

Arbeidsglede hos sosialarbeidere i rusfeltet

**En kvalitativ studie i sosialarbeideres fortellinger og erfaringer for å
oppretholde arbeidsglede i et utfordrende fagfelt.**

Line Soggiu,

Master i psykisk helsearbeid, april 2011

Avdeling for sykepleierutdanning, Høgskolen i Oslo

Veileder Gro Killi Haugstad, førsteamanuensis ved HiO; Hege Forbech Vinje, førsteamanuensis ved HiV

Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
Sammendrag.....	4
English abstract.....	5
1.0 Utforming av oppgaven.....	6
2.0 Bakgrunn for studien og avgrensning.....	6
3.0 Forsknings spørsmål.....	7
4.0 Teoretiske perspektiver.....	7
4.1 Salutogenese.....	7
4.2 Eksistensialisme.....	8
4.3 Rawls' fornuftighet og rasjonalitet.....	9
4.4 Helsefremmende strategier.....	9
5.0 Metode.....	10
5.1 Rekruttering og utvalg.....	10
5.2 Gjennomføring av intervjuene.....	12
5.3 Intervjuguide.....	12
6.0 Analyse.....	12
7.0 Resultater.....	13
7.1 Arbeidslivshistorie.....	13
7.2 Arbeidsglede.....	13
7.3 Kall.....	14
7.4 Livskraft.....	14
7.5 Verdier og mening.....	14
7.6 Omsorg for deg selv.....	15
7.7 Vil du fortsatt være i samme type arbeid om et år?.....	15
7.8 Tiltak fra arbeidsgiver for å opprettholde arbeidsglede.....	15
8.0 Hvordan kunnskapen fra studien i artikkel I kan brukes praktisk.....	15
8.1 Ledelse.....	16
8.2 Veiledning.....	16
8.3 Effekten av det positive intervju.....	16
9.0 Konklusjon.....	17
Bibliografi.....	19
Vedlegg.....	20

Forord

Uten informantenes rause avdekking av sitt profesjonelle liv, sin arbeidslivshistorie og arbeidsglede gjennom svært spennende intervjuer, hadde denne studien ikke vært mulig. En stor takk til dere.

Stor takk også til:

- Anna, for at du har gått veien før meg og vist at det er mulig å gjennomføre en slik utdanning.
- Peter, for ditt utrettelige arbeid med å sette deg inn i mitt fagområde og ditt bidrag med konstruktive innspill i prosessen.
- Mine to veiledere: førsteamanuensis Gro Killi Haugstad ved Høgskolen i Oslo som alltid har bidratt til å holde motet mitt oppe når motivasjonen ikke var på topp, og førsteamanuensis Hege Forbech Vinje ved Høgskolen i Vestfold for å ha lagt grunnlaget for dette arbeidet ved sin egen doktorgradsavhandling, og for hennes faglige støtte i mitt arbeid.
- Bjørg Anni, min medstudent for at du med oppriktig interesse for mitt arbeid viste meg til grunnleggende kilder for arbeidet mitt.
- Enhetsleder Knut Robert Sande, som har sett betydningen i denne for meg unike muligheten for personlig og faglig utvikling, og gjort det mulig ved å gi meg permisjon og oppmuntring underveis.

Jeg vil til slutt takke mine to orientalske korthårskatter Sushi og Maki, som alltid har vært der for meg. Alltid krevende, men gode bidragsyttere til min psykiske helse. Maki døde våren 2011 og oppgaven tilegnes ham.

Sammendrag

Bakgrunn: Forskning på rusfeltet viser at forekomsten av psykiske plager hos behandlere er høy, og at de er mer utsatt for utbrenthet enn andre i menneskerelaterte eller behandlingsyrker. Forskningsspørsmålet i denne undersøkelsen er derfor: "Hvilke mestringsstrategier har sosialarbeidere i rusfeltet for å opprettholde arbeidsglede og hva kan vi lære av dem?" Dette for dels å undersøke hva behandlerne selv oppgir som grunnlag for opprettholdelse av arbeidsglede, og dels kartlegge mulige tiltak som kan fremme arbeidsglede hos denne gruppen.

Design: Kvalitativ intervjuundersøkelse av fire sosialarbeidere med lang arbeidserfaring i fagfeltet. Det ble utformet en tematisk intervjuguide med spørsmål om arbeidsglede, kall, livskraft, egenomsorg, verdier og mening, samt forslag til tiltak for arbeidsgiver for opprettholdelse av jobbengasjement. Intervjuene ble tatt opp som lydfil, transkribert og analysert ved å trekke ut meningsbærende enheter, kodet og delt inn i kategorier ut ifra teori.

Funn: Informantene oppgav viktige faktorer for mestring: at de hadde kunnskap til å håndtere arbeidet sitt, at de fant det meningsfullt, og at de mestret arbeidets kompleksitet. De oppgav også at de ikke lenger så etter en konvensjonell logikk i klientenes livsprosjekt, men tolererte og undret seg sammen med klientene i form av en felles forståelse av eksistens, og at dette gjorde arbeidet spennende, givende og meningsfullt.

Konklusjon: Det som opprettholder arbeidsgleden hos informantene i denne undersøkelsen er at de har kommet frem til en forståelse for at klientens problem ikke kan takles med konvensjonell logikk. Informantene gav uttrykk for at de opprettholder arbeidsglede ved å ha innsikt om at dette er individer med de samme eksistensielle utfordringer som dem selv, men med en egen indre logikk for deres egne livsprosjekt. Ledelse og veiledning er de viktigste måtene å fremme arbeidsglede, og veiledningen bør spesielt rette oppmerksomheten mot et eksistensielt perspektiv i forståelsen av "vanskelige" klienters atferd.

Endelig kan et intervju utformet med åpne spørsmål, hovedsakelig vinklet mot de positive aspektene av arbeidet være et verktøy man som leder vil kunne bruke for å fremme arbeidsglede, som del av en inspirerende lederstil.

English abstract

Background: Research in the field of drug abuse shows that the prevalence of mental health problems in professionals in this field is high, and that they are more prone to burnout than professionals in other people-related fields such as nursing or teaching. The research question in this study is therefore: "What coping strategies do social workers working with drug abusers use to maintain zest for work and what can we learn from them?" This is in order to investigate what the social workers themselves feel is the means of maintaining zest for work, and to map out possible interventions that may promote zest for work in this group.

Design: Qualitative interviews of four social workers with a long work experience in the field of drug abuse treatment, and who had zest for work. An interview guide with questions about zest for work, calling, vitality, self-care, values and meaning, and suggestions for employers regarding promoting of zest for work was used. The interviews were recorded electronically, transcribed and analysed by extracting meaning-bearing units, coded and categorised with basis in theory.

Findings: The informants described important factors for coping: that they had knowledge enough to do their jobs, that they found it meaningful, and that they mastered the complexity of the work. They also stated that they no longer searched for a conventional logic in their clients' life projects, but tolerated and together with the clients wondered at their behaviour in a joint understanding of existence, and that this made their work exciting, rewarding and meaningful.

Conclusion: What maintains zest for work in the informants in this study is that they have reached an understanding that the client's problems cannot be solved by conventional logic. The informants conveyed that they maintain zest for work by realizing that the clients are individuals with the same existential conflicts as themselves, but with an inner logic of their own regarding their life projects. Management and supervision are the most important instruments for promoting zest for work, and the supervision should be geared specifically towards an existential perspective in understanding the behaviour of "difficult" clients. Finally, an interview designed with open-ended questions, regarding mainly the positive aspects of work, may be a tool a leader can use to promote zest for work as part of an inspirational management style.

1.0 Utforming av oppgaven

Mastergradsoppgaven er utformet som to artikler. Den første er en vitenskapelig artikkel som gjør rede for intervjuundersøkelsen og resultatene. Den er utformet for publikasjon i FO forskning. Den andre er en populærvitenskapelig artikkel som kort gjør rede for funnene fra intervjuundersøkelsen og deretter utdyper hvordan denne kunnskapen kan brukes praktisk for å opprettholde arbeidsglede i denne yrkesgruppen. Den er utformet for publisering i Tidsskrift for psykisk helsearbeid eller FOrtene. Ifølge studieplanen for utdanningen må artikkelmanus som innleveres som masteroppgave tematisk høre sammen: ”Kandidaten skal redegjøre for denne sammenhengen i et eget sammenbindende notat. (...) Her trekkes linjene mellom artiklene og utdypes metode og temaer som ikke er tilstrekkelig dekket i artiklene.” Jeg henviser til de to artiklene som I og II i dette sammenbindende notatet.

2.0 Bakgrunn for studien og avgrensning

Innenfor feltet psykisk helse er det en stor grad av utbrenthet, og dette rammer spesielt dem som arbeider med pasienter med psykiske lidelser og rusavhengighet. Som jeg gjør rede for i artikkel I viser forskning fra England at så mye som 80 % av behandlere innenfor dette feltet har signifikant grad av psykiske plager. I flere undersøkelser vises tegn til utbrenthet hos cirka 50 %. Det er også en høy grad av korrelasjon mellom grad av utbrenthet og det at behandlere bytter arbeid. Dette bidrar til å skape ustabilitet i fagmiljø, arbeidsmiljø og i relasjoner til pasienter.

Det er derfor viktig å finne ut mer om hva som kan fremme disse arbeidstakernes psykiske helse og opprettholde deres arbeidsglede slik at deres kompetanse og den faglige og menneskelige stabiliteten kan opprettholdes til det beste for dem selv og klientene.

Det blir dermed interessant å kartlegge de strategiene som brukes av rusbehandlere som har hatt sitt arbeid innen dette fagområdet over tid og som har arbeidsglede.

3.0 Forskningsspørsmål

Hva forteller og erfarer sosialarbeider med arbeidsglede som har arbeidet mange år i rusfeltet selv om;

- 1) Hva gjør at de fortsetter i sitt arbeid?
- 2) Hva gjør at de beholder sin arbeidsglede?

4.0 Teoretiske perspektiver

Det er fremfor alt tre teoretiske retninger jeg mener har betydning for å forstå mine informanternes holdning til sine klienter. For det første er det Antonovskys salutogenesebegrep, formulert i hans teori om følelse av sammenheng. For det andre er det eksistensialismen, slik som den forstås av Irvin Yalom i hans eksistensielle psykoterapibegrep, og av Kierkegaard i hans ”annen etikk”. For det tredje er det Rawls’ politiske liberalisme og begrepene reasonableness og rationality. Jeg vil her kort gjøre rede for disse teoretikerne.

4.1 Salutogenese

Aaron Antonovsky, som var medisinsk sosiolog, mener at det som kjennetegner dem som beholder god helse på tross av belastende opplevelser er en *følelse av sammenheng* (Sense of coherence). Han mener at ved at livet og tilværelsen oppfattes som begripelig, håndterbar og meningsfull vil stressorer virke positive og utviklende (salutogenese) i stedet for sykdomsfremkallende (patogenese). Følelsen av sammenheng består av tre komponenter ifølge Antonovsky (Antonovsky, 2005):

Begripelighet: Et menneske med høy følelse av begripelighet forventer seg at de stimuli som han eller hun kommer til å møte i fremtiden er forutsigbare, eller at de når de kommer som overraskelser i hvert fall går å ordne og forklare. **Håndterbarhet:** At man har ressurser til å møte de krav som blir stilt. Har man en høy følelse av håndterbarhet kommer man ikke til å føle seg som et offer eller føle at livet behandler en urettferdig. Uheldige ting skjer i livet, men når det skjer vil man kunne klare seg og ikke sørge for alltid. **Meningsfullhet:** I hvilken grad man føler at livet har en følelsesmessig betydning, at i hvert fall noen av de krav som livet stiller en overfor er verdt å investere energi i, er verdt engasjement og hengivelse, er utfordringer, er ”velkomne”, mer enn byrder.

Følelsen av sammenheng er en global holdning som uttrykker i hvilken grad man har en gjennomtrengende og varig men dynamisk følelse av tillit til at (1) de stimuli som

stammer fra ens indre og ytre verden i løpet av livet er strukturerte, forutsigbare og begripelige, (2) de ressurser som kreves for at man skal kunne møte de krav som disse stimuli stiller finnes tilgjengelige, og (3) disse krav er utfordringer som er verdt investering og engasjement (Antonovsky, 2005, s 45, min oversettelse).

... selv om alle tre komponentene er nødvendige er de mer eller mindre sentrale. Den motivasjonelle komponenten meningsfullhet synes å være den viktigste. Uten denne blir verken høy begripelighet eller håndterbarhet særlig langvarige. De mennesker som er engasjert og bryr seg om, har alltid mulighet til å finne forståelse og ressurser (Antonovsky, 2005, s 50, min oversettelse).

4.2 Eksistensialisme

Den amerikanske psykoterapeuten Irvin Yalom gjør i sin bok "Existential psychotherapy" fra 1980 rede for de fire grunnleggende eksistensielle spørsmålene ("ultimate concerns") (Yalom, 1998), som han mener kan brukes som et forklaringsystem, eller et terapeutisk paradigme. De fire grunnkonfliktene er ifølge Yalom: Vi skal alle dø, og en grunnleggende konflikt er bevisstheten om at døden er uunngåelig og ønsket om å fortsette å leve. Vi har frihet, som fravær av ytre struktur. Mennesket er fullstendig ansvarlig for sin egen verden, utformingen av sitt liv, sine valg og handlinger. Her er det en konflikt mellom vår konfrontasjon med mangelen på en fast grunn og vårt ønske om grunn og struktur. Vi er eksistensielt isolert. Uansett hvor nær vi står et annet menneske er det en avstand som ikke kan overbrygges. Her er det en konflikt mellom vår bevissthet om vår absolutte isolasjon og vårt ønske om kontakt og om å være en del av en større helhet. Vi opplever meningsløshet. Ettersom vi må dø, vi skaper vår egen verden og vi er helt alene i et likegyldig univers, hvilken mening har livet da? Her ligger konflikten mellom et meningssøkende vesen som er blitt kastet inn i et meningsløst univers.

Yalom mener at disse fire grunnkonfliktene deles av alle mennesker. Han mener at andre psykologiske begreper og kulturelle institusjoner bare er en måte å skjule disse grunnleggende konfliktene. "Konfrontasjonen med ens egen eksistensielle situasjon minner en om at paradigmer er selvskapte, papirtynne barrierer mot usikkerhetens smerte." (Yalom, 1998, s 182, min oversettelse). Yalom konkluderer med at den modne terapeuten må være i stand til å tåle denne fundamentale usikkerheten, men at man også kan bruke den som et grunnlag for terapi (Yalom, 1998).

Yalom siterer også eksistensialisten Søren Kierkegaard, som i sine arbeider beskrev to former for etikk; den første og den annen etikk. Den første etikk går i korthet ut på ”å ville det gode”, altså at mennesket kjenner det gode og føler at man bør gjøre det. I den annen etikk aksepterer mennesket sin egen og andres svakhet, og derfor er det i denne etikk mulig å møte det annet menneske genuint (Vevatne, 2010). Dette er altså en eksistensialistisk form for etikk.

4.3 Rawls' fornuftighet og rasjonalitet

Den amerikanske filosofen John Rawls beskriver individets handlinger som styrt av to prinsipper eller egenskaper; ”reasonableness” og ”rationality”, som jeg her vil oversette med *fornuftighet* og *rasjonalitet* (Van de Putte, 1995).

Fornuftighet definerer Rawls som en egenskap hos individer i sosialt samarbeid med sine likemenn. Fornuftighet er et ønske om å samarbeide rettferdig med andre, på vilkår som de kan oppfatte som fornuftige. Fornuftighet mener Rawls er noe som alltid opptrer i samhandling med andre.

I tillegg styres individet av *rasjonalitet*, som er en personlig ting. Rawls konsept av samfunnet innbefatter at alle individer mer eller mindre bevisst har et livsprosjekt. Livsprosjektet er en personlig oppfatning av det som er godt, som individet følger når det utformer sitt liv. Rawls mener at individer vanligvis vil streve mot dette mål på en intelligent måte, uansett hva målet må være. Rasjonalitet er da evnen hos et individ til å vurdere hva som er den beste måten å oppnå sitt mål (det som er godt for dem). Rasjonalitet er imidlertid ikke bare egoisme. Det som individet oppfatter som ”godt” kan jo omfatte alle typer av følelser for personer og grupper (Van de Putte, 1995).

4.4 Helsefremmende strategier

Vinje har i sitt doktorgradsarbeid ”Thriving despite adversity. Job engagement and self-care among community nurses” gjort rede for sentrale mestringsstrategier for å opprettholde arbeidsglede blant sykepleiere (Vinje, 2007).

Vinjes utforskning av begrepet jobbengasjement konkluderte med at man kan se tre hovedkomponenter i dette begrepet; kall, arbeidsglede og livskraft. I sine intervjuer spurte hun også om ”mening og verdier” samt ”egenomsorg”, da hun fant at dette var temaer sykepleierne selv tok opp.

Vinje har i sin analyse av disse intervjuene laget en modell for hva hun kaller ”self-tuning”. Det handler om å ha oppmerksomhet overfor seg selv og sin situasjon, og vilje og evne til å handle for å ta vare på det gode jobbengasjementet gjennom introspeksjon og sensibilitet

overfor seg selv. Vinje viser hvordan en følelse av kall og av å ha funnet sin riktige plass i yrkeslivet ("calling/vocation match"), kan føre enten til en salutogen prosess med jobbengasjement, arbeidsglede og vitalitet, eller til en patogen prosess med overveldende pliktfølelse som i sin tur fører til overbelastning og til sist utbrenthet. Én av de mestringsstrategier Vinje fant hos sine informanter var behovet for å balansere idealisme mot hva som er realistisk mulig i arbeidet. Sykepleierne beskrev at idealismen måtte modifiseres, da det å være idealist er en helsemessig sårbar posisjon. Er man idealist så forholder man seg "lite fleksibelt og nærmest misjonerende overfor kolleger og arbeidsplass". Man må bli en "realistisk idealist". Men dette kan gå over til å bli desillusjon og resignasjon. Vinje beskriver en linje: Idealist - realistisk idealist - desillusjonert - resignert.

Sykepleiernes erfaring i forhold til dette sammenfaller godt med Pines' argumentasjon om at utbrenthet er et resultat av en desillusjonsprosess som man typisk finner blant høyt motiverte personer (Pines, 1993). Posisjonen 'realistisk idealist' ser ut til å være den mest helsefremmende posisjonen på denne linjen. Å finne den og å bevare den krever oppmerksomhet og øvelse, og bør ikke være et ansvar for individet alene (Vinje 2008, s 12).

Å stimulere, sier Vinje, personlig og felles eksistensiell undring omkring disse forholdene på arbeidsplassen vil kunne bidra til en helsefremmende prosess for medarbeiderne som gir dem mulighet til å utforske opplevelsen av sammenheng i eksistensielle spørsmål og de praktiske uttrykk disse forhold gis gjennom arbeidet (Vinje, 2007).

5.0 Metode

5.1 Rekruttering og utvalg

Ettersom jeg selv har lang erfaring innen fagområdet jeg forsket på, hadde jeg også kjennskap til personer som var kjent for å være ressurspersoner med jobbengasjement. Jeg ønsket å intervju personer med minst ti års erfaring fra feltet, da det er stor turnover i yrket og fagfeltet. Holm har imidlertid funnet at dette ikke virker å inntre de første tre årene i arbeid (Holm, 2007). Jeg ønsket derfor å finne dem som med stor sannsynlighet hadde gått gjennom ulike stadier i sin profesjonelle utvikling uten å bli utbrent. Rønnestad og Skovholt har laget en modell for stadier i profesjonell utvikling med åtte forskjellige trinn (Rønnestad & Skovholt, 1991).

1. Det konvensjonelle stadiet (uten utdanning som profesjonell hjelper)
2. Overgang til profesjonell utdanning (som varer til og med første år i utdanningen)
3. Imitering av eksperter (midt i studiet)
4. Betinget autonomi (den avsluttende del av studiet)
5. Eksplorering (umiddelbart etter studiet)
6. Integrering (cirka de første 5 år etter studiet)
7. Identitet (cirka 15 år etter utdanning)
8. Integritet (cirka 30 år etter utdanning)

Jeg var altså interessert i å se på personer i stadiene 7 og 8. I stadium 7 (Identitet) er det en utfordring både å finne sin egen rolle som profesjonell hjelper og samtidig dytte seg selv framover i sin utvikling. Dette er et stadium hvor man i stor grad benytter egne erfaringer fra praksis som sannheter om hvordan man skal utføre arbeidet (Rønnestad & Skovholt, 1991). I stadium 8 (Integritet) er den profesjonelle hjelperen i stand til å foreta realistiske vurderinger av ressurser og begrensinger hos brukeren og hos seg selv. Den profesjonelle hjelperen er da i stand til å etablere en profesjonell relasjon i arbeidet med brukeren som bygger på en balanse mellom faglighet, engasjement og å opprettholde en uavhengig posisjon i forholdet til brukeren (Stolanowski & Rønnestad, 1997).

Jeg ønsket å intervjuer både kvinner og menn med spredning i alder. Jeg ønsket også at de jeg intervjuet skulle ha bredest mulig erfaring fra fagfeltet, altså både individuelle perspektiv på klienten, gruppeperspektiv, behandling, omsorg og også erfaring som ledere. Dette for at jeg skulle kunne få best mulig refleksjon og svar på mine spørsmål. Jeg begynte med å fortelle til kollegaer og samarbeidspartnere om mitt prosjekt, og den første informanten meldte seg raskt. Personer som arbeidet i feltet tok kontakt med meg og anbefalte kollegaer som de mente ville passe inn i mitt prosjekt og jeg fikk kjennskap til sju navngitte personer. Dette blir av Malterud beskrevet som snøballrekruttering (Malterud, 2003). Jeg tok kontakt med tre av personene på mail, hvor jeg kort presenterte mitt prosjekt og mitt ønske om deres deltagelse. Samtlige responderte på henvendelse og uttrykte begeistring for prosjektet og ønsket å delta. Etter å ha intervjuet de tre så jeg at jeg ønsket ytterligere data og tok kontakt med en fjerde person slik at jeg kunne sikre meg at jeg hadde tilstrekkelige data til å utvikle nye og selvstendige beskrivelser og nok til å vurdere alternative tolkningsmuligheter opp mot hverandre (Malterud, 2003).

5.2 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble utført på dagtid høsten 2010 på informantenes egne arbeidsplasser, med unntak av ett intervju som ble gjennomført på et kontor på min egen arbeidsplass.

Informantene fikk først en kort informasjon om mitt prosjekt og fikk samtykkeerklæringen til gjennomlesing og signatur. De fikk utdelt intervjuguiden, og beskjed om at de kunne bruke den slik de selv ønsket og besvare spørsmålene i den rekkefølge de fant naturlig. Jeg informerte også om at jeg ville være noe tilbaketrukket i intervjuet, men støtte dem dersom de skulle bli stående fast. Dette siste var et viktig poeng for meg, da jeg til daglig har en annen rolle og mandat i mitt arbeid, og jeg i intervjuet ønsket å påvirke informantene minst mulig og la deres stemme bli hørt.

5.3 Intervjuguide

Intervjuguiden ble utformet etter Vinjes modell (Vinje, 2007) med noen endringer og utelatelser med tillatelse av henne (Vinje, personlig kommunikasjon). Jeg ønsket at informantene under intervjuet skulle ha en guide tilgjengelig som var mest mulig oversiktlig og beskrivende for mine temaer. Jeg lagde guiden på liggende A4-format, med ett tema og fire til fem underpunkter på hver side. Informantene hadde på den måten en mulighet til å skaffe seg oversikt over hele guiden før de startet og de kunne bla frem og tilbake i den slik de fant best under intervjuet. Guiden er ellers beskrevet i artikkel I.

Alle intervjuene ble ordrett transkribert, det vil si at jeg tok med alle utsagn, hmm, pauser og annen vokal kommunikasjon fra informantene og gjorde det om til tekst. Jeg utførte dette arbeidet parallelt med intervjuprosessen, slik at jeg kunne endre min tilnærming og mine spørsmål dersom jeg så at dette kunne være hensiktsmessig. På denne måten kunne jeg også fortløpende vurdere når dataene ikke lenger tilførte ny kunnskap til mitt materiale. Etter at teksten var transkribert sendte jeg samtlige informanter en kopi av deres transkriberte intervju på mail, med et brev hvor de fikk mulighet til å komme med tilleggsinformasjon eller andre endringer. Kun én av informantene responderte på dette, og sa at hun syntes det var greit, men også utfordrende å lese sine egne muntlige utsagn.

6.0 Analyse

Jeg har analysert teksten etter den metode Malterud beskriver som ”template analysis style”, eller teoristyrte analyse (Miller & Crabtree, 1999) (Malterud, 2003). Kvale kaller dette ”begrepsstyret kodning” (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette er ”en teknikk der teksten

sorteres i henhold til forhåndsbestemte kategorier hentet fra foreliggende teorier” (Malterud, 2003). Hvordan det er blitt gjort er beskrevet i artikkel I.

7.0 Resultater

Alle informantene ga uttrykk for at det var en positiv opplevelse å få en mulighet til en slik oppsummering av sitt arbeidsliv, og at det var verdifullt at noen ønsket å høre deres historie. En av informantene gav uttrykk for at hun hadde fått en større bevissthet om egen tilfredshet i yrket, en annen ga uttrykk for at det hadde satt i gang refleksjon og ønske om videre kunnskapsinnhenting og kunnskapsutvikling. En tredje informant mente at det å bli spurt og hørt var en viktig del av det å opprettholde arbeidsglede, det stimulerte til videre innsats.

7.1 Arbeidslivshistorie

Alle informantene oppga at det var ganske tilfeldig at de hadde valgt å utdanne seg innen sitt fagområde, og at det også var tilfeldig at de hadde begynt å arbeide med rusavhengige. Alle hadde skiftet arbeidsplass flere ganger i sitt yrkesliv, men alle oppgav at de ville være i arbeid med denne klientgruppa også om et år. De fortalte med stor entusiasme og stort følelsesmessig engasjement om hva som hadde vært viktig for dem i arbeidet, og om hvordan arbeid og eget liv og egne verdier var flettet sammen. De beskrev faglig utvikling som en del av deres personlige utvikling, og holdt fram holdningsendringer overfor klientgruppa som en positiv egenutvikling. Sterke opplevelser med eksistensielt innhold hos klientene hadde påvirket deres eget syn på eget liv, og deres egenomsorg påvirket kvaliteten på arbeidet med klientene. De beskrev seg selv som opptatt av mennesker som hadde falt utenfor det etablerte samfunnet og flere av informantene trakk fram egne politiske holdninger som grunnlag for å bistå mennesker som hadde store utfordringer. Informantene trakk også paralleller til utfordringer i eget liv som grunnlag og motivasjon for å hjelpe. De så på arbeidet sitt som viktig og nødvendig men også lite verdsatt i det systemet de arbeidet i, og store reformer og nedskjæringer var grunnlag for frustrasjoner.

7.2 Arbeidsglede

Informantene fikk selv anledning til å definere arbeidsglede ved bruk av eksempler fra sin arbeidshverdag. De beskrev situasjoner hvor de ble så opptatt av klientene at de glemte seg selv, de glemte pauser og lunsj og var oppslukt av arbeidet sitt. En av informantene beskrev sitt eget arbeid som ”verdens viktigste” i egne øyne. En av informantene beskrev perioder

med stor arbeidsglede som perioder med overskudd av energi og pågangsmot, ”ingen oppgaver er for vanskelige da”.

7.3 Kall

På spørsmål om kall til yrke presiserte jeg at dette ikke var ment som et religiøst kall, men som Vinjes definisjon: ”En indre drivkraft, noe som passer for meg” (Vinje, 2007). Flere av informantene oppgav en følelsesmessig tilknytning til sine klienter, en av informantene sa ”den kjærligheten jeg har til mine klienter” har vært en drivkraft. De fortalte med stor innlevelse om episoder hvor de opplevde å ha lyktes i sitt arbeid, og situasjoner hvor de hadde opplevd å ha en type kontakt med klientene som var vanskelig å definere og beskrive, men som de opplevde som helt nødvendig for å kunne gi god hjelp. En av informantene sa at når han anstrengte seg for å hjelpe gav han ikke god hjelp, men når han kunne lene seg litt tilbake og bare være tilstede sammen med klienten, hadde han fått gode tilbakemeldinger på at han hadde gitt riktig og god hjelp.

7.4 Livskraft

Svarene på spørsmålet om livskraft var nært knyttet opp til arbeidsglede. Informantene kom også her med egne definisjoner og gode eksempler på hva som kunne fremme livskraft og hvordan de selv opplevde seg og arbeidet sitt når de hadde det.

De beskrev perioder med stor livskraft som perioder hvor ingen ting i arbeidet virket umulig. Episoder som ble beskrevet som fremmende for livskraft var når samarbeidet med andre profesjonelle hjelpere ”fløt” og når de fikk gode tilbakemeldinger fra kollegaer og samarbeidspartnere. Når klientene lyktes i sine prosjekter, eller når de opplevde å være til hjelp for klientene i deres vanskelige livsprosjekt var også situasjoner som fremmet livskraft.

7.5 Verdier og mening

Også dette tema ble godt belyst av informantene. De flettet sammen egne verdier med de verdiene de fant sammenfallende i sitt fagområde, og beskrev klientenes utfordringer som forståelige og sammenfallende med normale behov. En av informantene beskrev klientenes utfordringer med å mestre eget liv som sammenfallende med en marginalisert gruppe vedkommende selv kunne identifiseres seg med. En annen av informantene hadde personlige utfordringer som kunne ses som sammenfallende med klientenes utfordringer og så dette i sammenheng med en empatisk tilnærming til klientene.

7.6 Omsorg for deg selv

Informantene beskrev at egenomsorg var en viktig del av det å oppnå overskudd både privat og i arbeid. Samtidig uttrykte de dårlig samvittighet for at de ikke var i nok fysisk aktivitet og ikke spiste sunt. En av informantene beskrev hvordan råd til klienten om deres egenomsorg kunne være i strid med informantens egen evne til dette, og at dette var noe som førte til refleksjon rundt egne prosesser. En av informantene beskrev sin egen raushet overfor seg selv i vanskelige situasjoner som en pekepinn på raushet over for klientenes utfordrende livsprosjekt.

7.7 Vil du fortsatt være i samme type arbeid om et år?

Dette spørsmålet ble stilt som et sjekkspørsmål for å utelukke at mine informanter var lei sitt arbeid eller i ferd med å bli utbrent. Samtlige av mine informanter var usikre på om de ville være på samme arbeidssted om et år, men alle ønsket å fortsette i arbeid med samme klientgruppe, altså rusavhengige.

7.8 Tiltak fra arbeidsgiver for å opprettholde arbeidsglede.

Ettersom alle mine informanter arbeidet direkte klientrettet, og flere hadde hatt lederstillinger tidligere, ønsket jeg å vite noe om hva de anså som viktige tiltak fra arbeidsgivers side for at de skulle opprettholde sin arbeidsglede. Temaer som ble vektlagt var veiledning, debriefing, kollegastøtte, tid til å utføre arbeidet med god kvalitet og støtte fra leder.

Tid ble beskrevet som noe som kunne være mangelvare, men kostnadsbesparende på sikt, da godt arbeid ville gagne klienten først og fremst men også hindre motløshet og utbrenthet hos sosialarbeideren. En av informantene beskrev sitt arbeid som så utforskende og med så stort behov for kreative løsninger at det å vite at en hadde støtte fra leder dersom en ”tråkket feil” var svært viktig.

8.0 Hvordan kunnskapen fra studien i artikkel I kan brukes praktisk

Arbeidet med å undersøke fortellinger og erfaringer om arbeidsglede hos behandlere i rusfeltet som selv anser seg å ha arbeidsglede har vært en spennende prosess. Behandlernes egne utsagn og egen historie fra deres eget profesjonelle yrkesliv vil kunne gi inspirasjon og erfaringsbasert kunnskap til nyutdannede i fagfeltet, og ny inspirasjon til dem som har vært

lenge i feltet og som ønsker å finne nye veier for videre arbeid. Jeg vil spesielt trekke fram informantenes syn på klientene som rasjonelle i eget livsprosjekt, og deres toleranse og raushet overfor dette, som noe som vil være interessant å fordype seg mer i. Dette mener jeg er hovedgrunnen til deres opprettholdelse av arbeidsglede over tid.

Som jeg gjør rede for i artikkel II ser det ut til å være to sentrale faktorer man kan påvirke for å opprettholde arbeidsglede; ledelse og veiledning. Jeg ser på disse to faktorene hver for seg.

8.1 Ledelse

Den ledelsestype som blir kalt ”transformasjonsledelse” som vektlegger verdier og visjoner gir i følge Hetland høyere jobbmotivasjon, tilfredshet og opplevelse av mestring i arbeidet (Hetland, 2008). Mye taler for at denne typen ledelse er noe som kan være med på å bevare arbeidsglede.

8.2 Veiledning

Veiledning anses som svært viktig og grunnleggende i utviklingen av den profesjonelle sosialarbeiderrollen. Veiledningens posisjon i sosialt arbeid er forankret i et syn på at veiledning påvirker klientarbeidet positivt. Samtidig er det også slik at målet i veiledning skal være økt profesjonalitet, det er det profesjonelle jeg som er i fokus. Det er altså ikke framdriften i klientarbeidet som er kjernen i veiledning. Veiledningsprosessen kan grense til egenerapi eller behandling når den hjelper sosialarbeideren med å utvikle sin profesjonelle rolle (Strømfors & Vindegg, 2002).

Min studie tyder på at sosialarbeidere som har arbeidet med tungt rusavhengige over lang tid har klart å opprettholde arbeidsglede ved å utvikle en eksistensiell forståelse for sine klienter. Som Vinje også framholder er dette ikke noe man automatisk kan klare på egen hånd, men en innsikt man kan nå ved systematisk veiledningsarbeid. Ut ifra funnene i min undersøkelse mener jeg at det ville være fremmede for arbeidsglede at man i veiledning spesielt interesserer seg for et eksistensielt perspektiv i forståelsen av ”vanskelige” klienters atferd.

8.3 Effekten av det positive intervju

I min undersøkelse var intervjuene utformet med åpne spørsmål, hovedsakelig vinklet mot de positive aspektene av arbeidet. Jeg stilte ganske korte spørsmål og lot informanten fortelle fritt. Jeg kom med svært lite kommentarer og stilte kun korte kompletterende spørsmål om ting som ikke hadde blitt besvart. Jeg innledet med å be informanten fortelle sin

arbeidslivshistorie, og spurte deretter om ”arbeidsglede”, ”kall”, ”livskraft”, ”verdier og mening” og ”egenomsorg” etter mønster fra Vinje (2007). Til slutt ble det stilt et spørsmål om hvordan informantene hadde opplevd selve intervjuet.

Det viste seg at informantene opplevde denne intervjuformen som veldig positiv og inspirerende for deres fortsatte arbeid. Denne typen av intervju er altså noe man som leder kunne bruke for å fremme arbeidsglede, som del av en inspirerende lederstil, og som alternativ eller komplement til den mer tradisjonelle medarbeidersamtalen som ofte ikke får samme positive fokus og ikke gir arbeidstakeren like mye rom for egen refleksjon.

9.0 Konklusjon

Arbeidsglede kan ses på som en form for motsetning til utbrenthet. Forskningsresultater tyder på at det fins en ganske høy forekomst av psykiske plager og utbrenthetssymptomer blant behandlere i russektoren.

Sosialarbeiderne i min undersøkelse som har opprettholdt arbeidsglede over tid har vist seg å ha en eksistensialistisk måte å forholde seg til sine klienter. De ser klientenes ”rasjonalitet” i deres livsprosjekter samtidig som de forstår at de ikke er ”fornuftige” med Rawls’ terminologi. De fremstår som realistiske idealister, og beskriver at de har vært slitne i perioder og opplever store følelsesmessige og organisatoriske utfordringer. De beskriver hvor viktig utdanning og veiledning har vært for å komme frem til deres holdninger. De beskriver også hvor viktig ledelsens støtte er for deres arbeidsglede. For det tredje fant jeg at selve intervjuet jeg foretok hadde en positiv effekt på informantenes syn på sitt arbeid, og opplevdes som inspirerende.

Som jeg argumenter for i artikkel II, er ledelse og veiledning de to sentrale faktorene man kan påvirke for å opprettholde arbeidsglede.

Transformasjonsledelse ser ut til å være en spesielt gunstig form for ledelse når det gjelder jobbmotivasjon, tilfredshet og opplevelse av mestring i arbeidet. Denne ledelsestypen karakteriseres ved at medarbeiderne opplever at lederen er en rollemodell som de kan identifisere seg med og lære av, at lederen uttrykker klare mål og visjoner for virksomheten, at lederen oppfordrer til nytenkning og viser tillit til sine medarbeidere, samt at lederen ser

den enkeltes behov og medarbeiderne opplever å bli sett og hørt og få råd og støtte (Hetland, 2008).

Systematisk, prosessrettet veiledning over tid er en vei sosialarbeidere kan gå for å bli mer oppmerksomme på seg selv som fagpersoner og instrumenter. Ut ifra funnene i min studie mener jeg at det ville være fremmende for arbeids glede at man i veiledning spesielt interesserer seg for et eksistensielt perspektiv i forståelsen av ”vanskelige” klienters atferd.

Endelig kan et intervju utformet med åpne spørsmål, hovedsakelig vinklet mot de positive aspektene av arbeidet være noe arbeidstakere opplever som positivt og inspirerende for deres fortsatte arbeid. Denne typen intervju er altså noe man som leder vil kunne bruke for å fremme arbeids glede, som del av en inspirerende lederstil, og som alternativ eller komplement til den mer tradisjonelle medarbeidersamtalen.

Bibliografi

- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hetland, H. (2008). Transformasjonsledelse: Inspirasjon til endring. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 45 (3), ss. 265-271.
- Holm, S. (2007). *Jobbtilfredshet og motivasjon blant sosialarbeidere. Masteroppgave i sosiologi*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterView, 2. udgave*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Malterud, K. (2003). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Miller, W. L., & Crabtree, B. J. (1999). Clinical research. A multimethod typology and qualitative roadmap. i B. F. Crabtree, & W. L. Miller, *Doing Qualitative Research, 2. utg.* (ss. 20-24). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. i W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, *Professional Burnout. Recent Developments in Theory and Research* (ss. 33-51). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (1991). En modell for profesjonell utvikling og stagnasjon hos terapeuter og rådgivere. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening* (28), ss. 555-567.
- Stolanowski, P.-A., & Rønnestad, M. H. (1997). *Profesjonell utvikling i psykososialt arbeid*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Strømfors, G., & Vindegg, J. (2002). *Faglig veiledning i sosialt arbeid*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Van de Putte, A. (1995). Rawls' Political Liberalism. Foundations and Principles. *Ethical Perspectives* (2), s. 3.
- Vevatne, K. (2010). Profesjonalitet, eksistensialisme og relasjonell omsorg. *Michael* (7), ss. 262-9.
- Vinje, H. F. (2007). *Thriving despite adversity: Job engagement and self-care among community nurses. Dissertation*. Bergen: University of Bergen.
- Yalom, I. (1998). *The Yalom Reader*. New York: Basic Books.

Vedlegg

- Artikkel I
- Artikkel II
- Svarbrev fra Personvernombudet
- Samtykkeerklæring
- Intervjuguide
- Forfatterveiledning for FOntene forskning og Tidsskrift for psykisk helsearbeid

[Artikkel I]

Hva karakteriserer sosialarbeidere i rusfeltet som opprettholder arbeidsgleden sin i mer enn ti år?

Line Soggiu, sosionom med videreutdanning i rusproblematikk

Ruskonsulent, NAV Frogner sosial, Oslo

line.soggiu@bfr.oslo.kommune.no

Postboks 2707 Solli, 0204 Oslo. Tlf 02180

Lengde 7469 ord

Artikkelen har ikke vært publisert eller levert til publisering annet sted.

Kort sammendrag

Mange undersøkelser viser stor grad av utbrenthet hos sosialarbeidere i rusfeltet. Utbrenthet er en tilstand av emosjonell utmattelse og kynisme, som står i motsetning til arbeidsglede. Det er derfor interessant å undersøke dem som har arbeidsglede. Det ble utført kvalitative intervjuer med fire sosialarbeidere med mer enn ti års erfaring i rusfeltet, og som fortsatt hadde arbeidsglede. Det som karakteriserte informantene var en eksistensialistisk tilnærming til klientene, knyttet til å føle et fellesskap og å like, være nær, tolerere, og kjenne kjærighet til klientene. De forsto og aksepterte at klientenes atferd ikke var «begripelig» i konvensjonell forstand. Informantene beskriver at arbeidsglede kan opprettholdes ved en innsikt om at klientene er individer med de samme eksistensielle utfordringer som en selv.

Nøkkelord: Arbeidsglede, sosialarbeidere, rusavhengige, eksistensialisme, mestringsstrategier

Bakgrunn

I dagens rusfelt rettes mye av oppmerksomheten mot resultater målt i rusfrihet eller rusmestring. De sosialarbeiderne jeg har intervjuet arbeider ikke med individuell psykodynamisk behandling, men direkte med sine klienter i deres daglige liv, på hybelhus, NAV-kontor og som behandlere i spesialisthelsetjenesten. Deres målsetting og fokus er sammen med klientene å komme fram til deres egne mål og støtte dem og vandre sammen med dem på den lange og krokete veien dit.

Begreper

Da mye av litteraturen på området er publisert på engelsk, er det viktig å se på hvordan forskjellige begreper knyttet til arbeidstilfredsstillelse og arbeidsglede blir definert og hvordan de kan oversettes til norsk.

Arbeidstilfredsstillelse, eller «job satisfaction» brukes som et samlebegrep. Enkelt uttrykt; i hvor stor grad liker eller misliker mennesker sitt arbeid. Arbeidstilfredsstillelse er altså en generell følelsesmessig reaksjon eller holdning til arbeidet i seg selv, ikke arbeidsplassen med alt hva det innebærer av ytre forhold som lønn, fysiske betingelser, reisevei, turnus etc.

I forskning er det imidlertid ofte interessant å undersøke ulike dimensjoner ved arbeidstilfredsstillelse (Williams, 2004). Eksempler på slike dimensjoner er «job commitment», «job engagement», «zest for work» og arbeidsglede.

«*Job commitment*» defineres som et ønske om å forbli en del av den organisasjonen der man er ansatt, en tro på og en akseptering av dens verdier, og en vilje til å anstrenge seg for den. «Commitment» er altså assosiert med arbeidstilfredsstillelse, men er en mer aktiv atferd (Mowday, Steers, & Porter, 1979) (McLean & Andrew, 1999).

«*Job engagement*», eller jobbengasjement, er av en del forskere blitt konseptualisert som en form for motsetning til utbrenthet, der man tenker seg en skala der utbrenthet ligger i den ene enden og jobbengasjement i den andre. Dermed er jobbengasjement karakterisert av energi heller enn utmattelse, engasjement heller enn kynisme, og effektivitet heller enn ineffektivitet (Maslach, 2003).

«*Zest for work*» er det begrep Vinje bruker for å beskrive *arbeidsglede*. Hun skriver at: «Zest for work is defined by feelings of vocation-related joy, happiness, enthusiasm, and dedication» (Vinje & Mittelmark, 2008). Professor Bjørg Aase Sørensen ved Arbeidsforskningsinstituttet sier i et intervju at: «Den enkleste definisjonen på arbeidsglede er at det er en mestringsopplevelse, en følelse av at jeg

får det til. Arbeidsglede oppfattes som en indre faktor, en opplevelse som løfter oss» (Børtnes, 2003).

Utbrenthet er av Christina Maslach definert som «*et syndrom av emosjonell utmattelse og kynisme som opptrer hyppig hos individer som arbeider med mennesker*» (Maslach & Jackson, 1981). Hun beskriver tre hovedaspekter ved syndromet. Det første er en økende følelse av emosjonell utmattelse der man ikke lenger føler at man kan gi av seg selv. Det andre er at man utvikler negative og kyniske holdninger overfor sine klienter, som at de «fortjener sine problemer». Et tredje aspekt er at man får et mer negativt syn på seg selv, særlig hva gjelder ens ferdigheter og hva man oppnår i arbeidet (Maslach & Jackson, 1981). Det forutsettes også at man har «brent for noe» for at man skal kunne bli utbrent, det vil si at man har hatt et sterkt engasjement i sitt arbeid (Lacoursiere, 2001). Det fins en mengde teoretisk og empirisk forskning rundt utbrenthet, og en rekke oppfatninger av hvordan utbrenthet skal defineres og hvordan man utvikler utbrenthet. Pines' definisjon av utbrenthet, og teori for hvordan utbrenthet utvikles, er spesielt interessant for min studie (Pines, 1993). Pines mener at utbrenthet utvikles ved at man går inn i et yrke med forhåpningen at arbeidet skal gi en eksistensiell mening, og når arbeidet ikke fyller dette behovet fører det til utbrenthet. Utbrenthet er da ifølge Pines «*en følelse av mislykkethet i den eksistensielle søken etter mening*» (Pines 1993, s 36, min oversettelse).

Tidligere funn

I mange undersøkelser har man funnet en høy forekomst av psykiske plager og utbrenthet hos sosialarbeidere og hos behandlere i rusfeltet (Farmer, 1995) (Oyefeso, Clancy, & Farmer, 2008) (Broome, Knight, Edwards, & Flynn, 2009). Det kan diskuteres hvor relevante amerikanske undersøkelser er for norske forhold, på grunn av at man i USA ikke har et velferdssystem i vår forstand, med offentlig finansiering. Farmer og Oyefesos forskning fra England, som har en velferdsstat som ligner mer på vår, viser at så mange som 82% av behandlere innenfor rusfeltet har en skår ≥ 4 på GHQ12 (Oyefeso, Clancy, & Farmer, 2008), noe som tyder på signifikant grad av psykiske plager (Goldberg, 1972). De har sett på alle typer av behandlere under ett, og ikke sosialarbeidere spesifikt.

Det finnes imidlertid også forskning på sosialarbeidere, der utbrenthet har vært mye vektlagt. Fra Norge er Sosialkontorundersøkelsen av Steinar Stjernø velkjent (Stjernø, 1985). Også Abrahamsens undersøkelse av sosialarbeidere fra 1986 (Abrahamsen, 1986). Som Sigrid Holm påpeker i sitt mastergradsarbeid om arbeidstilfredsstillelse blant nyutdannede

sosialarbeidere (Holm, 2007), så har imidlertid forholdene i samfunnet og for sosialarbeidere forandret seg vesentlig på de nærmere 30 år som er gått siden de undersøkelsene ble gjennomført.

Jessens undersøkelse fra 2005 av sosialarbeidere som arbeider med klientrettet økonomisk sosialhjelp tyder på at denne gruppen har mer jobbtilfredsstillelse enn hva Stjernø fant (Jessen, 2005). Det er også hva Holm finner i sin undersøkelse av sosialarbeidere (sosionomer og barnevernspedagoger) tre år etter eksamen, der hun finner at de «i det store og hele er tilfredse og motiverte i arbeidet sitt» (Holm, 2007, side ii). Hun finner også at de viktigste faktorene for arbeidstilfredsstillelse og motivasjon er hvor store krav som stilles, grad av egen kontroll over arbeidssituasjonen (autonomi), og sosial støtte på arbeidsplassen. Holm har imidlertid undersøkt sosialarbeidere generelt, og ikke selektert for arbeidsfelt.

Eborall (Eborall & Garmeson, 2001) gjengir resultatene fra en spørreundersøkelse utført av opinionsinstituttet NOP i England blant 320 sosialarbeidere i 1999. På spørsmålet «Har du vurdert å slutte i jobben din siste året?» svarte 38 % «Ja, seriøst»; 32 % svarte «Ja, men ikke seriøst», og 29 % svarte «Nei». Et oppfølgingsspørsmål var «Hvorfor har du fortsatt i jobben din?», og der kunne man angi flere svaralternativer. De hyppigste svarene var: Fortsatt engasjert (*committed*) i jobben min (73 %); trenger pengene/jobben (61 %); liker jobben min (53 %).

Farmer og Oyefesos undersøkelser av behandlere i rusfeltet (Farmer, 1995) (Oyefeso, Clancy, & Farmer, 2008) viste tegn til utbrenthet hos 51,7 respektive 33,1 %, målt med Maslachs utbrenthetsskala (Maslach, 1981). Maslach har vist at det er en høy grad av korrelasjon mellom grad av utbrenthet og det at behandlere bytter arbeid (Maslach, 2003). Dette bidrar til å skape ustabilitet i fagmiljø, arbeidsmiljø og i relasjoner til pasienter.

Det er påfallende at de forskere som har kartlagt utbrenthet har vært spesielt opptatt av kvantitative ytre faktorer som organisering av arbeidet, mengde arbeid og type arbeid. De har også sett på ytre mestringsstrategier som forhold til familie og venner. Farmer konkluderte for eksempel med at opplevd stress fremfor alt er relatert til arbeidets organisering. «Utfordrende pasienter» ble også skåret som en av de ti mest belastende stressfaktorene (Farmer, 1995).

Abrahamsen (1986) og Jönsson (2005) fant også at vedvarende nærhet, eller mye direkte klientkontakt påvirker arbeidstakeres jobbtilfredshet negativt.

Vinje peker også på at det meste av den forskning som er gjort på ulike aspekter av arbeidstilfredsstillelse fokuserer på risikofaktorer for psykisk uhelse, og utbrenthet knyttet til

arbeidet. Det er i liten grad gjort forskning ut i fra et positivt eller salutogent ståsted (Vinje, 2007).

Det finnes sosialarbeidere i både 1. og 2. linjen innen rusfeltet som ikke bærer preg av å være utbrente, ikke har tegn på store psykiske påkjenninger og som ikke ytrer ønske om å komme vekk fra feltet og direkte klientrettet arbeid.

Ut ifra et salutogent perspektiv ønsket jeg derfor spesielt å se på sosialarbeidere som i mange år hadde arbeidet tett innpå svært belastede og utfordrende klienter og pasienter, men fortsatt opplevde arbeidsglede. Salutogen betyr helsefremmende, og salutogenese er helsefremmende mekanismer, i motsetning til patogenese som er mekanismer som fremkaller sykdom (Antonovsky, 2005). Vinje (2007) har brukt et slikt salutogent perspektiv ved å intervjuer sykepleiere som fortsatt har jobbengasjement tross en belastende arbeidssituasjon. Vinjes utforskning av begrepet jobbengasjement konkluderte med at man kan se tre hovedkomponenter i dette begrepet; kall, arbeidsglede og livskraft. I sine intervjuer spurte hun også om «mening og verdier» samt «egenomsorg», da hun fant at dette var temaer sykepleierne selv tok opp.

Vinje har i sin analyse av disse intervjuene laget en modell for hva hun kaller «self-tuning». Hun viser der hvordan en følelse av kall og av å ha funnet sin riktige plass i yrkeslivet, kan føre enten til en salutogen prosess med jobbengasjement, arbeidsglede og vitalitet, eller til en patogen prosess med overveldende pliktfølelse som i sin tur fører til overbelastning og til sist utbrenthet (Vinje, 2007).

Antonovskys begrep *opplevelse av sammenheng* eller «sense of coherence» (Antonovsky, 2005) er en annen, nå klassisk måte å forklare hvordan man opprettholder helse. Opplevelsen av sammenheng består av tre komponenter ifølge Antonovsky: Begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Antonovsky mener at det som kjennetegner dem som beholder god helse tross belastende opplevelser, er denne følelsen av sammenheng. Han mener enkelt uttrykt at når livet oppfattes som begripelig, håndterbart og meningsfullt vil stressorer virke positive og utviklende i stedet for sykdomsfremkallende (Antonovsky, 2005).

Problemstilling

Hva karakteriserer sosialarbeidere i rusfeltet som opprettholder arbeidsgleden i mer enn ti år?

Materiale

Jeg ønsket å intervju personer som hadde arbeidet over tid i rusfeltet og var kjent for sin arbeidsglede, og å spørre dem om hva som motiverer dem og gjør at de fortsetter tross store utfordringer i arbeidet. For å avgrense undersøkelsen og gjøre materialet homogent valgte jeg ut sosialarbeidere. Det var ikke et krav at de skulle ha sosionomutdanning, men at deres arbeid hørte inn under feltet sosialt arbeid. Jeg gjorde et strategisk utvalg, da «informasjonsrikdom er et mer adekvat kriterium for et godt utvalg enn representativitet» (Malterud, 2003, s. 58). Jeg har selv arbeidet innenfor rusfeltet i Oslo i snart 15 år, og har kjennskap til mange sosialarbeidere som har arbeidet i feltet over tid og som har beholdt sin arbeidsglede. Derfor har det vært enkelt å få kjennskap til informanter ved hjelp av såkalt «snøballrekruttering». Dette er en form for nettverksrekruttering der man ber informanter om å foreslå andre som fyller kriteriene for deltakelse i studien (Malterud, 2003; Vinje, 2007).

Jeg har brukt fire informanter, to kvinner og to menn i 30-60-årsalderen, med minst 10 og opp til 35 års erfaring i rusfeltet. Informantene arbeider både innenfor sosialtjenesten og spesialisthelsetjenesten, men har det felles at de arbeider i direkte klientrettet arbeid med tungt rusavhengige. Mennesker med rusavhengighet har ofte store sosiale problemer i form av manglende utdanning, nettverk, arbeid og bolig. De har også en høy forekomst av personlighetsforstyrrelser og andre psykiske lidelser (Mueser, Noordsy, Drake, & Fox, 2006). Mange av klientene har opplevd mange tap og har ubearbeidet sorg. De har høy forekomst av overdoser og stor risiko for død. De er ofte involvert i vold og kan fremsette trusler om vold. Intervjuene har blitt gjennomført i løpet av noen få uker høsten 2010.

Metode

Intervjuene ble gjennomført ved hjelp av en intervjuguide, tatt opp elektronisk og deretter transkribert. Informanten fikk sitt eget eksemplar av intervjuguiden, jeg styrte framdriften i intervjuet noe, og stilte utdypende spørsmål til punktene i guiden. Hvert intervju varte i cirka 50 minutter (45 – 60).

Som nevnt ovenfor har Vinje undersøkt jobbengasjement hos sykepleiere fra et salutogent perspektiv (Vinje, 2007). Jeg ble oppmerksom på Vinjes arbeid etter at jeg hadde fått ideen til min studie. Ettersom Vinjes grunnidé var så lik min, bortsett fra at hun hadde undersøkt sykepleiere, så jeg at hennes måte å utforme intervjuguiden på kunne åpne dette feltet også for sosialarbeidere. Intervjuguiden ble derfor utformet etter mal fra Vinje (2007), med hennes

tillatelse. Da Vinje fant at arbeidsglede, kall og livskraft var de sentrale faktorene i jobbengasjement, og i tillegg hadde fått temaene «verdier og mening» og «egenomsorg» fra sine informanter, valgte jeg å bruke disse fem temaene som sentrale. Jeg innledet også på samme måte som Vinje med å spørre om arbeidslivshistorien til informantene. I tillegg var jeg interessert i å vite hva mine informanter hadde av egne forslag til tilretteleggingstiltak fra arbeidsgiver. Alle ble også spurt om de trodde at de fortsatt ville være i samme type arbeid om ett år. Til slutt ble det stilt et spørsmål om hvordan informantene hadde opplevd selve intervjuet.

Analyse

Alle intervjuene ble ordrett transkribert. Etter transkribering ble teksten analysert etter metoden beskrevet av Malterud som «template analysis style», eller teoristyrte analyse (Miller & Crabtree, 1999) (Malterud, 2003). Kvale kaller dette «begrepsstyret kodning» (Kvale & Brinkmann, 2009). Dette er en teknikk der teksten «sorteres i henhold til forhåndsbestemte kategorier hentet fra foreliggende teorier» (Malterud, 2003, s 98). Ut i fra intervjuene ble «meningsbærende enheter» identifisert og satt inn i en tabell. Meningsbærende enheter er med Malteruds terminologi «tekst som på en eller annen måte bærer med seg kunnskap om temaene» (Malterud, 2003, s. 102).

I kodingen av de meningsbærende enhetene tok jeg først utgangspunkt i Vinjes begreper «arbeidsglede», «kall», «livskraft», «verdier og mening» og «egenomsorg». Som neste trinn i analysen så jeg etter Antonovskys begreper «begripelighet», «håndterbarhet» og «meningsfullhet». Som jeg gjør rede for i resultatdelen fant jeg mange utsagn som kunne kodes under disse temaene.

Etter gjentatte gjennomlesinger av transkripsjonene og lytting til intervjuene sto det klart at ytterligere to kodningstemaer pekte seg veldig sterkt ut; «akseptering av mangel på konvensjonell logikk», og «å like klientene». Dette var altså nye begreper, som ikke kom frem i den teoristyrte analysen, men ved den systematiske tekstkondenseringen (Malterud, 2003). Det er disse jeg har valgt å konsentrere meg om her.

Deretter ble deskriptive utsagn, eller «kunstige sitat» (Malterud, 2003) formulert, som hadde relevans for de temaer som fremkom i kodningen. Disse utsagnene ble så igjen sammenlignet med de opprinnelige transkripsjonene og jeg fant frem til direkte sitater som kunne illustrere

de ulike temaene. Endelig ble de forskjellige kodningstemaene sammenliknet med annen forskning og teori innen dette feltet.

Metodekritikk

Kvale (Kvale & Brinkmann, 2009) refererer Potter & Hepburns standpunkt at man heller bør analysere naturlige samtaler fremfor kvalitative intervju. Kvale mener at valg av intervju som metode må være et motivert og bevisst valg. Et kvalitativt intervju er avhengig av intervjuerens kunnskaper, og krever at intervjueren er lydhør, kan skape tillit og har evne til å fange opp interessante utsagn og stille videre spørsmål ut ifra dem. Intervjuerens personlige egenskaper vil i høy grad påvirke resultatene og verdien av konklusjonene. Derfor er det viktig å gjøre rede for hvem intervjueren er, både som fagperson og som samtalepartner.

Validitet

I min undersøkelse har jeg ønsket å få svar på hva sosialarbeidere selv vektlegger som viktig for opprettholdelse av arbeidsglede. Jeg har forsøkt å oppnå en intern validitet ved å konsentrere meg om deres egen opplevelse og egne følelser i situasjoner som oppleves som meningsfulle. Jeg har ved mitt metodevalg ikke kommet fram til generaliserbare sannheter, altså ekstern validitet. Likevel kan informantenes utsagn analyseres ved hjelp av anerkjent teori på området. Jeg har parallelt med intervjuprosessen hatt diskusjoner med medstudenter, kollegaer og veiledere for å skape sammenheng mellom forskningsspørsmål og metodevalg (Malterud 2003).

Ulemper ved utvalg og utvalgsmetode

Utvalget er ikke representativt for sosialarbeidere i rusfeltet. Resultatene beskriver kun hva disse fire sosialarbeiderne har svart i åpne kvalitative intervjuer. Med et standardisert spørreskjema som ble distribuert bredt ville man ha kunne fått helt andre svar.

Utvalgsmetoden kan ha ført til at jeg bare har funnet glade og positive mennesker, ved at personer jeg kjenner har fortalt om andre som viser stor entusiasme og arbeidsglede tross lang fartstid i feltet. Jeg kan ikke utelukke at mine informanter er mennesker som også på andre områder i livet sitt utviser denne formen for resiliens og mestring.

Utformingen av intervjuene

Informantene fikk fortelle helt ustrukturert om sitt arbeidsliv, og spørsmål som fokuserte mer spesifikt på konflikter og vendepunkt i karrieren ville kunne ha satt søkelyset på flere negative opplevelser. Intervjuguiden tar stort sett opp bare positive og gode opplevelser om arbeidsglede, men lite spørsmål som handler om negative følelser. Intervjuguiden er utformet for å finne salutogene mekanismer og se på arbeidsglede fra et positivt ståsted, og ikke for å se på utbrenthet som fenomen. Intervjuformen har vært fri, med minimal inngripen fra intervjueren. Mer konfronterende, dypere, presiserende spørsmål ville kunne gitt andre svar.

Analysemetoden

Jeg har analysert materialet teoristyr, med et ønske om å finne salutogene mekanismer. Jeg har altså primært gått ut fra Vinjes kategorier og funn samt Antonovskys begrep «Sense of coherence». Det finnes andre måter å analysere et slikt materiale, som for eksempel klassisk Grounded Theory, som legger til grunn at man skal gå inn helt uten forforståelse og la analysen generere teoriene (Strauss & Corbin, 1990), eller Giorgis fenomenologiske analyse (Giorgi, 1985), formalisert av Malterud som systematisk tekstkondensering (Malterud, 2003). Jeg kunne ha fått andre svar ved å analysere materialet helt uten teoretisk styring.

Min forforståelse

Jeg har selv vært i dette arbeidsfeltet i 13 år og opplever fortsatt arbeidsglede. Jeg bærer med meg noe inn i intervjuene og i analysen som kan ha påvirket resultatene.

Etiske spørsmål

Alle deltakerne har gitt sitt informerte samtykke. Før de underskrev samtykkeerklæringen fikk de muntlig og skriftlig informasjon om hva undersøkelsen innebar, mulige fordeler og ulemper med å delta, om hvorfor og hvordan de var blitt rekruttert, om garantert konfidensialitet og anonymitet, og om retten til når som helst å trekke seg fra undersøkelsen. For å opprettholde konfidensialiteten har jeg anonymisert direkte sitater eller beskrivelser slik at de ikke avslører hvem som står bak dem. Miljøet av rusbehandlere i Oslo er lite, og enkeltpersoner kan ellers lett identifiseres.

Kvale & Brinkmann (2009) peker på risikoen for at informanten kommer med personlige bekjennelser som han/hun aldri har turt å gi uttrykk for tidligere, og som informanten etterpå angres på. Vinje (2007) mener at det kreves empati, moralsk bevissthet og selvrefleksjon hos intervjueren for å kunne føle når informanten står i fare for å avsløre personlig informasjon som egentlig ikke er relevant for intervjuet. Forskeren har ansvar for å tenke gjennom konsekvensene, ikke bare for personene som deltar men også for den større gruppen de representerer (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg har vurdert at min undersøkelse vil kunne få positive konsekvenser både for dem som deltar og for faggruppen som helhet, da informantene er valgt ut på grunn av sin uttalte arbeidsglede.

Prosjektet er godkjent av Personvernombudet for forskning.

Resultater

Arbeidsglede

Alle informantene oppga at de hadde en høy grad av arbeidsglede. De beskrev dette engasjert og emosjonelt, og på en måte som overensstemmer med Vinjes «zest for work»-begrep. De beskrev at arbeidsgleden ga dem energi over tid: *«Når jeg opplever arbeidsglede blir jeg full av energi og overskudd i lang tid. Jeg blir så oppslukt av jobben min at jeg glemmer meg selv. Da tenker jeg ikke på meg selv, jeg bare gjør.» «Når jeg har arbeidsglede går det an å løse det meste, da er det ikke veldig mye som kan stoppe meg.» «Når jeg har arbeidsglede blir jeg så oppslukt av arbeidet at jeg glemmer meg selv, jeg glemmer å gå på do og tiden bare flyr.»* Å ha støtte fra kollegaer og å få positive tilbakemeldinger fra dem, var en viktig faktor for arbeidsglede. Det å finne arbeidsformer hvor samarbeidet med kollegaer og andre fungerte

førte også til arbeidsglede. En av informantene sa at når samarbeidet fungerer «*da elsker jeg jobben min*». Det å kunne gi egen kunnskap og kompetanse videre til kollegaer ble også beskrevet som noe som ga energi og arbeidsglede.

Å kunne frigjøre seg fra den tradisjonelle hjelperrollen og forstå at det her handler om en annen måte å forholde seg til mennesker, ble også løftet frem som en viktig faktor for arbeidsglede.

«Jeg vet ikke om jeg har så veldig lyst å ”hjelp”, fordi at når jeg er bevisst på at jeg skal hjelpe, da merker jeg at jeg gjør en dårlig jobb. Det er når jeg klarer å frigjøre meg fra alt det der ... våset om at jeg skal hjelpe at jeg tror at jeg gjør en god jobb. »

«Mens andre ganger så vet man at man da nærmest har vært litt fortvila og bare vært til stede og kanskje bare lytta til en frustrasjon som er delt. Så skjønner man liksom da at: ”Oi, jeg har faktisk ... jeg har gjort en dramatisk endring. »

Verdier og mening

Dette var et tema som særlig ble knyttet til informantenes politiske ståsted og ønsker om å gjøre noe for de svakeste i samfunnet.

«Og så hadde jeg lyst til å jobbe med noen som egentlig ikke var helt på toppen av rangstigen av verden. Jeg ville jobbe med dem som jeg anså var de virkelig trengende, på et eller annet vis. Og de som på en måte fortjente det mest. Og det syns jeg at jeg fant. »

Antonovskys ”Sense of coherence”

Begripelighet

Informantene ga uttrykk for at begripelighet var en viktig faktor for deres arbeidsglede. Dette handlet om at arbeidet var sammenfallende med egne verdier, og en felles forståelse i fagmiljøet, samt at man hadde verktøy til å håndtere oppgavene sine. En av informantene sa: *«Det var da jeg virkelig lærte noe om denne avhengighets-, ikke nødvendigvis tanke-logikken, men mer denne følelsesmessige logikken.»* Med dette forstår jeg at utdanning, refleksjon og erfaring hadde ført frem til at arbeidet ble begripelig.

Håndterbarhet

Informantene beskrev at de opplevde at de håndterte arbeidet på grunn av at de hadde kunnskap og kompetanse innen fagområdet og opplevde egenutvikling. En av informantene beskrev dette på denne måten:

«Jo mer struktur du har, for så vidt jo mer metode og jo mer kunnskap, jo friere står du til å jobbe med relasjonene. I hvert fall jeg føler meg mye tryggere. Jeg har en ganske svær ballast med meg. Jeg bruker jo ikke den i alle sammenhenger, men jeg har den. Jeg vet med meg selv at jeg sitter inne med et sett verktøy jeg kan anvende.»

Ut fra dette kan man få en forståelse av at det å være trygg innen eget fagområde og ha mange ferdigheter fører til økt håndterbarhet.

Meningsfullhet

Informantene uttrykte at de så meningsfullhet i arbeidet når de kunne gjøre noe for andre og samtidig gjøre noe for seg selv, og at de da opplevde at de var på rett sted og hadde valgt rett yrke, noe som ga arbeidsglede. En av informantene uttrykte det slik:

«De små stegene fremover, små åpningene som en kan hjelpe til å utvide slik at folk kommer frem og du kan se hvem de er. Det syns jeg er utrolig spennende å jobbe med. Og når jeg ser kollegaer er med på den bølgen, så er det jo enda mer moro.»

En annen av informantene beskrev det slik:

«Og så hadde jeg en tro på at jeg hadde verdens viktigste jobb. Det var sikkert ikke sant, antagelig så var det verdens mest uviktige jobb, sett i samfunnsmessig perspektiv, men jeg opplevde at den var verdens viktigste!»

Calling/vocation match

Det jeg har beskrevet, og de sitatene jeg har brukt under overskriften «Sense of coherence»; begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet, kan også sies å være nært beslektet med Vinjes begrep «calling/vocation match» (Vinje, 2007). Dette er følelsen av at man har havnet på riktig sted, at ens verdier stemmer overens med yrkesrollen, at dette er det arbeidet man er «kallet» til å gjøre, uansett om det er i en religiøs forstand eller ikke.

«Akseptering av mangel på konvensjonell logikk»

Som nevnt under analyse, så jeg at et gjennomgående tema var en forståelse og akseptering av at klientenes atferd ofte går på tvers av sunn fornuft og *ikke* er «begripelig» i konvensjonell forstand. Atferden er noe som kan bli gjenstand for felles undring og refleksjon mellom klient og behandler. Alle informantene beskrev i høy grad at noe av det spennende i arbeidet var at det var vanskelig å begripe, og at det ga opphav til en kontinuerlig søken og undring som var

utviklende. En uttrykte det på denne måten: «Jeg har liksom ikke noen veldige ambisjoner om å forstå dette helt logisk. For logikken her mangler, og er jo helt på jordet.» En annen informant sa: «En kan jo ikke fatte det. Hvis en skal begynne å gruble over hvorfor folk hele tiden gjør om igjen og ikke lærer av sine feil, da kan en slutte i denne jobben ganske snart tror jeg.» Informantene beskriver en eksistensiell undring overfor klientenes egen, indre logikk og en respekt for klientenes måte å leve livet sitt. En av informantene beskrev det slik: «Og jeg merker jo det at selv om det har vært mange [klienter], så går jeg ennå og undrer meg: Hva får folk til å ruse bort halve livet for eksempel? Ja, det er fortsatt like spennende som da jeg var helt ny i jobben.» (...) «Ja, jeg skjønner jo etter hvert at for det første så fins det antagelig ikke noe entydig svar, og det andre er vel bare å ha en søkeprosess på det.» Informantene ga også uttrykk for at de opplevde energi og livskraft i klientenes handlemåter selv om de ikke var på linje med det forventede, det konvensjonelle. En av informantene sa det slik:

«Men det er jo situasjoner der folk er kjempeglade fordi de har klart å gjennomføre rusbehandlingen si eller bare at de har klart å komme inn. Men jeg synes på en måte begge deler er like spennende. Det er spennende med dem som skriker også, mot verden og mot alle mulige tiltak, og mot tvang og mot frivillighet og hele pakka. Og litt flott å se at livet ditt er ikke på stell, men samtidig, du har mål og mening, du veit hva du vil, eller dette er i alle fall hva du ikke vil.»

En annen beskrev hvordan hun ble følelsesmessig berørt av klientenes måte å håndtere livet på: «Ja altså det jeg synes er fascinerende med, ikke fascinerende, men det som alltid berører meg er et bedre ord, med rusmisbrukere er deres ærlighet, også deres ærlighet i løgn, i løgnaktighet, også deres brutale ærlighet.»

«Å like klientene»

Dette temaet var klart uttalt hos to av informantene, men lå også implisitt i flere uttalelser fra de to andre, i form av et fellesskap med klientene og et samarbeid med dem. At man faktisk likte klientene som individer og som gruppe var noe som bidro sterkt til arbeidsglede.

«Jeg liker brukergruppa. Jeg synes de er interessante og morsomme, utfordrende ... og noen utrolige rotehuer innimellom. Men jeg liker det, i bunn og grunn så liker jeg det jo. Selv om jeg kan gå på veggen og dra meg i håret og rase og være sur som eddik. Men jeg liker det. Å jobbe med disse menneskene.»

En informant uttrykte det slik: «*En form for respekt for folk som har strevd, og sett at det er forskjell på folk. Så det er nok det som har drevet meg. At jeg har hele tiden hatt en, hva skal jeg si for noe, en kjærlighet til folk som har strevd.*» En annen informant fortalte om hvordan han hadde holdt kontakten med de samme klientene over mange år uten noen annen hensikt enn å være deres sosiale nettverk: «*Det er vi som er det sosiale nettverket. De må ha oss i hvert fall.*» Enda et utsagn om å like klientene kom fra en tredje informant: «*I dag er det vel mer at jeg får en sånn kjærlighet til dem. Noen klarer seg jo av disse òg, noen veldig få.*»

Veiledning og utdanning tilrettelagt av arbeidsgiver

Endelig beskrev alle informantene i min studie at de fikk og hadde fått veiledning og utdanning gjennom jobben som hadde vært av stor betydning for deres faglige utvikling. En av informantene sa:

«*Vi fikk veileder utenfra, vi fikk kurser, vi fikk gå på det vi ville. Jeg har fått omtrent alt jeg ønsket av utdanningstilbud og kurser og sånn. Det var et klima for egenutvikling og klima for faglig utvikling som var helt spesielt. Det har jeg sett på som veldig viktig.*»

Diskusjon

På lignende måte som i Vinjes undersøkelse av sykepleiere som opprettholder arbeidsglede (Vinje, 2007), fant jeg at en viktig faktor for disse informantenes arbeidsglede er å ha et arbeid som overensstemmer med deres egne verdier, å ha en «calling/vocation match» med Vinjes terminologi, altså følelsen av at man har havnet på riktig sted i arbeidslivet.

Jeg gjorde også funn som overensstemte med Aaron Antonovskys teori om at begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet er sentrale faktorer for å opprettholde helse, her definert som å unngå å bli utbrent og opprettholde arbeidsglede.

Et nytt og sentralt funn i denne studien er at alle informantene hadde en erkjennelse av at de ikke kunne benytte seg av konvensjonell logikk, «sunn fornuft» eller «folkevett» som middel for å forstå sine klienter. Denne erkjennelsen ble beskrevet som en viktig del av mestringsstrategien for å opprettholde arbeidsglede. En informant ga konkret uttrykk for at man ikke ville klare seg lenge i jobben dersom man brukte konvensjonell logikk for å oppnå begripelighet. Informantenes mestringsstrategi er mer beslektet med en eksistensialistisk tilnærming til klientene, og knyttet til å føle et fellesskap med dem og å like, være nær, tolerere, og kjenne kjærlighet til klientene.

Irvin Yalom har lenge vært opptatt av eksistensiell psykodynamikk og ga ut sin bok *Existential psychotherapy* i 1980. I antologien *The Yalom Reader* (Yalom, 1998) er blant annet introduksjonskapitlet tatt med. Her gjør Yalom rede for de fire grunnleggende eksistensielle spørsmålene («ultimate concerns»): **Vi skal alle dø**; døden er uunngåelig, men vi ønsker å fortsette å leve. **Frihet**; mennesket er fullstendig ansvarlig for sin egen verden, utformingen av sitt liv, sine valg og handlinger. **Eksistensiell isolering**; vi kommer inn i verden alene og forlater den alene. **Meningsløshet**; vi må dø, vi skaper vår egen verden og er helt alene i et likegyldig univers, hvilken mening har livet da?

Yalom mener at disse fire grunnkonfliktene er universelle og deles av alle mennesker. Andre psykologiske begreper og kulturelle institusjoner er ifølge Yalom bare en måte å skjule disse grunnleggende konfliktene. «Konfrontasjonen med ens egen eksistensielle situasjon minner en om at paradigmer er selvskapte, papirtynne barrierer mot usikkerhetens smerte.» (Yalom, 1998, s 182, min oversettelse). Yalom konkluderer med at den modne terapeuten må være i stand til å tåle denne fundamentale usikkerheten (Yalom, 1998).

Yalom henviser også til Kierkegaard, som beskriver to former for etikk, den første og den annen etikk. Den første etikk går i korthet ut på «å ville det gode», altså at mennesket kjenner det gode og føler at man bør gjøre det. I den annen etikk aksepterer mennesket sin egen og andres svakhet, og derfor er det i denne etikk mulig å møte det annet menneske genuint. Kari Vevatne mener at «en eksistensiell forståelse av et annet menneske vil kunne bidra til et møte i symmetri og jevnlikhet» (Vevatne, 2010, s. 266).

Ut ifra mine informanternes utsagn er det tydelig at det er en eksistensiell forståelse av «det annet menneske» man er kommet frem til. Dette gjør at man ser den andre som en likeverdig person, noen man kan arbeide sammen med, undre seg sammen med, og beundre for mot og livskraft.

«Å la være å gjøre noe» er et kjent terapeutisk begrep og en metode i tradisjonell psykodynamisk terapi. Men i den terapiformen er det oftest implisitt at terapeuten forstår hva som ligger bak klientens tanker og atferd og enten gir en tolkning/forklaring, eller avventer at klienten selv skal komme til innsikt. Mine informanter beskriver også at de oppnår bedre resultater når de lener seg tilbake og «ikke gjør noe», ikke prøver å hjelpe. Men her handler det ikke om at sosialarbeideren vet noe klienten ikke vet. I de relasjoner mine informanter beskriver som fruktbare, spennende og som gir arbeidsglede, handler det tvert imot om å akseptere at mye er ubegripelig og egentlig ikke går an å forstå i konvensjonell forstand. Sitater som «*Deres ærlighet i løgnen*»; «*De gjør ikke det jeg vil*»; «*Når jeg vil hjelpe så hjelper jeg ikke*»; «*Det mangler logikk*» illustrerer dette tydelig. Disse sitatene er ikke uttrykk for frustrasjon eller negativitet som man skulle kunne tro når man leser dem tatt ut av sin sammenheng. Alle disse sitatene er tatt fra avsnitt i intervjuene der informantene beskriver hvorfor de har arbeidsglede og hvorfor de liker arbeidet med disse klientene.

Man kan kontrastere informantenes syn på dette mot den «vanlige» måten å se det på. «Sunn fornuft» sier at rusavhengige vil og ønsker å slutte å ruse seg dersom de får riktig hjelp eller medisiner. Dette er enkel logikk, men i virkeligheten er det ikke slik, det er bare et lite fåtall som slutter å ruse seg, tross massive hjelpeinnsatser og tross legemiddelassistert rehabilitering. Det som beskytter informantene i denne undersøkelsen mot utbrenthet er at de har forstått det. Disse klientenes problem kan ikke takles med konvensjonell logikk, da overlever man ikke som behandler. Men man kan opprettholde arbeidsglede og sannsynligvis derigjennom beskytte seg mot utbrenthet ved å nå frem til innsikten om at dette er individer med de samme eksistensielle forutsetningene som jeg, som skal dø som jeg, som har frihet til å utforme sitt liv og ta sine valg som jeg, som er alene som jeg, og som søker mening som jeg.

To utvalgte sitater fra mine informanter kan illustrere denne eksistensialistiske holdning overfor klientene:

«Jeg er jo ikke noe veldig glad i at folk skal drive og bestemme for meg. Men det er vel ingen som vil at man skal bli bestemt over? Ikke en gang unger liker jo det, de trosser jo fra de er bitte små. Og så liker jeg jo å ha det godt, og behagelig. Og være sammen med de folka jeg kjenner og de folka jeg liker. Og så prøver jeg å unngå ubehageligheter. Og det tenker jeg er rimelig generelt, da. Så det tror jeg passer for alle.»

«Jeg tenker at det er viktig at man skal få lov til å bestemme selv over sitt eget liv. Det er lov å ta feil valg, det er lov å ikke gjøre noe, det er lov å velge å gjøre noe, det er lov å ombestemme seg underveis. Og det er lov å gå også, selv om det ikke er noe behagelig for hjelpeapparatet, for pårørende, for venner, for alle, å se på.»

Pines beskriver i sin studie av sykepleiere (Pines, 2000) at 92% av de intervjuede anga «frustrerte håp og forventninger» som hovedårsak til utbrenthet (håp og forventninger de hadde da de gikk inn i yrket). Svarene beskrev hovedsakelig situasjoner der sykepleierne opplevde at de ikke kunne hjelpe sine pasienter. Informantene i min studie beskriver også at de ikke kan hjelpe, men beskriver ikke dette som en negativ følelse, men mer som en innsikt om at disse klientene ikke kan hjelpes i konvensjonell forstand, men har en egen indre rasjonalitet (Van de Putte, 1995).

Den amerikanske filosofen John Rawls beskriver individets handlinger som styrt av to prinsipper eller egenskaper; «reasonableness» og «rationality», som jeg her prøver å oversette med *fornuftighet* og *rasjonalitet* (Van de Putte, 1995).

Fornuftighet definerer Rawls som en egenskap hos individer i sosialt samarbeid med sine likemenn. Fornuftighet er et ønske om å samarbeide rettferdig med andre, på vilkår som de kan oppfatte som fornuftige. Fornuftighet mener Rawls er noe som alltid opptrer i samhandling med andre. I tillegg styres individet av *rasjonalitet*, som er en personlig ting. Rawls konsept av samfunnet innbefatter at alle individer mer eller mindre bevisst har et livsprosjekt. Livsprosjektet er en personlig oppfatning av det som er godt, som individet følger når det utformer sitt liv. Rawls mener at individer vanligvis vil streve mot dette mål på en intelligent måte, uansett hva målet må være. Rasjonalitet er da evnen hos et individ til å vurdere hva som er den beste måten å oppnå sitt mål (det som er godt for dem). Rasjonalitet er imidlertid ikke bare egoisme. Det som individet oppfatter som godt kan jo omfatte alle typer av følelser for personer og grupper.

Rawls tenker seg altså samfunnet som bestående av individer som alle har sitt eget personlige livsprosjekt med mål og forventninger, men samtidig er beredt til å erkjenne hverandre og gi hverandre den plass som er nødvendig for å realisere de personlige målene, i den grad dette ikke kommer i konflikt med reglene for sosialt samarbeid. Hvordan man kombinerer fornuft og rasjonalitet avgjør hvordan man løser problemet med lov og rett (*justice*). Rawls mener at fornuftighet har fortrinn over rasjonalitet hos individet. Uttrykt på en annen måte: «Rett går føre godt». Avhengig av hvor mye fornuftighet en person har, vil han eller hun i større eller mindre grad være villig til å gi slipp på sitt livsprosjekt til fordel for de rettferdige reglene for samarbeid (Van de Putte, 1995).

Informantenes holdning til klientene kan med Rawls' terminologi beskrives som at de ser klientenes rasjonalitet, samtidig som de innser deres mangel på fornuft. De lar klientene eie sine egne livsprosjekt og sine egne målsetninger. Informantene opprettholder på denne måten arbeidsglede. De måler ikke sin egen fremgang slik som Pines beskriver det, det vil si i forhold til håp og forventninger de hadde da de gikk inn i yrket. De måler seg heller på kvaliteten i møtene. De opplever det som tilfredsstillende å forstå klientenes eksistensielle frihet og å la dem beholde den.

Mine informanter fremviser stor kompetanse og sense of coherence men samtidig en stor evne til å være ydmyke på det eksistensielle området. De ser likheten i de eksistensielle konfliktene. Samtidig ser de forskjellen mellom fornuft og rasjonalitet.

Mitt materiale bærer preg av at informantene er valgt ut fordi de har et positivt rykte om arbeidsglede. Materialet preges også av mitt ønske om å trekke frem resiliens og salutogenese hos informantene. Mine informanter er ikke representative for hele fagfeltet men representerer en del av fagfeltet hvor motivasjon og arbeidsglede preger hverdagen. Intervjuguiden har også hatt et fokus på arbeidsglede og mestringsopplevelser, selv om den også har gitt åpning for å kunne trekke frem perioder med mindre energi, større utfordringer og tap av arbeidsglede, ved at informantene har fått fortelle sin egen arbeidslivshistorie.

Det er viktig å framholde at mine informanters noe tilbaketente holdning og undrende tilnærming kan mistolkes som en likegyldighet overfor det konvensjonelle synet på klientens behov for endring og rusfrihet. Men mine informanter har gjennom sine lange yrkeskarrierer aktivt selv tatt initiativ til egen fagutvikling gjennom videreutdanning, egenstudier og veiledning. Dette tyder på at de stadig er på leting etter muligheter og verktøy for å gjøre sitt arbeid bedre. Den tilbaketente holdningen framstiller de som en bevisst handling overfor

klientene og som et nyttig verktøy i relasjonsbyggingen og som hjelpere i klientens livsprosjekt.

Betydning for framtiden

Studien kan bidra med et sterkere fokus på de mestringsstrategier noen sosialarbeidere har utviklet for å opprettholde arbeidsglede. Deres erfaringer kan være til hjelp for å fremme arbeidsglede, og i forlengelsen kanskje også forebygge utbrenthet. Det vil være viktig å se nærmere på både organiseringen av arbeidet, arbeidsmengde, tidspress og ikke minst bruk av veiledning for at behandlere i dette feltet skal kunne fortsette å utvise respekt, toleranse, forståelse og glede i møtet med denne klientgruppa.

Konklusjon

Sosialarbeidere i rusfeltet står i et krysspress mellom effektivitet, konvensjonelle krav om rusfrihet og kvalitet i arbeidet. De som opprettholder arbeidsglede over tid karakteriseres av følgende ting: De gir uttrykk for at de fremfor alt er opptatt av de eksistensielle utfordringene klientene står i, og som de selv kan kjenne igjen som allmennmenneskelige utfordringer.

De gir også uttrykk for å kunne møte klientene individuelt, å kunne undre seg sammen med dem og hjelpe dem mot større forståelse i deres eget liv. De har en laid-back holdning til alltid å måtte hjelpe og å kreve rusfrihet hos klientene. De har et sterkt engasjement i sitt arbeid og opplever at arbeidet er en viktig del av dem selv og deres liv. De har et faglig ståsted hvor de gir uttrykk for å like klientene, føle kjærighet til klientene, mestre utfordringer i arbeidet og samtidig kunne opprettholde sin egen arbeidsglede over tid.

Bibliografi

- Abrahamsen, B. (1986). *Harde yrker i myk sektor: sammenliknende analyser av belastninger i forskjellige yrker*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Broome, K. M., Knight, D. K., Edwards, J. R., & Flynn, P. M. (2009, September). Leadership, Burnout, and Job Satisfaction in Outpatient Drug-Free Treatment Programs. *Journal of Substance Abuse and Treatment*, 37 (2), ss. 160-170.
- Børtnes, T. (2003). Arbeidsglede en slags "naturkraft". *Tidsskriftet Arbeidsmiljø* (1).
- Eborall, C., & Garmeson, K. (2001). *Desk Research on Recruitment and Retention in Social Care*. London: Business and Industrial Market Research.
- Farmer, R. (1995). Stress and working with drug misusers. *Addiction Research*, 3 (2), ss. 113-122.
- Giorgi, A. (1985). *Phenomenology and Psychological Research*. Pittsburgh: Duquesne University Press.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Holm, S. (2007). *Jobbtilfredshet og motivasjon blant sosialarbeidere. Masteroppgave i sosiologi*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Jessen, J. T. (2005). *Forvaltning som yrke: Autonomi, skjønn og kompetanse i forvaltningen av trygd og sosiale tjenester*. Oslo: NOVA.
- Jönsson, S. (2005). *Client work, job satisfaction and work environment aspects in human service organizations*. Malmö: Department of Psychology.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterView, 2. udgave*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lacoursiere, R. B. (2001). "Burnout" and substance user treatment. *Substance Use & Misuse*, 36 (13), ss. 1839-1874.
- Malterud, K. (2003). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Cambridge, MA: Malor Books.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, ss. 99-113.
- McLean, J., & Andrew, T. (1999). Commitment, Satisfaction, Stress and Control among Social Services Managers and Social Workers in the UK. *Administration in Social Work*, 23 (3), ss. 93-117.
- Miller, W. L., & Crabtree, B. J. (1999). Clinical research. A multimethod typology and qualitative roadmap. I B. F. Crabtree, & W. L. Miller, *Doing Qualitative Research*, 2. utg. (ss. 20-24). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of occupational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, ss. 224-247.
- Mueser, K. T., Noordsy, D. L., Drake, R. E., & Fox, L. (2006). *Integrert behandling av rusproblemer og psykiske lidelser*. Oslo: Univesitetsforlaget.
- Oyefeso, A., Clancy, C., & Farmer, R. (2008, Februar 8). Prevalence and associated factors in burnout and psychological morbidity among substance abuse professionals. *BMC Health Services Research*, 8 (39).
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. I W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, *Professional Burnout. Recent Developments in Theory and Research* (ss. 33-51). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Pines, A. M. (2000, Februar). Nurses' burnout: An existential psychodynamic perspective. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 38 (2), ss. 23-31.
- Rønnestad, M. H., & Skovholt, T. M. (1991). En modell for profesjonell utvikling og stagnasjon hos terapeuter og rådgivere. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening* (28), ss. 555-567.

- Stjernø, S. (1985). *Sosialkontorundersøkelsen: Sluttrapport*. Oslo: Norges kommunal- og sosialhøgskole.
- Stolanowski, P.-A., & Rønnestad, M. H. (1997). *Profesjonell utvikling i psykososialt arbeid*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Strømfors, G., & Vindegg, J. (2002). *Faglig veiledning i sosialt arbeid*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Van de Putte, A. (1995). Rawls' Political Liberalism. Foundations and Principles. *Ethical Perspectives* (2), s. 3.
- Vevatne, K. (2010). Profesjonalitet, eksistensialisme og relasjonell omsorg. *Michael* (7), ss. 262-9.
- Vinje, H. F. (2008). Hvordan kan jobbengasjement bevares og stimuleres i sykepleien? *Kreftsykepleie* (4), ss. 6-13.
- Vinje, H. F. (2007). *Thriving despite adversity: Job engagement and self-care among community nurses. Dissertation*. Bergen: University of Bergen.
- Vinje, H. F., & Mittelmark, M. B. (2008, September/October). Community Nurses who Thrive: The Critical Role of Job Engagement in the Face of Adversity. *Journal for Nurses in Staff Development*, 24 (5), ss. 195-202.
- Williams. (2004). *Job satisfaction and organizational commitment*. Hentet Mai 10, 2007 fra Sloan Work and Family Encyclopedia:
http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=244&area=academics
- Yalom, I. (1998). *The Yalom Reader*. New York: Basic Books.

[Artikkel II]

Hvordan fremme effektive strategier for å opprettholde arbeidsglede for sosialarbeidere i rusfeltet?

Line Soggiu, sosionom med videreutdanning i rusproblematikk

Ruskonsulent, NAV Frogner sosial, Oslo

line.soggiu@bfr.oslo.kommune.no

Postboks 2707 Solli, 0204 Oslo. Tlf 02180

Sammendrag

Sosialarbeidere i rusfeltet som opprettholder arbeidsglede over tid har i min undersøkelse vist seg å ha en eksistensialistisk måte å forholde seg til sine klienter på. Forskningsresultater tyder på at det fins en ganske høy forekomst av psykiske plager og utbrenthetssymptomer blant behandlere i russektoren. De to sentrale faktorene man kan påvirke for å opprettholde arbeidsglede ser ut til å være ledelse og veiledning. Transformasjonsledelse ser ut til å være en spesielt gunstig form for ledelse når det gjelder jobbmotivasjon, tilfredshet og opplevelse av mestring i arbeidet. Systematisk, prosessrettet veiledning over tid er en vei sosialarbeidere kan gå for å bli mer oppmerksomme på seg selv som fagpersoner og instrumenter. Den innsikt mine informanter har kommet fram til når det gjelder holdninger til og aksept av klienten vil kunne bidra til å øke forståelsen hos andre sosialarbeidere for denne utfordrende klientgruppa.

English abstract

In my study, social workers in the field of drug abuse have an existentialistic manner of relating to their clients. Previous research suggests that the prevalence of mental health problems and burnout is high among professionals working with drug abusers. The two central factors that can be influenced to promote zest for work seem to be management and supervision. Transformational leadership seems to be an especially advantageous form of management when it comes to job motivation, satisfaction and feeling of coping with work. Systematic, process-oriented, long term supervision is a path social workers can follow to become more aware of themselves as professionals and as tools. The insight that my informants have reached regarding attitude to an acceptance of the client will contribute to other social workers' understanding of this challenging client group.

Jeg har som ledd i min masterutdanning i psykisk helsearbeid utført kvalitative intervjuer med fire sosialarbeidere som alle hadde mer enn ti års erfaring i rusfeltet, og som fortsatt hadde arbeidsglede. Alle disse informantene hadde en høy grad av arbeidsglede. Deres viktigste mestringsstrategi var hva man kan kalle en "eksistensialistisk" tilnærming til klientene. Dette beskrev de som knyttet til å føle et fellesskap med, være nær, tolerere, og like klientene. De har kommet frem til en erkjennelse av at klientene er individer med de samme eksistensielle utfordringene som dem selv: Klienten skal dø som jeg, har frihet til å utforme sitt liv og ta sine valg som jeg, er alene i eksistensen som jeg, og søker mening som jeg (Yalom, 1998). Noe annet de beskrev var at de hadde en forståelse og aksept av at klientenes atferd ikke var "begripelig" og de kanskje ikke kunne "hjelpes" i konvensjonell forstand. Dette kan beskrives som at man ser og erkjenner klientenes rasjonalitet i sine livsprosjekter. Informantene fremholdt hvor viktig det var og hadde vært for dem med veiledning og med støtte fra ledere og kollegaer.

Hva er arbeidsglede?

Begrepet arbeidsglede kan sies å være en del av samlebegrepet "arbeidstilfredsstillelse", som er en generell følelsesmessig holdning til arbeidet. Det er da snakk om arbeidet i seg selv, ikke arbeidsplassen med alt hva det innebærer av ytre forhold som lønn, fysiske betingelser, reisevei, turnus etc.

I forskning er det interessant å undersøke ulike teoretiske dimensjoner ved arbeidstilfredsstillelse. Én av disse dimensjonene er arbeidsglede, mens andre dimensjoner kan være "job commitment" og jobbengasjement. Jeg har valgt å konsentrere meg om begrepet arbeidsglede. Professor Bjørg Aase Sørensen ved Arbeidsforskningsinstituttet sier i et intervju at: "Den enkleste definisjonen på arbeidsglede er at det er en mestringsopplevelse, en følelse av at jeg får det til. Arbeidsglede oppfattes som en indre faktor, en opplevelse som løfter oss" (Børtnes, 2003). Sykepleier Hege Forbech Vinje skriver i sitt doktorgradsarbeid fra 2007 at arbeidsglede defineres av "følelser av yrkesrelatert glede, lykke, entusiasme og hengivenhet" (feelings of vocation-related joy, happiness, enthusiasm, and dedication) (Vinje, 2007).

Mine informanter ga blant annet følgende svar på hva de mente var arbeidsglede:

Det innebærer at man føler en slags tilfredshet i jobb, en ansvarsfølelse, ikke nødvendigvis ansvarsfølelse, for det er liksom mere at man *må* noe, men at man har

lyst til noe, at man ... ja, trives, man ønsker å gjøre sitt beste, man ønsker å være tilstede og følge med, også på en dårlig dag, selv om man da kanskje ønsker det i mindre grad, men man ønsker det likevel.

Det er noe mer enn penger. Det er noe at man: ”Jeg har lyst å tjene akkurat de her pengene på å gjøre den jobben her. Jeg kunne tjent de samme pengene på å gjøre noe helt annet, men det har jeg ikke lyst til”. Jeg ønsker ikke det, jeg ønsker å være her og jobbe med dette feltet. Og så kunne jeg kanskje tjent vel så bra i en blomsterbutikk.

Hva er utbrenthet?

Christina Maslach er en av pionerene innenfor utbrenthetsforskning, og definerer utbrenthet som “et syndrom av emosjonell utmattelse og kynisme som opptrer hyppig hos individer som arbeider med mennesker”. Hun beskriver tre hovedaspekter ved syndromet. Det første er en økende følelse av emosjonell utmattelse der man ikke lenger føler at man kan gi av seg selv. Det andre er at man utvikler negative og kyniske holdninger overfor sine klienter, som at de ”fortjener sine problemer”. Et tredje aspekt er at man får et mer negativt syn på seg selv, særlig hva gjelder ens ferdigheter og hva man oppnår i arbeidet (Maslach, 2003). Det forutsettes også at man har ”brent for noe” for at man skal kunne bli utbrent, det vil si at man har hatt et sterkt engasjement i sitt arbeid. Maslach har også utviklet en av de mest brukte spørreskjemaene for måling av utbrenthet; Maslach Burnout Inventory, eller Maslachs utbrenthetsskala.

Det fins en mengde forskning om utbrenthet, og en rekke oppfatninger av hvordan utbrenthet skal defineres og hvordan man utvikler utbrenthet. Ayala M. Pines’ definisjon av utbrenthet, og teori for hvordan utbrenthet utvikles, er spesielt interessant for min studie. Pines mener at utbrenthet utvikles ved at man går inn i et yrke med forhåpningen at arbeidet skal gi en mening i tilværelsen, og når arbeidet ikke fyller dette behovet fører det til utbrenthet. Utbrenthet er da ifølge Pines ”en følelse av mislykkethet i den eksistensielle søken etter mening” (Pines A. M., 1993).

Arbeidsglede kontra utbrenthet

Noen teoretikere tenker seg en skala der utbrenthet ligger i den ene enden og arbeidsglede i den andre. Arbeidsglede er karakterisert av energi, engasjement og effektivitet, mens utbrenthet er preget av utmattelse, kynisme og ineffektivitet.

Forskningsresultater

Det har ikke blitt gjort forskning spesielt på det området jeg sett på, arbeidsglede hos sosialarbeidere i rusfeltet. Det finnes imidlertid mye forskning på utbrenthet innen rusfeltet og hos sosialarbeidere og andre yrkesgrupper som arbeider med mennesker.

Roger Farmers forskergruppe i Storbritannia har spesielt studert ansatte på poliklinikker for rusavhengige (Farmer, 1995) (Oyefeso, Clancy, & Farmer, 2008). De har undersøkt forekomst av utbrenthet og sett på sammenhenger mellom utbrenthet og ulike faktorer i arbeidssituasjonen. Undersøkelsene er utført på mange ulike faggrupper, og ikke spesielt på sosialarbeidere.

Undersøkelsen fra 1995, som ble utført hos 60 ansatte som arbeidet på poliklinikker for rusavhengige, viste at halvparten av de undersøkte hadde tegn til utbrenthet på Maslachs utbrenthetsskala. De fleste mente at stresset de opplevde kom fra arbeidssituasjonen de var i. Den av stressfaktorene som hadde sterkest sammenheng med utbrenthet var ”vansker med å prioritere arbeidsoppgaver”. De mestringsmetoder som de mente var til mest hjelp var relasjoner til slektninger, partner og venner. Støtte fra kollegaer samt hobbyer og interesser utenfor arbeidet ble også vurdert til å være til stor hjelp.

Farmers forskergruppes andre undersøkelse av forekomst av utbrenthet og psykiske plager hos behandlere i russektoren ble publisert i 2008 (Oyefeso, Clancy, & Farmer, 2008).

Psykiske plager ble målt med GHQ-12, et spørreskjema som inneholder spørsmål som spenner fra symptomer på lettere psykiske lidelse eller ”stress”, til spørsmål om mer alvorlig depresjon. Vanligvis betegnes to poeng eller mer på denne skalaen som ”psykiske symptomer”, og fire poeng eller mer regnes som ”psykiske plager” (Goldberg, 1972). Også denne gang undersøkte man et blandet utvalg av 194 behandlere. Resultatene viste at en tredjedel av hadde tegn til utbrenthet og så mange som 82 % hadde psykiske plager, definert som skår ≥ 4 på spørreskjemaet. Ved analyse av stressfaktorer i arbeidet fant man at det skilte seg ut tre sammensatte faktorer; Fremmedgjøring (for eksempel mangel på støtte fra overordnede, følelse av isolering og uklar rolle); Kompleksitet i klientarbeidet (for eksempel manipulerende og krevende klienter, overdoser); samt Spenning (for eksempel for lite tid til

arbeidet). Man så på sammenhenger mellom ulike faktorer og kunne da se at det var sju ganger høyere risiko for utbrenthetssymptomer hos dem som var under 25 år, sammenlignet med dem over 45 år. Ved å sammenligne med andre undersøkelser fant man også at forekomsten av utbrenthetssymptomer var høyere hos dem som behandlet rusavhengige enn hos andre som også arbeider med mennesker (som andre behandlere innenfor psykisk helse, lærere og sosialarbeidere). Sosialarbeidere hadde også høyere grad av utbrenthet enn sykepleiere som arbeidet med samme pasientgruppe (Oyefeso, Clancy, & Farmer, 2008).

Evans og medarbeidere undersøkte i 2006 psykisk helse, utbrenthet og arbeidstilfredsstillelse hos 237 sosialarbeidere innenfor psykisk helse. De fant at 47% av personene i undersøkelsen hadde tegn til psykisk uhelse, definert ved en skår ≥ 4 på GHQ-12. Målt med Maslachs utbrenthetsskala hadde de høyere skår enn andre som arbeider innenfor psykisk helse, men bare 8% oppfylte kriterier for utbrenthet. Nesten halvparten (47%) følte at de var i hvert fall "hovedsakelig fornøyd" med sitt nåværende arbeid, men 35% var i tvil og 19% var misfornøyde. Det var en betydelig større andel som var misfornøyde med arbeidsgiveren sin (41%). Over en fjerdedel av sosialarbeiderne hadde et sterkt eller meget sterkt ønske om å slutte i sitt nåværende arbeid, og en femtedel hadde konkrete planer om å slutte (Evans, et al., 2006).

Hvordan opprettholde arbeidsglede?

Vi kan altså se ut ifra forskningsresultatene at det dels fins indikasjoner på en ganske høy forekomst av psykiske plager og utbrenthetssymptomer blant behandlere i russektoren, og dels at dette fører til at de vurderer å slutte i jobben. Rent praktisk vil dette medføre problemer både for arbeidsgivere og klienter. Når en person har satt seg inn i jobben og begynt å få erfaring, så opplever hun utbrenthet og slutter. Utover å unngå den personlige lidelsen for arbeidstakerne, burde det altså også være interessant for arbeidsgiveren å fremme arbeidsglede og forebygge utbrenthet.

Selv om mesteparten av forskningen har sett på negative funn og risikofaktorer, finnes det en del forskere som har interessert seg for å se på den positive siden. Hva er det som karakteriserer dem som ikke blir utbrent og beholder sin arbeidsglede, og kan man lære noe av dem som man kan tillempe på andre?

Her i Norge har Hege Forbech Vinje skrevet sitt doktorgradsarbeid om en slik undersøkelse blant sykepleiere (Vinje, 2007). Hun har også publisert en sammenfatning på norsk i

tidsskriftet "Kreftsykepleie" (Vinje, 2008). Vinje fant at for disse sykepleiene så sto begrepet "kall" sentralt. Hun mener da ikke et religiøst kall, men "opplevelsen eller fornemmelsen av at noe trekker meg i en spesiell retning, at noe driver meg, at noe kaller på meg, som er interessant". Kallet i seg ser ut til å ha noe helsefremmende ved seg. Samtidig er det viktig ikke å være kun idealist, men å bli en "realistisk idealist". Dette handler om å "balansere drivet innenfra og trykket utenfra". Den som går inn i et yrke som ren idealist vil etter hvert bli desillusjonert og utbrent, slik som Pines har beskrevet. Vinje understreker at denne prosessen ikke bare kan være individets ansvar, men at det må skje både ved personlig refleksjon og ved systematisk arbeid på arbeidsplassen.

I en stor oversiktsartikkel har Michie & Williams (2003) gått gjennom forskningslitteraturen om hvordan man kan redusere arbeidsrelatert psykisk uhelse og sykefravær. De fant at de viktigste faktorene som ga økt psykisk uhelse og sykefravær var lange arbeidsøkter, overbelastning og stress i arbeidet og effekten av dette på privatlivet; mangel på kontroll og styring over arbeidssituasjonen; mangel på innflytelse over beslutninger; svak sosial støtte; og utydelig ledelse og yrkesrolle. De fant også at dårlig lederstil var forbundet med økt sykefravær. Ifølge Michie & Williams har de som har hatt fremgang med å forbedre arbeidsrelatert psykisk helse brukt opplæring og organisatoriske tilnærminger for å øke deltakelse i beslutningsprosesser og problemløsning, øke støtte og feedback, og forbedre kommunikasjon.

Farmers forskergruppe pekte spesielt på betydningen av arbeidsledelse og veiledning. Ledelsen skal "oppmuntre og gi muligheter til faglig utvikling", og hjelpe arbeidstakerne til å prioritere arbeidsoppgavene. Man anbefalte veiledning, spesielt til nye og unge behandlere. Evans' gruppe viste at lite innflytelse over beslutninger og høye arbeidskrav var forbundet med dårligere psykisk helse og utbrenthetssymptomer. Omvendt var større innflytelse over beslutninger og lavere arbeidskrav knyttet til høyere grad av arbeidstilfredsstillelse. Man fant også at lite sosial støtte var noe som ga mer utbrenthetssymptomer.

Vinjes og min studie taler for at behandlerne har vært i en prosess der de har kommet fram til innsikt og holdninger som virker beskyttende for dem. Dette har vært gjennom egen refleksjon, men også gjennom veiledning og ved støtte fra kollegaer og ledere.

To sentrale faktorer man kan påvirke for å opprettholde arbeidsglede ser da ut til å være ledelse og veiledning. Jeg vil se på disse to faktorene hver for seg.

Ledelse

Farmer konkluderte med at opplevd stress er relatert til arbeidsbelastning og til hvordan arbeidet er organisert fra ledelsens side. Farmer anbefalte at virksomhetens mål må være realistiske og tydelige. ”Arbeidsledelse skal ikke bare være en måte å sikre seg en viss standard på arbeidet, men også en måte å oppmuntre og gi muligheter til faglig utvikling” (Farmer, 1995). Det Farmer beskriver her ligger nært opp til den ledelsestype som blir kalt ”transformasjonsledelse”, og som vektlegger verdier og visjoner. Norsk forskning viser at transformasjonsledelse gir høyere jobbmotivasjon, tilfredshet og opplevelse av mestring i arbeidet (Hetland, 2008). Mye taler altså for at denne typen av ledelse er noe som kan være med på å bevare arbeidsglede.

Den kjente ledelsesteoretikeren Gary Yukl beskriver fire sentrale aspekter ved transformasjonsledelse (Yukl, 2006):

1. Lederen handler i overensstemmelse med sine intensjoner – han gjør det han sier. Medarbeiderne opplever at lederen er en rollemodell som de kan identifisere seg med og lære av, og det inngir tillit og respekt.
2. Lederen uttrykker klare mål og visjoner for virksomheten og klare forventninger til den enkelte. Medarbeiderne motiveres til tro på fremtiden og til etisk refleksjon.
3. Lederen oppfordrer til nytenkning, ser på feil som en kilde til læring, og viser tillit og stoler på sine medarbeidere som derigjennom får tro på egne evner og egne muligheter.
4. Lederen ser den enkelte der vedkommende er, ser den enkeltes behov – behandler ulike personer ulikt og bygger gode relasjoner. Medarbeiderne opplever å bli sett og hørt og få råd og støtte.

Transformasjonsledelse handler altså ikke så mye om å administrere, avtale og regulere, men mer om å utvikle organisasjonen og medarbeiderne.

Yukl (2006) gir blant annet følgende råd til ledere som vil prøve denne lederteknikken:

- Lag en klar og entydig visjon, slik at de ansatte ser betydningen av arbeidet sitt.
- Forklar medarbeiderne hvordan visjonen kan oppnås.
- Handle med selvtillit og optimisme.
- Gi uttrykk for tillit til medarbeidere, slik at de ansatte føler seg trygge på at de er kompetente.
- Gå foran med et godt eksempel.

Informantene i min undersøkelse sa for eksempel dette om ledelse:

Det er jo viktig å ha tillit til lederen, til at lederen vil backe deg opp selv om du kanskje har gjort noe som ikke er helt innafor. Men at du har da prøvd og har satsa, gjort noe utradisjonelt, men plutselig kan jo ting ta helt ville vendinger, og da er det greit å vite at du blir får støtte. Du kan selvfølgelig få kritikk også, det er ikke det, men at du i bunn og grunn har støtte hvis noe skulle skje.

Veiledning

Oyefeso og medarbeidere (2008) konkluderte med at støtte og veiledning spesielt til nye og unge behandlere var viktig, ettersom de så ut til å være mest i fare for utbrenthet. Veiledning anses som svært viktig og grunnleggende i utviklingen av den profesjonelle sosialarbeiderrollen. Gus Strømfors definerer veiledning som et grunnleggende utgangspunkt for utvikling av kunnskap (Strømfors & Vindegg, 2002).

Faglig veiledning er altså en aktivitet som handler om å forene det praktiske og det teoretiske. Veiledningens posisjon i sosialt arbeid er forankret i et syn om at veiledning påvirker klientarbeidet positivt. Samtidig er det også slik at målet i veiledning skal være økt profesjonalisering, det er det profesjonelle jeg som er i fokus. Det er altså ikke framdriften i klientarbeidet som er kjernen i veiledning. Veiledningsprosessen kan grense til egenerapi eller behandling når den hjelper sosialarbeideren med å utvikle sin profesjonelle rolle, men den skiller seg fra terapi (Strømfors & Vindegg, 2002).

En av mine informanter gir følgende eksempel på hvordan man kan bruke kunnskap man har fått i veiledning:

Når jeg begynner å bli irritert, og begynner å finne feil rundt omkring hos folk jeg jobber med. Da er jeg ille ute. Jeg anvender en liten huskeliste for meg sjøl da. Som jeg innimellom må ta fram, for da har jeg liksom begynt å kjøre meg borti et hjørne. Jeg begynner å bli vanskelig å ha med å gjøre. Det går på dette med å prøve å være bevisst mine egne tanker og følelser, ikke minst mine egne forsvarsmekanismer. Når jeg begynner å projisere for eksempel og begynner å rasjonalisere og intellektualisere et område, da er jeg ute på ville veier. Jeg merker at jo flere fiender jeg får rundt meg, jo viktigere er det å dra fram den lista. Så den har vært et viktig verktøy for meg. At jeg tenker: har du nå forankring i det faglige miljøet ditt? Eller blir dette bare

soloutspill? Har du drøftet dette på forsvarlig måte med veiledere, med kollegaer?
Dette er noe jeg har utviklet i samråd med en veileder.

Min studie tyder på at sosialarbeidere som har arbeidet med tungt rusavhengige over lang tid har klart å opprettholde arbeidsglede ved å utvikle en eksistensiell forståelse for sine klienter. Dette er ikke noe man automatisk kan klare på egen hånd, men en innsikt man kan nå ved systematisk veiledningsarbeid. Mine informaners innsikt, egenforståelse og toleranse for sine klienter er noe som vil kunne ha stor overføringsverdi og være til hjelp i kunnskapsutviklingen for andre sosialarbeidere i dette feltet. Den innsikt mine informanter har kommet fram til når det gjelder holdninger til og aksept av klienten vil kunne bidra til å øke forståelsen hos andre sosialarbeidere for denne utfordrende klientgruppa. Ut ifra funnene i min undersøkelse mener jeg at det ville være fremmede for arbeidsglede at man i veiledning spesielt interesserer seg for et eksistensielt perspektiv i forståelsen av ”vanskelige” klienters atferd.

Effekten av det positive intervju

I min undersøkelse var intervjuene utformet med åpne spørsmål, hovedsakelig vinklet mot de positive aspektene av arbeidet. Jeg innledet med å be informanten fortelle sin arbeidslivshistorie, og spurte deretter om arbeidsglede, kall og livskraft, ettersom Vinje hadde funnet at dette var de sentrale faktorene i jobbens betydning (Vinje, 2007). Hun hadde i tillegg fått temaene ”verdier og mening” og ”egenomsorg” fra sine informanter, og derfor spurte jeg om disse temaene også. Til slutt ble det stilt et spørsmål om hvordan informantene hadde opplevd selve intervjuet. Intervjuet foregikk slik at jeg stilte ganske korte spørsmål og lot informanten fortelle fritt. Jeg kom med svært lite kommentarer og stilte kun korte kompletterende spørsmål om ting som ikke hadde blitt besvart.

Jeg var i utgangspunktet redd for at intervjuene skulle kunne trekke frem konflikter og skuffelser og bli til negativ opplevelse for noen. Det viste seg tvert imot at informantene opplevde denne intervjuformen som veldig positiv og inspirerende for deres fortsatte arbeid. En av dem uttrykte det slik: ”Jeg ble ikke noe mindre fornøyd med jobben min av dette. Jeg ble kanskje litt overraska over at jeg likte den så godt. Men... nei, ikke noe mindre fornøyd. Det er bare for at jeg har klaga litt i det siste at jeg: Jøss, er du så fornøyd, da?”

Andre reaksjoner på spørsmålet om hvordan de hadde opplevd intervjuet var:

Jeg er opptatt av det, det å sette ord på ting. Ord på min arbeidskarriere. Det synes jeg har vært veldig allright. Veldig allright. Det at noen hører på meg og tar opp på bånd øker omnipotensen vet du. Alle har jo en narsissistisk side. Også jeg.

Det er jo veldig allright å få 1,5 time til å bare snakke. Om meg selv og mine ting. Det gir meg en god oppsummering av min egen arbeidskarriere som har vært veldig viktig for meg. Jeg har jo gledet meg til å gå på jobb i nesten 40 år, ikke sant? Det er jo en gave. Jeg har ikke tjent så innmari bra men, hehe. Jo da jeg har tjent bra jeg, så det er ikke det jeg sier. Men det er ikke det som har vært det viktigste. Det er det at jeg stort sett har gledet meg til å gå på jobb.

Ja, det har sikkert gjort noe med meg. Og jeg kommer sikkert til å reflektere videre i forhold til dette her. Og det kan godt tenkes at jeg kan utvikle min jobb mer med min bevissthet. Kanskje jeg skal begynne å velge noe nå. Jeg har sjøl også tenkt på å begynne i alle fall på master. Og spesielt nå i sommer og i høst har jeg tenkt mye på det. Så...

Denne typen av intervju er altså noe man som leder kunne bruke for å fremme arbeidsglede, som del av en inspirerende lederstil, og som alternativ eller komplement til den mer tradisjonelle medarbeidersamtalen som ofte ikke får samme positive fokus og gir arbeidstakeren like mye rom for egen refleksjon.

Hva gjør du selv for å opprettholde arbeidsglede?

På dette spørsmålet svarte mine informanter:

Det er jo å bruke menneskene rundt meg. Både samarbeidspartnere og venner. Man snakker jo mye med samarbeidspartnere også. Man klarer å skape et miljø der man kan være støttende for hverandre når det gjelder disse klientene som er vanskelige, og som liker å spenne litt bein på hjelpa de får. Og som ønsker å se hvor langt de kan trekke grensene og, ikke sant? Så da er det viktig å ha noen allierte blant samarbeidspartnere, så at man kan ringe og høre: "Gikk det greit i den forrige samtalen, jeg synes du fikk veldig hard medfart?"

Det må være venner da. Og det at man liker jobben sin. Når man ikke liker den lenger så bytt jobb da! Finn deg noe annet å gjøre, istedenfor å gå rundt og mistrives og gjøre

en dårlig jobb og være enda mer misfornøyd med det. Fordi folk flest ønsker å få til ting og være flinke. Og trives.

Jeg bruker veldig mye tid. Jeg forteller [ektefellen] om jobben min. Sikkert alt for mye. Men fordi det er så viktig for meg. Hva jeg opplever, hva jeg syns, om jeg får til ting eller ikke får til ting. Og hva jeg syns er vanskelig osv.

Det at jeg føler at mine arbeidskollegaer, miljøet rundt meg setter pris på meg, det er et must altså.

"Mer tid"

Jeg vil avslutte med et sitat fra en av mine informanter som beskriver arbeidsglede og engasjement og ønsket om å gjøre et godt arbeid. Spørsmålet var: Hva tror du selv du trenger for å fortsette å opprettholde din arbeidsglede?

Tid til meg, og tid til klientene mine, og i det hele tatt. Jeg syns jo at folk stort sett har for mange klienter på rodene sine, på sosialkontorene. Jeg tror at man kunne gjort bedre arbeid som kanskje kunne vært mer kostnadseffektivt i den store sammenhengen. På lang sikt, hvis man kunne jobba mer med folk, grundigere med folk, satt av mer tid til hver enkelt, og til sosialarbeideren, da. Da hadde det kanskje ikke vært så mange som hadde skifta stillinger hele tiden, det hadde kanskje ikke vært så mange som ble slitne, og småsjuke, og alt det der. At man hadde litt bedre tid, det tror jeg kunne vært viktig. Men det er jo ikke sånn verden er, det vet jeg jo, så jeg tror ikke det kommer til å skje, men hvis... hvis jeg hadde vært statsminister for en dag (*ler*). Eller hvem som bestemmer dette her. Jeg trur kanskje om man hadde vært konge for en dag. Så trur jeg kanskje det hadde vært lønnsomt både på personalsida og på klientsida.

Mine informanter står daglig i relasjon til mennesker med alvorlig rusavhengighet og store personlige problemer som konsekvens av dette. I disse møtene kan en ikke vektlegge effektivitet og rasjonalitet, men tilnærmingen må være relasjonell og preget av respekt for klienten og dennes behov for trygghet og mulighet for tillit til behandleren. Dette er områder innen faget sosialt arbeid som krever respekt og tid. Og det siste sitatet fra en av informantene

viser tydelig hva hun mener er grunnlaget for godt sosialt arbeid og en god arbeidshverdag for sosialarbeidere.

Konklusjon

Sosialarbeidere i rusfeltet som opprettholder arbeidsglede over tid har i min undersøkelse vist seg å ha en eksistensialistisk måte å forholde seg til sine klienter på. Arbeidsglede kan ses på som en form for motsetning til utbrenthet. Forskningsresultater tyder på at det fins en ganske høy forekomst av psykiske plager og utbrenthetssymptomer blant behandlere i russektoren. De to sentrale faktorene man kan påvirke for å opprettholde arbeidsglede ser ut til å være ledelse og veiledning.

Transformasjonsledelse ser ut til å være en spesielt gunstig form for ledelse når det gjelder jobbmotivasjon, tilfredshet og opplevelse av mestring i arbeidet. Denne ledelsestypen karakteriseres ved at medarbeiderne opplever at lederen er en rollemodell som de kan identifisere seg med og lære av, at lederen uttrykker klare mål og visjoner for virksomheten, at lederen oppfordrer til nytenkning og viser tillit til sine medarbeidere, samt at lederen ser den enkeltes behov og medarbeiderne opplever å bli sett og hørt og få råd og støtte.

Systematisk, prosessrettet veiledning over tid er en vei sosialarbeidere kan gå for å bli mer oppmerksomme på seg selv som fagpersoner og instrumenter. Den innsikt mine informanter har kommet fram til når det gjelder holdninger til og aksept av klienten vil kunne bidra til å øke forståelsen hos andre sosialarbeidere for denne utfordrende klientgruppa. Ut ifra funnene i min studie mener jeg at det ville være fremmede for arbeidsglede at man i veiledning spesielt interesserer seg for et eksistensielt perspektiv i forståelsen av "vanskelige" klienters atferd.

Endelig kan et intervju utformet med åpne spørsmål, hovedsakelig vinklet mot de positive aspektene av arbeidet være noe arbeidstakere opplever som positivt og inspirerende for deres fortsatte arbeid. Denne typen intervju er altså noe man som leder vil kunne bruke for å fremme arbeidsglede, som del av en inspirerende lederstil, og som alternativ eller komplement til den mer tradisjonelle medarbeidersamtalen.

Bibliografi

- Børtnes, T. (2003). Arbeidsglede en slags "naturkraft". *Tidsskriftet Arbeidsmiljø* (1).
- Evans, S., Huxley, P., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S., et al. (2006, Jan). Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. *British Journal of Psychiatry*, 188, pp. 75-80.
- Farmer, R. (1995). Stress and working with drug misusers. *Addiction Research*, 3 (2), pp. 113-122.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Hetland, H. (2008). Transformasjonsledelse: Inspirasjon til endring. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 45 (3), pp. 265-271.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Cambridge, MA: Malor Books.
- Michie, S., & Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: A systematic literature review. *Occupational and Environmental Medicine* (60), pp. 3-9.
- Oyefeso, A., Clancy, C., & Farmer, R. (2008, Februar 8). Prevalence and associated factors in burnout and psychological morbidity among substance abuse professionals. *BMC Health Services Research*, 8 (39).
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, *Professional Burnout. Recent Developments in Theory and Research* (pp. 33-51). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Strømfors, G., & Vindegg, J. (2002). *Faglig veiledning i sosialt arbeid*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Vinje, H. F. (2008). Hvordan kan jobbengasjement bevares og stimuleres i sykepleien? *Kreftsykepleie* (4), pp. 6-13.
- Vinje, H. F. (2007). *Thriving despite adversity: Job engagement and self-care among community nurses. Dissertation*. Bergen: University of Bergen.
- Yalom, I. (1998). *The Yalom Reader*. New York: Basic Books.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations*. Pearson Education.



Gro Killi Haugstad
Avdeling for sykepleierutdanning
Høgskolen i Oslo
Postboks 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 14.07.2010

Vår ref: 24623 / 3 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 26.06.2010. Meldingen gjelder prosjektet:

24623	<i>Arbeids glede hos sosialarbeidere i rusfeltet</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Oslo, ved institusjonens overste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Gro Killi Haugstad</i>
<i>Student</i>	<i>Line Soggiu</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, vedlagte prosjektvurdering - kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.04.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Riddunn Hofslutt

for Vigdis Namtvedt Kvalheim

Marie Strand Schildmann

Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Line Soggiu, Orknøyt. 8, 0658 OSLO

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no



Det foreliggende prosjektet er en intervjuundersøkelse blant sosionomer innen rusbehandling. Formålet med prosjektet er å undersøke hvilke helsefremmende strategier som anvendes av den enkelte sosionom, for å opprettholde jobbengasjementet. Videre vil man undersøke hva som gjør at noen ikke blir utbrent, for på sikt å kunne bruke den kunnskapen for å forebygge utbrenthet.

Utvalget rekrutteres ved hjelp av snøballmetoden, og vil bestå av 3-5 sosionomer med minst 10 års erfaring i yrket og fra arbeid med mennesker med rus og psykisk lidelse. Vedkommende som videreformidler forespørsel ber interesserte kontakte forsker/student, eller innhenter eventuelt vedkommendes tillatelse til at forsker/student kan ta kontakt.

Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende, forutsatt at det påføres kontaktinformasjon til daglig ansvarlig/veileder, samt at det tydelig fremkommer at datamaterialet anonymiseres ved prosjektslutt. Med anonymisering forstår ombudet at verken direkte eller indirekte personidentifiserbare opplysninger fremgår, at koblingsnøkkel og lydfiler slettes, og at indirekte personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres.

Det innhentes skriftlig samtykke.

Det gjennomføres kvalitative dybdeintervjuer i henhold til innsendt intervjuguide. Det gjøres lydopptak av intervjuene.

Det innhentes direkte personidentifiserende opplysninger i form av navneliste. Det opprettes koblingsnøkkel.

Ombudet forutsetter at det ikke innhentes opplysninger om 3. person (pasienter innen rusbehandling) og at taushetsplikten ikke er til hinder for den behandlingen som finner sted. Ombudet anbefaler at forsker gjør informanten tydelig oppmerksom på dette i forkant av intervju.

Prosjektslutt er 15.04.2011. Datamaterialet anonymiseres ved at verken direkte eller indirekte personidentifiserbare opplysninger fremgår. Koblingsnøkkel og lydfiler slettes. Indirekte personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres.

INFORMERT SAMTYKKE

Forespørsel om deltagelse i kvalitativ intervjuundersøkelse i forbindelse med mastergradsarbeid ved Høgskolen i Oslo master i psykisk helse.

Oslo

Til _____

Jeg er utdannet sosionom og arbeider nå med min mastergrad i psykisk helse ved Høgskolen i Oslo. Jeg har selv lang erfaring i arbeid med rusmisbrukere og ønsker i min forskning å fordype meg i de mestringsstrategier rusbehandlere har utviklet for å opprettholde arbeids glede i et svært krevende arbeidsfelt.

Jeg skal i den forbindelse gjennomføre en kvalitativ studie som skal leveres Høgskolen for vurdering våren 2011.

Studiet har til hensikt å undersøke mestringsstrategier for å opprettholde arbeids glede hos sosialarbeidere med lang erfaring i rusfeltet. Jeg ønsker å snakke med deg om hvilke strategier du har brukt for å opprettholde din motivasjon i arbeidet i rusfeltet.

Tittelen på oppgaven er:

Arbeids glede hos sosialarbeidere i rusfeltet

Jeg har formulert følgende forskningsspørsmål:

Hvilke helsefremmende strategier benytter sosialarbeidere innen rusfeltet med jobbengasjement, for å opprettholde dette, og hva kan vi lære av dem?"

- For å rekruttere informanter har jeg brukt informasjon jeg selv har samlet gjennom mitt arbeid i feltet, om mennesker som over tid har opprettholdt sitt jobbengasjement, og gjennom disse personene fått tips om andre personer de mener kan egne seg for denne undersøkelsen.
- Jeg vil gjennomføre et kvalitativt intervju, hvor du kan fortelle din arbeidsrelaterte historie. Intervjuet vil ta mellom 1 og 2 timer. Det vil bli tatt opp på MP3 spiller, transkribert og brukt i anonymisert form. Jeg vil også tilby deg å lese gjennom intervjuet etter transkribering, samt mulighet til å lese gjennom rapporten før publisering.
- Deltagelse i intervjuundersøkelsen er frivillig.

- Du kan til enhver tid trekke deg fra undersøkelsen uten å oppgi grunn til det.
- Du har til enhver tid rett til å kreve at de opplysningene du har gitt ikke skal brukes i denne sammenheng. Da vil opptakene bli slettet umiddelbart.
- Alle data og opplysninger vil bli oppbevart og behandlet konfidensielt og anonymisert. Etter prosjektslutt anonymiseres datamaterialet ved at verken direkte eller indirekte personidentifiserbare opplysninger fremgår. Koblingsnøkler og lydfiler slettes, indirekte personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres. Det skal ikke innhentes opplysninger om tredjeperson, det skal ikke innhentes taushetsbelagte opplysninger.
- Sitater som blir brukt i rapporten vil ikke kunne knyttes opp til enkeltpersoner, uten spesiell tillatelse.
- Du vil i intervjuundersøkelsen få en mulighet til å formulere og utdype ditt perspektiv på det arbeidet du gjør. En ulempe ved dette kan være at det vil kunne rette søkelyset på områder du anser at du mestrer på en mindre hensiktsmessig måte.
- Undersøkelsen er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S, og godkjent.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 92 26 37 97, eller sende en e-post til linesoggiu@hotmail.com. Du kan også kontakte min veileder Gro Killi Haugstad ved Høgskolen i Oslo på telefonnummer 22 45 24 40.

Med vennlig hilsen
Line Soggiu
Orknøyt 8
0658 Oslo

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studiet om arbeidsglede hos sosialarbeidere og gir informert samtykke til å delta i undersøkelsen og at Line Soggiu kan bruke data fra intervjuet i sin Masteroppgave.

Sted: _____ Dato: _____

Underskrift: _____ tlf.nr: _____

Intervjuguide

Arbeidsglede hos sosialarbeidere i rusfeltet

Utformet etter Hege Forbech Vinje 2007

Master i psykisk helsearbeid ved Høgskolen i Oslo 2010
Line Soggiu

Arbeidslivshistorie

Kan du fortelle din arbeidslivshistorie?

- Valg av yrke
- Valg av arbeidsområde
- Valg i forhold til kompetanseheving

Arbeidsglede

Hva er det gode arbeidslivet for deg?

- Konkrete situasjoner
- Hva føler og tenker du når arbeidet gir deg glede?
- Situasjoner med opplevd arbeidsglede
- Beskriv arbeidsglede og gi kjennetegn
- Hvordan vet du at dette er arbeidsglede?

Kall

Hva er det som driver deg, og hva brenner du for?

- Hvorfor er du der du er?
- Er du på rett sted, hvordan vet du det, hvordan kjennes det?
- Hva holder deg der du er?
- Beskriv veivalg og avgjørelser du har tatt
- Hva avgjorde valget ditt?

Livskraft

Kan du beskrive konkrete situasjoner med mye livskraft og energi?

- Typiske situasjoner/motsatte situasjoner
- Beskriv livskraft og kjennetegn
- Hva føler og tenker du når arbeidet gir deg stor kraft?
- Situasjoner med stor livskraft

Verdier og mening

Hvilken betydning har det for deg at arbeidet oppleves som meningsfylt?

- Hvilke verdier er viktige å virkeliggjøre?
- Ditt overordna mål med arbeidet
- Beskriv egen livsfilosofi
- Hva er meningen med livet for deg?

Omsorg for deg selv

Beskriv din egenomsorg: fysisk, psykisk, sosial og åndelig

- Sammenheng mellom egenomsorg og omsorg for andre

Vil du fortsatt være i samme type arbeid om et år?
Kan du si noe om hva dette intervjuet har gjort med deg?

Praktisk tilrettelegging for helsefremmende strategier i arbeidslivet.

Spørsmål for å få utdypende svar:

- Beskriv konkrete situasjoner?
- Har du eksempler?
- Kan du utdype?
- Hva tenker du om dette?
- Hvilke følelser gir det deg?
- Jeg ser at du berøres, vil du beskrive hva som skjer?

Forståelse:

- Er det noe du vil tilføye?
- Er det noe du vil utdype?
- Er det noe jeg har glemt?
- Er det noe du lurer på?
- Er det noe du vil spørre om?

Forfatterveiledning

Vitenskapelige artikler skal ikke overskride 7500 ord, inkludert ingress, litteraturreferanser, sammendrag og nøkkelbegreper. Artiklene skal inneholde et sammendrag på 100-120 ord som trykkes som ingress før artikkelen. Sammendraget skal oversettes til engelsk og trykkes etter artikkelen.

Kommentarer og debattinnlegg skal ikke være lengre enn 3500 ord, bokanmeldelser ikke lengre enn 2 000 ord.

Alt materiale skal være skrevet med dobbelt linjeavstand og god marg. Sidene skal være fortløpende paginert. Alt materiale skal sendes i en fil, med navnet på forfatteren som dokumentnavn. Hvis det er flere enn en forfatter skal en av forfatterne være kontaktperson, og filen ha denne forfatterens navn. I selve teksten til artikkelen skal det ikke stå noe som kan identifisere forfatteren/forfatterne.

Det godtas opp til to nivåer av underoverskrifter for å dele opp artikkelen. Underoverskriftene skal gi leserne veiledning og bør være korte og informative. Noter bør helst unngås, innholdet bør innarbeides i teksten. Hvis det er nødvendig med noter skal de nummereres fortløpende og vil bli trykket som sluttnoter. Hver tabell eller figur leveres på egen side, med henvisning til hvor de skal stå i teksten.

Alt materiale skal sendes til fagredaktør Sissel Seim på e-post. Redaksjonen vurderer innkomne artikler og innkommet materiale. Vitenskapelige artikler sendes i anonymisert form til to uavhengige refereepersoner som vurderer dem på basis av en utarbeidet mal. Når artikkelen er bedømt, vil forfatteren/ene få tilsendt vurderingen. Dersom artikkelen antas skal forfatteren bearbeide den og sende artikkelen tilbake til redaktør. Avhengig av refereevurderingen kan forfatteren også bli invitert til å sende inn en omarbeidet versjon av artikkelen til ny refereevurdering.

Språkvask av antatte artikler vil bli sendt til forfatteren (eventuelt den forfatter som er kontaktperson).

Manuskript returneres vanligvis ikke, og redaksjonen påtar seg ikke ansvar for dem. Antatte artikler publiseres i tidsskriftet og senere elektronisk på tidsskriftets hjemmeside.

Innsending av artikler skal inneholde:

A. Eget oversiktsark:

- Artikkelens tittel
- Forfatteren/forfatterens navn, tittel og arbeidssted
- Opplysninger for den forfatteren som skal være kontaktperson: postadresse, telefon og e-post
- Artikkelens lengde (antall ord) inkludert sammendrag, litteraturreferanser og nøkkelbegreper.
- Erklæring om at artikkelen ikke har vært publisert eller levert til publisering annet sted.

B. På neste side skrives artikkelens tittel, et sammendrag på maksimum 120 ord og maksimum seks nøkkelbegreper.

C. Selve artikkelen med tittel, tekst og litteraturreferanser.

D. Eventuelle figurer og tabeller på egen side.

E. Hvis artikkelen antas for publisering leveres i tillegg tittel, sammendrag og nøkkelbegrepene på engelsk, samt bilde av forfatterne.

Copyright

Det er en betingelse for publisering at forfatterne gir publiseringsrettigheter til Fontene forskning. Dette gir tidsskriftet rett til å formidle artikkelen i trykket form og elektronisk etter at den er trykket. Forfatterne kan bruke artikkelen andre steder senere uten å innhente tillatelse, men det skal da gå fram at artikkelen opprinnelig er trykket i Fontene forskning, og det skal sendes melding til redaktøren om hvor den trykkes.

Mal for litteraturliste

I løpende tekst oppgis forfatternavn, årstall og eventuelt sidehenvisning.

For eksempel: "Som Sandbæk (2001) viser", "som flere forskere har beskrevet (Slettebø 2000, Sandbæk 2001)".

Fullstendig litteraturliste plasseres sist i artikkelen, og skrives slik:

Monografier: Morris, Aldon D. og Carol McChurg Mueller (1992) *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven and London: Yale University Press

Antologier/Artikkelsamlinger: Sandbæk, Mona (2001) "Kan barneverntjenesten forholde seg til både foreldre og barn som brukere og aktører?" I Sandbæk, Mona (red) *Fra mottaker til aktør. Brukernes plass i praktisk sosialt arbeid og forskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk side 19-30

Tidsskriftsartikler: Slettebø, Tor (2000) Empowerment som tilnærming i sosialt arbeid. *Nordisk Sosialt Arbeid*, nr. 2, 2000, side 75 – 85.

Internetthenvvisninger

Forfatters etternavn, fornavn, dokumentets dato og tittel, webadresse, dato hentet ned.

Eksempel: Quinion, Michael B.

1996 <http://www.worldwidewords.org/articles/citation.htm> (hentet 10.1.1998).

Hvis dokumentet er datert internt kan du bruke den datoen for sitering. Hvis det ikke er noen dato, bruk dato for nedhenting. Eksempel: Quinion, Michael

B. (hentet 0.1.1998) <http://clever.net/quinion/words/citation.htm>.

Referanse i dokumentet for begge skal være: (Quinion 10.1.1998)

|

RETNINGSLINJER FOR FORFATTERNE

Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid

LEVERING AV MANUS

Manuskripter sendes til redaksjonssekretær som vedlegg til e-post

Redaksjonssekretær: Nina Falsen Krohn

E-post: nina@linguafil.no

Oppgi alltid hvilket tekstbehandlingsprogram du har benyttet. Tidsskriftet har rutiner for fagfelleevaluering av artikler. Veileder fås ved henvendelse til ansvarlig redaktør.

MANUSKRIFTSTANDARD

Artikler bør ikke overskride 30 000 tegn inkludert mellomrom. Litteraturliste og noter regnes som en del av artikkelen.

Essay/Fortellinger blikk bør ikke overskride 20 000 tegn inkludert mellomrom og Skeivt blikk/Gode eksempler/Bokanmeldelser bør ikke overskride 10 000 tegn inkludert mellomrom.

Tidsskriftet benytter tre grader av overskrifter. Artikkelens tittel/undertittel, avsnittstittel og undertittel. Marker tittelgraden i parentes.

Manuskriptet skal også inneholde

- Forfatternavn, biografiske opplysninger, adresse, e-postadresse og artikkeltittel
- Kort sammendrag som ingress
- Nummererte sluttnoter
- Litteraturreferanser, alfabetisk ordnet.
- Engelsk sammendrag med engelsk tittel

TABELLER OG ILLUSTRASJONER

Tabeller og figurer markeres i teksten med fortløpende siffer. Disse vedlegges manus som separate dokumenter. Send også en papirutskrift av alle tabeller og illustrasjoner til redaksjonssekretær

NOTER

Bruk et notesystem som plasserer notene fortløpende i teksten. Notene skal listes opp etter hovedteksten og foran litteraturlisten.

LITTERATURHENVISNINGER I TEKSTEN

Ved henvisninger i selve teksten skrives forfatterens navn og årstall for publisering i parentes, eksempel: (Sundelin, 1987). Hvis det er mer enn to forfattere oppgis bare navnet på den første samt «et al.», eksempel: (Goolishian et al., 1989).

LITTERATURLISTE

Litteraturlisten skrives til slutt etter hovedteksten og notene. Tidsskriftet bruker fra nr. 2 2007 referansesystemet til Publication Manual of the American Psychological Association (APA). NTNU Universitetsbiblioteket i Trondheim har laget en veileder som viser hvordan referanser føres i dette systemet. Den finnes på nettstedet: http://www.ub.ntnu.no/viko/mod7/mod7_side1.php

Eksempel på referanser til bøker:

Waaktaar, T. og Christie, H.J. (2000). *Styrk sterke sider: Håndbok i resilience grupper for barn med psykososiale belastninger*. Oslo: Kommuneforlaget.

Eksempler på referanser til artikler:

Nyttingnes, O. & Skjerve, A.G. (2005). «Brist i alle ledd» - eller er leddene selve bristen? *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 2(2), 175-184.

KORREKTUR

Forfatter får tilsendt ett eksemplar av 1. korrektur som en pdf-fil vedlagt en e-post. Sider med opprettede korrekturfeil returneres til redaksjonssekretær innen fem dager etter mottatt korrektur. Det skal ikke foretas endringer i teksten mot manus (omredigering, ny tekst etc). Forfatter blir eventuelt belastet for slike endringer.

SÆRTRYKK

Forfatter vil få en ferdig pdf-fil av artikkelen tilsendt etter at tidsskriftet er publisert. Artikler kan også kjøpes gjennom den elektroniske tidsskriftdatabasen www.idunn.no.

BEHANDLING AV MANUSKRIPTER OG FERDIGE ARTIKLER

Mottatte manuskripter vurderes av redaksjonen for antagelse. Artikler gjengitt i tidsskriftet reguleres av bestemmelser gjengitt i avtale om normalkontrakt for utgivelse av litterære verk i tidsskrift av 13. mars 2006 mellom Den norske Forleggerforening, Norsk faglitterær forfatter og oversetterforening og Forvaltningsorganisasjonen LINO. Avtalen kan leses på hjemmesiden til Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening: <http://www.nffo.no/avtaler6.htm>