

Henrik Kolnes Tenold

Motoverføring i sosialt arbeid

Hvordan forebygge negative konsekvenser
av motoverføring

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid

Veileder: Marianne Nilsen

Mai 2022

Henrik Kolnes Tenold

Motoverføring i sosialt arbeid

Hvordan forebygge negative konsekvenser
av motoverføring

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid
Veileder: Marianne Nilsen
Mai 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosialt arbeid

Sammendrag

Overføring og motoverføring er noe som vil være til stede i enhver relasjon, dette gjelder også i relasjonen mellom bruker og sosialarbeider. Dersom overføring og motoverføring ikke blir håndtert kan det oppstå negative konsekvenser både for brukeren og sosialarbeideren. For sosialarbeidere kan noen av de negative konsekvensene være utmattelse og mangel på mestringsfølelse, avstand fra brukeren som påvirker arbeidet og dårligere behandlingsutfall. I denne oppgaven blir problemstillingen «Hvordan forebygge negative konsekvenser av motoverføring» utforsket. Problemstillingen blir belyst med relevant empiri, emosjonell intelligens og relasjonsteori. På bakgrunn av dette foreslås det tiltak for forebygging av negative utfall. Aktuelle tiltak kan være økt bevisstgjøring av egne konflikter, forbedring av evner for håndtering av motoverføring, økt fokus på temaet allerede under utdanning og fokus på relasjonsarbeid med brukeren. Negative utfall av motoverføring er et anerkjent problem, og det er derfor viktig å arbeide for å forebygge dette.

Abstract

Transference and countertransference are present in every relation, also between a client and a social worker. If transference and countertransference is poorly handled it can lead to negative consequences for the client and the social worker. Some of the negative consequences can be exhaustion and a lack of achievement, distance from the client which can affect the work and poor treatment outcome. The focus of this paper is «How can negative consequences of countertransference be prevented». To examine this, relevant science will be presented as well as a focus on emotional intelligence and relational theory. This knowledge leads to suggested measures to prevent negative outcomes. Possible measures are increased awareness of conflicts, improvement of skills relevant for managing countertransference, increased focus on the subject during the education and focus on relational work with the client. Negative outcomes of countertransference are a common and acknowledged issue, and it is therefore important to address it and try to prevent negative outcomes.

Innholdsfortegnelse

1.0 Introduksjon	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.2 Problemstilling og avgrensing	2
1.3 Temaets relevans for sosialt arbeid	3
1.4 Begreps definerings	3
1.4.1 Sosialarbeider	3
1.4.2 Overføring	4
1.4.3 Motoverføring	4
1.4.4 Emosjonsregulering	4
1.5 Oppgavens oppbygging	5
2.0 Metode	7
2.1 Søkeprosess	7
2.2 Forskningens relevans	7
2.3 Et kritisk blikk på forskningen	8
3.0 Teori og relevant litteratur	9
3.1 Motoverføring gjennom historien	9
3.2 Motoverføring og mulige utfall	10
3.2.1 Motoverføring blant studenter	11
3.3 Emosjonell intelligens	12
3.4 Relasjonsteori og motoverføring	13
4.0 Diskusjon	15
4.1 Emosjonell intelligens	15
4.2 Bevisstgjøring	16
4.2.1 Bevisstgjøring og fokus i utdanningsløpet	18
4.2.2 Overføring fra brukerens side	19
4.3 Relasjonsteori	19
4.3.1 Et samfunn i endring	20
4.4 Kategorisering av informasjon	22
4.5 Et integrert perspektiv	22
5.0 Avslutning	25
6.0 Litteraturliste	26

1.0 Introduksjon

Emosjoner er en naturlig del av oss mennesker, og det påvirker hvordan vi har det og hvordan vi oppfører oss mot andre. Vi påvirker andre, og andres følelser og opplevelser påvirker oss (McCullough et al., 2003, s.14-15). Våre reaksjoner stammer blant annet fra tidligere opplevelser og erfaringer med andre. Menneskene rundt oss kan trigge noe i oss, som vi deretter handler etter. Dette kan betegnes som overføring; personen overfører noe fra seg selv, til den andre personen. Den andre personen kan oppleve motoverføring, som da er hva aspekter med den andre personen trigger i en selv. Disse fenomenene forekommer i alle relasjoner, men i denne oppgaven er fokuset hvordan fenomenet oppstår og påvirker relasjonen mellom bruker og sosialarbeider. Det er et fenomen som kan ha negativ påvirkning på arbeidet og relasjonen mellom bruker og sosialarbeider (Van Breda & Feller, 2014), og det er derfor viktig å rette fokus mot det.

Som sosialarbeider møter man og arbeider med mennesker i ulike livssituasjoner, og deres historier og situasjoner kan være vanskelige og krevende å lytte til. Brukeren kan ha sterke følelser eller bærer med seg sterke opplevelser, og dette kan skape en reaksjon i sosialarbeideren. Både overføring og motoverføring kan skape utfordringer i relasjonen mellom sosialarbeideren og brukeren, og videre påvirke arbeidet som skal gjøres. Som allerede nevnt er overføring og motoverføring noe som alltid forekommer i en relasjon, og det er tilnærmet umulig å unngå å oppleve reaksjoner og emosjoner i møte med andre. Med bakgrunn i dette er det viktig å fokusere på dette fenomenet og hvordan en kan håndtere det på best mulig måte. I denne oppgaven vil problemstillingen «hvordan forebygge negative konsekvenser av motoverføring» bli diskutert, med formål å fokusere på økt kunnskap om temaet og foreslå tiltak for å unngå negative konsekvenser av det.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

I løpet av studieperioden min har jeg fått innsyn i psykisk helse gjennom emner i studieløpet. Dette har vært med på å vekke min interesse for psykisk helse, som er ett av mange aspekt i sosialt arbeid (Berg et al., 2015, s. 19). Høsten 2020 hadde vi et emne der vi holdt en muntlig eksamen om en opplevelse vi hadde med ferdighetstrening. Jeg valgte å ha muntlig eksamen om et scenario der jeg opplevde at jeg kjente meg igjen i brukeren sin ambivalens, og jeg fokuserte i fremføringen hvordan dette påvirket meg som sosialarbeider. Dette var med å vekke en interesse for hvordan andre sine opplevelser og følelser kunne påvirke andre. I løpet

av høsten 2021 hadde jeg min hovedpraksis hos NAV og var en del av sosialteamet deres. Der fikk jeg oppleve å være veileder og jeg var tett på ulike brukere. Gjennom praksisperioden jobbet jeg med flere forskjellige brukere, jeg fikk høre mange unike historier og ble kjent med mennesker som levde utenfor samfunnet.

Under ferdighetstreningen opplevde jeg påvirkningen av brukeren i et fiktivt rollespill. Under praksisperioden min ved NAV opplevde jeg dette i enda større grad i praksis. Jeg snakket også med kollegaer som kunne ha det tøft etter samtaler, eller gruet seg til enkelte samtaler. De kjente på medfølelse og empati for brukeren, og selv om dette er positivt er det også krevende for sosialarbeiderne. Alle disse erfaringene har ledet til at jeg har en stor interesse for hva som gjør at andre sine følelser påvirker både positivt og negativt. Jeg ble mer nysgjerrig på feltet, og etter å ha undersøkt det mer ble jeg særlig interessert i overføring og motoverføring.

1.2 Problemstilling og avgrensning

Denne oppgaven skal ta for seg problemstillingen «hvordan forebygge negative konsekvenser av motoverføring». Først blir det argumentert for viktigheten av temaet, samt begrepsavklaringer og teoretisk bakgrunn. Med bakgrunn i teorien belyser diskusjonen hvordan konsekvenser av fenomenet kan forebygges, samt hvordan det også kan være en fordel. Problemstillingen drøftes i lys av emosjonell intelligens, relasjonsteori og bevisstgjøring. Det blir også fokusert på kategorisering av informasjon (stereotypi) og tiltak i studieløpet. Formålet med denne oppgaven er å øke fokus og kunnskap om temaet, og bruke kunnskapen til å etablere tiltak. Dette kan gjøre at sosialarbeidere tåler belastning i arbeidssituasjoner bedre, og brukere får bedre hjelp.

Det er mange sider av motoverføring, og ulike teoretiske baktepper en kan inkludere og drøfte. På grunn av oppgavens begrensninger blir det derfor gjort noen avgrensninger. Av ulike teoretiske baktepper har jeg valgt å fokusere på relasjonsteori og emosjonsregulering. Annen teori kunne også blitt vektlagt, men disse temaene fremstod som aktuelle og viktige. Når en snakker om motoverføring er det naturlig å inkludere overføring, reaksjonene brukeren selv opplever. Oppgaven fokuserer derimot i hovedsak på motoverføring ettersom dette skaper reaksjoner og mulige konsekvenser for sosialarbeideren. Overføring blir også inkludert, men i mindre grad.

1.3 Temaets relevans for sosialt arbeid

Jeg mener at dette temaet er relevant for sosialt arbeid og at det er viktig med økt fokus på det. Forskning viser at overføring og motoverføring kan være belastende for terapeuten og påvirke arbeidet (Hayes et al., 1997; Hill et al., 1996; Ligiéro & Gelso, 2002; Rosenberg & Hayes, 2002). Forskningen viser også at fenomenet oppstår i alle relasjoner (Shulman, 2003, s.252; Van Breda & Feller, 2014). Det er derfor ikke et realistisk mål å unngå dette, men det er derimot viktig å ha et fokus og bevissthet om hvordan man kan håndtere det uten at det går utover klienten, og oss selv. Forskningen viser også at dette er et felt med behov for økt fokus og kunnskap (Thisby & Wiseman, 2014; Van Breda & Feller, 2014).

Flere av studiene som fokuserer på overføring og motoverføring forsker på terapeuter innenfor psykologi. Jeg tror derimot temaet er like viktig for sosialarbeidere, og det er et behov for å rette økt fokus for dette innenfor sosialt arbeid ettersom det ikke har blitt forsket tilstrekkelig på (Thisby og Wiseman, 2014). Sosialarbeidere og psykologer har ulik utdanning og kan jobbe svært ulikt. Derimot er det et stort og viktig fellestrekk: vi arbeider med mennesker der kommunikasjon er sentralt, og med mennesker som har en eller annen form for behov. Det kan derfor være nyttig å også fordype seg i litteraturen fra psykologien, da dette kan ha en overføringsverdi til sosialt arbeid særlig ettersom overføring og motoverføring oppstår i alle relasjoner (Shulman, 2003, s.252; Van Breda & Feller, 2014). Dette er noe som derimot vil bli diskutert videre i teksten.

1.4 Begreps definering

1.4.1 Sosialarbeider

Det er ulike syn og definisjoner på hva sosialt arbeid og sosialarbeidere er og gjør. Sosialarbeidere har mange oppgaver som varierer ut fra arbeidsplassen, men deres felles samfunnsoppdrag er blant annet å hjelpe mennesker som har behov for hjelp, bidra i kampen mot fattigdom, sikre at alle har gode levekår og god livskvalitet og fremme sosial rettferdighet og sosial endring (FO, 2019). Sosialt arbeid har overordnet et formål om å hjelpe (Berg et al., 2015, s 19). Mulige arbeidsplasser er NAV, barnevernet, flyktningarbeid og på skoler (Berg et al., 2015, s 19). Brukergruppen er mennesker som opplever utfordringer tilknyttet sosiale aspekter. Det kan for eksempel være innenfor barnevernet, kriminalomsorg og NAV. Essensen i arbeidet innenfor sosialt arbeid er ofte å hjelpe brukeren til å få til endring (Berg et al., 2015, s 19).

1.4.2 Overføring

Begrepet overføring stammer opprinnelig fra den psykoanalytiske teorien som Freud etablerte (Shulman, 2003, s.252). Det defineres som et begrep som eksisterer i alle typer relasjoner, uavhengig av om det er en privat eller profesjonell relasjon. Overføring er altså ikke noe som bare forekommer i profesjonelle settinger, men som er en naturlig del av alle relasjoner. I profesjonelle sammenhenger innebærer overføring de tingene brukeren opplever, som følelser og opplevelser, og at disse tingene stammer fra brukerens interaksjoner med personer fra tidligere. Dette kan være både familie og andre, nære personer. Dette bidrar til å påvirke hvordan brukeren opplever og forstår sosialarbeideren (Shulman, 2003, s.252). Overføring er altså et fenomen som forklarer hvordan brukeren kan reagere på sosialarbeideren, og at reaksjonene stammer fra tidligere erfaringer med andre.

1.4.3 Motoverføring

Slik som overføring, stammer begrepet motoverføring fra den psykoanalytiske teorien til Freud (Shulman, 2003, s.252). Også motoverføring forekommer i alle typer relasjoner, men fokuset i denne oppgaven er når det oppstår i relasjonen mellom bruker og sosialarbeider. Motoverføring er hva som skjer på den andre siden av bordet; hvordan sosialarbeideren sin opplevelse av brukeren er formet av tidligere erfaringer og at brukeren kan trigge emosjoner og reaksjoner (Shulman, 2003, s.252). Ved overføring er det brukeren sine opplevelser og erfaringer som er i fokus, og ved motoverføring er det reaksjonene til sosialarbeideren som er i fokus, men også disse stammer fra tidligere opplevelser. Negative utfall av motoverføring skjer ofte når sosialarbeideren agerer på motoverføringen. Eksempel på motoverføringsatferd er tap av konsentrasjon, timens omfang i tid øker eller reduseres, sosialarbeideren kan være for kritisk eller for støttende (Gelso & Hayes, 1998). Atferden som forekommer blir gjerne bestemt av om motoverføringen trigger en sterk empati, eller i større grad skam, utfra egne opplevelser. En vanlig reaksjon er at sosialarbeideren trekker seg unna brukeren (Gelso & Hayes, 2007, sitert i Van Breda og Feller, 2014).

1.4.4 Emosjonsregulering

Emosjonsregulering innebærer å kunne justere sine emosjoner (Plessen & Kabicheva, 2010). Emosjoner kan reguleres i form av hyppighet av forekomst, styrken og tiden emosjonen er til stede, blant annet. Emosjonsregulering utvikles fra vi er små barn og videre ut i det voksne livet, men utvikles særlig i barne- og ungdomsårene (Steinberg, 2005). Emosjoner er til stede fra vi er små og som sped- og småbarn er vi avhengig av at andre benytter sin evne til å tolke våre emosjonelle signaler og imøtekommer våre behov slik at våre emosjoner reguleres. Etter

hvert lærer vi å regulere emosjonene i større grad selv. Vi lærer å regulere emosjonene utfra hvordan andre rundt oss gjør det, og også gjennom læring ved å erfare hvordan andre reagerer på emosjonene våre. I tillegg til emosjonsregulering er forståelsen av emosjoner sentral; uten å forstå emosjoner er det vanskelig å regulere de. Emosjoner oppstår ettersom de gir informasjon om situasjonen og hvordan den påvirker oss (McCullough et al., 2003, s.14-15). Gjennom oppveksten lærer vi hvordan ulike oppleves og hva som trigger de, og videre hvordan de kan reguleres.

1.5 Oppgavens oppbygging

Oppgaven består av følgende kapitler: 1. Introduksjon, 2. Metode, 3. Teori og relevant litteratur, 4. Diskusjon og 5. Avslutning. I kapittelet om metode vil jeg presentere metoden som er valgt for oppgaven. Her vil jeg vise til søkeprosessen, relevansen for forskningen og et kritisk blikk på forskningen. Teoridelen vil bidra til å sette rammen for diskusjonsdelen med relevant litteratur og forskning. Diskusjonen vil fokusere på problemstillingen og vil derfor diskutere forebyggende tiltak i lys av den gjennomgåtte teorien og empirien. Avslutningsvis blir oppgaven oppsummert og det trekkes en konklusjon.

2.0 Metode

For å undersøke en problemstilling er det behov for å ha en metode for å undersøke den på en hensiktsmessig og ryddig måte. Ved å følge en metode har en trygghet i fremgangen, og det gir samtidig en transparens. Andre kan vurdere om metoden er brukt riktig og om det er en god metode som er valgt. Det finnes mange forskningsmetoder, og når en skal velge er det essensielt å velge metoden som egner seg best til å belyse den gitte problemstillingen på best mulig måte (Dalland, 2017, s. 51-52). Metoden er måten vi arbeider fremover for å besvare temaet i problemstillingen. I denne oppgaven benytter jeg meg av systematisk litteratursøk for å innhente relevant litteratur. Min besvarelse vil benytte seg av eksisterende forskning og drøftes deretter opp mot problemstilling.

2.1 Søkeprosess

For å finne kilder til vitenskapelig litteratur og forskning har jeg under søkeprosessen benyttet meg av databasene Oria, Idunn, Google scholar og Scopus. Jeg har også benyttet meg av kilder fra pensum i de ulike emnene jeg har hatt under studietiden. Jeg har søkt på både engelsk og norsk for å få mest mulig relevant forskning. Søkeord som jeg har brukt har blant annet vært «Emotion transfer», «motoverføring», «countertransference», «transference and countertransference», «countertransference social work» og «emotion social work».

Jeg har avgrenset søkene mine til fagfellevurdert artikler og søk fra 2010-2022. Formålet med denne avgrensningen har vært å finne tidsrelevant litteratur og forskning. Gjennom forskning øker kunnskapen og forståelsen til ulike tema og fenomen, og tidligere kunnskap blir muligens avskrevet eller endret. Det kan derfor være nyttig å fokusere på nyere forskning, særlig med tanke på at nyere forskning også sammenligner sine funn med tidligere funn. Eldre studier har derimot også blitt inkludert ettersom de har bidratt til god og nyttig kunnskap om temaet. Det er foreløpig relativt lite forskning på studiet (Thisby & Wiseman, 2014), som også har gjort at det har vært nødvendig å finne eldre studier. I tillegg så har jeg blitt anbefalt litteratur fra medstudenter og veileder til litteratur på enkelte områder. Jeg har også underveis i skrivingen gjort enkelte søk for eksempel tilknyttet begrepsdefinering ved behov. Ved å benytte ulike måter for å finne litteratur er det enklere å være kildekritisk og evaluere kvaliteten til litteraturen.

2.2 Forskningens relevans

Ved min problemstilling som ser på hvordan konsekvenser av motoverføring kan forebygges er det viktig å se på forskning som har fokusert på ulike aspekter av dette. De forfatterne som

jeg har brukt i denne oppgaven har forsket på hvordan overføring og motoverføring har påvirket behandlere gjerne innenfor samtaleterapi. Det er også enkelte som skriver om egne opplevelser knyttet til hvordan følelser kan ha spilt inn i samhandlingen og hvordan dette kan ha spilt en rolle på arbeidet som er blitt gjort/ avtalt.

2.3 Et kritisk blikk på forskningen

En andel av forskningen og litteraturen som eksisterer og som blir benyttet i denne oppgaven har basert seg på terapi og terapeutrollen. Det er derfor viktig å være kritisk til å generalisere funnene til sosialt arbeid. Jeg argumenterer derimot for at litteraturen kan være like relevant for sosialarbeidere og dermed generaliserbar. Dette fordi sosialarbeidere kan arbeide som terapeuter og arbeider sammen med behandlingsteam. Sosialarbeidere jobber også med brukere som har opplevd eller er i en vanskelig livssituasjon, og formålet er å hjelpe de. Som beskrevet oppstår overføring og motoverføring i alle relasjoner (Shulman, 2003, s.252; Van Breda & Feller, 2014), og det kan derfor argumenteres for at det er et likt fenomen når det oppstår mellom en som trenger hjelp og den som gir hjelp, uavhengig av utdanning. Sosialt arbeid utøves også innenfor psykisk helse, og kan dermed være relevant (Berg et al., 2015, s 19). Selv om jeg argumenterer for at det er en overføringsverdi i forskningen fra psykologi til sosialt arbeid er det svært viktig å være kritisk til dette, og evaluere generaliseringen grundig.

3.0 Teori og relevant litteratur

3.1 Motoverføring gjennom historien

Motoverføring har utviklet seg over flere år, og det startet med Freud og psykoterapien allerede i 1910 (Hayes et al., 2011). Freud innførte begrepet motoverføring og så på det som terapeuten sine ubevisste konflikters reaksjoner på pasientens overføring. Freud definerte altså motoverføring som et resultat av pasientens innflytelse på terapeuten og som et problem for analytikeren (Hayes et al., 2011; Loewenthal, 2018). Over årene har det kommet fire konsepter om motoverføring som har vært de mest fremtredende (Hayes et al., 2011). Dette er det klassiske, det totalistiske, det komplementære og det rasjonelle konseptet.

Det klassiske konseptet stammer fra Freud sine teorier (Hayes et al., 2011). Motoverføring er en reaksjon på pasientens overføring, men det foregår ubevisst. Konfliktene til terapeuten er uløste og stammer fra barndommen. Konfliktene blir trigget av pasientens overføring, og det leder til reaksjoner hos og fra terapeuten. Innenfor dette synet er motoverføring utelukkende negativt (Hayes et al., 2011).

Det totalistiske konseptet vokste frem på 1950-tallet. Innenfor dette konseptet innebærer motoverføring alle reaksjonene terapeuten måtte ha til pasienten. I tillegg er alle disse reaksjonene viktig. Det argumenteres derfor for at reaksjonene må forstås og tolkes. I dette konseptet blir motoverføring sett på som noe man kan undersøke og arbeide med for å få økt forståelse. Motoverføring kan derfor være positivt dersom terapeuten benytter dette for å forstå pasienten (Hayes et al., 2011).

Det tredje konseptet som kan beskrives er det komplementære konseptet, der terapeuten sine reaksjoner blir ansett som komplementære til pasientens måte å relatere på. Det blir beskrevet i dette konseptet at pasienten skaper en reaksjon, definert som «pull» i artikkelen, hos terapeuten. En vanlig og forventet reaksjon på dette er å respondere på samme vis, altså at en reagerer med sinne hvis pasienter uttrykker sinne. Derimot kan en unngå dette med trening og erfaring, og istedenfor å reagere kan terapeuten undersøke og forstå hva det er i pasienten som skaper egne reaksjoner og triggere. Dette gir videre informasjon om pasientens relasjonsstil og kan være nyttig i videre interaksjoner (Hayes et al., 2011).

Det fjerde og siste konseptet er det relasjonelle perspektivet. Ifølge dette synspunktet blir motoverføring konstruert av både pasienten og terapeuten. Det stammer ikke fra den ene eller den andre, men begge atferd, behov og konflikter påvirker og interagerer, og skaper slik motoverføring (Hayes et al., 2011).

Hayes, Gelso og Hummel (2011) oppsummerer fire ulike definisjoner av motoverføring som har blitt skapt gjennom historien. De påpeker at det i litteraturen ofte er utydelig hvilken definisjon som er benyttet, og de ulike konseptene brukes også om hverandre. Alle har derimot begrensninger tilknyttet seg. Hayes, Gelso og Hummel (2011) argumenterer for en definisjon som inkluderer aspekter fra alle konseptene, der grunnmuren av fenomenet er terapeutens egne konflikter. Videre i oppgaven blir dette overordnede perspektivet bakteppet når det gjelder motoverføring.

3.2 Motoverføring og mulige utfall

Motoverføring kan ha innvirkning på hvordan vi som sosialarbeidere fungerer i jobben vår og hvordan vi generelt håndterer belastningen fra jobben. Som tidligere nevnt kan det være både negative og positive utfall av motoverføring. Det har vært relativt lite forskning på fenomenet motoverføring, blant annet på grunn av vansker med å definere det, slik som Hayes, Gelso og Hummel (2011) viste, samt vansker med å operasjonalisere det (Thisby & Wiseman, 2014). Det er derimot enighet om at det er et viktig tema og et behov for et enda større fokus på det videre.

Rosenberg og Hayes (2002) gjennomførte en studie med fokus på motoverføring. En terapeut hadde 13 timer med klienten. På forhånd ble terapeutens uløste konflikter avdekket. Studien viste at klienten sine uttalelser som kunne trigge terapeutens uløste konflikter kunne påvirke terapeutens unngåelsesatferd, samt arbeidsallianse og terapeutens egne opplevelse av seg selv. Terapeuten opplevde seg selv som mindre attraktiv, mindre ekspert og mindre til å stole på når klienten snakket mer om tema relatert til terapeutens uløste konflikter. Rosenberg og Hayes (2002) trakk frem at effektiv håndtering av motoverføring kunne ha positive effekter på arbeidet, ettersom terapeutens skåre på dette var positivt relatert til dybde i samtalen, både fra terapeuten og klientens synspunkt. Studiet viste også at alliansen mellom terapeuten og klienten var sterk, og at dette kunne gjøre effekten av motoverføring mindre.

En annen studie forsket på 50 terapeuter under opplæring og deres veiledere (Ligiéro & Gelso, 2002). Terapeutene vurderte egen tilknytningsstil, og arbeidsalliansen med én av klientene deres ble vurdert. Veilederen vurderte personen de veiledet sin arbeidsallianse samt atferd tilknyttet motoverføring mot den samme klienten. I dette studiet viste resultatene at både positiv og negativ motoverføring kunne være assosiert med svakere allianse (Ligiéro & Gelso, 2002). Positiv motoverføring innebærer overinvolvering, og negativ indikerer underinvolvering. Studiet indikerte altså at atferd som resultat av motoverføring, uavhengig

om terapeuten involverte seg mye eller lite, kan påvirke relasjonen mellom terapeut og pasient eller bruker (Ligiéro & Gelso, 2002).

Hayes, Riker og Ingram (1997) forsket på motoverføring gjennom 20 timer med veiledningstimer. Timene ble gjennomført av rådgivere og studenter som søkte hjelp ved en psykologiklinikk på et universitetsområde. I tillegg var det veiledere inkludert i studiet. Veiledere og rådgivere vurderte motoverføring ved å bruke et skjema for skåring av dette. Studiet viste blant annet at når atferd tilknyttet motoverføring økte ble behandlingen påvirket i tilfellene med dårlige til moderate resultat. Dette gav en indikasjon om at i tilfeller der behandlingsutfall er dårligere, har det vært dårlig håndtering av motoverføring (Hayes et al., 1997).

Et annet studie forsket basert på intervjuer gjennom et forløp med psykoterapi. Deltakerne var fem terapeuter som behandlet 12 pasienter (Thisby & Wiseman, 2014). Resultatene indikerte at motoverføring er et fenomen som oppstår i interaksjonen, og at hva som trigger motoverføring er relatert til terapeutens sårbarheter. Dette støttes av Van Breda og Feller (2014), som beskriver gjennom metafor at de uløste konfliktene er som kroker, og at brukerens opplevelser og emosjoner kan hekte seg til en krok og slik trigge terapeuten. En siste forskningslitteratur intervjuet 12 terapeuter som hadde erfaring med at forløpet endte på grunn av at arbeidet ble for komplisert eller vanskelig (Hill et al., 1996). Studiet viste at i flertallet av tilfellene var overføring fra pasienten en del av årsaken til at forløpet stanset. Resultatene viste også at motoverføring kunne påvirke utfallet (Hill et al., 1996).

Disse studiene viser at motoverføring, samt overføring, kan påvirke terapiforløp og -utfall. Det kan lede til at forløpet ender, dårlig håndtering av det kan lede til dårligere utfall og terapeuten selv kan få lavere selvfølelse både personlig og profesjonelt. Det er sentralt å påpeke at flere av studiene benytter terapeuter innenfor psykologi som forskningsobjekt, og finner sted andre steder enn Norge. Det fremstår derfor sannsynlig å tro at disse funnene også kan gjelde i relasjoner mellom sosialarbeidere og brukere, ettersom sosialarbeidere på mange måter fungerer som en terapeut. Som Shulman (2003, s.252) trekker frem skjer overføring og motoverføring i alle relasjoner, og det antas derfor at funnene også er relevante for sosialarbeidere.

3.2.1 Motoverføring blant studenter

En studie gjennomført av Van Breda og Feller (2014) fokuserte på hvordan motoverføring opplevdes for studenter innenfor sosialt arbeid. Studentene gikk på det tredje året. 13

studenter ble intervjuet, og fem av intervjuene ble benyttet. Formålet med studiet var å få økt kunnskap om hvordan motoverføring opplevdes for studenter innenfor sosialt arbeid, da det har vært lite forskning på denne tematikken. Studiet kom frem til flere funn: motoverføring kunne trigge angst og skam, det var vanskelig for studentene å håndtere og gjøre mening av det og de ønsket å unngå å drøfte dette. Studentene hadde i tillegg lite kunnskap om motoverføring, men opplevde det likevel, noe som indikerer at motoverføring skjer uavhengig om man er bevisst det eller ikke. Det påpekes også at studentene har begrenset kapasitet til emosjonsregulering. For studenter kan det derfor virke som at motoverføring er særlig utfordrende og kan skape mange vanskelige situasjoner (Van Breda & Feller, 2014).

3.3 Emosjonell intelligens

Goleman (1996) definerte emosjonell intelligens og argumenterte for at det blant annet innebærer å håndtere frustrasjoner, regulere humør og kontrollere impulser. Det argumenteres for at både emosjoner og intelligens om emosjoner er en sentral del av sosialt arbeid (Morrison, 2007). Emosjonell intelligens omhandler blant annet å identifisere og forstå egne og andres følelser. Morrison (2007) viser blant annet til at emosjoner spiller en sentral rolle i valg, noe som er nyttig kunnskap i sosialt arbeid. Brukere må ofte ta valg ettersom det er en del av endringsarbeidet, og å ha kunnskap om emosjonene som spiller inn hos brukeren da er sentralt.

I en studie ble det forsket på 380 sykepleiere som arbeidet på et sted der pasientene hadde alvorlig og hyppige atferdsproblemer (Gerits et al., 2005). Studiet fokuserte på utbrenthet blant de ansatte. Studiet viste at det var lavere symptom på utbrenthet blant kvinner som hadde høyere skårer på emosjonell intelligens og middels skåre på sosial intelligens, som indikerer at emosjonell intelligens er viktig. Et annet interessant funn var at hos de som hadde en generell høy skåre, også innenfor sosial intelligens, var det økt symptom på utbrenthet sammenlignet med den overnevnte gruppen. Dette indikerer at lavere sosial intelligens kan være en buffer mot utbrenthet, muligens grunnet mindre empati eller ansvarsfølelse (Gerits et al., 2005).

En intervjubasert studie undersøkte hvordan åtte gode terapeuter hadde utviklet seg til å bli dyktige (Wolgien & Coady, 1997). Flere av de argumenterte for at de hadde opplevd vanskelige situasjoner i barndommen, og at å lære seg å håndtere dette var sentralt for deres utvikling til å bli gode terapeuter. Dette bidro til gode evner som kunne benyttes i jobbsammenhenger (Wolgien & Coady, 1997). Morrison (2007) argumenterer for at både forståelsen og håndteringen av både sine egne og andre, i denne sammenhengen brukerens,

emosjoner er sentralt i mange av sosialarbeiderens arbeidsoppgaver. Emosjonell intelligens kan bidra i arbeidet med en bruker, men også med kollegaer og annet samarbeid, og er derfor et sentralt aspekt (Morrison, 2007).

3.4 Relasjonsteori og motoverføring

Relasjonsteori ble etablert mot slutten av 1980-tallet (Shaeffer, 2013). Bakgrunnen for etableringen av denne teorien var at det ble et fokus på hvordan blant annet kjønn og rase kunne ha en innvirkning på selvet. Innenfor sosialt arbeid argumenteres det for at det er i alliansen mellom terapeut og bruker endring kan skje. Relasjonsteori innebærer at selvet ikke er noe permanent, men heller at det skapes av både relasjoner og omgivelser, og det kan derfor endres. Selvet eksisterer ikke alene, men alltid i relasjon med andre. I relasjonsteori forsøkes det å redusere avstanden mellom terapeuten og brukeren (Shaeffer, 2013). Dersom en benytter dette teoretiske perspektivet, er det sentralt at når sosialarbeidere arbeider med brukere må en ha relasjonen i fokus for å få til endring og allianse. Overføring og motoverføring er to sentrale aspekter innenfor teorien. Fenomenene er derimot ikke ansett som noe fiendtlig, men heller noe som skjer mellom partene i rommet, og atferden til begge to kan trigge overføring eller motoverføring (Shaeffer, 2013).

Shaeffer (2013) viser til at sosiale begrep (oversatt fra «conceptions») av selvet er nå mer fremtredende blant unge mennesker. Han fokuserte i sin studie på universitetsstudenter, som består av mennesker i overgangen mellom ungdom til voksne. Det er en periode preget av endring og mange kilder til stress. Shaeffer (2013) viser også til en økning i behov for psykiske helsetjenester blant denne gruppen. Overføring og motoverføring i denne gruppen er særlig aktuelt blant annet fordi flere assosiasjoner fra tidligere er ferskt i hukommelsen, også i det ubevisste. Nærhet i tid til tidligere opplevelser gjør de også mer tilgjengelig og lettere aktivert. Dette gjør at det er krevende for terapeuten ettersom den må ha en høy grad av kapasitet for refleksjon for å hjelpe studenten gjennom dette og videre kunne nå formålet. Shaeffer (2013) gjennomførte en kasusstudie med en universitetsstudent. Han opplevde at ved å selv presentere seg som en person som kunne gjøre feil, var det enklere for personen å akseptere sine egne begrensninger. Dette indikerer hvordan vi kan oppleve og erfare oss selv utfra relasjonen vi er i.

Shaeffer (2013) argumenterer for at relasjonsteori er sentralt, og at det er naturlig å tro at selvet ikke er fastsatt, men at det er en pågående prosess som skjer i møte med andre. For sosialt arbeid innebærer relasjonsteori at en må skape et rom der personen eller brukeren kan utvikle seg og vokse i relasjon med andre. I relasjonen vil overføring og motoverføring

oppstå, og terapeuten kan bruke dette aktivt i arbeidet. Overføring og motoverføring kan hjelpe terapeuten til å endre seg i møte med brukeren, for å kunne hjelpe den på best mulig måte (Shaeffer, 2013). Selv om Shaeffer argumenterte først og fremst for bruken av relasjonsteori og overføring og motoverføring blant studenter, kan dette også gjelde for andre grupper i samfunnet.

4.0 Diskusjon

Så langt i oppgaven har bakgrunnen for motoverføring, samt overføring, blitt framhevet. Oppgaven baserer seg på litteratursøk, og metode for dette er gjennomgått. Ulike begrepsavklaringer og relevant litteratur har blitt gjennomgått. Videre i oppgaven vil jeg derfor fokusere på å drøfte problemstillingen, «hvordan forebygge negative konsekvenser av motoverføring» i lys av teori og empiri som er presentert. Som sosialarbeider bør det alltid være et fokus på å gjøre arbeidet bedre og hjelpe brukere mer. Ved hjelp av kunnskap kan en forsøke nye tiltak og gjøre endringer for å oppnå dette. Litteraturen viser at overføring og motoverføring kan ha negativ innvirkning på arbeidet med brukere (Hayes et al., 1997; Hill et al., 1996; Ligiéro & Gelso, 2002; Rosenberg & Hayes, 2002). I diskusjonen vil det derfor bli drøftet hvordan en kan jobbe for at motoverføring ikke påvirker arbeidet negativt. Dette blir blant annet drøftet i lys av emosjonell intelligens, bevisstgjøring og relasjonsteori, og her fokuseres det på motoverføring. Overføring blir også drøftet, samt tiltak i utdanningsløpet og ved stereotypier.

4.1 Emosjonell intelligens

Morrison (2007) fant et interessant funn i sin studie om at høy emosjonell intelligens kunne være en buffer mot negative konsekvenser av overføring og motoverføring. Emosjoner er sentralt i flere situasjoner slik som ved avgjørelser, og kunnskap om påvirkningen av emosjoner både hos en selv og brukeren kan være sentralt. Emosjoner kan gi nyttig informasjon i sosiale relasjoner (Van Kleef, 2009). Emosjoner er også i høy grad smittsomme, og kan derfor aktivere overføring og motoverføring (McCullough et al., 2003, s.172).

Gjennom emosjonelle uttrykk tolker man disse og får kunnskap, og utfra dette kan man predikere hva som skjer videre i situasjonen. Det er også evidens for at det ikke er situasjonen, men heller hvordan noen tolker situasjonen, som aktiverer en følelse (Siemer et al., 2007). Hvordan en da tolker en situasjon blir, i alle fall delvis, bestemt av ens tidligere opplevelser og erfaringer. Dette gjør at to personer kan reagere svært ulikt på samme situasjon. Dette er nyttig kunnskap for sosialarbeidere. Selv om en har erfaring med hvordan brukere reagerer, kan det forekomme flere ulike reaksjoner avhengig av hva brukeren har erfart tidligere. Dette kan aktivere ulike overføringer og motoverføringer. Det er derfor essensielt å ikke anta at alle reagerer likt, men heller være åpen for ulike reaksjoner. Kunnskap om emosjoner og reaksjoner er derfor en sentral del av arbeidet (Morrison, 2007).

Emosjonell intelligens fremstår derfor som viktig for å gjøre en god jobb innenfor sosialt arbeid (Morrison 2007). En måte å bruke denne kunnskapen for å forebygge negative konsekvenser er at arbeidsgiver evaluerer de ansattes emosjonelle intelligens. På den måten kan en avdekke om noen i større grad er sårbare for belastningen i jobben, og en kan da innføre tiltak som at individene som er mer utsatt får jevnligere oppfølging. Dette kan derimot fremstå som nokså inngripende og personlig. Det kan argumenteres for at det derfor er bedre med generelle tiltak på arbeidsplassen for å styrke emosjonell intelligens, for eksempel ved undervisning og kurs med formål om å øke emosjonell intelligens. Det vil også være tidsbesparende med generelle tiltak sammenlignet med individuelle tiltak. Ved å øke emosjonell intelligens kan det gjøre det enklere for sosialarbeiderne å romme andres følelser, og ved å være åpen for emosjoner selv kan dette ha positiv effekt på arbeidet (McCullough et al., 2003, s.172-173). Dette er derimot noe som også krever øving og erfaring som blant annet Wolgien og Coady (1997) viste i sin studie, men det kan være en sentral og viktig del i utviklingen i rollen som sosialarbeider.

Det er derimot noen utfordringer tilknyttet disse forslagene. Selv om det er evidens for at høy emosjonell intelligens påvirker ens evne til å tåle den emosjonelle belastningen som sosialarbeider, betyr ikke det at en person med lavere emosjonell intelligens garantert vil oppleve alvorlige konsekvenser. Dette blir støttet i Gerits et al. (2005) sin studie. Emosjonell intelligens er kun ett aspekt av temaet, og personer med lav emosjonell intelligens kan ha andre buffere som støtte i familie eller et godt kollegasamarbeid. Dersom en person med høy emosjonell intelligens mangler dette, kan den muligens være like utsatt for belastning. En annen utfordring er definering av høy og lav emosjonell intelligens. Det vil trolig også være ulike krav til emosjonell intelligens utfra type jobb og krav der. Som beskrevet tidligere arbeider sosialarbeidere på mange ulike steder, og ulike arbeidsplasser vil være ulik i belastning. Det kan derfor være utfordrende og tidkrevende å evaluere hvor høy emosjonell intelligens som er nødvendig for den gitte arbeidsplassen. En siste utfordring tilknyttet dette er diskusjonen om emosjonell intelligens er et trekk eller en evne (Morrison, 2007). Dersom det er et trekk kan det være mer stabilt, og derfor vanskelig å forbedre. Det er derimot uenigheter om dette, og det er derfor mulig at emosjonell intelligens er noe som kan forsterkes og at det bør være tiltak for å styrke det på arbeidsplassen.

4.2 Bevisstgjøring

Rosenberg og Hayes (2002) viste i sin studie at dersom en konflikt ble gjentatt flere ganger var det mer krevende for terapeuten, enn hvis temaet kun ble tatt opp et par ganger. Dette er

kunnskap som kan være nyttig for arbeidsgivere, men også for mulige arbeidstakere. Dersom arbeidsplassen innebærer langvarig oppfølging med alvorlig problematikk kan det være belastende, slik som studiet til Gerits et al. (2005) viste. Dette betyr at bevissthet om belastning og egne konflikter er sentralt. Både arbeidsgivere og -takere bør være bevisst hvilken belastning jobben innebærer. Ved å være bevisst dette kan det være enklere å gjøre gode valg om valg av arbeidssted. Et eksempel på dette er at dersom en sosialarbeider har opplevd å være i barnevernssystemet og opplever dette som sårt, kan det være utfordrende å arbeide innenfor barnevernet. Å være bevisst egne konflikter og sårbarheter er også sentralt for å kunne oppdage mulige krevende situasjoner.

I en forlengelse av viktigheten om bevissthet rundt egne konflikter og utfordringer kan et tiltak være å oppmuntre til bearbeiding av egne konflikter. Dersom sosialarbeideren arbeider med og løser konflikter, kan det være enklere og mindre belastende å møte brukere som trigger reaksjoner. Det er flere studier som viser at dette er sentralt (Morrison, 2007; Wolgien & Coady, 1997). Konfliktene kan også være ubevisste (Van Breda & Feller, 2014), noe som kan lede til at sosialarbeideren ikke forstår at det er motoverføring som skjer. Ved å bli bevisst og bearbeide egne konflikter kan en styrke evner for å håndtere det og en kan bruke erfaringen sammen med brukeren. I stedet for å risikere å trigge noe i brukeren, eller bli overbelastet selv, kan sosialarbeideren bruke sine erfaringer og kunnskaper for å hjelpe og ivareta brukeren, og seg selv, enda bedre. Dette støttes opp av funnet til Wolgien og Coady (1997), som viste at dyktige terapeuter hadde blant annet bearbeidet vanskelige opplevelser og opparbeidet seg evner av dette. Arbeidsgiver kan være sentral her ved å støtte og oppmuntre de ansatte til å ivareta seg selv og jobbe med sine konflikter. Samtidig er det viktig å påpeke at dette kan være svært krevende for sosialarbeideren og belastende i seg selv. I mange tilfeller kan det også være urealistisk å ha en forventning om at egne konflikter er løst (McCullough et al., 2003, s.172). For noen vil det derfor være et bedre alternativ å heller arbeide et sted som ikke trigger i like stor grad. Dette viser igjen at bevissthet rundt sine egne begrensninger er svært sentralt for å unngå at overføring og motoverføring blir et problem.

Van Breda og Feller (2014) sin studie viste også at det kan være et sentralt tiltak å ha et fokus på ivaretagelse av de ansatte på arbeidsplassen. I det ene kasustilfellet opplevde en student støtte fra andre, som ble sentralt for å fortsette arbeidet med brukeren hun hadde. Som student får man i mange tilfeller mer støtte og veiledning enn når man er ferdig utdannet. Likevel kan det være vel så viktig å ha et fokus på støtte og veiledning da, kanskje nettopp fordi det forventes mer og man står alene i flere saker. Ved å få muligheten til å snakke med andre, få

støtte og råd kan en bli bedre rustet til å håndtere belastningen. Tilrettelegging fra arbeidsgiver kan være sentralt innenfor dette tiltaket også, for eksempel ved å innføre teammøter der det oppfordres til å ta opp slike tema.

Et annet tiltak for sosialarbeidere kan være å ha mulighet til å videoopptak av timer (McCullough et al., 2003, s.172). På den måten kan en observere egne reaksjoner eller endringer i mimikk og kroppsspråk, for å se om en viser motoverføringsatferd. Motoverføringsatferd kan påvirke brukeren, og kan for eksempel være tap av konsentrasjon, forkorte eller forlenge timen (avhengig av over- eller underinvolvering) eller være for støttende eller for kritisk (Gelso & Hayes, 1998). Dette kan være et godt verktøy for å bli bevisst egne reaksjoner og videre kunne øve seg på å endre disse. Dette kan derimot være utfordrende å få til i en del situasjoner, og brukere kan motsette seg dette. Det kan derimot være aktuelt for noen arbeidsplasser å vurdere muligheten for dette.

4.2.1 Bevisstgjøring og fokus i utdanningsløpet

En annen viktig faktor for å øke kompetansen er å ha fokus på tematikken allerede i utdanningen ettersom mangelen på dette kan ha stor innvirkning på studentene (Van Breda & Feller, 2014). Det er viktig at studieløpet bidrar til å sette fokus på hvilke følelser sosialarbeidere kan sitte igjen med etter samtaler og hvordan dette kan være med på å forsterke våre egne følelser og skape reaksjoner. Flere av emnene i Sosialt arbeid ved NTNU har fokus på å øke studentenes kunnskap om feltet, noe som er en sentral del av utdanning. Det er også flere ferdighetsøvelser og praksis, og det er mulig at en da kommer inn på tematikken her. Det bør derimot være et tydelig krav om at det skal være et fokus på bevisstgjøring av hvordan brukere kan påvirke oss, hvordan dette kan påvirke relasjonen og arbeidet og hvordan vi kan arbeide for å ikke bli utbrent selv eller at det får negative konsekvenser for arbeidet (Van Breda & Feller, 2014).

Når vi jobber med mennesker er det ikke alltid de er mottagelig for hjelp. De kan miste motivasjonen eller endre mening om hva de vil. Som sosialarbeider, og menneske, kan en også gjøre feil i arbeidet, som kan ende med at brukeren ikke får hjelpen hen trenger eller ønsker videre samarbeid med den gitte sosialarbeideren. Dette kan påvirke ens mestringfølelse og selvfølelse, men gjennom en karriere er det også vanskelig å unngå. Særlig som ny kan slike situasjoner oppstå ettersom en har mindre erfaring, og følelsene som er nevnt kan forsterkes av usikkerheten tilknyttet å være ny. Motoverføring kan i noen tilfeller enklere oppstå ettersom vanskelige opplevelser er ferskere og lettere aktivert i hukommelsen (Shaeffer, 2013). Ved å sette større fokus på hvordan arbeidet også kan påvirke

sosialarbeidere i utdanningen kan det bidra til å bygge opp resiliens og støtte opp egen refleksjon om sine egne følelser og tanker. Dette er ferdigheter som kan videreutvikles, og det kan være viktig verktøy som kan være med på å redusere negative konsekvenser av overføring og motoverføring. Som tidligere skrevet er det forskning på at det å jobbe med mennesker i vanskelig situasjoner der det er mye følelser eller vanskelig situasjoner innblandet kan være med på å øke sykefravær og utmattelse hos ansatte (Gerits et al., 2005) Dette er med på å belyse viktigheten for hvorfor det bør legges mer fokus på temaet allerede i utdanningen, da det ofte ikke er et stort nok fokus på dette (Van Breda & Feller, 2014).

4.2.2 Overføring fra brukerens side

Så langt har diskusjonen fokusert på fenomenet motoverføring, hvordan sosialarbeidere kan reagere på brukeren de møter, og tiltak for å forebygge negative konsekvenser av dette. Motoverføring er en potensiell risiko for sosialarbeidere, mens overføring er noe brukere kan kjenne på. Dette kan påvirke relasjonen og formålet med arbeidet. De kan for eksempel frykte at deres erfaringer eller tanker vil påvirke terapeuten eller sosialarbeideren, og kan derfor unngå åpenhet (McCullough et al., 2003, s.172).

Som tidligere definert omhandler overføring at brukerens tidligere erfaringer, opplevelser og emosjoner kan påvirke dens reaksjon på sosialarbeideren (Shulman, 2003, s.252). Brukeren kan ha opplevd negative reaksjoner på sine emosjoner eller opplevelser av andre. Det kan gjøre at den ikke ønsker å være helt åpen med sosialarbeideren. Det kan påvirke arbeidet, og gjøre at en ikke oppnår ønskede resultat.

For å arbeide for at dette ikke blir et problem er det sentralt at sosialarbeideren har fokus på å etablere en god relasjon i starten av forløpet. En god relasjon bør bestå av åpenhet og fravær av dømming. Sosialarbeideren kan ha en åpen og nysgjerrig holdning, og vise interesse for brukerens opplevelser. Sosialarbeideren kan bruke tid på å normalisere situasjonen, slik at brukeren ikke føler seg unormal. I tillegg til disse konkrete tingene er det sentralt å bruke tid. En god relasjon oppstår ikke umiddelbart, og det er derfor viktig å også tillate brukere tid til å bli trygg.

4.3 Relasjonsteori

Når en arbeider med mennesker som sosialarbeider er det ofte essensielt å ha et fokus på å fremme endring hos brukeren (Berg et al., 2015, s. 19-21). Dette vil være en sentral del av arbeidet til flere sosialarbeidere, i stor grad uavhengig av hvor man arbeider. Det er dermed en forventning til brukeren om at den skal være endringsinnstilt, men det er vel så viktig at

sosialarbeideren er innstilt på endring. Sosialarbeideren må kunne tilpasse seg, tilpasse tilbud eller arbeidsmåte etter brukerens behov. Selv om man muligens arbeider etter en standard, må en tilpasse det til en viss grad til brukerens behov. Brukerens behov eller situasjon kan også endre seg underveis i forløpet, som gjør at sosialarbeideren må være like innstilt på endring som brukeren må være.

Relasjonsteori kan være sentralt i møte med brukere. Etersom overføring og motoverføring alltid skjer i relasjon med andre, er det naturlig å undersøke hvilke faktorer i relasjonen som trigger dette. Vi utvikler oss og endrer oss i relasjon med andre, og det gjør at man kan få til endring innenfor relasjonen (Shaeffer, 2013). Selvet påvirkes av interaksjon med andre, og det er derfor sentralt å tenke at endring kan oppmuntres til gjennom relasjon. Kasusstudie til Shaeffer (2013) viste for eksempel at når terapeuten selv var ærlig om at han kunne gjøre feil, gjorde det at klienten kunne erkjenne sine begrensninger. Terapeuten tillot seg å være sårbar i relasjonen, som bidro til vekst hos klienten (Shaeffer, 2013).

Som tidligere nevnt kan overføring og motoverføring være en ulempe, men det kan også være en fordel. Overføring og motoverføring er noe som skjer i alle reaksjoner og det er ikke mulig å unngå (Shulman, 2013, s.252; Van Breda & Feller, 2014). Sosialarbeideren kan derimot bruke disse fenomenene aktivt og til sin fordel i arbeidet. Det kan brukes for å endre seg selv i møte med brukeren og slik hjelpe den på best mulig måte (Shaeffer, 2013). Overføringen og motoverføringen kan gi verdifull informasjon om hva som foregår og skapes i relasjonen. Dette kan videre brukes for å kunne forstå brukerens opplevelser og erfaringer i større grad, og på den måten tilpasse arbeidet for å nå de ønskede målene.

4.3.1 Et samfunn i endring

Det er ikke bare oss mennesker som er i endring, men samfunnet endres også. Det er stadig større fokus på hvem man er og tilhørighet til samfunnet. Shaeffer (2013) viste til at flere unge sliter med å indentifisere seg selv og hvem man er i relasjon til andre. Det som Shaeffer belyser er et voksende problem blant den yngre generasjonen. En skal forstå seg selv i relasjon til andre, men også utfra sin plass i et dynamisk samfunn. Med bakgrunn i relasjonsteori kan en arbeide for å hjelpe andre, særlig unge, til å vokse med å ha en god og helbredende relasjon i bunn (Shaeffer, 2013).

Det er ulike faktorer som er med på å definere hvem vi er som personer og som utgjør selvet vårt. Faktorene påvirker oss enkeltvis, men også i samspill med hverandre. Dette kan være miljøet vi vokser opp i, hvilken samfunnsklasse, rase og kjønn, og disse tingene er med på å

utgjøre en helhetlig definisjon av selvet (Hadley, 2007). Noen av faktorene er også dynamiske, slik som hvordan det aktuelle samfunnet er og hvordan det har endret seg. Et eksempel på at samfunnet endrer seg er corona-pandemien som inntraff mars 2020. Dette ledet til store endringer i krav til samfunnet og da også sosialarbeidere, og disse endringene hadde videre enn påvirkning på de som lever og arbeider i samfunnet (Deloitte, 2021). Selvet skapes i relasjon med andre, men under pandemien ble kontakten med andre i stor grad redusert. Dette kan påvirke hvordan en opplever seg selv, og skape usikkerhet.

Når omgivelsene og samfunnet endrer seg kan det skape usikkerhet rundt ens selv. En skal forstå seg selv i den nåværende situasjonen, noe som kan være vanskelig når det skjer en stor endring. Shaeffer (2013) påpekte for eksempel at universitetsstudenter kan ha større vansker for å definere seg selv. De har skiftet miljø og omgivelser, og må forstå seg selv i relasjon til nye personer og inntrykk. Dette er en usikkerhet sosialarbeidere må møte og forstå. Når sosialarbeidere møter brukere kan de oppleve at de har like trekk eller erfaringer, slik som oppvekst, samfunnsklasse eller samfunnsendring. Dette gjør at sosialarbeideren kan kjenne på en relasjon til brukeren på grunn av disse likhetene, og det kan gjøre at sosialarbeideren tror han vet hva brukeren går gjennom.

I slike tilfeller kan motoverføring oppstå for eksempel med overinvolvering, og ved å ikke være bevisst disse prosessene kan dette potensielt være med på å ødelegge relasjonen mellom sosialarbeideren og bruker. For eksempel kan brukeren føle seg misforstått dersom sosialarbeideren uttrykker at han forstår eller trekker assosiasjoner til egne opplevelser. Mellom bruker og sosialarbeider er det en maktforskjell, og denne forskjellen kan være ubehagelig for bruker (Skau, 2017, s.38). Bruker kan kjenne på et ubehag av å skulle si imot sosialarbeideren, og velger heller å være enig med sosialarbeideren. Dersom dette skjer kan relasjonen bli svekket, brukeren kan miste tillit og det videre arbeidet blir påvirket ettersom det er basert på feil informasjon. Det kan også påvirke brukerens opplevelse av sitt selv; dersom brukeren har en annen erfaring enn sosialarbeideren kan den kjenne på usikkerhet om man har reagert på feil måte eller lignende. I dette tilfellet blir ikke relasjonen et rom for utfoldelse og bedring, men heller usikkerhet og avstand mellom sosialarbeideren og brukeren.

Ved å ha et fokus på å øke bevisstheten for hvordan motoverføring kan oppstå som tidligere beskrevet, og ikke minst at det *kan* oppstå, kan det bidra til å unngå at negative konsekvenser oppstår som følge av dette. Ved å heller legge økt innsats i å høre brukeren sin historie og avvente med å tilføre egne tanker og erfaringer kan brukere føle seg mer hørt, og informasjonen blir mer korrekt. Dersom en først har et fokus på å etablere allianse og gi rom

for at brukere kan dele sine tanker og opplevelser, kan en videre inkorporere egne tanker og slik bruke motoverføring på en god måte når relasjonen er tryggere. Ettersom alliansen da er sterkere og brukeren har fått delt fritt, kan det være enklere for den å ta ærlig stilling til sosialarbeiderens innspill. Dette kan også være med på å berike forståelsen til og av brukeren.

4.4 Kategorisering av informasjon

Som mennesker er vi opptatt av å forstå omverdenen, og en måte vi gjør det på er ved å bruke vår eksisterende kunnskap og erfaring. I praksis leder dette til at vi kategoriserer og forstår utfra stereotypier (Thorbjørnsrud, 2019). Det er enklere for oss å relatere til ting vi allerede er kjent med. Det er altså svært vanlig å trekke likheter mellom personer og opplevelser, og å benytte kategorisering, for å kunne håndtere informasjonen bedre og sortere det på en logisk måte (Thorbjørnsrud, 2019). Selv om dette er gunstig for hjernen, er det en risiko med at vi kan anta feil ting. En situasjon kan for eksempel oppleves traumatisk for noen, og bare utfordrende for andre (Siemer et al., 2007). Dersom sosialarbeideren er tydelig i sin kategorisering og denne er feil, kan brukeren føle at hen ikke blir hørt eller blir misforstått.

Det er trolig ikke realistisk å ha som mål å endre måten menneskehjernen sorterer informasjon. Derimot er det igjen sentralt å skape bevisstgjøring om at dette forekommer. I stedet for å arbeide for å unngå kategoriseringen, kan en øke sine kommunikasjonsferdigheter for å skape rom for at brukeren kan si imot. I stedet for å si «de som studerte under corona-pandemien ble mer ensomme», kan en si «mange som studerte under corona-pandemien opplevde at de ble mer ensomme, var det slik for deg?». På denne måten skaper man en normalisering av reaksjonen, man bidrar til å sette ord på det samtidig som brukeren får muligheten til å svare for seg selv.

4.5 Et integrert perspektiv

Frem til nå har ulike tiltak blitt drøftet som kan forebygge negative utfall av motoverføring. Ulike tiltak tilknyttet ulik teori og empiri har blitt presentert hver for seg. Ettersom motoverføring er en anerkjent, mulig utfordring i relasjon mellom sosialarbeider og bruker er det viktig å forebygge. Som oftest er det derimot nødvendig med flere tiltak. Det er ulike sider ved motoverføring, og det kan derfor være viktig å innføre tiltak fra ulike ståsted. Gelso og Hayes (Gelso & Hayes, 2007, sitert i Van Breda og Feller, 2014) trakk frem fem evner som er sentrale for å håndtere motoverføring. Disse evnene appellerer til ulike sider ved motoverføring.

Det første steget innebærer at en skal ha et nokså intakt selv, med trygge grenser. Dette kan relateres til relasjonsteori. Overføring og motoverføring skjer i relasjon med andre, og selvet utvikler seg i interaksjon og relasjon med andre (Shaeffer, 2013). For å kunne håndtere motoverføring er det sentralt å være trygg på sitt eget selv for å kunne hjelpe brukeren til å utfolde seg og utvikle sitt selv. Det neste steget omhandler bevissthet om sine egne sårbarheter og antagelser. Som tidligere beskrevet i diskusjonen er bevisstgjøring svært viktig, både av sine konflikter og sine reaksjoner på motoverføring. Bevissthet rundt antagelser er også nyttig når en ser på hvordan stereotypier kan påvirke hjelpearbeidet (Thorbjørnsrud, 2019). Det tredje steget omhandler angst. Motoverføring trigger i mange tilfeller angst. Det er derfor viktig å ha evner som bidrar til å kunne kjenne, tolerere og regulere angstfølelsen som blir aktivert. Dette er i tråd med viktigheten av emosjonell intelligens og emosjonsregulering (Morrison, 2007). Når en opplever motoverføring og en får reaksjoner, krever det mye av sosialarbeideren. Den fjerde evnen omhandler derfor å kunne bevare empati ovenfor brukeren samtidig som en prosesserer sine egne reaksjoner. Dette er en evne som kan utvikle seg gjennom erfaring og utvikling, og noe som bør starte allerede i utdanningsforløpet (Van Breda & Feller, 2014). Det siste steget omhandler evner som gjør at en kan få økt forståelse ut fra sine motoverføringsreaksjoner (Gelso & Hayes, 2007, sitert i Van Breda & Feller, 2014). På den måten kan man bruke denne kunnskapen til å forstå brukeren, relasjonen og hjelpe brukeren i økt grad.

Dersom en ser på evnene Gelso og Hayes (2007) (Gelso & Hayes, 2017, sitert i Van Breda & Feller, 2014) viser til, ser en at det er flere evner tilknyttet ulike områder som er viktig for å kunne håndtere motoverføring på en god måte. Det er derfor viktig å se på flere innfallsvinkler, og ikke binde seg til kun én side av fenomenet.

5.0 Avslutning

I denne oppgaven har jeg gått inn på forebygging av konsekvensene for motoverføring i arbeidet til sosialarbeidere. Essensen i diskusjonen har vært å drøfte mulige, forebyggende tiltak for sosialarbeidere, for å arbeide for at fenomenet ikke skal ha en negativ konsekvens for relasjonen og arbeidet mellom sosialarbeideren og brukeren. Fokuset på overføring og motoverføring har økt siden Freud etablerte det i 1910, og det er en sentral faktor som kan påvirke samspillet mellom to personer.

Det har blitt presentert flere mulige tiltak med bakgrunn i teorien og empirien som er gjennomgått. Dette kan være økt bevisstgjøring av egne konflikter, bearbeiding av egne konflikter, fokus på relasjonsarbeid og forsterke emosjonell intelligens. Det argumenteres også for å fokusere på flere innfallsvinkler, og jobbe forebyggende på ulike måter.

Sosialarbeidere sitt formål er å hjelpe mennesker, men dette kan være krevende. Det er derfor sentralt å arbeide forebyggende for at sosialarbeidere kan tåle belastning. Det er også viktig å arbeide med å bearbeide faktorer som kan påvirke arbeidet, og derfor har det blitt argumentert for at et økt fokus på motoverføring er sentralt innenfor sosialt arbeid. Det har vært et hovedfokus på sosialarbeiderens håndtering av motoverføring, men det har også blitt fokusert på overføring fra brukerens side og hvordan sosialarbeidere kan arbeide og bearbeide dette.

I litteraturen og forskningen er det stor anerkjennelse for at overføring og motoverføring skjer i alle relasjoner, og mellom sosialarbeider og bruker kan det skape utfordringer og være til hinder for hjelp og endring. Utfordringer som er nevnt er personlige utfordringer som utmattelse og mindre selvfølelse, og bruker kan oppleve at hen er mindre ivaretatt eller ikke blir forstått, og ikke får hjelpen den trenger. Ved å øke bevisstheten og kunnskapen om overføring og motoverføring er det med på å tilrettelegge for en tryggere relasjon mellom sosialarbeider og bruker. Det er fremdeles behov for økt forståelse og mer forskning på fenomenet, for å kunne skape flere, gode tiltak slik at brukere får hjelpen de skal ha.

6.0 Litteraturliste

- Berg, B., Ellingsen, I. T., Levin, I. & Kleppe, L. C. (2015). Hva er sosialt arbeid? I I. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Kleppe. (Red.), *Sosialt Arbeid En grunnbok* (ss. 19-35). Oslo: Universitetsforlaget
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg., s. 267). Gyldendal akademisk.
- Deloitte. (2021). *Forvaltningsrevisjon av sosiale tjenester under covid-19 pandemien*. Deloitte AS. <https://www.bergen.kommune.no/politikere-utvalg/api/fil/3983844/Rapport-Bergen-sosiale-tjenester-under-covid-19-pdf>
- FO. (2019). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. Fellesorganisasjonen. Hentet 03.04.2022 fra <https://www.fo.no/yrkesetikk/fo-yrkesetisk-grunnlagsdokument-2019-2023.article6951-1346.html>
- Gelso, C., & Hayes, J. (1998). *The psychotherapy relationship: Theory, research, and practice*. John Wiley & Sons Inc.
- Gerits, L., Derksen, J., Verbruggen, A., & Katzko, M. (2005). Emotional intelligence profiles of nurses caring for people with severe behaviour problems. *Personality and Individual Differences*, 38(1), 33–43. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.03.019>
- Goleman, D. (1996) *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ*, London, Bloomsbury.
- Hadley, M. (2007). Relational theory: Inside out, outside, in-between, and all around. I J. Berzoff, L. M. Flanagan, & P. Hertz. (Red.), *Inside out and outside in* (2 utg., ss. 205–227). New York, NY: Rowman & Littlefield.
- Hayes, J., Gelso, C., & Hummel, A. (2011). Managing Countertransference. *Psychotherapy (Chicago, Ill.)*, 48(1), 88–97. <https://doi.org/10.1037/a0022182>
- Hayes, J., Riker, J., & Ingram, K. (1997) Countertransference Behavior and Management in Brief Counseling: A Field Study, *Psychotherapy Research*, 7(2), 145-153, <https://doi.org/10.1080/10503309712331331933>
- Hill, C., Nutt-Williams, E., Heaton, K., Thompson, B., & Rhodes, R. (1996). Therapist retrospective recall impasses in long-term psychotherapy: A qualitative analysis.

- Journal of Counseling Psychology*, 43(2), 207-217. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.2.207>
- Ligiero, D., & Gelso, C. (2002). Countertransference, attachment, and the working alliance: The therapist's contributions. *Psychotherapy (Chicago Ill)*, 39(1), 3–11. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.39.1.3>
- Loewenthal, D. (2018). Countertransference, phenomenology and research: Was Freud right? *European Journal of Psychotherapy & Counselling*, 20(4), 365–372. <https://doi.org/10.1080/13642537.2018.1534676>
- McCullough, L., Kuhn, N., Andrews, S., Kaplan, A., Wolf, J., & Hurley, C. (2003). *Treating affect phobia: a manual for short-term dynamic psychotherapy* (pp. XVI, 365). Guilford Press.
- Morrison, T. (2007). Emotional intelligence, emotion and social work. *The British Journal of Social Work*, 37(2), 245–263. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl016>
- Plessen, K., & Kabicheva, G. (2010). Hjernen og følelser - fra barn til voksen. *Tidsskrift for den Norske Lægeforening*, 130(9), 932–935. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.09.0255>
- Rosenberger, E., & Hayes, J. (2002). Origins, Consequences, and Management of Countertransference. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 221–232. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.2.221>
- Shaeffer, Z. (2013). Transference, Countertransference, and Mutuality in Relational Social Work with College Students. *Clinical Social Work Journal*, 42(1), 13–21. <https://doi.org/10.1007/s10615-013-0468-8>
- Shulman, L. (2003). *Kunsten å hjelpe: [B. 1]: Individuer og familier: Vol. [B. 1]* (s. 398). Gyldendal akademisk.
- Siemer, M., Mauss, I., & Gross, J. (2007). Same Situation-Different Emotions: How Appraisals Shape Our Emotions. *Emotion (Washington, D.C.)*, 7(3), 592-600. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.7.3.592>
- Skau, G. (2017). *Gode fagfolk vokser: personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (5. utg., s. 204). Cappelen Damm akademisk.

- Steinberg, L. (2005). Cognitive and affective development in adolescence. *Trends in Cognitive Sciences*, 9(2), 69–74. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2004.12.005>
- Thorbjørnsrud, B. (2019). Kulturelle fortolkningsrammer. I E. Brodtkorb, & M. Rugkåsa, *Mellom mennesker og samfunn: Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (ss. 211-241). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Tishby, O., & Wiseman, H. (2014). Types of countertransference dynamics: An exploration of their impact on the client-therapist relationship. *Psychotherapy Research*, 24(3), 360–375. <https://doi.org/10.1080/10503307.2014.893068>
- Van Breda, A., & Feller, T. (2014). Social work students' experience and management of countertransference. *Social Work*, 50(4), 468–484. <https://doi.org/10.15270/50-4-386>
- Van Kleef, G. (2009). How Emotions Regulate Social Life: The Emotions as Social Information (EASI) Model. *Current Directions in Psychological Science: a Journal of the American Psychological Society*, 18(3), 184–188. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01633.x>
- Wolgien, C., & Coady, N. (1997). Good therapists' beliefs about the development of their helping abilities. *Clinical Supervisor*, 15(2), 19–35. https://doi.org/10.1300/J001v15n02_02

