko som kan tyde på at det er behov for meir relevant praksis i utdanningane.

Kim & Kao (2014) si undersøking viser også liten til ingen samanheng mellom turnover og utdanningsnivå, snarare tvert imot. Undersøkinga viser at det er litt meir sannsynleg at tilsette som har bachelor eller mastergrad melder om turnoverintensjon.

Johnco (et al., 2014) måler ikkje faktoren utdanning i si undersøking. I staden for er eit av forslaga til dei tilsette for å forbetre forholda på arbeidsplassen, å forbetre opplæringa og gi dei tilsette meir tid før dei får full saksmengd. Her kan ein kanskje dra parallellar til Bufdir (2022) si undersøking som viser at praksissjokket utgjør ei betydeleg risiko for turnover.

I KS (2022) sin artikkel der kjenneteikn ved sysselsetting i barnevernet blir samanlikna med resten av kommunen, kjem det fram at kvinner i gjennomsnitt har lågare stillingsstørrelse enn menn. Sjølv om det er fleire kvinner som jobbar i barnevernet enn i resten av kommunen, er den gjennomsnittlege stillingsstørrelsen høgare i barnevernet enn kommunen samla. Dette kan henge saman med at stillingsstørrelse også heng saman med nivå på utdanning, og at det er fleire i barnevernet som har høgare utdanning enn i resten av kommunen. Undersøkinga til Drange et al. (2021) viser at det er betydeleg lågare turnover blant dei fulltidstilsette, berre 10 % av desse jobbar ein anna plass året etter. Men likevel er det høgare turnover i barnevernet enn i resten av kommunen.

7.1.1 Kort oppsummering

- Sju prosent meiner at manglande fagleg bakgrunn har samanheng med turnover i Bufdir (2022) si undersøking. Same undersøking viser samtidig at eit av kjenneteikna ved tenester som har høg turnover, er at det er lågare utdanningsnivå.
- Kim og Kao (2022) si undersøking viser at det er litt auka sjanse for at tilsette med høgare utdanning melder om turnoverintesjon.
- Fulltidstilsette har mindre turnover enn deltidstilsette, dei med høgare utdanning har oftare høgare stillingsprosent (KS, 2022).

8 Diskusjon og samanlikning av resultat

Her vil eg fyrst diskutere årsaker til turnover, eg vil då ta utgangspunkt i dei faktorane som viste høgast samanheng med turnover i den norske undersøkinga, og sjå på korleis dei samsvarar med funna frå dei amerikanske undersøkingane. Utover dette vil eg trekke fram nokre funn som eg av ulike grunnar meiner utpeikar seg litt og som kanskje er litt overraskande. Vidare vil eg kort drøfte omfang av turnover og kompetansekravet. Til slutt gjer eg greie for styrker og svakheiter ved eigne funn.

8.1 Hovudårsakene til turnover

Øvst på lista over årsaker til turnover i Bufdir (2022) si undersøking er arbeidspress, psykisk belastning og for mykje ansvar. Løn viser også høg samanheng med turnover.

8.1.1 Arbeidspress, psykisk belastning og ansvar

Faktorar som viser høg grad av samanheng med turnover i alle undersøkingane som er teken med i denne analysen, er arbeidspress, psykisk belastning og for mykje ansvar. I Bufdir (2022) og Johnco et al. (2014) sine undersøkingar er desse faktorane blant dei topp fire viktigaste faktorane for turnover. I sistnemnte blir dette undersøkt som «jobb stress», «workload» og «burnout». I Kim og Kao (2014) si undersøking er det undersøkt som «stress» og «emotional exhaustion», som også ligg øvst på lista, berre overgått av «organizational commitment». Desse faktorane er også ein fellesnemnar i dei tre masteroppgåvene som eg presenterte, der vart det omtala som stress / utbrent, høgt arbeidspress og høge jobbkra (Malmstrøm, 2016; Olsen & Garnes, 2018; Wiik, 2019)

I Johnco et al (2014) si undersøking utdjuapar intervjuobjekta dette ved å gi uttrykk for at stresset med jobben i for stor grad gjekk ut over privatlivet og familien, det vart rapportert om mareritt på bakgrunn av alle sakene. Det vart også gitt uttrykk for at det var mykje fokus på papirarbeid og fristar som stressa ein, dette i tillegg til krisene som familiane ofte var i, gav ei kjensle av at det alltid hasta, noko som utgjorde ei stor belastning (Johnco et al., 2014). Som vist til tidlegare meiner Isdal (2017, s. 147) at det å bli utbrent kjem frå rammevilkåra i jobben. Belastningstrekanten viser korleis dei ulike faktorane verkar saman og har ein tendens til å forsterke kvarandre. Dette forklarar kanskje også kvifor så mange av årsakene som vart undersøkt i Bufdir (2022) si undersøking, viste høg samanheng med turnover. Det kan både vere ein fordel og ei ulempe at bilete er såpass komplekst og at årsakene gjensidig påverkar

kvarandre. På den eine sida kan det vere behov for å sette inn tiltak på mange ulike områder, på den andre sida kan det vere at tiltak på nokre områder, kan påverke andre faktorar positivt.

Funna i både Noreg og USA peikar såleis i retning av at det er innanfor rammevilkåra ein må intervenere. Isadal (2017b) understrekar at det er ekstra viktig å ha gode rammevilkår når ein jobbar med belastande klientar, han peikar på at det blir uheldig og røyndande om ein samtidig opplever å ha for lita tid til å utføre jobben på, dårleg leiing og mangelfull oppfølging. Her kan vi dra parallellar til intervjuobjekta i Johnco et al. (2014) si undersøking, dei gav uttrykk for at kjensla av stress også hang saman med manglande støtte, hjelp og rettleiing frå kollegaer og leiar (Johnco et al., 2014, s. 404). Bakker og Demerouti (2017, s. 273-275) viser også med sin modell korleis høg arbeidsbelastning og krevjande oppgåver var risikofaktorar for å bli utbrend, samtidig peika dei på at autonomi i jobben, sosial støtte og godt forhold til leiaren kunne demme opp for dei uønskte konsekvensane av tøffe jobbkraav.

Resultata frå alle undersøkingane viser altså gjennomgåande at det er belastningar, stress og høge jobbkraav som er dei største utfordringane i barnevernet, noko som styrkar funna. Dette er kan seiast å vere såpass veldokumentert at det bør peike i retning av kor ein bør intervenere.

8.1.2 Tal saker

Då stress, utbrentheit og høgt arbeidspress tronar i toppen av årsaker til turnover, er det lett å tenke at dette handlar om at tal saker pr. arbeidstakar er for høgt. Fleire tek også til orde for at ein bør ha ei norm for tal saker pr. sakshandsamar i barnevernet (Fontene, 2019). Kim og Kao (2014) gir også uttrykk for at dette ofte blir omtala som årsaka til at det er høg turnover i barneverntenesta. I deira analyse finn dei ingen samanheng mellom tal saker pr. arbeidstakar og turnover. Samtidig viser stress høg samanheng med turnover i same undersøking, det same gjeld også symptom på å vere utbrent. Dette kan verke sjølvmotsigande, men dei peikar på at det er forskjell på å måle tal saker og måle opplevinga av saksmengda. Dette kan vi forstå som at det ikkje handlar kor mange saker den enkelte barnevernsarbeidar har, men at det er meir avgjerande *korleis* saker ein har. Samt kva belastningar sakene representerer for den enkelte sakshandsamaren, jamfør belastningstrekanten til Isdal (2017, s. 148). Dersom ein har saker med veldig krevjande klientar, eller saker som riv opp i gamle sår hjå den enkelte, kan belastninga kjennast høg sjølv om ein ikkje har så mange saker. Samtidig kan ein tenkje seg at

ein kan ha mange saker dersom dei opplevast lettare å handtere. Så tal saker er kanskje ikkje det beste målet på arbeidsmengde.

Vi har også vore inne på at andre faktorar på arbeidsplassen kan vere med på å redusere dei negative effektane av høge jobbkrav. Demerouti et al. (2001) og Karasek (1979a) meiner at dersom tilsette på ein arbeidsplass opplever god støtte frå leiinga, godt arbeidsmiljø og god kompensasjon for arbeidet, høg grad av innverknad på eigen arbeidssituasjon, kan dei meistre å ha fleire saker enn tilsette på ein arbeidsplass der rammevilkåra er dårlegare.

I Bufdir (2022) og Johnco et.al (2014) sine undersøkingar blir ikkje tal saker målt direkte og det blir difor vanskeleg å seie om det har ein direkte samanheng med turnover. Det er også vanskeleg å seie i kva grad dette ligg under faktorane workload, burnout, job stress, for høgt arbeidspress, for mykje ansvar m.m. som alle viser høg samanheng med turnover. Dette synleggjer at det er vanskeleg å samanlikne funn frå undersøkingar når det er brukt ulike omgrep og variablar.

8.1.3 Lønn

Lav lønn i forhold til belastning og lav lønn i forhold til alternative arbeidsgjevarar viser høg samanheng med turnover i Bufdir (2022) si undersøking, 82 og 67 prosent opplyser at dette er viktig for turnover. I Johnco et al. (2014) si undersøking var dette den faktoren som hadde høgast samanheng med turnover på heile 76,4 prosent. Her blir det relevant å trekke inn Adams' equity theory (J Stacy Adams, 1963) som går ut på at ein ynskjer å oppleve rettferdigheit og balanse mellom det ein gir eller ofrar i jobben, mot det ein får tilbake. Som vi viste til over, kjem det fram i alle undersøkingane at dei tilsette opplever at dei har eit stort ansvar og at jobben i barnevernet er krevjande og psykisk belastande. Det er då forståeleg at ein ynskjer å få ei løn som står i forhold til dette. Når vi ser på lønnsstatistikken til Johansen (2014), ser vi at dei tilsette i barnevernet i stillingar med krav om treårig høgskuleutdanning, har ei gjennomsnittleg årslønn som ligg 17 500 kr under kommunesektoren samla. Også for stillingar med krav om master ligg dei tilsette i barnevernet under resten av kommunen, her er differansen på kr 15 400. Dette gir ei forståingsramme til dei tilsette si misnøye kring løn. I Adams' equity theory er det ikkje lønn åleine som er avgjerande, anna form for kompensasjon kan også vere med på å skape balanse mellom «input» og «outcomes» (J Stacy Adams, 1963). I Johnco et al. (2014) si undersøking gir dei tilsette uttrykk for at den låge

kompensasjonen dei opplever å få, også handlar om manglande lønnsauke, dårleg betaling for overtid, lite fordelar som t.d. forsikringar i jobben og bonusar m.m.

I Kim og Kao (2014) si analyse viste faktoren «financial reward» relativt låg samanheng med turnover. Så her spriker resultatane. Det er vanskeleg å vite kva som er bakgrunnen for dette, men det at det er nytta ulike tilnærmingar gjer også at det blir vanskeleg å samanlikne funna. Samtidig viser den same undersøkinga stor samanheng med dei tilsette si oppfatning av rettferdigheit og politikk på arbeidsplassen.

8.2 Andre interessante funn om årsaker til turnover

Her vil eg dra fram funn som ikkje ligg øvst oppe på lista over årsaker til turnover, men som kanskje heller er litt overraskande av ulike årsaker.

8.2.1. Vald og truslar

Som eg var inne på tidlegare viste ei undersøking gjennomført blant Fagforbundet sine medlemmar at nesten 30 prosent av dei tilsette i barneverntenesta har vore utsett for vald meir enn to gonger og at vel 46 prosent har opplevd truslar minst to gonger. Dette er ganske betydeleg omfang, noko Fagforbundet uttrykkjer sterk bekymring for (Geard, 2020). Nestleiar for yrkesseksjon helse og sosial i Fagforbundet, Kurt Rønning, meiner at dette heng saman med høgt arbeidspress. 19 prosent av respondentane i undersøkinga svarte at dei til ei kvar tid har fleire enn 20 saker å følge opp, nokre har over 30 saker. Kurt Rønning tek til orde for at omfanget av truslar og vald blant tilsette heng saman med at tilsette har for liten tid til å yte den hjelpa det er behov for, noko som i neste omgang aukar aggresjonsnivået i familien. Han meiner vidare at nøkkelen til endring her er at dei tilsette har betre tid til å bygge relasjon til familiane (Geard, 2020, s.1-2).

Visst vi ser på funna i undersøkingane som det er vist til i denne gjennomgangen, så spriker resultatane på dette området. I Bufdir (2022) si undersøking kjem det fram at berre 9 prosent har oppgitt vald frå brukar som årsak til at tilsette har slutta, når det gjeld truslar er samanhengen litt større, 32 prosent. I Kim og Kao (2014), og Johnco et al. (2014) sine undersøkingar blir ikkje dette målt direkte, men det er grunn til å tru at det ligg i faktorane «safety concern» og «job security». I Kim og Kao (2014) si undersøking viser denne faktoren høg samanheng med turnover, samtidig understrekar dei at det er behov for meir forskning på dette området. I Johnco et al. (2014) si undersøking viser denne faktoren låg samanheng med turnover, berre

4,5 prosent opplever at dette har sammenheng med turnover. Så her spriker resultatene ein heil del, noko som kan tyde på at det er behov for meir forskning på dette området. Eller at forskinga må gjennomførast på ein meir systematisk måte over tid. Sjølv om vald og truslar kjem langt nede på lista, så kan det tenkast at det likevel viser igjen i den totale belastninga av jobben. Som vi var inne på tidlegare så kan det sjå ut som årsaksbiletet er komplekst.

8.2.2 Autonomi

Det som er sentralt i dei veletablerte modellane til Demerouti et al. (2001) «Job Demands-Resources model» og (Karasek, 1979a) sin «Job strain model», er at autonomi eller påverknad på eige arbeid, er viktige faktorar for å demme opp for stress og belastningar i jobben. I Kim og Kao (2014) si undersøking viste faktoren autonomi i forhold til avgjerder og inkludering berre middels sammenheng med turnover (2014). I Bufdir (2022) si undersøking blir ikkje dette målt direkte, noko som truleg betyr at dei som gav innspel til undersøkinga ikkje har vurdert manglande autonomi som ei utfordring for turnover. Denne faktoren blir heller ikkje målt i Johnco et al. (2014) si undersøking.

Dette treng ikkje bety at det å ha påverknad på eige arbeid ikkje er viktig for dei tilsette i barneverntenesta, men heller at autonomi ikkje er eit stort problem verken i den norske barneverntenesta, eller i tenestene i USA. Bufdir (2022) si undersøking viste også at dei tilsette kjenner på for mykje ansvar, kanskje kan dette peike i retninga av at dei tilsette faktisk har (for) mykje påverknad på eige arbeid i barneverntenesta.

Eg har no diskutert dei viktigaste og nokre interessante funn om årsaker til turnover. Eg vil gå over til å diskutere omfanget av turnover.

8.3 Omfang av turnover

Alle tre undersøkingane som er tekne med i denne analysen, viser høg turnover i barneverntenesta samanlikna med andre sektorar. I Johansen (2014) si undersøking viser det eit snitt på rundt 31,5 prosent mellom 2010 og 2011. Dette samsvarar med rapporten til Drange et al. (2021) som viser rundt 30 prosent turnover frå eit år til neste. KS (2022) kjem fram til ein turnover prosent på 20 i sin rapport. Men her er det nytta ei anna definisjon på turnover, dei som går frå ei barnevernteneste til ei anna i ein ny kommune, er ikkje inkludert.

Mykje tyder på at den ville ha samsvara ganske bra om dei var inkludert. Dette viser at turnover raten har vore stabil over mange år. Når nokon går frå ei barneverntenesta til ei anna, så beheld ein kompetansen i fagfeltet, noko som er bra og viktig. Ulempa er at det uansett vil representere eit brot i relasjonen for brukarane og at dette kan gå ut over samarbeidet med familiane. Samtidig fant Helsetilsynet i sin rapport at det ikkje nødvendigvis går utover kvaliteten når det blir skifte av sakshandsamar, dette fordi borna og foreldra opplevde at det var relasjonen til den nye sakshandsamaren som var viktig. Relasjonen avgjorde difor om skiftet var positivt eller negativt (Andresen, 2019, s. 122).

Mi oppfatning før eg starta på dette masterprosjektet, var at det er høg turnover i barneverntenesta. Johansen (2014) skriv i sin rapport at litt turnover er å forvente med bakgrunn i at tilsette går av med pensjon. Ho tek også til orde for at det er positivt med noko gjennomtrekk då dette gjer at kunnskap og kompetanse vert spreidd til andre verksemder, samt at det gir høve for meir fleksibilitet i tilpassing av tal tilsette og å møte endra behov for kompetanse i tenesta. Det same meiner Lawson (et al., 2005), men han viser til det han kallar «functional turnover». Dette er turnover som ein ynskjer, det vil seie at personar ein meiner ikkje er eigna for jobben sluttar. Dette er til det beste for tenesta og brukarane. Han meiner vidare at det ikkje er nok å fokusere på å redusere turnover, dette fordi det viser seg at det ofte er dei gode tilsette som sluttar og dei som ikkje er like godt eigna for jobben som blir i tenesta. Det kan jo tenkast at ein ved å t.d. berre auke løna til dei tilsette i barnevernet, også vil gjere det meir attraktivt å bli for dei som ikkje eignar seg så godt for jobben. Dette er med på å komplisere situasjonen. Men ein bør truleg heller finne andre måtar å løse dei ueigna ut av jobbane sine.

Kva som er passeleg turnover i barneverntenesta er såleis vanskeleg å svare på, men ein kan trygt sei at det er høg turnover i barneverntenesta. Dette ser ein når ein samanliknar turnover i barnevernet, med dei andre næringane og tenestene i kommunen. Barneverntenesta blir berre overgått av barneverninstitusjonar når det gjeld omfang av turnover. Sjølv om det kan vere positivt med noko turnover, så er det eit komplisert fagfelt der det er viktig med høg kompetanse og erfaring (Bufdir, 2019). I tillegg møter ein sårbare familiar der nokre har behov for langvarig hjelp og støtte. Sjølv om ikkje skifte av sakshandsamarar alltid er problematisk for brukarane av tenestene, så vil det truleg representere ei utfordring når det blir mange skifter. Helsetilsynet meiner at kvar gong det blir utskifting av sakshandsamar, blir det

ei lita ny start på saka. Vidare kan dette få betydning for prosessane med å ta avgjerder (Andresen, 2019). Dette er truleg den største utfordringa med tanke på kompetansesatsinga i barnevernet, difor er det brei einigheit om at det er viktig å gjere noko med den høge utskiftinga av tilsette. Det er viktig at ein får behalde erfarne fagfolk i eit så krevjande fagfelt, vi treng også erfarne personar som kan lære opp nye (Bufdir, 2019)

8.4 Kompetansekrav

Som eg var inne på over er det brei einigheit om at det er viktig med god kompetanse når ein jobbar i eit så krevjande fagfelt som barnevernet. Det er viktig med kompetanse i form av erfaring, samt formell kompetanse som set ein i stand til å reflektere breitt fagleg. Dette blir mellom anna understreka av Inger Oterholm (2016) i ein artikkel om kompetanse i barneverntenesta. Ho viser til at undersøkingar i forhold til vurderingar i barnevernet, viser at det i for liten grad blir vist til teori og forskning som grunnlag for avgjerdene. I media blir saker om barnevernet blåst opp og det blir peika på alvorlege manglar og behov for auka kompetanse. Bufdir (2019) meiner også at kompetansenivået i barneverntenesta ikkje samsvarar med oppgåvene dei tilsette er sett til å løyse. Dette kan seiast å vere alvorleg. Det eg likevel vil prøve å belyse her, er om det er noko i litteratur og forskning som tyder på at kompetansekravet vil bidra til å redusere turnover i barnevernet.

Kjersti toppe har kome med fylgjande kommentar til funna i Bufdir (2022) si undersøking:

«Jeg håper bedre praksis under studiet, kompetansestrategien og kravene som er innført vil bidra til å gjøre de ansatte i tjenesten tryggere i rollen sin og at de føler på mer mestring i arbeidshverdagen sin. På den måten kan disse tiltakene bidra til å redusere turnover på sikt». (Skotheim, 2022)

Bufdir (2022) si undersøking viser at det å legge til rette for betre praksis under studiet, kan vere eit godt tiltak. Seks av ti av respondentane meiner faktisk at «*praksissjokket*» utgjør ei stor risiko for turnover i tenestene. Altså at nyutdanna ikkje er godt nok førebudd på kva jobben inneber. Toppe viser vidare til krava som er innført og at dette skal føre til at dei tilsette kjenner meir meistring og blir tryggare i rolla si. Eg antek at ho då mellom anna viser til kompetansekravet. Dei tilsette i barnevernet er ikkje einig med Toppe i at kompetansekravet vil førebyggje turnover, berre sju prosent skårar «*manglende faglig*

bakgrunn» som sentral årsak til turnover, dette er delt sisteplass på lista over årsaker i Bufdir (2022) si undersøking. Heller ikkje undersøkinga til Kim og Kao (2014) viser at utdanning vil redusere turnover, snarare det motsette. Deira funn peikar i trening av at høgare utdanning på bachelor eller masternivå, auka sjansen for å skåre høgare på turnover intensjon, riktig nok i svak grad. Johnco et al. (2014) har ikkje målt faktoren utdanning i si undersøking, men også her foreslår dei tilsette meir praksis og opplæring før ein får full saksmengd i barnevernet. Noko som peikar i retning av at det er meir føremålstenleg og endre på praksisen i utdanningane, ev. ha ein periode med obligatorisk opplæringspakke før ein blir tilsett som sakshandsamar.

KS (2022) si undersøking viser at den gjennomsnittleg stillingsstørrelsen aukar i takt med utdanningsnivå, og at det er betydeleg mindre turnover blant dei som har fulltidsstillingar (over 90%) i barnevernet. Det er gjennomsnittleg høgare utdanningsnivå i barnevernet enn i resten av kommunen, noko som kan forklare at det er fleire fulltidsstillingar i barnevernet enn kommunesektoren samla (KS, 2022). Dette kan peike i retning av at auka kompetanse kan ha ei viss indirekte effekt på turnover. Samtidig er det spesielt stillingar med krav om 3-årig universitets- eller høgskuleutdanning at barnevernet skil seg ut. Det er difor ikkje sikkert at formell kompetanse utover 3-årig høgskule vil ha ytterlegare effekt på stillingsprosent og turnover i barnevernet.

Årsakene som derimot viste stor samanheng med turnover i den norske undersøkinga er, arbeidspress og at arbeidet i seg sjølv er for psykisk belastande, for mykje ansvar, låg løn i forhold til ansvar / alternative arbeidsgivar. Til ein viss grad kan ein tenkje seg at auka kompetanse vil gjere at ein kjenner meir meistring i jobben, men visst vi ser på Johnco et.al (2014) si undersøking så kjem det fram at stresset i jobben gjekk ut over familielivet og at mange hadde ei kjensle av å aldri ha fri, vidare at tilsette også hadde mareritt på bakgrunn av sakene. Visst ein legg til grunn at dei tilsette i Noreg opplever det litt på same måte, så er det vanskeleg å sjå føre seg korleis kompetansekravet skal vere med på å løyse desse utfordringane.

Med bakgrunn i det empiriske grunnlaget eg har med i denne oppgåve, er det såleis ikkje grunnlag for å spå at det å innføre eit kompetansekrav vil hjelpe på den høge utskiftinga av personale i barneverntenestene. Kanskje vil det til og med gjere situasjonen enno vanskelegare, då færre vil vere kvalifisert for jobben. Kim og Kao (2014, s. 214) si

undersøking viser at det kan ta mellom sju og tretten veker å få tilsett i vakante stillingar. Mangel på søkjarar til stillingar i barnevernet er ikkje eit ukjent fenomen her i landet heller (Odland, 2019). Det kan vere at kompetansekravet kan vere med på å gjere det enno meir utfordrande å få rekruttert i vakante stillingar, noko som vil kunne auke presset og stresset på dei andre tilsette i tenesta. I verste fall vil kompetansekravet då kunne føre til at det blir enno meir turnover i barnevernet.

8.5 Styrker og svakheiter ved egne funn

Når det gjeld statistikk over turnover i Noreg er funna ganske så samanfallande. Tala samsvarar rimeleg godt med undersøkingar frå USA også, eksempelvis Kim og Kao (2014), som viser til at den årlege turnover rata ligg mellom 20 og 40 %. Dette styrkar funna når det gjeld omfang av turnover. Rapporten frå KS (2022) avviker riktig nok ein del frå dei øvrige undersøkingane, men her er det nytta ein litt anna definisjon på turnover. Dette peikar kanskje mot ei av svakheitene ved funna og ved forskinga på turnover, nemleg at det ikkje finns eit register som direkte måler turnover. Dette gjer at ein må nytte andre kjelder og gjere fortolkingar av desse. I fleire av registera som er nytta, er det kommunane sjølv som rapporterer inn tala. Det kan ligge feilmargen i at kommunane har ulike oppfatning av kva og korleis dei skal rapportere. Det kan også vere vanskeleg å ha kontroll på feilmarginane (Jacobsen, 2022). Samtidig blir dei same registera nytta i forhold til turnover i dei andre tenestene og sektorane som ein samanliknar med.

Undersøkingane som er tekne med her er hovudsakeleg gjennomført blant personar som framleis er i jobben sin. Det som då blir målt er om dei har intensjon om å forlate tenesta, dette er noko anna enn om ein faktisk skiftar jobb. Som eg var inne på tidlegare meiner mellom anna Cohen et al. (2016) at turnover intensjon ikkje er så påliteleg frampeik på om nokon kjem til å forlate ein organisasjon som kanskje mange trur. Samtidig er det grunn til å anta at ein del av dei personar som meiner at dei vil forlate tenesta innan ein viss periode, også kjem til å gjere det.

Når det gjeld årsaker til at personar sluttar, er det berre gjennomført ei stor undersøking i Noreg. Dette gjer at eg ikkje har andre norske undersøkingar å samanlikne med. Samtidig kan Bufdir (2022) si undersøkinga seiast å vere grundig. Spørjeskjema er utarbeida i samarbeid

med fagfolk og på bakgrunn av kvalitative innspel, noko som kan karakteriserast som metodetriangulering. Vidare er den distribuert nasjonalt og har fått mange respondentar.

Med bakgrunn i det magre utvalet av undersøkingar om årsaker til turnover i Noreg, har eg måtta nytt nokre undersøkingar frå USA. Eg kan ikkje utan vidare legge til grunn at forholda i child welfare i USA er like med barnevernet i Noreg. Det kan t.d. vere slik at rammevilkåra er annleis, og det er innafor denne kategorien vi finn dei viktigaste årsakene til turnover i den norske undersøkinga. På den andre sida så handlar også jobben i USA om å hjelpe born og unge som har ein belastande omsorgssituasjon av ulike grunnar. Slik sett er det sannsynleg at det er mykje av dei same utfordringane. Nilsen og Laurizen (2022) tek til orde for at det er forska på likskap mellom barnevernsarbeid på tvers av landegrenser, og at denne forskinga legitimera bruk av internasjonal forskning i høve norske forhold.

På grunn av behov for å avgrense meg, er litteraturgrunnlaget som eg har teke med relativt avgrensa. På den andre sida så har eg teke med ei analyse som inkluderer 22 ulike undersøkingar, noko som kan seiast å vere eit ganske solid grunnlag. Om eg hadde valt å ikkje inkludere spørsmålet om kor høg turnover det er i barneverntenesta, eller kompetansekravet, så hadde kanskje masteroppgåva mi blitt meir spissa og eg kunne ha inkludert fleire internasjonale undersøkingar om årsaker til turnover. Samtidig er dei viktigaste funna samanfallande i alle undersøkingane, difor er et ikkje sikkert at det hadde gitt så mykje meir å inkludert fleire studiar. Eg meiner også at kompetansekravet er eit såpass dagsaktuelt tema å diskutere, eg kan heller ikkje sjå at dette temaet er inkludert i masteroppgåver tidlegare, slik sett tenkjer eg at det er eit nytt og viktig bidrag. Det er også turnover situasjonen her i Noreg eg er interessert i å sjå på, slik sett er det kanskje tilstrekkeleg å supplere med to undersøkingar frå USA.

9 Konklusjon og vegen vidare

Med bakgrunn i statistikken over turnover i barneverntenesta som er presentert i denne oppgåva, tenker eg at vi kan konkludere med at det er høg turnover i barneverntenesta, for høg. Samt at dette er uheldig. Edwards og Wildeman (2018, s. 14) skriv at tenesta si evne til å ivareta trygghet og stabilitet for barna kan bli påverka negativt visst tenesta er underbemanna og sakshandsamarane er overlessa med saker, når det er høg turnover og når dei tilsette er uerfarne. Strolin et al. (2006, s. 30) viser til at den gjennomsnittleg tida ein sakshandsamar jobbar i barnevernet er i underkant av to år. Det er grunn til å tru at dette stemmer god overeins med snittet her i Noreg også. Vidare tek dei til orde for at dette er den tida det tek for ein sakshandsamar å utvikle tilstrekkeleg med kunnskap og ferdigheiter til å jobbe sjølvstendig og effektivt. Med bakgrunn til dette er det all grunn til å ta turnover problematikken i barneverntenesta på alvor.

Når det gjeld forskinga på turnover i Noreg, er det berre gjort ei stor undersøking i forhold til dette. Den internasjonale forskinga som er gjort greie for her, samsvarar på mange områder med den norske undersøkinga. Faktorane som viste størst samanheng med turnover ligg innanfor kategorien rammevilkår; fort høgt arbeidspress, for stort ansvar og belastningar i jobben, noko som vidare fører til at ein blir psykisk utsliten og utbrent. Dei tilsette meiner også at løna dei får ikkje samsvarar med ansvaret og belastninga (Bufdir, 2022; ; Johnco et al., 2014). Dette peikar i retning av at det er innanfor rammevilkåra det må settast inn tiltak om ein ynskjer å få redusert turnover i barneverntenesta.

Sjølv om dei viktigaste faktorane til turnover samsvarar i alle undersøkingane eg har inkludert her, spriker resultata på nokre områder. Turnover blir undersøkt på ulike måtar, noko som gjer samanlikning vanskeleg. Det kan sjå ut som at det er for lite systematikk i undersøkinga på dette området. Visst vi skal få eit klart og tydeleg bilete over årsakene og vidare kor vi skal sette inn tiltak, så må dette truleg undersøkast meir systematisk over tid (Edwards & Wildeman, 2018, s.13).

Undersøkinga til Bufdir (2022) syner at det er svært mange faktorar som er viktig for turnover, dette kan tyde på at årsaksamanhengane er komplekse og at dei heng saman. Dette gjer det kanskje verre å få eit tydeleg bilete av kvar ein skal sette inn tiltak, samt at det bør setjast inn tiltak på fleire områder om det skal hjelpe på situasjonen.

Når det gjeld tiltak, så har funna i mitt empiriske grunnlag, ikkje gitt noko tydeleg peikepinn på at kompetansekravet vil hjelpe på turnover situasjonen. Snarare tvert imot. Det framstår vanskeleg å forstå kva som er bakgrunnen for dette tiltaket, og det kan tyde på at det er eit «skot i blinde». I alle fall så lenge det blir hevda at dette skal hjelpe på å forebygge turnover. Det gjenstår også å sjå om dette vil ha nokre negative effektar på rekruttering i vakante stillingar.

9.1 Vidare forskning

Mykje tyder på at det er behov for meir forskning på årsaker til turnover her i Noreg (Bufdir, 2022, s.11). Internasjonal forskning viser at det kan vere lurt å finne ein felle mal for gjennomføring av slike undersøkingar, dette med bakgrunn i at forskinga ber preg av å vere usystematisk og at dei ulike forskarane i stor grad finn opp krutet på nytt. Dette gjer at resultata frå undersøkingane blir vanskeleg å samanlikne (Fields, 2002). På den andre sida tek enkelte til orde for at vi har nok forskning både nasjonalt og internasjonalt til å fastslå at det er innanfor rammevilkåra vi må sette inn tiltak. Samt at det hastar å gjere noko, då situasjonen har vore sameleis i fleire tiår (Nilsen & Lauritzen, 2022). Dette peikar i retninga av at vi kanskje må nytte kunnskapen vi har og sette inn adekvate tiltak straks. Nilsen og Lauritzen (2022), stipendiat og professor ved RKBU, meiner at det kostar å gjere noko med rammevilkåra i barneverntenestene, men at det kostar meir å la vere.

Det er vanleg å undersøke turnoverintensjon når ein skal undersøke turnover. Samt å gjennomføre undersøking om årsaker til turnover på personar som framleis er tilsett i tenesta (Cohen et al., 2016). Det er lett å forstå at det meir utfordrande å undersøke blant personar som har slutta i tenesta. Både å nå tak i dei og å få stort nok datagrunnlag. Eit forslag kan vere om alle barneverntenester fekk pålegg om å levere ut lenke til anonym undersøking når nokon slutta hjå dei, og at dette hadde blitt undersøkt over tid. Då trur eg vi hadde fått eit meir valid grunnlag for å utvikle tiltak.

Enkelte meiner også at vi må vende blikket mot dei tenestene som har låg turnover, og prøve å finne fellesnemnarar der. Dette kan gi oss innblikk i kva som skal til for å lukkast med å redusere turnover (Skotheim, 2022).

Litteraturliste

- Andresen, J. F. (2019). *Det å reise vasker øynene. Gjennomgang av 106 barnevernsaker*. Statens helsetilsyn. <https://www.helsetilsynet.no/publikasjoner/rapport-fra-helsetilsynet/2019/det-a-reise-vasker-oynene.-gjennomgang-av-106-barnevernssaker/>
- Asdal, K. (2020). *Hvordan gjøre dokumentanalyse: En praksisorientert metode* (1. utgave.). Cappelen Damm akademisk.
- Aubert, A.-M., & Bakke, I. M. (2018). *Utvikling av relasjonskompetanse. Nøkler til forståelse og rom for læring*. (2. utgave). Gyldendal Norsk Forlag. <https://www.ark.no/boker/Anne-Marie-Aubert-Utvikling-av-relasjonskompetanse-9788205500754>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *The job demands-resources model*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66137517/Job_Demands_Resources_Theory_Taking_Stock_and_Looking-libre.pdf?1617105106=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DJob_Demands_Resources_Theory_Taking_Stock_and_Looking-libre.pdf&Expires=1694597875&Signature=Iqb~KfTisLEsdGOQrTUYozpLZvbRmtt4jhMqn1pdheNQrcHNs5-RAHkhDgJibVU84837j8tmtdwhalJQdRStsSgK~PCfJXHzNycHbThVbafqEi58NYx8Fs0PsXMgnRUupsApuWR3xBEL8UXn--OkbEOvIjzfqsZrbPFZc7jboDLmD3AzfLc1mbcdCiY5gG9mu5ZygvSbGH29SMQwGRW5~gdVUyk1q7Z9VAsEq3zZfr8F5AM1By1al12GljukTa2i3YnpzrltwKbeQCW2FH4Y-uFVV-iwz6sYBN8v1mv9Yms55qlRGSLQBsliBZvljDJsNETntz0F1kC0B4O4XV8hA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Barne- og familiedepartementet. (2017, september 1). *Prop. 169 L (2016–2017) Endringer i barnevernloven mv. (Bedre rettssikkerhet for barn og foreldre)* [Proposisjon]. Regjeringen.no; regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-169-l-20162017/id2568801/>
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2023). *Rundskriv for barnevernstjenestens saksbehandling* ([Rundskriv] 03/2023). Bufdir. <https://www.bufdir.no/contentassets/ed7a489b2fbf4c808e4637c037e51450/saksbehandlingsrundskrivet.pdf>
- Barnevernsloven. (2021). *Lov om barnevern*. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-97?q=lov%20om%20barnevern>
- Becker, H. S. (2020). *Writing for Social Scientists: How to Start and Finish Your Thesis, Book or Article* (3. utg). The University of Chicago Press. https://bokreolen.no/writing-for-social-scientists-third-edition-how-to-start-and-finish-your-thesis-book-or-article-with-a-chapter-by-pamela-richards-howard-s-becker_9780226643939
- Berger, L. M., & Slack, K. S. (2020). The Contemporary U.S. Child Welfare System(s): Overview and Key Challenges. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 692(1), 7–25. <https://doi.org/10.1177/0002716220969362>
- Bufdir. (2019). *Utreddning av kompetansehevingstiltak i barnevernet* (04/2019). BARNE-, UNGDOMS- OG FAMILIEDIREKTORATET. <https://www2.bufdir.no/globalassets/bufdirs-kompetanseutredning-endelig.pdf>
- Bufdir. (2022). *Turnover blant ansatte i barnevernet- hvorfor slutter så mange?* (ISBN 978-82-8286-391-9; s. 70). BUFDIR. <https://www2.bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005566>
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate.

- Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240–263.
<https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- 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.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Drange, N., Hern, Ø. M., Oterholm, I., & Slettebø, T. (2021). *Rapport Delprosjekt 1: Beskrivende analyser – Barn og familier i barnevernet* (4/2021; s. 165). Frisch.
https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/rapp21_04.pdf
- Edwards, F., & Wildeman, C. (2018). Characteristics of the front-line child welfare workforce. *Children and Youth Services Review*, 89, 13–26.
<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2018.04.013>
- Fields, D. L. (2002). *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. SAGE Publications, Incorporated.
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=5400787>
- Fontene. (2019, mars 12). *Maksgrense på 15 barn per ansatt i barnevernet får ikke støtte på Stortinget*. <https://fontene.no/nyheter/maksgrense-pa-15-barn-per-ansatt-i-barnevernet-far-ikke-stotte-pa-stortinget-6.47.616705.9b3d0563aa>
- Geard, K. (2020, januar 24). *Nær en av tre ansatte i barnevernet har vært utsatt for vold mer enn to ganger de siste to åra*—*Fagbladet.no*. Fagbladet.
<https://fagbladet.no/nyheter/nar-en-av-tre-ansatte-i-barnevernet-har-vart-utsatt-for-vold-mer-enn-to-ganger-de-siste-to-ara-6.91.674228.a1c6ba5476>
- Havnen, K. J. S., Christiansen, Ø., Ljones, E. H., Lauritzen, C., Paulsen, V., Jarlby, F., & Vis, S. A. (2020). *Barnevernets undersøkelsesarbeid—Fra bekymring til beslutning. Delrapport 5 Å medvirke når barnevernet undersøker* (Delrapport Rapport 5; ISBN: 978-82-93031-72-7, s. 182). Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.
https://www.bufdir.no/globalassets/global/nbbf/barnevern/a_medvirke_nar_barnevern_et_undersoker_en_studie_av_barn_og_foreldres_medvirkning_i_barnevernets_undersokelsesarbeid.pdf
- Helsedirektoratet. (2023). *Helsestasjon, skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom*. Helsedirektoratet. <https://www.helsedirektoratet.no/retningslinjer/helsestasjons-og-skolehelsetjenesten>
- Høgskolen i Innlandet. (u.å.). *Databaser*. Henta 7. mai 2023, frå <https://www.inn.no/bibliotek/soeke/databaser/index.html>
- Isdal, P. (2017a). *Belastningstrekanten*. <https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/2980848/no.uis%3Ainspera%3A95959847%3A47153832.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Isdal, P. (2017b). *Smittet av vold: Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene*. Fagbokforlaget.
- J Stacy Adams. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of abnormal and social psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Jacobsen, D. I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (4. utgave.). Cappelen Damm akademisk.
- Jesson, J. K., Matheson, L., & Lacey, F. M. (2011). *Doing your literature review: Traditional and systematic techniques*. Sage.
- Johansen, I. (2014). *Turnover i det kommunale barnevernet* (ISBN 978-82-537-8926-2; s. 38). Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/175497?_ts=145d565f0d8
- Johnco, C., Salloum, A., Olson, K. R., & Edwards, L. M. (2014). Child Welfare Workers' Perspectives on Contributing Factors to Retention and Turnover: Recommendations for Improvement. *Children and Youth Services Review*, 47, 397–407.

- <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2014.10.016>
- Karasek, R. A. (1979a). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. A. (1979b). *Job strain model*. <https://www.jstor.org/stable/2392498>
- Kim, H., & Kao, D. (2014). A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 47, 214–223.
<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2014.09.015>
- KS. (2018). *Organisering internt i barneverntjenesten og på NAV-kontoret*. KS.
<https://www.ks.no/fagomrader/barn-og-unge/barnevern/oppfolging-av-unge-med-barnevernserfaring/organisering-og-oppgavefordeling/organisering-internt-i-barneverntjenesten-og-pa-nav-kontoret/>
- KS. (2022, september 6). *Statistikk om barnevernstjenesten*. KS.
<https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/sysselsettingsstatistikk/statistikk-om-barnevernstjenesten/>
- Lawson, H. A., Claiborne, N., McCarthy, M., Strolin, J., Briar-Lawson, K., & Auerbach. (2005). *Retention Planning to Reduce Workforce Turnover in New York State's Public Child Welfare Systems*:
https://ncwwi.org/files/Retention/Retention_Planning_to_Reduce_Workforce_Turnover_in_NYS.pdf
- Løvereide, E. A. (2022, januar 25). *Om ni år blir mastergrad et krav til barnevernsansatte. Allerede denne høsten er mastertilbudet på plass ved HVL*. Høgskulen på Vestlandet.
<https://www.hvl.no/aktuelt/ny-sidom-9-ar-blir-mastergrad-et-krav-til-barnevernsansatte.-allerede-denne-hosten-er-mastertilbudet-pa-plass-ved-hvl/>
- Malmstrøm, L. (2016). *Årsaker til turnoverintensjon i den kommunale barnevernstjenesten i Norge* [Norwegian University of Life Sciences, Ås].
<http://hdl.handle.net/11250/2442874>
- Nilsen, K. H., & Lauritzen, C. (2022, oktober 20). *Hvorfor sliter vi fortsatt med høy turnover i barneverntjenesten?* Nordnorsk debatt. <https://www.nordnorskdebatt.no/5-124-204365>
- NTNU. (2018, juni 29). *Bias og cherry-picking*. Systematiske litteratursøk.
<https://systemlit.wordpress.com/bias-og-cherry-picking/>
- Odland, T. A. M. (2019, februar 25). *Barnevernsledere fortviler over få jobbsøkere*.
<https://fontene.no/nyheter/barnevernsledere-fortviler-over-fa-jobbsokere-6.47.608293.55f5873e1e>
- Olsen, B. J., & Garnes, L. K. (2018). *Hva skyldes høy turnover blant saksbehandlere i kommunalt barnevern?* [Master thesis, UiT Norges arktiske universitet].
<https://munin.uit.no/handle/10037/13094>
- Oterholm, I. (2016). Kompetanse til arbeid i barneverntjenesten – ulike aktørers synspunkter. *Tidsskriftet Norges Barnevern*, 93(3–4), 146–164. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1838-2016-03-04-02>
- Persson, M. (2021, oktober 11). *Hvordan skrive en litteraturgjennomgang?* By Universitetsforlaget - Issuu.
https://issuu.com/universitetsforlaget/docs/sider_fra_9788215041391_persson_hvordan_skrive_en
- Skatteetaten. (u.å.). *A-meldingen*. Skatteetaten. Henta 20. mars 2023, fra <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/>
- Skotheim, H. (2022, september 27). *Fire av ti ansatte i barnevernet vil lete etter ny jobb det neste året: – Det er alvorlig*. <https://frifagbevegelse.no/fontene/fire-av-ti-ansatte-i-barnevernet-vil-lete-etter-ny-jobb-det-neste-aret--det-er-alvorlig-6.158.902712.4530a89b5c>

- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Strolin, J. S., McCarthy, M., & Caringi, J. (2006). Causes and Effects of Child Welfare Workforce Turnover: Current State of Knowledge and Future Directions. *Journal of Public Child Welfare*, 1(2), 29–52. https://doi.org/10.1300/J479v01n02_03
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Guldendal Norsk Forlag AS. https://www.akademika.no/medisin-helse-og-psykologi/medisin-og-medisinske-disipliner/vitenskap-kunnskap-og-praksis/9788205356092?gclid=CjwKCAjwue6hBhBVEiwA9YTx8ClzrhWj2vqe4OElnpXzIp-AqonxXnRaWCrpyQ4PB3R7JVup0GEDsBoCw-oQAvD_BwE
- Wiik, T. (2019). *Turnover av saksbehandlere i den kommunale barneverntjenesten: En litteraturstudie* [Master thesis, University of Stavanger, Norway].
<https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/handle/11250/3041308>
- Wikipedia. (2022). Litteraturgjennomgang. I *Wikipedia*.
<https://no.wikipedia.org/w/index.php?title=Litteraturgjennomgang&oldid=22951347>
- Wikipedia. (2023). Equity theory. I *Wikipedia*.
https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Equity_theory&oldid=1164985749