

Systematisk veiledning i det kommunale barnevernet – en kunnskapsoversikt

ANITA SKÅRSTAD STORHAUG, TORILL MOE, GUNN HELEN WIKAN OG MARIANNE TEVIK SINGSTAD

Veiledning av barnevernsansatte er et lovfestet kommunalt ansvar. Vi har gjennomført en forenklet systematisk kunnskapsoversikt, med problemstillingen: *Hvordan gjennomføres veiledning i nordisk kommunalt barnevern? På hvilken måte er veiledningen lederforankret og systematisk?* 20 publikasjoner ble inkludert. Resultatene presenteres som fire hovedtema: omfang og innhold i veiledningen; leders rolle; ansattes opplevelse av veiledning; kvalitet og kompetanse i veiledningen. I studiene uttrykkes behov for mer veiledning og større fokus på prosessveiledning. Studien viser at det er behov for flere vitenskapelige studier. De fleste publikasjonene har en utydelig beskrivelse av veiledningsbegrepet, og mangler informasjon om type veiledning, struktur og omfang. Det blir dermed utfordrende å få et bilde av hva slags veiledning ansatte får, og hvilken betydning ulike typer veiledning har.

Nøkkelord: Kunnskapsoversikt, veiledning, barneverntjenester



Anita Skårstad Storhaug:
Førsteamanuensis, Regionalt kunnskaps-senter for barn og unge (RKBU Midt-Norge), Institutt for psykisk helse, NTNU.
anita.s.storhaug@ntnu.no



Torill Moe:
Førsteamanuensis barnevernledelse, Regionalt kunnskaps-senter for barn og unge (RKBU Midt-Norge), Institutt for psykisk helse, NTNU/organisasjon og ledelse, FSV, Nord Universitet.
torill.moe@ntnu.no



Gunn Helen Wikan:
Universitetslektor, Regionalt kunnskaps-senter for barn og unge (RKBU Midt-Norge), Institutt for psykisk helse, NTNU/ Seniorrådgiver Bufetat region Midt-Norge.
gunn.h.wikan@ntnu.no



Marianne Tevik Singstad:
Førsteamanuensis i helsevitenskap (barnevern), Regionalt kunnskaps-senter for barn og unge (RKBU Midt-Norge), Institutt for psykisk helse, NTNU.
marianne.t.singstad@ntnu.no

Abstract

Guidance of employees is a municipal responsibility in Norway. We conducted a rapid review with the following research question: How is supervision conducted in Nordic child welfare services, and in what way is the guidance leader-based and systematic? The participants in the 20 included studies express a need for more guidance and a greater focus on process guidance. The review also shows a clear need for further scientific studies. In most publications, the concept of guidance has a vague and broad description. Many publications lack information about the type of guidance and its structure and scope, which makes it challenging to get a picture of what types of guidance are provided and what significance different types of guidance have.

Keywords: Rapid review, supervision, child welfare services

FRA JANUAR 2022 FIKK kommunene ifølge barnevernloven paragraf 2-1, 7.ledd (fra 01.01.23: paragraf 15-2) «ansvaret for nødvendig opplæring og veiledning av barneverntjenestens personell. Personellet er forpliktet til å delta i den opplæringen og veiledningen som blir bestemt». Den nye lovteksten inneholder dermed en tydeliggjøring av kommunens ansvar for *veiledning* i tillegg til opplæring, samt at det foreligger en plikt for de ansatte *til å delta* i veiledningen. Det er imidlertid lite kunnskap om hvordan og i hvilket omfang systematisk veiledning gjennomføres i barneverntjenester i dag. Med denne kunnskapsoversikten ønsker vi¹ derfor å gi en oversikt over hva nordiske studier finner om dette temaet (årsaken til at vi har brukt nordiske studier finnes i metodebeskrivelsen). Her er det sentralt å undersøke om det finnes kunnskap om veiledningens innhold og struktur, kvalitet på veiledningen og barnevernsansattes behov for, og nytte av, systematisk veiledning. I denne kunnskapsoversikten henviser begrepet «systematisk veiledning» til veiledning som er forhåndsavtalt, regelmessig og hvor det er en avklart rollefordeling som veileder og veiland. Veiledningen er også lederforankret, det vil si gjennomført av, og/eller initiert av og tilrettelagt for

av leder. Den som innehar rollen som veileder, kan være leder en kollega som har blitt tildelt denne rollen fra leder, eller en ekstern veileder.

Barneverntjenesten er en arbeidsplass hvor ansatte opplever høy grad av emosjonelle belastninger (Tham & Meager, 2009; Baugerud, 2019), og som har høyt frafall fra yrket. Tall fra KS (2021) viser en turnover på 20,9 prosent innenfor barneverntjenestene (definert som andelen arbeidstakere som fra ett år til det neste har sluttet å jobbe i tjenesten). Flere internasjonale studier fremhever veiledning som viktig for at ansatte skal trives og føle seg trygge i jobben (Kruzich et al., 2014; Baldschun, 2019), håndtere belastninger i arbeidet (Kadushin & Harkness, 2014; Mandell et al., 2013), og for å hindre frafall fra yrket (Kruzich et al., 2014; Toros & LaSala, 2019). Ulike studier finner imidlertid ulike resultater relatert til frafall, hvor blant annet Strolin-Goltzman (2008) ikke finner noen sammenheng mellom veiledning og frafall.

Ifølge Collins-Camargo og Antle (2017) mangler det kunnskap om hvilken betydning veiledning av ansatte har for barnevernets klienter. Flere studier viser imidlertid at barnevernsansatte er utsatt for negative påvirkninger av å jobbe med

utfordrende problemstillinger som vold, overgrep og traumatiserte barn, og at dette kan komme til uttrykk som sekundær traumatisering og empatiutmattelse (*compassion fatigue*) (Baugerud et al., 2018; Boyas & Wind, 2010; Dagan et al., 2016; Molnar et al., 2020). I tillegg til at dette har direkte og negative konsekvenser for den enkelte barnevernsarbeider, kan det også bidra til utfordringer når det gjelder barnevernsansattes kommunikasjon og relasjon med barn og foreldre de jobber med (Conrad et al., 2006), samt for evnen til å ta beslutninger. Millette (2021) hevder at for å gi familier i kontakt med barnevernet den best mulige hjelpen, må ansatte være i stand til å gjenkjenne den negative betydningen av stress, og ta nødvendige grep for å beskytte både seg selv og de familiene de jobber med. En måte å gjøre dette på, ifølge Millette (2021), er gjennom veiledning som har fokus på å fremme ansattes emosjonelle selvbevissthet og psykologiske resiliens gjennom refleksjoner og diskusjoner. Betydningen av profesjonelles emosjonelle selvregulering, bruk av positive mestringsstrategier samt det å være bevisst egen forutinntatthet har for beslutningstaking, blir også fremhevet av Lombardo et al. (2019) og Syeda et al. (2019).

Veiledning av ansatte er også et tema som har vært løftet frem som et viktig fokusområde av både fagfolk og politiske myndigheter i Norge tidligere, blant annet gjennom opprettelsen av videreutdanning i barnevernfaglig veiledning, forslag om krav til veiledet første år for ansatte i barneverntjenester, og nå ved å tydeliggjøre kommunens ansvar for veiledning av ansatte forankret i barnevernloven. Så vidt vi kjenner til, finnes det imidlertid ikke noen oversikt over studier knyttet til hvorvidt og

hvordan veiledning foregår i en norsk og nordisk kontekst. Vi ser derfor behov for en kunnskapsgjennomgang som sier noe om status og behov knyttet til veiledning av ansatte, for å identifisere både utfordringer og muligheter i dagens praksis knyttet til veiledning i tjenestene. Selv om dette tydeliggjorte ansvaret for veiledning ligger hos *kommunen*, vil det i praksis si at det er barnevernleder som har ansvar for at dette blir gjennomført. Dette er en av mange oppgaver barnevernledere har, og i litteratur om barnevernledelse finner vi lite som konkret omhandler leders rolle når det gjelder veiledning. Lederforankret veiledning har derfor vært et spesifikt fokus i gjennomgangen av litteratur. Dette er også begrunnet i en antakelse om at leders tilnærming til veiledning har stor betydning for hvorvidt og hvordan veiledning gjennomføres.

Veiledningsbegrepet blir definert og brukt på ulike måter. Ulike aktører og profesjoner legger ulikt innhold i begrepet, og har også ulike metoder for veiledning (Lauritzen & Aas, 2015; Tveiten, 2019). En definisjon av veiledning som er relevant for denne studien, er Tveitens definisjon (2019, s. 22), hvor veiledning beskrives som «*en formell, relasjonell og pedagogisk istandsettingsprosess som har til hensikt at fokuspersonenes mestringskompetanse styrkes gjennom en dialog basert på kunnskap og humanistiske verdier*». Det at veiledningen er relasjonell viser til at kvaliteten på relasjonen mellom veileder og veiland påvirker kvaliteten på veiledningen. At den er *pedagogisk*, refererer til at læring, vekst, utvikling og mestring er i fokus. Videre hevder Tveiten (2019, s. 66) at hensikten med veiledning er «*å styrke mestringskompetansen til fagutøveren til beste for yrkesutøverens*

målgruppe». Her er det også relevant å supplere med Vråle (2015), som vektlegger at hensikten med veiledning, i tillegg til å fremme mestring, er kompetanseutvikling.

Et vanlig skille mellom ulike typer veiledning er *saksveiledning* og *prosessveiledning* (Eriksen & Sætre, 2011, s. 230; Kvello, 2014, s. 159). Dette er også begrep som blir brukt i flere av de inkluderte publikasjonene. *Saksveiledning* omhandler konkrete saker, og hvordan den enkelte kontaktperson i barneverntjenesten håndterer oppgaver knyttet til dette. *Prosessveiledning* handler mer om å stimulere til den enkeltes utvikling som fagperson og utvikling av rolleforståelse (Kvello, 2013, s. 160). Overordnet problemstilling for studien er: *Hvordan fungerer veiledning i nordiske barneverntjenester, og på hvilken måte er veiledningen lederforankret og systematisk?*

Metode

Det er gjennomført en forenklet systematisk kunnskapsoversikt (*rapid review*), heretter omtalt som «kunnskapsoversikt», for å belyse artikkelens problemstillinger. Gjennomføring av en tradisjonell systematisk kunnskapsoversikt krever betydelig tidsbruk; ifølge Garritty et al. (2021) tar en grundig systematisk kunnskapsoversikt ofte 1–2 år å gjennomføre. Av den grunn er det utviklet flere undertyper av denne metoden, som samtidig ivaretar en metodisk forsvarlig prosess (Wollscheid & Røssdal, 2019). Det ville krevd betydelig mer tid og ressurser enn vi har tilgjengelig i dette prosjektet å gjennomføre en fullverdig systematisk gjennomgang. En slik tradisjonell systematisk gjennomgang fordrer også en spisset og avgrenset problemstilling (Wollscheid & Røssdal, 2019). Denne

studien er tenkt som en første delstudie i et større forskningsprosjekt om veiledning, hvor kunnskapsoversikten skal utgjøre et grunnlag for å identifisere kunnskapshull og videre problemstillinger. Vi har derfor utformet syv ulike forskningsspørsmål med utgangspunkt i en relativt bred problemstilling. I slike tilfeller er det hensiktsmessig å gjennomføre en forenklet systematisk kunnskapsoversikt. Noen av forenklingene som ofte gjøres innenfor denne typen kunnskapsoversikt (Haby et al., 2016), og som vi har valgt å gjøre, er: avgrensning av tidsrommet vi søker etter publikasjoner fra (siste 15 år), avgrensning av land (kun nordiske) og antall søkemotorer (5), og at kun førsteforfatter har gjort den innledende gjennomgangen av titler og sammendrag.

Avgrensning og inklusjonskriterier

Første ledd i arbeidet med kunnskapsoversikten var å avgrense og konkretisere temaet, samt definere kriterier for inklusjon av publikasjoner.

- 1 omfang, form og innhold i veiledning;
- 2 strukturelle føringer og rutiner for veiledning;
- 3 ansattes og leders rolle i veiledningen;
- 4 ansattes og leders behov for veiledning;
- 5 veilederes kompetanse på veiledning;
- 6 betydning av veiledning;
- 7 ansattes opplevelse av veiledning.

I gjennomgangen av publikasjonene så vi etter informasjon som kunne besvare disse forskningsspørsmålene (her gjengitt i stikkordsform):

Formålet med studien var i utgangspunktet å gi en kunnskapsoversikt over status og behov når det gjelder veiled-

ning av ansatte i norske barneverntjenester. Hovedfokuset vårt var derfor i utgangspunktet på norske studier, publisert de siste 15 år. Et av inklusjonskriteriet var at publikasjonene var empiriske vitenskapelige artikler. Etter hvert ble det tydelig at det var få slike artikler publisert, noe som førte til at såkalt «grå litteratur» (empiriske forskningsrapporter, doktorgradsavhandlinger, masteroppgaver og bokkapitler i vitenskapelige antologier) fra en norsk kontekst ble inkludert i søkene. Søket ble også utvidet til å inkludere vitenskapelige publikasjoner (men ikke «grå litteratur») fra andre nordiske land. Videre var det et inklusjonskriterium at publikasjonene var tilgjengelige i fulltekst på nett gjennom vårt biblioteksystem, på engelsk, norsk, svensk eller dansk.

Teoretiske publikasjoner (som ikke bygger på egen empiri) og review-artikler ble ekskludert. Disse ble likevel gjennomgått for å se om de refererte til relevante empiriske publikasjoner. I tillegg ble litteratur som omhandlet andre tjenester enn barnevern, fra land utenfor Norden, og som ikke omhandlet våre forskningsspørsmål, ekskludert.

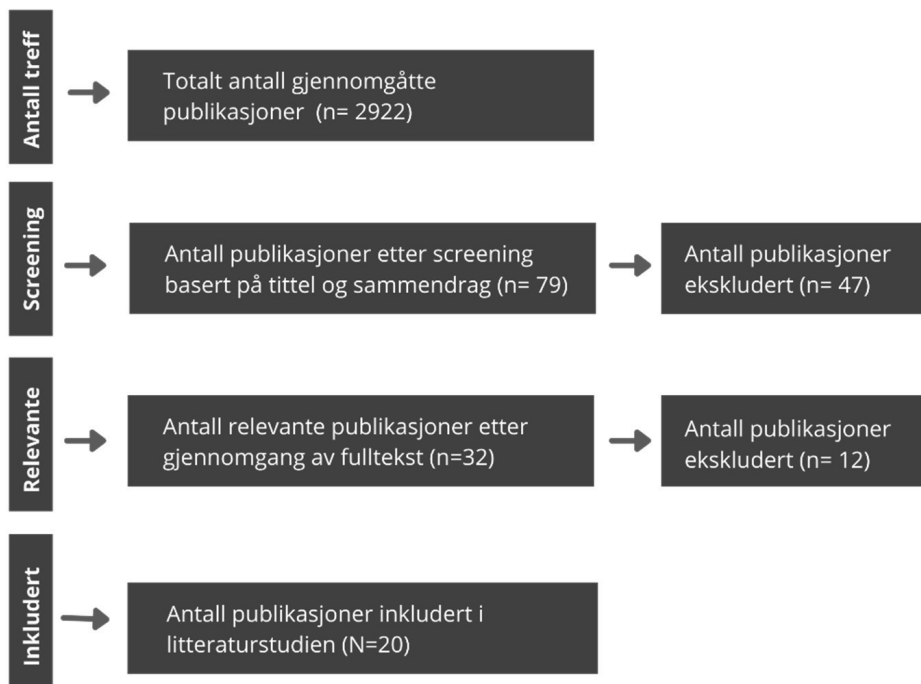
Søkeprosess og identifisering av relevant litteratur

Søkene ble gjennomført i september og oktober 2021 i søkemotorene Web of science, Scopus, Idunn, Oria og Google Scholar. Følgende søkeord i ulike kombinasjoner er brukt: *barnevern/child welfare/child protection*; *veiledning/supervision/guidance*; *oppfølging/follow-up*; *ivaretagelse*; *ansatte*; *emosjonelle belastninger/emotional distress*; *barnevernledelse/leadership*.

Disse søkene resulterte i 3562 treff (inkludert overlapp, ved at søk i ulike søke-

motorer ga treff på samme publikasjoner). Alle titler ble gjennomgått, og *abstracts* ble gjennomgått for alle publikasjonene hvor tittelen så relevant ut. Et unntak er et søk på Google Scholar som ga 1640 treff. Ettersom Google Scholar kun viser de første 1000 treff (sortert etter relevans), gjennomgikk vi kun disse. Av de totalt 3562 treffene er dermed 2922 publikasjoner gjennomgått. De som etter første gjennomgang av tittel og eventuelt abstract så relevante ut ($n = 79$), ble deretter gjennomgått i fulltekst av minst to av forfatterne og vurdert ut fra de beskrevne inklusjonskriteriene. 47 av treffene ble ekskludert fordi de ikke oppfylte inklusjonskriteriene (vitenskapelige, empiriske publikasjoner fra de siste 15 år, tilgjengelig på norsk/engelsk/svensk/dansk i fulltekst gjennom vårt bibliotek). Etter denne silingen ble publikasjoner som ble vurdert som relevante ($n = 32$), fordelt mellom artikkelforfatterne, som skrev sammendrag av publikasjonene med utgangspunkt i de sju forskningsspørsmålene. Noen publikasjoner som i utgangspunktet ble vurdert som relevante, ble ekskludert i denne gjennomgangen ($n = 12$), da ingen av spørsmålene ble besvart. Tematiske sammendrag av de inkluderte artiklene som ble skrevet knyttet til de ulike forskningsspørsmålene, ble gjennomgått av flere, for å sikre en felles enighet i forståelsen av innholdet.

De 20 inkluderte publikasjonene i denne kunnskapsoversikten består av 13 kvalitative og fem kvantitative studier, samt to som benytter både kvalitativ og kvantitativ metode. Hovedandelen av publikasjonene er masteroppgaver ($n = 12$). Dette tydeliggjør et behov for flere vitenskapelige studier. Samtidig viser det et behov for mer kunnskap om dette temaet i



Figur 1. Flytdiagram litteratursøk

praksisfeltet, da en stor andel av masteroppgavene er skrevet av ansatte i barneverntjenester. De øvrige publikasjonene fordeler seg på seks vitenskapelige artikler og to forskningsrapporter. 17 er norske, én omhandler en svensk barnevernkontekst,

én er fra Danmark og to inkluderer et utvalg fra Finland (hvorav én har både et finsk og et norsk utvalg). Tabell 1 viser en oversikt over inkluderte studier, tema og metode. De inkluderte studiene er i tillegg markert med * i referanselisten.

Forfattere	Tema/problemstilling	Metode/design	Utvalg
Vitenskapelige artikler			
Baldschun et al. (2019)	Identifisering av faktorer assosiert med barnevernansattes trivsel	Kvantitativ (spørreskjema)	364 finske barnevernansatte
Frost et al. (2018)	Hva har betydning for om barnevernansatte blir i jobben?	Kvalitative intervju	6 svenske barnevernansatte (og 21 fra England/Italia, ikke inkludert)
Iversen & Heggen (2015)	Hvilke kunnskapskilder bruker barnevernansatte i jobben?	Kvantitativ (spørreskjema)	429 norske barnevernansatte

Forfattere	Tema/problemstilling	Metode/design	Utvalg
Lauritzen & Aas (2015)	Hvor langt har man kommet i å innføre veiledning for ansatte i barneverntjenestene, hvilken karakter har veiledning, og hva har betydning for om ansatte fikk veiledning?	Kvantitativ (spørreskjema)	228 barnevernsansatte
Magnussen (2018)	Praksis knyttet til veiledning i danske barneverntjenester, og hvordan barnevernledere vurderer utbyttet av dette	Kvantitativ (spørreskjema) og kvalitativ (observasjon og intervju)	Survey med 88 danske barnevernledere. Observasjon og intervju med ledere og barnevernsansatte (<i>n ikke oppgitt</i>)
Skivenes & Tonheim (2016)	Hva mener barnevernsarbeidere bidrar til økt kvalitet på beslutninger om omsorgsovertakelse?	Kvantitativ (spørreskjema)	285 norske og 218 finske barnevernsansatte
Forskningsrapporter			
Slettebø et al. (2019)	Forståelser av forsvarlighet og internkontroll i barneverntjenesten	Kvantitativ (spørreskjema) og kvalitativ (intervju)	Intervju: barnevernsansatte, kommunalsjefer, rådmenn, representanter fra fylkesmenn og helsetilsynet (N = 23). Spørreskjema: kontaktpersoner og barnevernledere (N=1280)
Sørensen et al. (2019)	Forsvarlighet, internkontroll, avvik og arbeidskultur i barneverntjenesten	Kvantitativ (spørreskjema)	Kontaktpersoner og barnevernledere (N=1280)
Masteroppgaver			
Bergmann (2014)	Barnevernsansattes mestring av balansen mellom jobb og privatliv. Hvilke faktorer er avgjørende for å være i jobben over tid?	Kvalitativ (intervju)	6 barnevernsansatte
Bjørstad (2019)	Hvordan barnevernsansatte håndterer emosjonelle belastninger i jobben	Kvalitativ (intervju)	3 barnevernsansatte og 3 ansatte i barnehus
Børnes (2016)	Mestring av belastninger i arbeidshverdagen	Kvalitativ (intervju)	5 ansatte i barneverntjenester
Damsgaard (2020)	Hvordan barnevernsansatte opplever situasjoner hvor beslutningene man tar, ikke viser seg å være de rette for barnet	Kvalitativ (intervju)	5 ansatte i barneverntjenester
Eklblom (2014)	Hvordan erfarne ansatte i barneverntjenesten opprettholder sitt jobbegasjement, og hva som er av betydning for at de blir i jobben	Kvalitativ (intervju)	8 barnevernsansatte

Forfattere	Tema/problemstilling	Metode/design	Utvalg
Engedal (2008)	Hvilke faktorer påvirker nyutdannede sosialarbeidere til å slutte i førstelinjetjenesten i barnevernet?	Kvalitativ (intervju)	7 barnevernsansatte
Håland & Bø (2015)	Ivaretagelse av ansatte i barneverntjenesten	Kvalitativ (intervju)	7 ansatte og 3 ledere for barneverntjenester
Jervås & Nordahl (2013)	Hvilke muligheter og utfordringer opplever erfarne sosialarbeidere i kommunale virksomheter i arbeidet med barn og unge?	Kvalitativ (intervju)	11 barnevernsansatte, 3 ansatte i andre tjenester som jobber med barn
Lien (2018)	Hvilke faktorer opplever tidligere kontaktpersoner som særlig belastende og innvirkende for beslutningen om å avslutte arbeidsforhold i barneverntjenesten?	Kvalitativ (intervju)	6 tidligere barnevernsansatte
Olsen & Garnes (2018)	Hva skyldes høy turnover blant kontaktpersoner i kommunalt barnevern?	Kvalitativ (intervju)	6 tidligere barnevernsansatte
Smeplass (2019)	Hva oppleves som belastninger i jobben i barneverntjenesten, hva oppleves som avlastende, og hva skal til for å stå i jobben over tid?	Kvalitativ (intervju)	6 barnevernsansatte
Torfelt (2015)	Hvilken betydning kan emosjonelle belastninger i arbeidet ha for frafall av barnevernsansatte?	Kvalitativ (intervju)	Intervju med 5 tidligere barnevernsansatte. 1 fokusgruppe med 4 barnevernledere

Resultater

Videre presenteres de mest sentrale resultatene, knyttet til fire hovedtema: Disse bygger på de syv forskningsspørsmålene som er beskrevet tidligere, hvor overlappende tema er slått sammen: omfang og innhold; leders rolle; ansattes opplevelse av behov for og betydning av veiledning; kvalitet og kompetanse i veiledning.

Omfang, form og innhold i veiledning

Det første forskningsspørsmålet handlet om å kartlegge om ansatte i barneverntjenestene får veiledning, og hvilken form og innhold veiledningen har. Gjennomgåen-

de mangler de fleste studiene tydelige beskrivelser av veiledningens omfang (hvor mye og hvor ofte ansatte får veiledning) og innhold. Det er også i de fleste studiene uklart hva som defineres som veiledning; i flere publikasjoner ser veiledning ut til å omfatte både debriefing, uformelle drøftinger og sosial støtte mellom kollegaer. Flere av studiene viser at ansatte opplever manglende systematikk og struktur på veiledningen, og at veiledningen i hovedsak er knyttet til saksveiledning.

I en spørreskjemaundersøkelse hvor 228 ansatte i ulike barneverntjenester deltok (hvorav 72 prosent hadde lederan-

svar), svarte 74 prosent av informantene at ansatte får veiledning, både i gruppe og individuelt (Lauritzen & Aas, 2015). Samtidig svarte 65 prosent at det ble gitt veiledning til nyansatte i tjenesten. 99 prosent av informantene oppga at veiledningen ble gitt av internt ansatte, og 66 prosent svarte at det ble benyttet eksterne veiledere. Undersøkelsen viste også at ansatte med lederansvar i signifikant lavere grad mottok veiledning selv, sammenlignet med ansatte uten lederansvar. Det fremkom ikke i hvilket omfang ansatte får veiledning av leder, eller hvor ofte veiledning gis.

I en artikkel som blant annet bygger på en spørreundersøkelse med ledere i det som tilsvarende dansk barneverntjeneste (Magnussen, 2018), oppga 86 av de 88 lederne som besvarte undersøkelsen at veiledningen av ansatte i deres tjeneste var planlagt og regelmessig. Samtidig mente 29 prosent av lederne at det var mangel på tid til veiledning. I Torfelts masteroppgave (2015) uttrykte også de fire barnevernlederne som ble intervjuet, at de var opptatt av å gi veiledning til ansatte, og at de ga fast veiledning til ansatte når det gjaldt oppfølging av konkrete saker. Det kom ikke frem hvorvidt de i tillegg ga mer prosessorientert veiledning. En studie av Sørensen et al. (2019), basert på en undersøkelse om blant annet forsvarlighet i barneverntjenesten, viste at det var ulike meninger blant ledere og barnevernsansatte om omfang og struktur på veiledning. Studien bygger på en spørreundersøkelse som ble besvart av 1280 barnevernsansatte (hvorav 18 prosent var ledere). I undersøkelsen ble respondentene spurt om hvor viktige de mente ulike forhold var for kvaliteten ved barneverntjenestens arbeid (på en skala fra 1–5, hvor 5 er «svært viktig»).

På alternativet «at det er tilbud om faglig veiledning» svarte kontaktpersoner i gjennomsnitt 4,79 og barnevernsledere 4,31. Når det gjelder spørsmål om hvordan de opplever at faglig veiledning blir vektlagt ved sin arbeidsplass, svarte kontaktpersonene i gjennomsnitt 3,43 og barnevernlederne 4,31. Kontaktpersonene oppga dermed i mindre grad enn barnevernlederne at de får tilbud om faglig veiledning, mens de i større grad enn lederne mente dette er en faktor som er viktig for å sikre kvalitet i barneverntjenesten. Når det gjelder spørsmål om de var enige eller uenige i at de får «tilstrekkelig med faglig veiledning» (på en skala fra 1–5, hvor 5 er «svært enig»), svarte respondentene i gjennomsnitt 3,07. Her skiller det ikke mellom kontaktpersoner og ledere, men informanter med lederstilling utgjør et mindretall (18 prosent) i utvalget. Slettebø et al. (2019) sin rapport fra samme undersøkelse, som i tillegg til spørreundersøkelsen bygger på kvalitative intervju, viste også at faglig veiledning var ett av områdene ansatte var minst fornøyde med ved sin tjeneste. Samtidig rangerte de dette som en av de viktigste faktorene for å sikre kvalitet i tjenestene. Her kom det også frem at barnevernlederne gjennomgående var mer positive i sin beskrivelse og vurdering av praksis når det gjelder veiledning, sammenlignet med kontaktpersonene.

Flere av masteroppgavene, som alle bygger på kvalitative intervju med ansatte i barneverntjenester, har undersøkt hvorvidt informantene opplevde å få veiledning. Flertallet av studiene fant at få eller ingen av informantene har fått systematisk (i form av planlagt og regelmessig) veiledning, hverken internt eller eksternt. De fortalte om manglende struktur på veiled-

ningen, at den var sporadisk og tilfeldig, og i de få tilfellene hvor det var avtalt veiledning, ble disse avtalene ofte avlyst av leder grunnet manglende tid. De få som fikk veiledning, fortalte at denne veiledningen i hovedsak foregikk på saksnivå – ofte knyttet til økonomiske og praktiske avklaringer, hvordan de best kunne arbeide i konkrete saker, samt oppdatering av leder i ulike saker (Bergman, 2014; Børnes, 2016; Engedal, 2008; Lien, 2018; Torfelt, 2015). Spesielt var informantene i Lien (2018) sin studie opptatt av at veiledningen sjelden ble anvendt til faglig utvikling eller som en arena for å skape trygghet i egen arbeidsrolle. Ekblom (2014) fant i sin masterstudie, hvor åtte erfarne barnevernsarbeidere ble intervjuet, at når det er flere nyansatte i tjenesten, blir veiledning ofte gitt som konkret saksveiledning. De erfarne barnevernsarbeiderne opplevde at dette gikk på bekostning av deres behov for veiledning som en arena for faglig påfyll, refleksjon og det å i større grad bli faglig utfordret gjennom veiledningen. Informantene fremhevet at veiledning ut over konkret saksveiledning var vesentlig for å opprettholde faglighet og jobbengasjement. I Lauritzen og Aas (2015) sin studie kom det også frem at veiledningen som ble gitt, i hovedsak var knyttet til saksveiledning i konkrete saker. 97 prosent svarte at «veiledning i min tjeneste er primært saksveiledning». Samtidig svarte 93 prosent at veiledningen primært er debriefing, og 84 prosent at det primært handlet om faglig veiledning for profesjonell utvikling, en type veiledning som beskrives med referanse til Killen (2012) som å skulle bidra til at «nyutdannede lærer metodisk arbeid, utvikler fagetiske prinsipper og yrkesidentitet» (Lauritzen & Aas, 2015, s. 271).

Noen av informantene i masterstudiene fortalte også at de fikk veiledning på konkrete saker fra andre instanser de samarbeidet med (Bjørstad, 2019), eller at veiledning i hovedsak foregikk når det var knyttet til akuttsaker eller saker med høy alvorlighetsgrad (Lien, 2018). Noen av masterstudiene viste også at de ansatte var mest opptatt av veiledning mellom kollegaer, hvor man diskuterte konkrete saker (Damsgaard, 2020; Jervås & Nordahl, 2013), eller fikk ivarettatt behov for emosjonell avreagering knyttet til belastninger i jobben. Flere beskrev dette som debrief eller ventilering, og omtalte det som en form for veiledning. Flere mente dette var viktig for å forebygge utbrenthet (Bjørstad, 2019; Børnes, 2016). Ingen av studiene som omtaler kollegaveiledning, klargjør om dette er en form for veiledning som er forankret hos ledelsen, i form av at de har avklarte roller som veiledere. Det ser imidlertid ut til å fremgå av de fleste publikasjonene at denne typen kollegaveiledning dreier seg mer om uformell støtte og debriefing etter behov, og uformelle drøftinger av konkrete saker underveis i arbeidshverdagen.

I to av masteroppgavene hadde informantene mer positive erfaringer med veiledning. Damsgaard (2020) fant at de fem informantene, som jobbet ved samme barneverntjeneste, opplevde at arbeidsplassen hadde et velfungerende system for ivaretagelse av de ansatte. Informantene fortalte om ulike typer veiledning, både individuell og i grupper, og knyttet til både saksnivå og prosess, som de opplevde var en god støtte i arbeidshverdagen (Damsgaard, 2020). Informantene i Smeplass' studie (2019) ga også uttrykk for å være fornøyd med veiledningen de fikk. Veiledningen, i

tillegg til et generelt godt arbeidsmiljø og ivaretagende ledelse, bidro til at de opplevde mestring i arbeidet og mindre grad av stress. Det kommer imidlertid ikke frem hvem som ga veiledningen, eller om veiledningen ble gjennomført i gruppe eller individuelt.

Leders rolle i veiledning

Leders rolle i veiledningen som gjennomføres, var et annet forskningsspørsmål i gjennomgangen av materialet. Hovedbildet her er at det i liten grad fremkommer hvorvidt veiledningen er forankret hos ledelsen, hvem som gir veiledning, og grad av organisatorisk struktur på veiledningen. Det er i hovedsak masterstudiene som har utforsket denne tematikken, noe som understreker et behov for mer omfattende forskning som kan gi kunnskap om leders rolle i veiledning.

I flere av masteroppgavene uttrykte kontaktpersonene et spesifikt behov for veiledning fra sin leder, som de opplevde var lite tilgjengelig for å gi veiledning (Engedal, 2008; Håland & Bø, 2015; Olsen & Garnes, 2018). I noen studier begrunnet barnevernsansatte manglende veiledning fra leder med mangel på tid og/eller veilederkompetanse hos sin leder (Børnes, 2016; Håland & Bø, 2015; Jervås & Nordahl, 2013; Lien, 2018; Torfelt, 2015). Informantene i flere av studiene fortalte samtidig at planlagt veiledning ofte ble avlyst på grunn av leders prioritering av andre oppgaver, og de opplevde dermed at leder i liten grad prioriterte veiledningen. Spesielt tydelig var dette i studien til Olsen og Garnes (2018), hvor informantene var kontaktpersoner som hadde sluttet i barnevernet. I denne studien kom det frem at misnøye med ledes

prioriteringer og leders manglende ivaretagelse, blant annet gjennom veiledning, førte til at de ansatte ble mer demotiverte i jobben. Flere av informantene i Liens studie (2018) etterspurte også rettigheter og rammer for å sikre at veiledning gjennomføres. Samtidig viste både studien til Olsen og Garnes (2018) og Håland og Bø sin studie (2015) at ansatte samtidig mente at de selv hadde ansvar for å initiere veiledning og melde fra om egne behov for dette. Når det gjaldt ulike typer veiledning, vektla informantene i Liens studie (2018) betydningen av at ledere prioriterer veiledning som handler om faglig utvikling. Flere av masterstudiene peker i tillegg på et behov for at veiledning knyttet til det følelsesmessige aspektet av jobben blir gitt av andre enn leder, og helst eksterne veiledere. Flere av kontaktpersoninformantene mente det var for sårbart og «tett på» å snakke med leder om egne følelser og om hvordan jobben påvirket dem personlig (Håland & Bø, 2015; Bergman, 2014; Bjørstad, 2019). Leders rolle er også noe som tematiseres av Lauritzen og Aas (2015). De hevder, på bakgrunn av sin spørreundersøkelse med hovedvekt av ledere som respondenter, at det er viktig å stille spørsmål ved om lederrollen er forenelig med veilederrollen.

Ansattes perspektiv: Behov for og betydning av veiledning

Når det gjelder barnevernsansattes behov for veiledning, viser majoriteten av de inkluderte studiene at det er et udekket behov for strukturert veiledning av god kvalitet i barneverntjenestene (Bergman, 2014; Bjørstad, 2019; Børnes, 2016; Engedal, 2008; Håland & Bø, 2015; Jervås & Nordahl; Lien, 2018; Olsen & Garnes,

2018). Flertallet av de intervjuede barnevernsansatte i masterstudiene uttrykte et ønske om mer veiledning. Dette var spesielt knyttet til prosessveiledning, med vekt på emosjonelle aspekter og belastninger ved jobben. Flere pekte på et behov for mer rom for bearbeiding av følelser, og mer veiledning knyttet til hvordan jobben påvirker dem som personer, for blant annet å forebygge utbrenthet og sekundærtraumatisering (Bergman, 2014; Bjørstad, 2019; Håland & Bø, 2015; Lien, 2018). Informantene etterlyste også tydeligere rutiner for systematisk og planlagt veiledning med faste møtetidspunkt, og mente at dette ofte manglet i tjenestene (Børnes, 2016; Håland & Bø, 2015; Jervås & Nordahl, 2013). I Lauritzen og Aas sin studie (2015) kom det frem at 65 prosent av informantene (72 prosent av utvalget var ledere) oppga at de har behov for ytterligere ressurser dersom de skal klare å tilby systematisk veiledning av ansatte.

Som nevnt i forrige avsnitt, mente flere av kontaktpersonene at veiledning knyttet til personlige faktorer og følelser ble best ivarettatt av eksterne veiledere. Flere av informantene i Frost et al. (2018) sin studie mente også at ekstern veiledning var bedre egnet til å diskutere utfordringer knyttet til organisasjonen, uten å være redd for konsekvenser. Manglende ekstern veiledning ble av flere barnevernsansatte forklart med at de ikke hadde råd til det (Jervås & Nordahl, 2013; Torfelt, 2015).

Videre har vi kartlagt hva studiene sier om *betydningen av* veiledningen som gis. Selv om de fleste studiene har hovedvekt av informanter som opplevde manglende eller mangelfull veiledning, var det noen informanter som tidligere hadde fått veiledning, eller som på intervjudidspunktet

fikk noe veiledning. Det de formidlet om betydningen av denne veiledningen, var at det var viktig for følelsen av mestring, selvutvikling, trygghet, trivsel, og for å kunne stå i emosjonelt krevende arbeid (Baldschun et al., 2019; Bergman, 2014; Børnes, 2016; Smepllass, 2019). Ifølge Magnussen (2018) opplevde ansatte i danske barneverntjenester, som hadde hatt ekstern gruppeveiledning, å få nye perspektiver på konkrete saker de jobbet med, og at de var blitt bedre på å holde fokus i arbeidet. Bergman (2014) fant også at informanter som tidligere hadde hatt ekstern prosessveiledning, mente dette hadde styrket dem faglig og personlig. En annen studie fremhevet veiledning som den viktigste kunnskapskilden for barnevernsarbeidere, og i størst grad for nyutdannede, nytilsatte og for de med lavest utdanning (Iversen & Heggen, 2015). Veiledning blir også trukket frem som en faktor som kan bidra til økt kvalitet og kunnskapsoverføring i barneverntjenesten (Slettebø et al., 2019; Jervås & Nordahl, 2013), og til å beholde opparbeidet kompetanse i barnevernet (Ekblom, 2014). I en spørreundersøkelse hvor norske (n = 285) og finske (n = 218) barnevernsarbeidere svarte på hva som kan bidra til å øke kvaliteten på beslutninger om omsorgsovertakelse (Skivenes & Tonheim, 2016), mente 29 prosent av norske og 18 prosent av de finske at flere diskusjoner, veiledning og støtte fra leder og kollegaer ville bidratt til økt kvalitet på beslutningene. I den sammenheng er det å sikre veiledning som *stimulerer til kritisk refleksjon*, sentralt, ifølge forfatterne. En utfordring som imidlertid bør påpekes, som også gjelder i flere av de andre studiene, er bruken av vide kategorier, som i denne studien hvor «diskusjoner, veiledning og støt-

te fra leder» er én kategori. Dette gjør det vanskelig å trekke ut informasjon om hvilken betydning *veiledning* har.

Flere av studiene viser også at mangel på veiledning kan ha negative konsekvenser. Flere av studiene fant at manglende veiledning, og nedprioritering av dette fra leder, førte til frustrasjon og demotivering blant ansatte. Det beskrives som en medvirkende faktor til reaksjoner som søvnvansker, nedsatt matlyst, konsentrasjonsvansker og sosial isolering, det preger hvordan de møter klienter, og kan bidra til utbrenthet (Børnes, 2016; Jervås & Nordahl, 2013; Lien, 2018; Olsen & Garnes, 2018). Det er imidlertid ulike syn på hvorvidt mangel på veiledning og oppfølging kan påvirke ansattes ønsker om å slutte i jobben. Lauritzen og Aas (2015), som gjennomførte en spørreundersøkelse med 228 barnevernsansatte (hvorav flertallet var ledere) fant ikke at mangelfull veiledning påvirket informantenes ønske om å slutte. Engedal (2008) sine informanter (sju barnevernsansatte) oppga derimot at mangelfull eller lav-kvalitets veiledning var en medvirkende faktor i beslutningen om å slutte i jobben (Engedal, 2008).

En studie som ser på betydningen av veiledning fra et lederperspektiv, er Magnussens studie (2018), som fant at barnevernlederne, som svarte på en spørreundersøkelse, vurderte at veiledning hadde en viktig effekt. Størst effekt ble det vurdert å ha på ansattes tilfredshet (86 prosent av lederne mente veiledning hadde denne effekten) og velvære (77 prosent), større grad av profesjonalitet (83 prosent) og en opplevelse av et faglig fellesskap (83 prosent). Omtrent halvparten mente veiledning hadde direkte betydning for saker (57 prosent), at det ble tatt bedre beslutninger

(51 prosent) og at ansatte ble værende lenger i jobben (47 prosent). Det var imidlertid færre ledere som mente veiledning hadde effekter knyttet til å redusere andel sykemeldinger (21 prosent), endret praksis knyttet til saksarbeid (21 prosent), raskere beslutninger (7 prosent) og reduksjon av saksbehandlingsfeil (5 prosent).

Oppsummert ser vi at det foreligger lite forskning om betydningen av veiledning for ansatte i barneverntjenester. Studiene som finnes, er i hovedsak masteroppgaver, og har ofte få informanter. Det er også mangelfull informasjon knyttet til hvilken type veiledning de ansatte får, og hvilken form, varighet eller hyppighet veiledningen har. Dette kan være en følge av at flere av studiene har et avgrenset fokus, og har få forskningsspørsmål knyttet til veiledning av ansatte. Flere av studiene inkluderer respondenter fra ulike fagområder (for eksempel både ansatte og ledere, eller fra både barneverntjenesten og andre tjenester for barn og unge). Dette gjør det i noen tilfeller vanskelig å kvalitetssikre at dataene faktisk kommer fra ansatte i kommunalt barnevern (Lauritzen & Aas, 2015; Bjørstad, 2019).

Kvalitet og kompetanse i veiledning

Få av studiene i utvalget gir informasjon om kompetansen til de som utfører veiledning til ansatte. Informantene i flere av studiene fremhever imidlertid viktigheten av at den som gir veiledning, må ha veiledningskompetanse, med tanke på feltets kompleksitet (Bergman, 2014; Engedal, 2008). Det spesifiseres imidlertid ikke hvilken kompetanse de mener er viktig. Håland og Bø (2015) påpeker imidlertid at et viktig aspekt ved veileders kompetanse er knyttet til å fange opp signaler knyttet til

utbrenthet og sekundærtraumatisering. I noen av studiene forklarer også informantene manglende veiledning med at leder ikke har veiledningskompetanse (Håland & Bø, 2015; Lauritzen & Aas, 2015).

Den eneste studien som sier noe konkret om veilederkompetanse, er Lauritzen og Aas (2015), hvor omtrent halvparten av informantene (ansatte i barneverntjenester, hvorav 72 prosent var ledere) oppga at de hadde en form for veilederutdanning. Det var imidlertid stor variasjon i omfang og innhold, fra veiledningspedagogiske utdanninger til ulike kurs (ikke nærmere spesifisert). Videre svarte 64 prosent at de hadde behov for mer opplæring i veiledning.

Diskusjon

Hensikten med litteraturgjennomgangen har vært å kartlegge hva som finnes av forskning om systematisk veiledning av ansatte i en nordisk barnevernkontekst. Gjennomgangen viser at veiledning ofte tematiseres indirekte gjennom følgende tema: hva som har betydning for om barnevernsansatte blir eller slutter i jobben, og hvordan barnevernsansatte håndterer belastninger i jobben. Kun to av publikasjonene (Lauritzen & Aas, 2015; Magnussen, 2018) har veiledning som eksplisitt tema og utgangspunkt. Oppsummert viser vår gjennomgang et stort behov for mer spesifikk kunnskap om dette temaet, spesielt gjennom vitenskapelige publikasjoner. Hovedvekten av de inkluderte publikasjonene er masteroppgaver, og kun seks er vitenskapelige artikler.

Et hovedfunn i vår gjennomgang av studiene er at ansatte i barneverntjenesten opplever manglende eller mangelfull veiledning, ved at veiledningen er sporadisk og tilfeldig. Barnevernledere gir imidlertid

et mer positivt bilde av veiledningssituasjonen enn kontaktpersonene. Kontaktpersonene uttrykker behov for mer og bedre veiledning, det vil si økt grad av systematikk, gjennom planlagte veiledninger som blir prioritert og gjennomført. Når det blir gjennomført veiledning, viser gjennomgangen at det i hovedsak er snakk om veiledning knyttet til konkrete saker. Det Eriksen og Sætre (2011) og Kvello (2014) omtaler som *prosessveiledning*, er spesielt noe barnevernsansatte i de gjennomgåtte studiene, også erfarne barnevernsarbeidere, uttrykker behov for mer av. Her etterlyses spesielt veiledning hvor man reflekterer rundt egen rolle, og som bidrar til faglig utvikling og økt trygghet i yrkesrollen. Med tanke på de emosjonelle belastningene som flere av publikasjonene viser at ansatte opplever i jobben, ser det ut til å være et stort behov for denne typen veiledning. En slik veiledning er også tema i flere internasjonale studier. Blant annet vektlegger Toros og LaSala (2019) betydningen av at barnevernsansatte får veiledning som bidrar til selv-refleksjon og gir hjelp til å forstå egne tanker, følelser og reaksjoner knyttet til arbeidet. Dette hevder de kan forbedre barnevernets beslutningsarbeid. Flere internasjonale studier (Beddoe, 2010; Munro, 2011; Rankine et al., 2018) hevder imidlertid at veiledning av barnevernsansatte står i fare for å bli redusert til å håndtere risiko og byråkratiske krav, noe som kommer til uttrykk ved at ledere i hovedsak fokuserer på saksveiledning. Ifølge Beddoe (2010) kan dette utgjøre en trussel mot en prosessorientert og læringsfokusert form for veiledning. Beddoe (2010) hevder også at det er en fare for at praksis blir reaktiv og mekanisk heller enn refleksiv, og at for å ivareta kritisk re-

fleksjon knyttet til egen praksis, må man gi rom i veiledning for å utforske ansattes usikkerhet og kompliserte følelser knyttet til arbeidet. Ifølge Munro (2011) har den emosjonelle dimensjonen ved barnevernsarbeid en så stor betydning for hvordan barnevernsarbeidere resonnerer og handler, at hvis dette ikke blir eksplisitt drøftet, kan det ha en skadelig effekt på arbeidet, og dermed på barn og familier.

Flere av informantene i studiene som er gjennomgått, mener at prosessorientert veiledning bør gis av eksterne veiledere, da flere opplever det som problematisk å snakke med leder om personlige utfordringer. Lauritzen og Aas (2015) mener også det er grunn til å stille spørsmål ved om lederrollen er forenlig med veilederrollen. Dette tematiseres også av Tveiten (2019, s. 39), som påpeker noen mulige utfordringer ved å ha en rolle som både leder og veileder, bl.a. knyttet til leders maktposisjon. Denne dobbeltrollen tilsier at lederen gjennom veiledningen kan få informasjon som de kanskje må forholde seg til på ulike måter som veileder og leder. Denne dobbeltrollen kan oppleves utrygg av ansatte, og kan begrense hva de tar opp og i hvilken grad de tør å vise usikkerhet knyttet til jobben i veiledningssituasjonen. Kvello (2014, s. 160) mener også at leder bør gjøre bevisste avveininger når det gjelder hvorvidt han/hun skal ha en veilederrolle, knyttet til grad av trygghet hos de ansatte overfor leder og de temaene det veiledes på, samt leders legitimitet overfor de ansatte.

Gjennomgående for publikasjonene er at vi finner lite konkret informasjon om form, innhold og omfang på veiledningen. De fleste ser også ut til å ha en bred forståelse av hva veiledning, som inkluderer både sosial støtte, ivaretagelse og oppføl-

ging av ansatte samt debriefing, er. Dette gjør det utfordrende å konkret skille ut hvilken betydning ulike typer veiledning har, og hvilke spesifikke faktorer som er vesentlige i en veiledningskontekst. Eksempelvis beskriver Skivenes og Tonheim (2016) betydningen av «diskusjoner, veiledning og støtte fra leder og kollegaer» i sin artikkel, noe som ikke gir spesifikk informasjon om hvilken rolle veiledning har for ansatte og den jobben de gjør. I tillegg er det ofte uklart, eller beskrives ikke i det hele tatt, hvem som gir veiledning, eller innhold og utforming på veiledningene, for eksempel om det er gruppe- eller individuell veiledning. Dette gjør det også utfordrende å vite noe om hvilken betydning ulike typer veiledning har, både for den enkelte ansatte og for kvaliteten på det arbeidet som gjøres i barneverntjenestene.

Avslutning

Denne kunnskapsoversikten viser behov for mer kunnskap når det gjelder veiledning i barneverntjenesten. Blant annet er det behov for studier som ser konkret på systematisk veiledning av ansatte, hvor man er tydelige på hva som inkluderes i veiledningsbegrepet, og form og innhold i veiledningen. Her er det blant annet behov for å utforske hvilket fokus man har i veiledningen, om det er ulike metoder som brukes, hvilken kompetanse veiledere har, og hvordan både ledere og barnevernsansatte opplever nytteverdien av ulike måter å gjennomføre veiledning på. Det vil også være sentralt å se nærmere på hvilken rolle ledere har i ulike typer veiledning av ansatte, og hvordan ledere og ansatte opplever dette. Samlet vil bedre kunnskap om disse spørsmålene kunne bidra til en mer bevisst og målrettet praksis knyttet til veiledning av ansatte.

Undersøkelsene i alle de inkluderte publikasjonene i denne kunnskapsoversikten ble gjennomført før lovkravet om veiledning ble innført, og viser, til tross for mangelfull og sprikende informasjon om omfang, at en del tjenester også før lovendringen gjennomførte veiledning av ansatte. Det som i hovedsak etterlyses i studiene, er en *annen form for* veiledning enn den som blir gitt, med mer fokus på prosess og faglig refleksjon. Det etterlyses også større grad av systematikk, blant annet ved at planlagt veiledning faktisk gjennomføres. Dette er utfordringer som høyst sannsynlig ikke blir forbedret av lovendringen i seg selv, da denne verken gir føringer for veiledningens omfang, form eller innhold. Flere studier viser at barnevernsarbeid er preget av høy grad av emosjonelle belastninger, og at dette over tid kan få uheldige konsekvenser for både den enkelte ansatte, kvaliteten på arbeidet som gjøres, og dermed for barn og familier i møte med barneverntjenesten. Kunnskap om hvordan veiledning kan organiseres og gjennomføres for å gi best mulig kvalitet, er noe som kan bidra til større trygghet og faglig utvikling i rollen som barnevernsansatt. Denne kunnskapen er også viktig for utdanningsinstitusjonene, som har ansvar for oppfølging av studenter i praksis, og som kan bidra til å gi bedre utbytte av praksisperiodene. Samlet er målet at økt systematikk og kvalitet knyttet til veiledning av ansatte skal gi enda bedre hjelp til barn og familier som er i kontakt med barneverntjenesten.

Studiens begrensninger

Det finnes få nordiske vitenskapelige publikasjoner som omhandler de forskningsspørsmålene som ble stilt i denne studien.

Publikasjonene som inngår i utvalget, består derfor i stor grad av masteroppgaver. Det er ulik praksis i ulike typer review når det gjelder hvorvidt man inkluderer masteroppgaver og såkalt «grå litteratur» som ikke er publisert i vitenskapelige tidsskrift. På bakgrunn av det begrensede utvalget av vitenskapelige publikasjoner om temaet i en nordisk sammenheng, har vi likevel valgt å inkludere denne typen publikasjoner, for å gi et bilde av den kunnskapen som foreligger på feltet i dag. Spesielt masteroppgavene må likevel vurderes kritisk, da de ikke er fagfellevurderte, vanligvis er utført av studenter uten annen vitenskapelig erfaring, og ofte har et lite utvalg. Masteroppgaver er likevel inkludert som et bidrag til å peke på problemstillinger som det trengs flere vitenskapelige studier om.

En forenklet systematisk kunnskapsoversikt som metode, som er benyttet i denne oversikten, har også noen begrensninger. Blant annet kan avgrensningene relatert til publikasjonsår (siste 15 år), avgrensningene til fem søkemotorer, og det faktum at kun førsteforfatter gjennomførte den første gjennomgangen av titler og abstracts, ha ført til at noen relevante publikasjoner har blitt oversett. Dersom førsteforfatter var usikker på hvorvidt noen av studiene skulle inkluderes, ble de også gjennomgått av en av de andre forfatterne.

Det er ikke gjort noen vurdering av den metodiske kvaliteten på de inkluderte publikasjonene, utover at vi kan si at mange av studiene har små utvalg. Dette kan anses som en begrensning med tanke på overførbarhet av de inkluderte studiene. Vi mener likevel at denne gjennomgangen bidrar med relevant kunnskap om status og behov når det gjelder systematisk veiledning i barneverntjenesten.

NOTER

- 1 Redaktøransvaret for denne artikkelen har vært ivare tatt utelukkende av Kjell Aage Gotvassli, og ordinære prosedyrer for uavhengig fagfelleevaluering er fulgt.

REFERANSER

- Baldschun, A., Härmäläinen, J., Töttö, P., Rantonen, O. & Salo, P. (2019). Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. *European Journal of Social Work*, 22(1), 43–58. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1357025> *
- Baugerud, G. A. (2019). Barnevernet som arbeidsplass: en kilde til jobbtilfredsstillelse eller stressrelaterte belastninger? *Tidsskriftet Norges barnevern*, 96(4), 230–245. <https://doi.org/10.18261/ISSN.1891-1838-2019-04-03>
- Beddoe, L. (2010). Surveillance or reflection: Professional supervision in 'the risk society'. *The British Journal of Social Work*, 40(4), 1279–1296. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcq018>
- Bergmann, A. S. (2014). *Jeg prøver å være hjemme, når jeg er hjemme. Hvordan mestrer ansatte i barneverntjenesten balansen mellom en utfordrende jobb og sitt private liv? Hvilke faktorer er avgjørende for å være i jobben over tid?* [Masteroppgave]. Diakonhjemmet Høgskole. *
- Bjørstad, M. (2019). *Å arbeide med barn og unge som er blitt utsatt for seksuelle overgrep – en intervjustudie om barnevernspedagogers emosjonelle utfordringer og belastninger og om hvordan disse håndteres* [Masteroppgave]. Universitetet i Stavanger. *
- Boyas, J., & Wind, L.H. (2010). Employment-based social capital, job stress and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children & Youth services review*, 32(3), 380–388.
- Børnes, V. (2016). «Det er ikke jobben i seg selv som er slit-som, men alt jeg ikke har tid til å gjøre». *En kvalitativ studie om hvilke belastninger saksbehandlere i kommunal barneverntjeneste opplever i sin arbeidshverdag, og hvilke strategier som anvendes for å mestre belastningene* [Masteroppgave]. Universitetet i Stavanger. *
- Chiller, P. & Crisp, B.R. (2012). Professional Supervision: A workforce retention strategy for social work? *Australian Social Work*, 65(2), 232–242. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2011.625036>
- Collins-Camargo, C. & Antle, B. (2017). Child welfare supervision: Special issues related to trauma-informed care in a unique environment. *The Clinical Supervisor*, 37(1), 64–82. <https://doi.org/10.1080/07325223.2017.1382412>
- Conrad, D. & Kellar-Guenther, Y. (2006). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 30(10), 1071–1080. [10.1016/j.chiabu.2006.03.009](https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2006.03.009)
- Dagan, S.W., Ben-Porat, A. & Itzhaky, H. (2016). Child protection workers dealing with child abuse: The contribution of personal, social and organizational resources to secondary traumatization. *Child Abuse & Neglect*, 51(2016), 203–211. [10.1016/j.chiabu.2015.10.008](https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2015.10.008)
- Damsgaard, K.U. (2020). «Noen ganger lykkes vi ikke, og det er kjempeleit. Men jeg tenker ikke så mye på meg, – men på det barnet» [Masteroppgave]. Universitetet i Agder. *
- Ekkblom, E. (2014). *Jobbengasjement i barnevernet* [Masteroppgave]. Universitetet i Bergen. *
- Engedal, T. (2008). *Alene med ansvaret. Hvilke faktorer påvirker nyutdannede sosialarbeidere til å slutte i førstelinjetjenesten i barnevernet?* [Masteroppgave]. Høgskolen i Oslo. *
- Eriksen, I. & Sætre, I. (2011). Ivaretagelse av hjelperen – forebygging og håndtering av sekundærtraumatisering. I Heltne, U. H. & Steinsvåg, P. Ø. (Red.), *Barn som lever med vold i familien. Grunnlag for beskyttelse og hjelp* (s. 219–234). Universitetsforlaget.
- Frost, L., Hojer, S., Campanini, A., Sicora, A. & Kullburg, K. (2018). Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries. *European Journal of Social Work*, 21(4), 485–497. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1291493> *
- Håland, S. & Bø, A. (2015). Ivaretagelse av ansatte i barneverntjenesten [Masteroppgave]. Universitetet i Stavanger. *
- Iversen, A.C. & Heggen, K. (2015). Child welfare workers use of knowledge in their daily work. *European Journal of Social Work*, 19(2), 187–203. <https://doi.org/10.1080/13691457.2015.1030365> *
- Jervås, S. & Nordahl, I. (2013). «En jobb som aldri står stille». *En kvalitativ studie om erfarne sosialarbeideres opplevelse av muligheter og utfordringer i arbeid med barn og unge* [Masteroppgave]. Høgskolen i Telemark. *
- Kruzich, J.M., Mienko, J. A. & Courtney, M.E. (2014). Individual and work group influences on turnover intention among public child welfare workers: The effects of work group psychological safety. *Children and Youth Services Review*, 42, 20–27. <https://doi.org/10.1016/j.chiayouth.2014.03.005>

- KS. (2021, 3. november). *Statistikk om barneverntjenesten*. <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/systemsettingsstatistikk/statistikk-om-barneverntjenesten/>
- Kvello, Ø. (2014). Daglig fagledelse. I Kvello, Ø. & Moe, T. (Red.), *Barnevernledelse* (s. 156–173). Gyldendal Akademisk.
- Lauritzen, C. & Aas, B. (2015). Veiledning for nyansatte i barnevernet. *Tidsskriftet Norges barnevern*, 92(4), 268–281. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1838-2015-04-03> *
- Lien, N. H. (2018). *Jeg vil så gjerne hjelpe, men det er ikke tid. En kvalitativ studie om arbeidsrelatert stress og utbrenthet i den kommunale barneverntjeneste* [Masteroppgave]. NTNU. *
- Lombardo, C., Santos, M., Tine, V., Croos, R., Arensman, E. & Manaas, K. (2019). Decision-making in crisis resolution and home treatment teams: The AWARE framework. *BJPsych Bulletin*, 43(2), 61–66. <https://doi.org/10.1192/bjpb.2018.94>
- Magnussen, J. (2018). Supervision in Denmark – an empirical account of experiences and practices. *European Journal of Social Work*, 21(3), 359–373. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1451827> *
- Mandell, D., Stalker, C., De Zeeuw Wright, M., Frensch, K. & Harvey, C. (2013). Sinking, swimming and sailing: Experiences of job satisfaction and emotional exhaustion in child welfare employees. *Child & Family Social Work*, 18(4), 383–393. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2012.00857.x>
- Millette, D. (2021). *Emotional self-awareness, self-care, and life-satisfaction in child welfare workers* [Doktorgradsavhandling]. Capella University.
- Moe, T. & Gotvassli, K.-Å. (2017). Barnevernledelse – Skjønnsutøvelse og ansvarliggjøring. I: O.J. Andersen, T., Moldenæs & Torsteinsen, H. (Red.), *Ledelse og skjønnsutøvelse. Analyse, intuisjon og forhandlinger* (s. 132–155). Fagbokforlaget.
- Molnar, B., Meeker, S., Manners, K., Tieszen, L., Kalergis, L., Fine, J., Hallinan, S., Wolfe, J. & Wells, M. (2020). Vicarious traumatization among child welfare and child protection professionals: A systematic review. *Child Abuse & Neglect*, 110(3),
- Munro, E. (2011). *The Munro review of child protection: Final report. A child-centred system*. Department for Education. <https://www.gov.uk/government/publications/munro-review-of-child-protection-final-report-a-child-centred-system>
- Nordby, G. S. (2016). *Barnevernledelse i et kompetanseperspektiv – en kvalitativ undersøkelse av barnevernlederes kompetansebehov* [Masteroppgave]. VID vitenskapelige høgskole.
- Olsen, B.J. & Garnes, L.K. (2018). *Hva skyldes høy turnover blant saksbehandlere i kommunalt barnevern?* [Masteroppgave]. Universitetet i Tromsø. *
- Rankine, L., Beddoe, L., O'Brien, M. & Fouche, C. (2018). What's your agenda? Reflective supervision in community-based child welfare services. *European Journal of Social Work*, 21(3), 428–440.
- Skivenes, M. & Tonheim, M. (2016). Improving the Care Order Decision-Making Processes: Viewpoints of Child Welfare Workers in Four Countries. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(2), 107–117. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1123789> *
- Slettebø, T., Briseid, K., Brodtkorp, E., Skjeggstad, E., Sverdrup, S. & Sørensen, T. (2019). *Godt nok barnevern? Forståelser av forsvarlighet og internkontroll i den kommunale barneverntjenesten* (VID Rapport 2019/3). VID vitenskapelige høgskole. <https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/handle/11250/2593471> (bufdir.no) *
- Smeplass, S. F. (2019). «Hvis du har kollegaer som er der for hverandre, så er du i stand til å stå i utrolig mye tungt». *En kvalitativ studie av opplevelsen av å stå i jobben i barneverntjenesten* [Masteroppgave]. NTNU. *
- Syeda, M.D., Dilawar, K.D., Li, X. & Anjum, M.A. (2019). Decision-making in highly stressful emergencies: The interactive effects of trait emotional intelligence: Research and reviews. *Current Psychology*, 1–18. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00231-y>
- Sørensen, T., Skjeggstad, E. & Slettebø, T. (2019). *Faglig forsvarlighet i barnevernet. En kvantitativ undersøkelse av forsvarlighet, internkontroll, avvik og arbeidskultur i den kommunale barneverntjenesten* (VID Rapport 2019/2). VID vitenskapelige høgskole. *
- Tham, P. & Meagher, G. (2009). Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare? *British journal of social work*, 39(5), 807–827. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm170>
- Torfelt, M.D.T. (2015). *De emosjonelle belastningene i barnevernets arbeid. Hvordan oppleves det å jobbe som saksbehandler i barnevernet?* [Masteroppgave]. Høgskolen i Oslo og Akershus. *
- Toros, K. & LaSala, M. (2019). Child protection workers' understanding of the meaning and value of self-reflection in Estonia. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14623943.2019.1588718>
- Tveiten, S. (2019). *Veiledning – mer enn ord* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Vråle, G. B. (2015). *Veiledning – når det røyner på...* Gyldendal Akademisk.
- Wollscheid, S. & Røsdal, T. (2019). *Betydning av utdanning, praksis, veiledning og autorisasjonsordninger for økt kvalitet i yrkesutøvelsen i barnevernet. En litteraturgjennomgang* (NIFU Rapport 2019/5). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2596444/NIFURapport2019-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>