

Martine Louise Skulstad

"Er sårbarheten min en dårlig ting da?"

En litteraturstudie om hvilken betydning
egnethet, rustethet og sårbarhet har i sosialfaglig
arbeid og ledelse

Bacheloroppgave i Bachelor i sosialt arbeid

Veileder: Mette Moen Baatvik

Mai 2022

Martine Louise Skulstad

"Er sårbarheten min en dårlig ting da?"

En litteraturstudie om hvilken betydning egnethet, rustethet og sårbarhet har i sosialfaglig arbeid og ledelse

Bacheloroppgave i Bachelor i sosialt arbeid
Veileder: Mette Moen Baatvik
Mai 2022

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

SAMMENDRAG

Denne oppgaven besvarer problemstillingen «Hva gjør en person egnet og rustet for å bli sosialarbeider?», gjennom et systematisk litteratursøk. Oppgaven går i dybden på egenskaper, kompetanser og kvalifikasjoner i mennesket som gjør at arbeid og utfordringer i helse- og sosialsektoren ikke blir for belastende for sosialarbeideren, og den sentrale rollen som sårbarhet og selvbevissthet har i hjelpe- og omsorgsarbeid. Her drøftes det om hva egnethet og rustethet går ut på, og hvorfor det er relevant å inneha disse kvalitetene for å kunne stå i krevende arbeid med andre menneskers lidelse. Oppgaven undersøker utdanning og ledelse sin rolle og funksjon i å utvikle og holde på sosialarbeiderens tilnærming til krevende arbeidssituasjoner, og hvordan bearbeide dem.

Resultater i oppgaven viser til at det mest sentrale for å utøve godt sosialfaglig arbeid, og oppleve at man er kompetent i eget arbeid, er å inneha de faglige, yrkesspesifikke og personlige kompetansene som kreves i sosialt arbeid, i tillegg til å ha en dypere forståelse for sårbarheten sin plass i menneskets liv og hjelpebehov. Å være bevisst og ha et godt forhold til egen sårbarhet gir et grunnlag for å kunne forstå andres ømme situasjoner på en særegen måte, og gi mulighet for å utøve enda mer empatisk arbeid, og være tilstede for klienter og brukere på en måte de opplever som imøtekommende og trygt. Denne bevisstheten kommer gjennom en selvreflekterende reise under studiet, gjennom tilnærming av egne opplevelser, holdninger og verdier opp mot det yrkesfaglige. Å være bevisst på hvordan en selv reagerer på påkjenning og belastninger, skaper det et utgangspunkt for både god omsorg overfor andre og overfor en selv.

ABSTRACT

This thesis answers the question "What makes a person suitable and equipped to become a social worker?", done through a systematic literature search. The thesis goes in depth on characteristics, competencies and qualifications in people that make work and challenges in the health and social sector not too burdensome for the social worker, and which central role vulnerability and self-awareness have in help- and care work. Here, it is discussed what suitability and equestrianism are all about, and why it is relevant to possess these qualities in order to be able to stand in demanding work with other people's suffering. The thesis examines education and management's role and function in developing and maintaining the social worker's approach to demanding work situations, and how to process them.

Results in the thesis indicate that the most central to practicing good social work, and experiencing that one is competent in one's own work, is to possess the professional, profession-specific, and personal competencies required in social work, in addition to having a deeper understanding for vulnerability's place in human life and the need for help. Being aware and having a good relationship with one's own vulnerability provides a foundation for being able to understand others' tender situations in a unique way and provide the opportunity to carry out even more empathetic work, and be present for clients and users in a way they experience as welcoming and safe. This awareness comes through a self-reflective journey during the education, through the approximation of one's own experiences, attitudes, and values towards the vocational subject. Being aware of how oneself reacts to stress and strain, creates a starting point for both good care for others and for oneself.

Forord

Dette studiet har vært en lang terapibehandling med harde realiteter, mye selvrefleksjon og behov for å ta flere skritt tilbake, observere og reflektere. Det har vært en humpete vei med personlige utfordringer i hvert semester, å være i kjele tre mesteparten av tiden, og å gjennomgå majoriteten av studieløpet digitalt, med en dårlig nettverkstilkobling. Men jeg kommer ut med bedre kommunikasjonsferdigheter, en dypere forståelse av menneskets kompleksitet, og hvor sterkt det er å være sårbar. For det må jeg rette min ubeskrivelig store takknemlighet til noen av dem som har gått disse oppturene og nedturene med meg.

Først og fremst, takk til veilederen min på denne bacheloroppgaven, Mette Moen Baatvik, for engasjement og nysgjerrighet rundt temaet og oppgaven, for reflekterende og givende samtaler, og god rådgivning og oppmuntring gjennom hele prosessen. Jeg vil også takke flere ansatte ved instituttet for sosialt arbeid for gode samtaler, lærdom og mye omtanke. Det har hatt en stor påvirkning.

Takk til Roar som alltid ser det gode i meg, støtter uendelig, og alltid sier det jeg tenker og trenger å høre. Takk til mamma som har tatt sosionomutdanningen parallelt med meg på HVL, som har stått i alle fag, oppgaver og kriser med meg, både som medstudent og mamma. Og sist, men absolutt ikke minst, takk til min kjære søster, Ingelin, som ringer hver uke og forteller om livet på bondegården, og spør hvordan det går med 'den store oppgaven med så mange sider' jeg skriver.

Den er endelig ferdig.

Trondheim, mai 2022

Martine Louise Skulstad

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING.....	1
1.1. BAKGRUNN FOR TEMA OG MIN FØRFORSTÅELSE.....	1
1.2. PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING.....	1
1.1. RELEVANS FOR SOSIALT ARBEID.....	2
1.2. OPPGAVENS OPPBYGGING.....	2
2. METODE.....	4
2.1. LITTERATURSØK SOM METODE.....	4
2.2. SØKEPROSESSEN.....	4
2.3. KILDEKRITIKK, OG FORDELER OG ULEMPER VED METODEN.....	5
3. TEORETISK PERSPEKTIV.....	7
3.1. DEFINISJONER AV SENTRALE BEGREP.....	7
3.2. FAGLIG, PRAKTISK OG PERSONLIG KOMPETANSE.....	8
3.3. HVA ER EGNETHET, SKIKKETHET OG RUSTETHET?.....	9
3.4. ER DET STYRKE ELLER SVAKHET I Å VÆRE SÅRBAR?.....	11
3.5. DOKUMENTERTE RISIKOFAKTORER I SOSIALFAGLIG ARBEID.....	12
4 DISKUSJON.....	14
4.1 DEN TYNGENDE HJELPERROLLEN.....	14
4.2 DEN GIVENDE HJELPERROLLEN.....	16
4.3 EGNETHET OG SELVFORSTÅELSE – RUSTETHET OG SÅRBARHET.....	17
4.4 ER UTDANNINGEN BEHJELPELIG I Å STYRKE EGNETHET OG ROBUSTHET?.....	18
4.5 HVORDAN KAN LEDELSEN BIDRA?.....	22
5. AVSLUTNING.....	23
6. BIBLIOGRAFI.....	25

1. Innledning

Å bli påvirket av andres lidelse ligger i menneskets natur, og er et sentralt aspekt av det å være menneske. Vi tar innover oss det vi utsettes for på godt og vondt, og kjenner på andres følelser og reaksjoner. I andres ømme øyeblikk reagerer vi med en hjelperefleks – et behov for å lindre, lette og hjelpe (Isdal, 2017). Sosialarbeidere er stadig i interaksjoner med mennesker i disse øyeblikkene, og blir selv påvirket på ubehagelige måter og mengder til tider. I dette forventes det en profesjonalitet, men også personlig egenhet. For å kunne yte godt omsorgsarbeid trengs det balanse mellom å profesjonell og personlig, og noen kriterier stilles til hvordan dette utøves og kommer til uttrykk. Å ha kontroll på denne balansen i lengre tid krever også en viss kompetanse og erfaring, samt en motstandsdyktighet. I utdanningen læres det om menneskets kompleksitet, metoder for å veilede, motivere og samtale, og å arbeide i et system man stadig skal utfordre. Det kan likevel stilles spørsmål ved hvorfor det ikke er mer fokus på de tyngre sidene ved profesjonen, på ivaretagelsen av hjelperen, eller hvordan statistikken for vold på arbeidsplassen i sosialsektoren ser ut. Dette er situasjoner som sosialarbeideren til stadighet står i, og hvor det trengs god opplæring for å takle. Det er kanskje ikke alle som tåler det. Ved å ikke ha fokus på denne delen av profesjonen, kan det oppstå problemer for nyutdannede sosialarbeidere som møter et arbeidsliv de potensielt ikke er egnet eller rustet for å stå i.

1.1. BAKGRUNN FOR TEMA OG MIN FØRFØRSTÅELSE

Jeg gikk inn i sosionomutdannelsen med en tro på kraften av medmenneskelighet og tilstedeværelse. Jeg har god forståelse av mengden omsorg i meg, og hvor sårt jeg ønsker å bistå. Jeg er også klar over hvor styrt jeg er av egne følelser, og hvordan de kan ta overhånd på min fungering. Gjennom studiet fikk jeg oppleve både hvor givende og tyngende sosialfaglig arbeid kan være, og at mye kan gå skeis om hjelperen selv blir hjelpetrengende, eller kraftig påvirket. Det fikk meg til å reise spørsmålet om hva som egentlig ligger i det å være en god sosialarbeider, og om det å oppleve seg selv som egnet ikke er tilstrekkelig, og hva som skjer om balansen mellom yrkesglede og yrkesutfordringer ikke er stabil nok.

1.2. PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING

I denne oppgaven vil jeg se på problemstillingen «*hva gjør en person egnet og rustet til å bli sosialarbeider?*». Mer spesifikt vil jeg se på hva begrepene innebærer, og deres betydning. Jeg

vil se på kvalitetene, egenskapene og kvalifikasjonene som nevnes i sosionomens beskrivelse, og på relevansen og betydningen av sårbarhet i mellommenneskelig omsorg. Sosialfaglige profesjoner er sammensatt av mange komponenter og krav, så jeg har dermed valgt å avgrense meg til begrepene som får sterk fokus i arbeidslivet som «egnethet», og mindre av som «robusthet». Oppgaven vil spesielt fokusere på sosialarbeidere sin opplevelse av egen egnethet og rustethet i møte med yrkesfeltet, og deres eventuelle konsekvenser når det kommer til kort. Igjennom oppgaven vil jeg bruke begrepene bruker og klient om hverandre, hvor begge fokuserer på den hjelpemottakende.

1.1.RELEVANS FOR SOSIALT ARBEID

IFSW (2014) definerer sosialt arbeid som *et praktisert yrke og akademisk disiplin som fremmer sosial endring og utvikling, sosial samhold og utjevning, samt myndiggjøring og frigjøring av mennesker* (IFSW, 2014). Med andre ord er sosialfaglig arbeid og utøvelse komplekst sammensatt, med et bredt dekningsområde. Sentralt i feltet er at arbeidet forankres i den hjelpetrengende sine egne verdier og ressurser for å utøve hjelp til selvhjelp, samt situasjon og hjelpebehov (FO, 2017). Dette stiller krav til utøveren på flere måter, og den yrkesfaglige kompetansen er trolig ikke nok, og det må også fokuseres på det personlige aspektet for å forstå menneskets fulle potensiale. Det er vesentlig viktig med bevissthet på egen yrkesutøvelse, kompetanse og person med alt det innebærer, og hvordan det legger føringene for hvordan man gir hjelp på en god måte (Pearlman & Saakvitne 1995 i Isdal, 2017, s.127). Det må likevel sies at profesjonalitet ikke står i motsetning til det å være personlig, da det å være profesjonell omhandler arbeid hvor det personlige står sterkt i hvordan man utøver hjelp.

1.2.OPPGAVENS OPPBYGGING

Oppgaven består av følgende kapitler: introduksjon, metode, teoretiske perspektiv, diskusjon og avslutning. I metodekapittelet vil jeg presentere oppgavens anvendte metode, vise til søkeprosessen, og ta et kritisk blikk på metoden og den utvalgte litteraturen. I kapittelet om teoretiske perspektiv presenteres teori og litteratur som oppgaven bygger på, om kompetanse og profesjonalitet, og de mest fremtredende belastninger i hjelpearbeid. Jeg vil også drøfte hvordan en sosialarbeiders sårbarhet kan bidra på godt og vondt. I diskusjonskapittelet vil jeg legge frem det som oppleves både tungt og givende i sosialfaglig yrkesutøvelse, og drøfte de kvaliteter som må til for å stå i krevende arbeidssituasjoner – fokusert på egnethet, skikkethet,

resiliens og sårbarhet, og hvorfor disse holder vekt. Jeg vil videre drøfte utdanningen sin plass i å utvikle dette, samt hvordan studenters psyke kan være en faktor for den yrkesfaglige utviklingen. Jeg vil avsluttende se om disse kvalifikasjonene kan være forebyggende for yrkesrelaterte belastninger, samt hvilken rolle god ledelse har i denne forebyggingen. Til slutt kommer en oppsummering av funnene, og de viktigste punktene fra diskusjonen.

2. Metode

I dette kapitlet redegjør jeg for metoden og framgangsmåten jeg har brukt for å besvare problemstillingen. Etter bacheloroppgavens retningslinjer skal det gjennomføres et systematisk litteratursøk, som jeg vil redegjøre for. Følgende vil jeg presentere hvordan jeg har samlet inn dataene som anvendes, og utfordringer som oppsto underveis. Videre vil jeg si noe om hvordan jeg forholdt meg kildekritisk.

2.1. LITTERATURSØK SOM METODE

Valg av metode og fremgangsmåte bunner som regel i hva problemstillingen er, og hvordan denne kan besvares på best mulig måte. Faglige teorier har makt, og bidrar til å styre hvordan vi forstår og handler. I et litteratursøk er ens eget vitenskapelige arbeid avhengig av allerede eksisterende vitenskapelige bidrag. Ved å gjennomgå relevant litteratur og gjøre seg kjent med eksisterende forskning, får man et utgangspunkt for egen forståelse, og en mulighet til å utvide denne (Dalland, 2020). I et utforskende arbeid er det viktig å være bevisst på egne erfaringer, synspunkt og verdier, og hvordan det påvirker forståelsen av konsepter, teorier og synspunkt. Valg må derfor foretas på bakgrunn av sannhetsforståelsen teoriene bygger på, og egen forståelse av dem igjen (Sverdrup, 2020). Litteraturen jeg benytter meg av består i hovedsak av bøker, vitenskapsartikler og rapporter. Jeg har også brukt relevante masteroppgaver for et bredere synspunkt, og bruker utdrag herfra for å vise til opplevelsen av yrket.

2.2. SØKEPROSESSEN

Ved innhenting av data har jeg i hovedsak brukt databasene Oria og Idunn, og Google Scholar som søkemotor. Oria skilte seg mest ut som den databasen som ga best treff, og gjennom Google Scholar fikk jeg tilgang til relevant internasjonal litteratur. For å identifisere relevant litteratur foretok jeg et systematisk litteratursøk med utgangspunkt i problemstillingens nøkkelord, med forhåndsbestemte inklusjons- og eksklusjonskriterier, og hvor hyppig det var anvendt av andre. Jeg ønsket å se på nyere litteratur både nasjonalt og internasjonalt rundt de belastningene og påvirkningene som sosialarbeidere møter, men utvidet søket til over tjue år bak i tid, da det oppsto relevante kilder i dette tidsrommet underveis. Jeg har hovedsakelig sett på fagfelle-

vurderte artikler innenfor helse- og sosialsektoren, og fra læreryrket, da det finnes paralleller mellom yrkenes menneskelige tilnærming. Søkeordene jeg benyttet meg mest av var «egnethet», «personlig kompetanse», «robust», «resiliens», «sosialarbeidere», «utbrenthet», og «sårbarhet». For engelske søkeord ble det benyttet «vulnerability», «equipped», «social work», «compassion fatigue», og «helper». Det opplevdes krevende å finne relevant forskning og litteratur rundt kjernebegrepene «egnethet» og «rustethet», som påvirket retningen søket gikk. Her fikk jeg tips på begreper som kunne være relevant. Blant annet ble begrepet «rustet» endret til «robust», og «egnethet» ble sett opp mot «skikkethet». Litteraturbøker og masteroppgaver ble hyppig brukt for å finne relevant forskning, og deres referanselister hjalp med å finne komplimenterende søkeord for dem jeg allerede brukte, så jeg kunne utvide søket. Kilder kom også gjennom bøkene «Smittet av vold» av Per Isdal, «Rørt, rammet og rystet» av Susanne Bang, og «Gode fagfolk vokser» av Greta Marie Skau. Underveis i skriveprosessen oppsøkte jeg også litteratur gjennom kjedesøk, og enklere søk ved behov.

2.3. KILDEKRITIKK, OG FORDELER OG ULEMPER VED METODEN

Formen for metode man velger påvirker hvordan man tilnærmer seg problemstillingen, og hvordan den besvares. Kvantitativ metode gir fordelen av målbart data, og kvalitativ metode gir innsikt i meninger og opplevelser som må tolkes. Begge bidrar til en bedre forståelse av samfunnet vi lever i, og av hvordan enkeltmennesker, grupper og institusjoner handler og forstår (Dalland, 2020, s. 54). Selve metoden av litteratursøk oppleves som en god måte å tilegne seg kunnskap, hvor fokuset lett kan styres mot temaene man ønsker å tilnærme seg for å besvare forskningsspørsmålet. Det blir lettere å fokusere på det man selv opplever som relevant for å kunne trekke tråder fra teorier utenfor eget fokusfelt, og få perspektiver som mulig ikke hadde kommet fram ved bruk av intervju eller spørreundersøkelse. Det er likevel fordeler og ulemper ved denne form for forskning. Er man ikke bevisst det som styrer ens praktiske handlinger, kan egne følelser og erfaringer påvirke mer enn den faglige kunnskap og forståelse (Delås, 2011). Det var derfor viktig å være kritisk til seg selv og sitt utvalg, om det er basert på egen forståelse og enighet, eller om det holder relevans og pålitelighet for oppgaven i sin helhet. Jeg opplevde at ved å kun gjennomføre et litteratursøk var det lettere å gå i førforståelsens spor, og at det kunne begrense hva jeg klarte å finne av relevant litteratur. Det er trolig at ved å gjennomføre kvalitative intervjuer kunne jeg fått en dypere forståelse av temaet og dets problemområder, og hva den enkelte opplever som tyngende og løftende. Det kan være mye

som forblir usagt, synspunkt kan mistes, og min forståelse kunne fått mindre påvirkning på utvalget. For å kunne utvide min forståelse av temaets kompleksitet, foretok jeg meg samtaler med medstudenter for å kunne supplementære relevante synspunkt som jeg personlig kunne ha oversett. Dette ga pekepinn på forskning og litteratur jeg fikk god bruk av i oppgaven.

3. Teoretisk perspektiv

I dette kapittelet vil jeg utdype på oppgavens teoretiske utgangspunkt. Dette bygger på Greta Marie Skau sin modell om sammensatt profesjonalitet og kompetanse. Jeg viser til litteratur om menneskets personlig egnethet, resiliens og sårbarhet, følgende om utbredte belastningsskader som kan oppstå i sosialfaglig arbeid, og deres påvirkning (Bang, 2003; Isdal, 2017). Jeg starter med en begrepsavklaring av de mest relevante begrepene i oppgaven for å vise til min forståelse av dem.

3.1. DEFINISJONER AV SENTRALE BEGREP

3.1.1 PERSONLIG EGNETHET

Personlig egnethet vises i menneskets personlige sider, og hvordan væremåter, egenskaper, holdninger og personlige kompetanse stilles i forhold til relevant fellesfaglig teoretisk kunnskap og yrkesspesifikke ferdigheter. Egnethet anses som en form for kvalifikasjon i individets for å foreta og gjennomføre noe på en forventet måte (Skau, 2018). Det kan også sammenlignes med begrepet «kapabel», som betyr å være dyktig, kompetent, og i stand til (Nilstun, 2018).

3.1.2 SKIKKETHET

Skikkethet handler om menneskets vesen og væremåte, om personlig styrke og krav, og selvinnsikt. Det fokuserer på holdninger i en god fagperson, på mellommenneskelige kvaliteter ved studenten og yrkesutøveren, og deres evne til å vise omsorg og forståelse (Kildahl, 2020).

3.1.3 RUSTET OG RESILIENT

Det er ingen klar definisjon på det å være rustet. Min forståelse av rustethet bygger på robusthet, som omhandler hvordan påkjenninger og stress kan gi konsekvenser på noe av verdi (Aven, 2021). Rustethet forstås en mental styrke til å takle utfordringer og motgang på en god måte, ved å være utstyrt med det som oppleves nødvendig for å være trygg i det man foretar seg. Dette defineres som resiliens (Borge, 2018; Waaktaar & Christie, 2008). Brukt på menneskelige egenskaper, handler det om hvordan mennesket kommer tilbake til utgangspunktet sitt etter å være utsatt for markant belastning (Waaktaar & Christie, 2008). Begrepene kan også forstås gjennom motstandsdyktighet eller motstandskraft, som fokuserer på kvalitetene i mennesket som gjør dem robust.

3.1.4 SÅRBARHET

Å være sårbar er å slippe tak på forsvarsmekanismer, og å være autentisk og tilstede (Senstad, 2002). Gjennom sårbarhet får mennesket en større forståelse av omverden, og evne til empati og mottakelighet. Sårbarhet er i det som holdes nært – fysiske behov, nærhetsbehov, og våre mest ømme temaer som lengsel, usikkerheter, beskjedenhet og ubehag (Brown 2015; Hall & Stone, 2000). Sårbarhet kan også forstås som en mulighet for påvirkning, eller anses som et svakere punkt i mennesket, og kan sammenkobles med håpløshet, problemer og skam (Leenderts, 2014).

3.1.5 UTBRENTHET

Utbrenthet betegnes som et symptom på eksponering av høyt arbeidsstress, overveldelse, utslitthet eller følelse av maktesløshet over lengre tid. Det kommer til uttrykk i fysisk og emosjonell utmattelse, redusert selvfølelse, interpersonlig sårbarhet og generelle spenningssymptomer og muskelsmerter (Isdal, 2017).

3.1.6 VIKARIERENDE TRAUMATISERING OG MOTOVERFØRING

Vikarierende traumatisering skjer i relasjonen mellom bruker og hjelper, og beskriver endringen som oppstår i hjelperen utifra hva de tar opp og påvirkes av i sine brukeres historier. Sinn, selvfølelse, syn på livet, håp og tro kan påvirkes av dette (Pearlman, 2012). Motoverføring har fellestrekk med vikarierende traumatisering, men er den totale emosjonelle, tankemessige, fysiologiske og atferdsmessige reaksjonen som hjelperen får av klienters historier og væremåte, kombinert med hjelperens bevisste og ubevisste forsvar mot de følelsene og reaksjonene dette vekker i dem. Det forklarer kroppens fornemmelser av følelser, fantasier, forestillinger, tanker, minner og faglig inspirasjon (Isdal, 2017).

3.2. FAGLIG, PRAKTISK OG PERSONLIG KOMPETANSE

Profesjonell yrkesutøvelse handler om å kunne kombinere kontroll og varme (Overland, 2007; Damsgaard, 2010). Dette krever en viss form for kompetanse og menneskelig forståelse. Skau (2018) bruker kompetanse som samlebegrep for kvalifikasjoner som trengs i møte med alle livets oppgaver. I sosialfaglig arbeid er det hovedsakelig mellommenneskelige møter som utøves, hvor det kreves spesifikke personlige kvaliteter og egenskaper for å få et komplett omsorgsmenneske. Hun utviklet en ny tilnærming til profesjonalitet, som deles inn i tre kategorier: teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. Alle tre

momentene er både påvirkende og avhengig av hverandre, og skaper sammen en helhet av profesjonalitetsbegrepet. Den teoretiske kunnskapen bygger på forskningsbasert viten, og rommer fagforståelse og kjennskap til faglige begreper, modeller og teorier. Det yrkes-spesifikke omfatter profesjonsspesifikke ferdigheter, teknikker og metoder med særpreg fra yrket. Den personlig kompetanse utvikles i skjæringspunktet av en persons forståelse, utforskning og utfordring av egne verdier, holdninger, tankesett og væremåte, samt erfaringer som former dette. Den bygger på menneskets visdom, mot, kjærlighetsevne, sosiale intelligens, humor, intuisjon og integritet (Skau, 2018, s. 54). I tillegg handler det om menneskets bevissthet på seg selv som menneske og yrkesutøver, rundt teorien man anvender, metoder som brukes, og hvordan man er i møte med andre. Ved å ha denne selvforståelsen får man et bevisst forhold til hvordan man plukker opp kunnskap og tilvender det i egen livsforståelse, og hvordan man bruker dette i sin profesjonalitet (Skau, 2018).

3.3 HVA ER EGNETHET, SKIKKETHET OG RUSTETHET?

3.3.1 EGNETHET

«Det er noe med den personlige egnetheten» (Natland & Johannessen, 2020). Den forståelsen et menneske har av seg selv og verden rundt seg, vevd sammen av tanker, følelser, mål og selvtillit, samt holdninger, verdier, synspunkt og handlingsmønster (Skau, 2018). Natland og Johannessen (2020) ser på den personlige egnetheten i sammenheng med en persons ansettelsesbarhet. De definerer det som menneskets evne for selvstendighet, kommunikasjon, samarbeidsevne og utviklingspotensial. Det bygger på den faglige forståelsen for yrkesfeltets teorier, mandat og arbeidskrav, i tillegg til de yrkesmessige ferdighetene de innehar (Natland & Johannessen, 2020). Å være egnet kan forstås som det å være kapabel - å være i stand til noe, å være dyktig og kompetent (Nilstun, 2018). Denne forståelsen er inspirert av Mel Fugate, Angelo J. Kinicki og Blake E. Ashfort (2004) sine tre dimensjoner: tilpasningsdyktighet, karriereidentitet og sosial/menneskelig kapital. Disse utdyper kvaliteter som viktigheten av verdier, normer, mål, interaksjon og samarbeid i personens yrkesutøvelse, og hvordan de reflekterer over dette. Det skal innehas den sosiale og menneskelige grunnlag som den aktuelle organisasjon eller arbeidsplass investerer i, og som de får utbytte av å ha i kollegialet (Fugate et al., 2004). Med dette er det vesentlig grunnleggende å ha forståelse for de risikofaktorene yrkeslivet også kan by på, og da det kan være en støtdemper på belastninger og påvirkninger (Skau, 2018). Personlig egnethet er en sammensetning av noe psykisk og flere kompetanse-

former slik som Skau trekker frem, i tillegg til kvaliteter og kvalifikasjoner som er like mye personlig som faglig. Egnethet vektes som en betydningsfull egenskap, og som en tilstrekkelig og nødvendig kunnskap i fagområdet, og er blant annet spesifisert i helsepersonelloven §48 (NOU 1994: 8:12; §48).

3.3.2 *SKIKKETHET*

Slik som personlig egnethet er et vurderingsgrunnlag i arbeidslivet, måler utdanningsinstitusjoner students skikkethet for yrket de utdannes til, og vurderingen løper gjennom hele utdanningsperioden (Kildahl, 2020; Nausdal & Gabrielsen, 2015; Taraldrud, 2016). Siden 2006 har 26 profesjonsutdannelse innenfor helse- og sosialsektoren gjennomført skikkethetsvurderinger. Skikkethetsvurderingen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven av 1 april 2005 nr.15, med en supplerende forskrift om skikkethet i høyere av utdanning av 30 juni 2006 nr. 859. Disse forklarer formålet ved alle profesjonsutdannelse sin skikkethetsvurderingen (§2), som er å avdekke studentens forutsetninger for å kunne utøve yrket. Det som viser uskikkethet presiseres som om studenten utgjør en mulig fare for liv, fysisk og psykisk helse, rettigheter og sikkerhet til deres brukergruppe, eller andre som studenten er i kontakt med. Det gjelder også ved mistanke om at dette kan forekomme i fremtidig yrkesutøvelse. Det redegjøres for helse- og sosialfaglige utdanninger sine spesifikke kriterier i §4, som omfavner studentens vilje og evne til å utøve omsorg, å skape miljø, å ta ansvar som en rollemodell, deres kommunikasjonbruk, selvinnsett, og fungering i forhold til sine omgivelser. Studenten skal ikke misbruke rusmidler, eller tilegne seg medikamenter på ulovlig vis, og skal ha vilje og evne til å endre uakseptabel atferd som anses uaktsom og uansvarlig, eller å være krenkende og truende (Taraldrud, 2016, s. 626; forskrift 2006/859). Om det er tvil, vil det reises en særegen skikkethetsvurdering på studenten i institusjonens skikkethetsnemda. Her vil nemda lage en innstilling med sin vurdering av hvorvidt studenten er skikket eller ikke, og om hvorvidt studenten bør utestenges fra studiet, og eventuelle vilkår rundt dette. En utestenging kan vare i opp til 5 år (§§11, 12).

3.3.3 *RUSTETHET, RESILIENS OG MOTSTANDSDYKTIGHET*

I konseptet av det å være rustet ligger det en kollektiv forståelse av betydningen og hvordan det anvendes, likevel oppleves det vanskelig å gi en konkret beskrivelse. En forståelse av rustethet forbindes med robusthet og resiliens. Det beskrives som en mental styrke til å takle utfordringer,

traumer, stress og motgang på en god måte, utifra verktøy og beskyttelsesfaktorer som er tillagt gjennom oppveksten (Borge 2018; Waaktaar & Christie, 2008). Begrepene resiliens, resilience og resilient brukes hyppig om hverandre, til tross for deres signifikante forskjeller. Borge (2018) utdyper på resiliens som det å ha god psykososial fungering til tross for opplevelse av risiko, og måten det reageres på (Borge, 2018). Resilience er både begrepets engelske fortegnelse og beskriver selve forskningen på fenomenet, som en gren av epidemiologisk risikovurdering. Waataaker og Christie (2008) prøver å kartlegge ulike stressfaktorer og beskyttelsesfaktorer, og deres effekt på mennesket. Når vi snakker om motstandsdyktigheten i mennesket, er det å være resilient, eller ha resilienthet. I epidemiologisk resilienceforskning varierer kriteriene, men de mest fremtredende er: fravær av psykiatrisk diagnose, evnen til å være i arbeid, og å være på et selvrapportert fungeringsnivå. Andre resiliencefaktorer bygger på fysiske, følelsesmessige og intellektuelle medfødte ressurser, følelse av egenverd, opplevelse av kontroll, sammenheng, selvstendighet og mestring i eget liv (Waataar & Christie, 2008).

Mye av dette forstås gjennom barnets oppvekst, tilknytning til omsorgspersoner, toleransevindu og emosjonsregulering (Nordanger & Braarud, 2014). Selv om resiliens er blitt et større fokusområde i barnets utvikling, er det lite forskning som viser til hvordan dette påvirker i voksen alder. Jeg vil derfor trekke min forståelse av resiliens fra barneforskning, til hva jeg mistenker at barnet kan gå inn i voksen alder med, og hvordan belastninger og traumer kan påvirke lengre ut i livet.

3.4 ER DET STYRKE ELLER SVAKHET I Å VÆRE SÅRBAR?

Sårbarhet kan forstås og brukes på flere måter. En side ser sårbarhet knyttet til håpløshet og negative følelser som får det til å oppleves som en risikokilde for mislykkethet, sorg, redsel og skuffelse (Brown, 2015; Brown, 2018; Leenderts, 2014). Det kan også være påkjenninger eller mangel av evne til å tåle de påkjenninger som gir konsekvenser ved noe som har verdi for mennesket (Aven, 2021). En annen side ser på sårbarhet som en styrke, og som selve kjernen i det å oppleve følelser – også positive som glede, kjærlighet og empati (Brown, 2015). Ifølge Brené Brown (2015) er det en styrke å tillate seg selv å være sårbar. Om vi anerkjenner sårbarhet som roten i alt vi opplever og i relasjonene vi bygger, kan sårbarhet omfavnes som en av de største drivkreftene vi har for å lære og utvikles, sosialt og profesjonelt. Det gir en bevisstgjøring på egen væremåte, styrker og svakheter, og gir kontakt og nærhet med ens sanne selv,

behov, følelser og savn (Brown, 2015; Leenderts, 2014, s. 30). Det er å tillate seg å oppleve og uttrykke følelser på en oppriktig måte og være empatisk (Brown, 2015). Brown (2015) påpeker at det å neglisjere og undertrykke egen sårbarhet, bevisst eller ubevisst, vil kunne resultere i en større opplevelse av sårbarhet som kan minnes om den negative assosiasjonen til det. En felles forståelse av sårbarhet er at det er et grunnvilkår og selve kjernen av menneskelighet, med alt det dynamiske som mennesket opplever. Å ha en god selvinnsikt og forståelse av eget emosjonelle register, kan det åpne opp for dypere relasjoner, bedre selvomsorg og en forståelse av andre. Men det kan også skape en indre konflikt for mennesket, hvor sårbarhetens gode og vonde side kolliderer (Brown, 2015; Senstad, 2002). For en person som er klar over ens egen styrke og personlighet, samt egen bagasje og personlige belastninger, kan det være at den ene siden kan overgå den andre. Det kan skape en redusert evne for å foreta seg det man ønsker, samtidig som man tilnærmer seg det til tross for å ikke ha verktøyene for å gjennomføre det.

Profesjonelle hjelpere er mennesker med sår slik som alle andre, og er like eksponert for traumer, diagnoser og krevende livssituasjoner, og ønsker like mye å få til det de ønsker (Bang, 2003; Brown, 2015; Isdal, 2017). Isdal (2017) poengterer at noen hjelpere har så mange sårbarheter at de ikke burde jobbe med spesielle former for lidelse eller klientgrupper, da dette kan utsette hjelperen for arbeidsrelaterte belastninger og større emosjonell påkjenning, som igjen kan få konsekvenser for klienten. Desto viktigere er det at hjelperen har bearbeidet egne traumer og vanskeligheter når de går inn i utdanningen, men også i yrkesfeltet (Eriksen & Sætre, 2011; Isdal, 2017). Det må påpekes at graden av et menneskets sårbarhet ikke er fastsatt, men varierer over tid med situasjon og personlighet (Borge, 2020, s.30), på lik linje som at motstandsdyktigheten i et menneske kan påvirkes av spesifikke hendelser (Waaktaar & Christie, 2008). Gjennom å komme i kontakt med egen sårbarhet og selvforståelse, selvoppfatning og tro på egen kapasitet til å håndtere stress og risiko i miljøet, kan risikoen for belastninger minske (Borge, 2018, s. 37; Brown, 2015).

3.5 DOKUMENTERTE RISIKOFAKTORER I SOSIALFAGLIG ARBEID

Belastninger kan komme i mange ulike former. Det er ikke bare konkrete traumatiske hendelser, men også effekten av å være utsatt for påkjenninger over lengre tid. Denne oppgaven vil fokusere på disse langtidsoppstående belastningene. Det skal poengteres at til tross for deres kategorisering som langtidspåvirkende, kan de også oppstå av akutte hendelser (Isdal, 2017).

De mest utbredte belastningene er utbrenthet, vikarierende traumatisering og motoverføring. Utbrenthet defineres som en arbeidsrelatert stressreaksjon som dukker opp etter høy belastning i arbeidsmiljøet, jobbstress, og misforhold mellom kravene som stilles og ens mulige ytelse. Utbrenthet fører til økt tretthet, redusert arbeidsprestasjon og depersonalisering, samt fysisk og følelsesmessig utmattelse, og redusert selvfølelse (Bang, 2003; Isdal 2017; Pearlman, 2006). Susanne Bang (2008) utdyper at hjelpere møter så sterke og vonde virkeligheter at det er naturlig å bli både rørt, rammet og rystet av det vi jobber med. Dette er belastninger som kan få store konsekvenser om de ikke oppdages tidsnok, tas hensyn til eller får mulighet til å bli bearbeidet (Bang, 2003). Pearlman og Saakvitne (1995) kom med begrepet vikarierende traumatisering for å forklare dette, og skjer gjennom at hjelperen tar opp i seg andres lidelse som om det rammer dem selv (Pearlman & Saakvitne, 1995 i Isdal, 2017). En av de mest vanlige belastninger er motoverføring (Bang, 2003). Det forklarer hjelperens emosjonelle reaksjoner, og påvirkningen klientens historie og framtoning treffer i hjelperens liv. Det er den totale emosjonelle, tankemessige, fysiologiske og atferdsmessige reaksjonen som hjelperen får av klienters historier og væremåte, kombinert med hjelperens følelser og reaksjoner (Bang, 2003; Isdal, 2017; Pearlman, 2006).

Isdal (2017) gjør et forsøk på å kartlegge sammensetningen av belastningene og deres påvirkningsfaktorer i sin belastningstrekant. Belastningstrekanten deles inn i tre faktorer som holder hovedvekten, og som kan være årsak for den høye symptombelastningen: klienten, hjelperen og rammene man jobber innenfor. Rammene representerer det organisatoriske aspektet, med fokus på dårlig oppfølging og ekstreme leveringskrav. Klienten representerer de klientgrupper som er svært krevende å jobbe med, og hjelperen representerer hjelperens sårbarheter, manglende grensekontroll og nedprioritert egenomsorg. Innenfor disse punktene presenteres belastningene utifra hvilke faktorer de påvirker og påvirkes av. Her dukker traumatisering opp mellom klienten og hjelper, med hovedvekt på klienten. Motoverføring ligger også her, men med hovedvekt mot hjelperen. Utbrenthet dukker opp mellom rammene og hjelperen, mens medfølelsesmettet kommer mellom klienten og rammene. Alle disse kan påvirke og forsterke hverandre også (Isdal, 2017, s. 148).

4. Diskusjon

Problemstillingen denne oppgaven tar for seg er «*hva gjør en person egnet og rustet til å bli sosialarbeider?*». I det følgende kapittelet vil jeg drøfte hva det er som gjør en person egnet og rustet nok for sosialfaglig arbeid, og vil drøfte på det som oppleves som belastninger på et strukturelt og individuelt nivå, og hvor bristepunktet for belastningene kan ligge. Jeg vil se dette opp mot de givende sidene å være sosialarbeider, og hvorfor noen velger yrket til tross for utfordringene. Jeg vil drøfte over sammenhengen mellom egnethet, selvforståelse, rustethet og sårbarhet, og hvordan disse kan være viktig i omsorgsutøvelse. Jeg vil også diskutere hvordan utdanning kan ha en påvirkning på utviklingen av disse kvalitetene, og hvordan studentens selvoppfattelse og psykiske helse kan være en viktig faktor, samt hvordan ledelse kan forebygge for belastninger. Avsluttende vil jeg drøfte elementene som har blitt reist i denne oppgaven, og presentere funnene.

4.1.DEN TYNGENDE HJELPERROLLEN

Påkjenninger, belastninger og sykdomsrisiko synes å ha økt, og er blitt mer kjent til å gå hånd i hånd med tilfredsheten i det å være hjelper (Isdal, 2017). Arbeidstilsynet melder lange arbeidsdager, ubalanse mellom oppgaver og ressurser, motstridende krav, og mangel på tydelighet og støtte fra ledelse og kollegaer, mellommenneskelige forhold og dårlig konflikt-håndtering, samt vold og trusler som risikofaktorer for å utvikle arbeidsrelaterte påkjenninger. (Arbeidstilsynet, u.d.). Det ble i 2019 rapportert at 37 prosent av sosialarbeidere/vernepleiere opplever psykisk utmattelse etter jobb, og 12 prosent at jobbkravet forstyrrer deres privatliv (STAMI, 2019). Midt i anstrengelsen av knapphet og utfordrende arbeidskår, utfordres balansen mellom personlig ivaretagelse og profesjonskrav man står i, og kan gjøre en mer bevisst på arbeidets tyngde. Sammen med dette er det en økende trend av truende og ydmykende oppførsel, trakassering, og voldsutsettelse mot sosialarbeidere på arbeidsplassen. I 2017 viste flere undersøkelser at ansatte i helse- og sosialsektoren hadde dobbelt så høy risiko for å bli utsatt for vold og trusler på jobb, med en score på hele 40,8 prosent (Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø, 2017). Den største utfordringen sosialarbeidere rapporterer er de emosjonelle kravene som stilles, på 60 prosent (STAMI, 2019). Arbeidsmessig handler emosjonelle krav om de følelsesmessige kravene stilt av arbeideren i møte med andre, som å måtte justere og undertrykke egne følelser, eller takle andre menneskers sorger og glede, ofte uten mulighet for

å få utløp for disse (Indregard et. al., 2018). Mennesket tar imot alt det møter av fysiske, emosjonelle, tankemessig og sansemessige inntrykk (Isdal, 2017). De fleste inntrykkene setter ikke store merker, men noen fester seg, og blir sittende, og skaper fysiske og psykiske reaksjoner. Følelser er også smittsomme – både de behagelige og de ubehagelige. Som profesjonelle hjelpere vil man være sårbare for at eget følelsesliv blir smittet av klienters følelser. Noen ganger er dette en fordel, fordi det nærer en medfølelse for hvordan verden ser ut fra klientens ståsted. Andre ganger er det ikke fordelaktig å bli smitte av en klients tilstand (Rothchild, 2006). Med en kontinuerlig eksponering for traumer, elendighet og grusomheter og sorg er det naturlig at det vil legge større eller mindre spor hos hjelperen, og lite mulighet for å få et utslipp på er svært krevende, da sosialarbeidere ligger under en svært sterkt taushetsplikt med hjemmel i flere lover (helse- og omsorgstjenesteloven §12-1; forvaltningsloven §13; sosialtjenesteloven §8-8).

Nadine Hvesser Lien (2018) forsker i sin masteravhandling på hva som får sosialarbeidere til å avslutte sitt arbeidsforhold i helse- og sosialsektoren. Funnene bygger på sosialarbeiderens grunnleggende ansvarsfølelse og motivasjon for å hjelpe andre mennesker, og opplevde at flertallet utviklet symptomer på utbrenthet ved å «stå i det» over lengre tid (Lien, 2018). En informant utdyper at selv hvor krevende det var å holde på andres smerte, var det opplevelsen av utilstrekkelighet og mengden ansvar som var det som utløste hennes symptombelasting. En annen sa at hennes sterkeste ressurs i jobben var hvor personlig engasjert hun var, men at det førte til dårlig samvittighet overfor brukeren og deres pårørende når hun ikke var nok tilstede i en sak på grunn av strukturelle begrensninger. Dette gjorde henne sårbar i rollen som saksbehandler. Å sette seg personlig inn i sakene fremmet ansvarsfølelsen ovenfor familien i et ønske om å ville hjelpe (Lien, 2018). En relevant faktor er sosialarbeiderens forventninger til seg selv og sin fagutøvelse. Bang (2003) antar at de fleste går inn i arbeidet med et konstruert bilde av vellykkethet, hvor deres idealer, verdier og ambisjoner for sin egen utøvelse er realistisk og oppnåelig. Håp om positiv endring, å skape meningsfulle relasjoner, og å være til nytte (Bang, 2003). Informantene beskriver organisatoriske rammer, usunn subkultur og manglende sosial støtte ved organisasjon som arbeidsbelastende risikofaktorer som truet dette. Å arbeide under en forventningstung ledelse, med liten grad av personlig oppfølging og veiledning, og knapphet av tid og ressurser for å gjennomføre ønsket arbeid var svært demotiverende, og økte likegyldighet og dårligere arbeidsprestasjon (Lien, 2018). Konsekvensene av å ikke møte disse idealene var skuffelse, selvforakt, avmaktsfølelse, frustrasjon og opplevelse av inkompetanse. Dette kan føre til reaksjoner som kronisk tretthet,

følelse av håpløshet, muskelspenninger, meningsløshet og verdiløshet (Bang, 2003; Lien, 2018). Mange kan få opplevelsen av at de ikke er sterk nok for den form for arbeid de står i, og at de har gått inn i feil yrke (Eriksen & Sætre, 2011; Lien, 2018). Liens (2018) informanter underbygger dette, og forteller om en dyp usikkerhet på egen arbeidsutøvelse og yrkeskvalitet når de opplevde begrensninger. Med en arbeidshverdag hvor man konstant kan være utsatt for belastende opplevelser og historier, er det nesten umulig at det ikke vil gi sine påkjenninger på kroppen som kan få konsekvenser for den som står i det med dem.

4.2.DEN GIVENDE HJELPERROLLEN

Å jobbe medmenneskelig er kanskje noe av det fineste vi kan gjøre. Ønske om å bidra og oppleve at mennesker får det bedre, når nye mål, kommer ut av vansker, eller at brikkene endelig faller på plass i et kronglete puslespill, er den største motivasjon (Damsgaard, 2010). Lien (2018) sine informanter forteller om den gode følelsen av å kunne være tilstede i vanskelige situasjoner og hjelpe andre få det bedre var det som dyttet på beslutningen om å jobbe sosialfaglig. Å gi en stor del av sin oppmerksomhet til andre menneskers ytre og indre prosesser påvirker uvilkarlig ens syn på livet, verden og en selv i de forskjelligste retninger (Bang, 2003, s. 26). Å være en profesjonell hjelper kan gi en stor personlig mening, og åpne for unike muligheter for å bearbeide egne sår og vanskeligheter. Med en slik personlig berikelse kan det også følge et faglig engasjement og nysgjerrighet når det gjelder teoretisk og metodisk viten og kunnskap (Bang, 2003, Damsgaard, 10; Isdal 2017; Damsgaard 2010; Bang 2003;). Informantene beskriver det som nødvendig å bruke hele seg selv i arbeidet med dem de jobber med, og bygge trygge relasjoner slik at de sårbare samtalene får komme fram. De uttrykker at å gjøre seg selv sårbar med mye innlevelse er noe av det som ga klienter tilliten til å legge sin egen sårbarhet inn, som ga en følelse av at de mestret relasjonsarbeidet og fikk en giv til å fortsette (Lien, 2018). Hippokrates sier at vi kan helbrede noen ganger, lindre ofte, og trøste alltid. I de øyeblikkene hvor man kan føle at man kommer til kort, er det viktig å huske på at man ikke alltid kan sitte med svarene, og at det viktigste i utgangspunktet er å finne en fellesmenneskelig grunn å møte den andre på (Leenderts, 2014). Noe som trekkes frem er «den gode samtalen» som oppstår mellom bruker og hjelper, og at det å ha en god relasjon, en åpen, sårbar og tillitsfull samtale kan gi en stor berikelse for begge parter, selv om alt annet kan komme til kort. Klienter og brukere oppgir at det viktigste for dem er å bli møtt med respekt og gjensidighet, at de er allierte, jevnbyrdige, og lyttende, sensitive, empatiske og varme. De er

kunnskapsrike, har kompetanse og kjennskap til arbeidet sitt, og tar seg tid (Ohnstad, Rugkåsa, & Ylvisaker, 2014). Det «å stå i» kriser med mennesker er det som gjør at sosialarbeidere blir i jobben, selv med krevende arbeidsomstendigheter. De fortsetter å legge seg selv inn i arbeidet de gjør fordi de ser hvor mye det gir til den andre (Lien, 2018). Ønsket om være tilstede og hjelpe kommer alltid ut som det sterkeste.

4.3. EGNETHET OG SELVFORSTÅELSE – RUSTETHET OG SÅRBARHET

Mennesket er alle utsatt for sårbarhet, og trenger å være bevisst på hvordan man reagerer, og hva man tillater seg selv å ha en reaksjon på. Belastninger kan komme i mange ulike former. Det er et prekært spørsmål om det kreves en bestemt personlighetstype for å kunne stå i denne form for arbeid (Bang, 2003, s.72). Samtidig er det en vesentlig faktor at menneskets egnethet og rustethet til å stå i vanskelige situasjoner er god og tilstede. Det er en styrke i å være robust og kompetent til å ta på seg tøffe realiteter, og i det å åpne seg opp, være tilstede og vise sårbarhet, men selv en person med en stødig motstandsdyktighet, kan utvikle store vansker og påvirkninger. Det finnes ingen som er robust tvers igjennom (Waataaker & Christie, 2008). Samtidig er det også faktorer som kan bidra til en større sårbarhet i noen mennesker. Om grunnlaget for sårbarheten derimot er vel integrert i personen, og de er i stand til å bruke egne smertefulle erfaringer eller emosjonelle register til gagn for arbeidet, kan det stå sterkt. Her er det desto viktigere å være klar over seg selv i sin rolle som hjelper, og begrensingene som kommer med det. En reflektert sosialarbeider er klar over hvordan de kan fremstå for andre, og at deres rolle gir en ekstrem maktposisjon. Her er det vesentlig viktig at man har et tydelig bilde på seg selv, og hvordan verdier, holdninger og erfaringer kan spille inn på utøvelsen og menneskene de har interaksjoner med. Samt å forstå hvordan disse påvirker og gjør at man tolker teoretiske forutsetninger, praktiske ferdigheter og muligheter, og hvordan dette utøves og presenteres av dem. Det er også svært viktig å være bevisst sin egen omsorgsetikk, i tillegg til de yrkesetiske retningslinjene sosialarbeidene er pliktig å holde, og hvordan egne synspunkt påvirker dette igjen. Å ha et ønske om å hjelpe har et krav om å være åpen nok til å reflektere på egne vanskeligheter, og påvirkningen disse har på en. Det er også å ha kjennskap til egne svakheter, personlig, akademisk og praktisk (Buchbinder, 2007). Dette skaper et godt grunnlag for faglig og personlig trygghet (Delås, 2011). Det er noe spesielt i det å forstå og kunne stå i vanskeligheter sammen med andre. Om hjelperen derimot ikke har evnen til denne form for refleksjon og selvutøvelse, eller undertrykker disse, øker det sårbarheten for belastninger. Det

kan forårsake mindre toleranse for sterke affekter, og man vil i mindre grad ta vare på seg selv. Det kan også påvirke til empatiske feil, feilforståelse og håndtering av situasjoner man står i (Brown, 2015; Eriksen & Sætre, 2011).

Det er en kjent forståelse at å være profesjonell, og i en hjelper-klient relasjon kan lett falle inn i en rollefordeling hvor klienten er den sårbare, og hjelperen den sterke med en følelse av kontroll. Fornektelse av egen sårbarhet kan også oppleves som den tryggeste måten å håndtere påkjenninger man møter på i arbeidet (Senstad, 2002). Senstad (2002) hevder at utbrenthet i stor grad er et resultat av langvarig neglisjering av sårbarhet både fra sin arbeidsplass- og situasjon, og fra en selv, men som kan bidra til å skape de største konsekvenser. At sårbarhet kan være positivt, betyr ikke at folk gjør klokt i å gå rundt uten beskyttelse. Det burde alltid være et sett gode, sterke og velfungerende forsvarsmekanismer, grenser og avgjørelser på hvordan man ønsker å jobbe fagpersonlig (Senstad, 2002). Når hjelpere opplever ting som utbrenthet og vikarierende traumatisering, vil hjelperen lett kunne krysse det profesjonelle skillet, og hva man har mulighet til å gjøre for klienten. Å bli begrenset av systemet med den hjelpen man kan gi kan tyngre. Dette kan igjen skape enda mer opplevelse av personlig undertrykkelse, og utløse opplevelsen av utilstrekkelighet. Det blir en ond sirkel av smerte og frustrasjon (Isdal, 2017). Personlig kompetanse er fundamentalt for at profesjonsutøvere skal klare å takle og forebygge dette på slikt (Skau, 2018). Å ha en fagpersonlig yrkesutøvelse en selv er komfortabel med er viktig for å ikke bli for emosjonelt investert og nedtyngt. Her må også arbeidsplassen bidra for at det skal være mulighet for (Damsgaard, 2010).

4.4. ER UTDANNINGEN BEHJELPELIG I Å STYRKE EGNETHET OG ROBUSTHET?

Det ligger en usikkerhet i hvor mye refleksjon og personlige prøvelser man får når man søker seg til profesjonsutdannelsen. Sosialfagligarbeid presiseres å ikke være for sarte sjeler (Isdal, 2017). Gjennom utdanningen skal det tillegges det Leenderts (1995) kaller fagpersonlig utvikling. Dette er prosessen hvor det personlige og fellesfaglige man lærer veves sammen til en helhet. Med det personlige menes det de egenskaper, kvaliteter og idealer som kjennetegner den enkelte utøver, og faglige om de verdier, kunnskaper og ferdigheter som er felles for yrkesgruppen (Leenderts, 1995, s. 123). Leenderts (1995) fremmer at denne utviklingen er knyttet til de personlige prosesser man har gjennom studiet, og at det i høy grad er tilstede gjennom kunnskapsbyggingen frem til en profesjonalitet. Han utdyper at studenter opplever

disse utviklingsprosessene i studiet, og opplever en berikelse, hvor de får mulighet til å se på seg selv, egen livshistorie, og komme i kontakt med egen sårbarhet (Leenderts, 2014, s. 35). Å ha et sterkt fokus på dette kan bidra til å internalisere den faglige kunnskapen på en mer personlig måte. Man blir bevisst sin livskompetanse med en unik form for kunnskap som også angår den profesjonelle rollen. Leenderts (1995) påstår at slik erfaringsbasert kunnskap ikke kan erverves på andre måter enn gjennom å ha den personlige refleksjonen i sammenheng med den faglige kunnskapsutviklingen (Leenderts, 2014, s. 35). Dette kan tillegges gjennom blant annet ferdighetstrening, som er en lovpålagt og obligatorisk aktivitet ved sosionomstudiet (forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomutdanning §10). Dette viser et behov for bevissthet fra både utdanningsinstitusjonen og studenten selv om at dannelsesreisen kan være krevende, tids- og energislukene og smertefull på lik linje som givende. Likevel kan det stilles spørsmål om utdanningen i god nok grad forbereder studentene på denne dobbeltheten, samt å informere om mulige risikofaktorer i yrkesfeltet, eller hvordan det kan påvirke en person (Bang, 2003). I flere undersøkelser uttrykker studenter at de i for liten grad er forberedt på presset som stilles, og erfarer det som krevende og vanskelig å utøve godt sosialfaglig arbeid (Damsgaard, 2010; Lien, 2018). Det savnes spesielt å snakke om hjelperens menneskelige sårbarheter, og hvordan best forholde seg til utfordringer i eget og andres liv på en god måte (Isdal, 2017, s. 32). Det legges også vekt på at det trengs opplæring i hvordan å la seg berøres av andre, og å tørre å bruke seg selv (Skau, 2018, s. 45). En undersøkelse viste at det å ha en utdanning virker inn på å redusere vikarierende traumatisering og utbrenthet, da kompetanse rundt yrkets påkjenninger virker forebyggende (Arnold et al. 2005 i Eriksen & Sætre 2011, s.222), som viser til hvorfor det må ha en sentral plass i utdannelsen. Gjennom for eksempel bruk av traumebehandling og terapeutiske metoder i undervisningen, gir det mulighet for dypere reflektering rundt egenverd og respekt, og tro på at man kan påvirke og ha en innflytelse. Arbeid med en persons evne og toleransevidu kan bidra til en emosjonsregulering som gjør det mulig å slippe til følelser, og til å lukke dem igjen når man vil (Waaktaar & Christie, 2008, s. 27).

4.4.1. SKIKKETHET- OG EGNETHETSVURDERING I UTDANNELSEN

Noe som kan avdekke eventuelle faglige eller personlige mangler hos studenter, er skikkethetsvurderingen. Opptaksgrunnlaget for sosionomutdanningen er i hovedsak karakterbasert, så det er særlig viktig å følge den løpende vurderingen gjennom studiet for å kunne uteksaminere kvalifiserte kandidater. Men til tross for at skikkethetsvurderingen er sterkt vektlagt, er det lite forskning på området i Norge. Det er også noe usikkert hvor tydelige skikkethetsvurderingen sine retningslinjer oppleves, samt seriositeten utdanningsinstitusjonene vektlegger det (Nausdal

& Gabrielsen, 2015). Det kan på den andre siden stilles spørsmål ved om det er forsvarlig å gjennomføre en slik test, da dette kan begrense studentens rett til utdanning etter den Norske Grunnlov §109, samt rettighetene man får etter å bli tatt opp til utdanningen (Nederum & Gabrielsen 2015; Taraldrud 2016). Å vurdere noen som uskikket vil kunne resultere i bortvisning fra utdanningen, og med det ta fra studenten deres studierett. Dette stilles særlig tvil ved når vurderingen bygger på forebygging av mulige fremtidige handlinger, og ikke noe studenten har gjort i løpet av sin studietid. Det også tas i betraktning at skikkethet ikke nevnes i det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket sine definisjoner av læringsutbytte, og det er heller ikke opplagt at lærestedene skal vurdere studenter etter andre kriterier enn rammeverket, etter forskrift om rammeplan for helse-og sosialfagutdanningene (Taraldrud, 2016; §2). En annen svakhet er at det kan være særdeles vanskelig å måle personlige egenskaper i en tradisjonell undervisningssammenheng, og da om skikkethetsvurderingen i det hele tatt strekker til.

En måte å kunne ta en vurdering av studentens skikkethet, er ved å gjennomføre en egnethetstest under opptaket. En generisk egnethetstest skal kunne identifisere om studenten har kapasitet og er kapabel til å kunne gjennomføre et krevende studie (Os et al., 2018). Lærerutdanningen i Finland har integrert egnethetsvurdering av studentene i sine opptaksrutiner, og rapporterer gode erfaringer fra det (Nausdal & Gabrielsen, 2015, s. 19), og i USA har egnethetstester blitt flittig brukt i medisinstudiene siden 1920. Formålet er å gi studietilbud til dem som mest sannsynlig vil beherske både studiet og yrkesrollen, faglig og personlig. Testen måler faktorer som modenhet, motivasjon, stresstoleranse, sosiale ferdigheter, kommunikasjon, informasjons- og kunnskapshåndtering og vitenskapelig interesse (Os et al., 2018). I Norge er det kun politihøgskolen som gjennomfører denne form for test. Egnethetsvurderingen gjennomføres som en PC-test, gruppeøvelse og et intervju, og fokuserer på seks kompetanser: åpenhet og inkludering, samhandling, modenhet, handlekraft, analytisk evne og integritet. Kun når de har blitt vurdert egnede er det mulighet for opptak (Politihøgskolen, u.d.). Alle disse profesjonene jobber tett på andre mennesker og med kompliserte saker, og praktiserer utifra kriterier for egnethet. Ved å gjennomføre egnethetsprøver eller ha personlige opptakskrav ved inngang til studiet kan det være mulig å bedømme om kandidaten er egnede og rustet nok for utdanningen og dens utfordringer, i tillegg til å møte arbeidslivet på en god måte. Her kan det også bedømmes om eventuelle mangler ved blant annet kvaliteter og væremåte har potensiale for å kunne bli utviklet gjennom studiet. En annen faktor å ta i betraktning er opplevelsen av egnethet, rustethet og evner som studenten har om seg selv, og sitt utviklingspotensialet.

Det kan stilles spørsmål ved hvordan denne form for opptaks-praktisering, og hvilken påvirkning det kan ha på mulig strykprosent og frafall, og ta i betraktning testens krav av ressurser og tid, og om det er mulig å praktisere i Norge for å oppfylle dette. I tillegg må man være kritisk til hva som defineres som en god vurdering av studentens egnethet, skikkethet og motstandsdyktighet (Os et al., 2018).

4.4.2. STUDENTER OG PSYKISK HELSE SIN PÅVIRKNING PÅ UTVIKLINGSPOTENSIALET

Killen (2017) uttrykker at kravene utdanningen stiller er altfor omfattende til at selv den mest ressursrike person kan oppleve følelsesmessige konflikter og tvil (Killen, 2017, s. 83). Studietiden er en generelt krevende tid på mange fronter, og selv om det i senere tid fokuseres mer på studenthelse, imøtekommer det ikke det økende behovet. Her får studenter en dårlig forutsetning for en studietid som skal gi grobunn for læring. utfordringer som studenter kan møte på i løpet av utdannelsen, vil ha påvirkning på hvordan studenten tar til seg kunnskap, og utviklingspotensialet, og hvor mye studenten klarer å legge inn i studiearbeidet (Rønnestad, Nerdrum, & Rustøen, 2007). Hensikten med å nevne dette er for å vise mulige faktorer som kan påvirke studenten som kan gå utover utdanningsgjennomføringen, og deres opplevelse av seg selv som egnede og rustede sosionomer. SHoT undersøkelsen fra 2018 og 2021 viser at studentene opplever svært høyt press relatert til studiet, og 30 prosent plages av eksamensangst og prestasjonsproblemer (SHoT, 2018; SHoT 2021). Når studenter utsettes for vedvarende press og belastninger, bygges det opp forsvarsmekanismer for å komme seg gjennom studiet, slik som en belastende stå-på-vilje som kan følge dem inn i arbeidslivet (Leenderst1995; Rønnestad et al., 2007). Hver fjerde student ble kategorisert som å ha alvorlige psykiske plager i 2018, og halvparten av studentmassen i 2021 (SHoT, 2018; SHoT 2021). Med slike tall er det en forutsetning at utdanningsinstitusjonene legger opp for trygge utviklingsrammer, og gir mulighet for å bearbeide de utfordringene som studentene har. Om studentene får en forståelse for at utfordringene deres ikke nødvendigvis gjør dem uegnet, kan det skapes mulighet for en god personlig vekst og helseforbedring, og som er en bedre grobunn for utvikling, som kan bidra til bedre egnethet og rustethet for sosionomrollen. Det må likevel tas i betraktning at mennesker som spesielt sliter med psykiske vanskeligheter, er i stand til å ha den vanskeligste og krevende utviklingsreisen. Her må det tas i betraktning studentens robusthet for å gjennomgå utdanningen, og hva de selv mener de klarer (Rønnestad, Nerdrum, & Rustøen, 2007). Her kan en bredere kartlegging av egnethet, skikkethet og robusthet både før og under utdanningen noe som kartlegge dette. Dette kan bidra til at utdanningen kan utgjøre forskjeller for studentene

ved å avdekke disse utfordringene sammen med dem, og kan tilrettelegge for forebyggende arbeid gjennom studietiden.

4.5.HVORDAN KAN LEDELSEN BIDRA?

For at den enkelte skal være i stand til å ivareta egne behov og drive egenomsorg, trengs det rammer som støtter opp dette. Å være egnet og rustet bygger mye på personen, men handler også om å ha gode organisatoriske rammer, et godt støttenettverk, samt en forståelse av tungt arbeid, og legger til rette for bearbeiding av saker og opplevelser (Brown, 2018). Forebygging, selvforståelse, og kjennskap til egen sårbarhet sin plass i godt omsorgsarbeid, trenger alt en trygg grobunn for at det skal være bærekraftig. En institusjonsledelse bør ha en forståelse for de belastninger som oppgavene ved arbeidsplassen kan komme med, og ha en utarbeidet strategi for hvordan å forebygge og håndtere slike situasjoner på en god måte (Eriksen & Sætre, 2011). Det kommer frem av arbeidsmiljøloven at ledelsen er pliktig etter arbeidsmiljøloven å sikre en helsefremmende, faglig utviklende og meningsfylt arbeidssituasjon både fysisk og psykisk (2005, §§1-1, 2-1, 3-2, 4-3). Brown (2018) fant at det mest produktive ved en arbeidsplass er åpne samtaler rundt ansattes følelser, opplevelser og reaksjoner i forhold til deres arbeid og situasjoner. Det innebærer å lytte på en åpen måte, ta med seg tilbakemeldinger og samtaler, både om egen utøvelse av lederrollen og av de ansattes opplevelser ved arbeidsplassen (Brown, 2018). Ved å ha en kultur for åpenhet og tillat sårbarhet i sitt arbeid på godt og vondt, og vil være en større mulighet for at disse verdier og holdninger føres videre i arbeidet med klienter og brukere (Brown, 2015). Viktigheten av at en leder understreker viktigheten av å uttrykke feil, problemer, eller behov for hjelp gir en bedre forutsetning for å styrke arbeidsmiljøet (Brown, 2015). Veiledning, oppfølging og coaching fra ledelsen gjennom hele arbeidsforholdet, og ikke bare etter formell utdanningstid, bør bli en selvfølge for alle som står overfor menneskelig smerte. Investeres det ikke i faglig veiledning, konsultasjon og muligheter for faglig og personlig utvikling er unnvikende strategier, utbrenthet, sterk motoverføring og traumatisering sannsynligvis ikke til å unngå (Killen, 2017, s. 116).

5. Avslutning

I denne oppgaven presenterer jeg funnene mine som har rettet et søkelys på de forventede kvaliteter og kvalifikasjoner en sosialarbeider innehar, og hvordan utdanning og jobb kan bidra inn i dette. I avslutningen vil jeg trekke frem hovedkonklusjonene jeg har kommet frem til i forhold til problemstillingen *hva gjør en person egnet og rustet til å bli sosialarbeider?*

Det som gir en giv i sosialfaglig arbeid, kommer også med sin skyggeside. Mennesker som står i krevende situasjoner kan oppleve ulike følelser og reaksjoner utifra det, slik som sinne, aggresjon og frustrasjon, samt bli apatisk og motløs. Dette kan få konsekvenser, og i hjelpearbeid rapporteres det en overvekt av emosjonell og psykiske krav og påkjenninger i helse- og sosialsektoren, og det å bli utsatt for slike påkjenninger over lengre tid skaper helseskadelige belastninger. Det er tungt å møte andres prøvelser på en god måte, og krever en mental styrke å stå imot, om det angår motoverføring eller fysisk vold. Med et system som ikke har åpent nok rom for den utfoldende sårbarheten mellom hjelper og bruker, samt med knapphet i ressurser, veiledning, åpenhet og isolerende arbeidsforhold med lite fokus på bevaring, vil det være større sjanser for å utvikle utbrenthet. Det er tydelige krav i hva man forventer av en utdannet sosialarbeider i disse møtene, som en sterk teoretisk forståelse, gode yrkesferdigheter, og en egenhet og egnethet til å stå i tunge arbeidssituasjoner. Ikke minst er det en forutsetning med disse kvalitetene for å kunne være trygg på seg selv og sine ferdigheter i hjelperrollen, samt får å kunne trives og føle mestring i det man gjør. Her har utdanningen en vesentlig rolle i å bygge opp robustheten i studentene, og skape en bevisstgjøring på de fysiske og psykiske påkjenningene de vil kunne møte i feltet, og ikke bare utfordringene i seg selv. Det er også fundamentalt å lære studentene at utfordringer, svakheter og sårbarhet ikke er en dårlig ting som begrenser, men er noe som alltid vil eksistere i alle mennesker. Det er en unikt sårbar situasjon å legge hemmeligheter, usikkerheter, svakheter og fortvilelse i andres hender, og håpe de skal kunne lette på det. Å lære å omfavne dette og finne styrke i det man selv opplever som svakt vil gi et helt nytt perspektiv på en selv, på livet og hvordan man er i møte med andre. Her må sosialarbeidere vise en tydelig varme, omsorg og innsikt i livets prøvelser, og bidra til å løse vanskeligheter ved å ha egen sårbarhet utstilt for den andre. Dette fremtrer i sosialarbeiderens personlige måte å utøve sitt arbeid på, og hvordan de tilnærmer seg mennesker og situasjoner på en måte som føles imøtekommende. Å være oppriktig, varm og forståelsesfull, og ha en tilstedeværelse anses som kvaliteter som holdes høyt, og som får en person til å oppleves egnet for mellommenneskelig hjelpearbeid. For dette trengs det en god forståelse av livets

utfordringer, hvordan mennesker reagerer i krevende situasjoner, og ha de rette ferdighetene til å hjelpe. Det er trolig at om system og struktur blir bedre tilrettelagt for hvordan hjelpearbeid optimalt kan foretas, vil det kunne åpne opp for bedre behandling over en rekke sektorer og sammenhenger i samfunnet som inneholder mellommenneskelig arbeid. Det trengs betryggende og åpne rammer i psykiatrien, i skolen og i rusbehandling, samt de fleste andre instanser som operer i menneskets skjæringspunkt av sårbarhet. Ved en arbeidsplass som legger til rette for åpenhet, feiling og tvil, vil det kunne skape en trygghet i det man gjør, da fallhøyden ikke oppleves like overveldende. Det tyder derimot til at man aldri vil føle seg fullstendig trygg eller ferdigopplært i sin rolle. Det er alltid nye sider ved en selv som oppdages og utvikles i møte med andre mennesker og deres historier. For å jobbe med ømme situasjoner må man åpne opp og vise en medmenneskelig ømhet. Dette skaper en trygg og god relasjon som alle får en berikelse av. Det kan konkluderes at det ikke står på egnethet og rustethet alene om en person er kvalifisert som en god sosialarbeider, men også om deres omgivelser og arbeidsmuligheter skaper rom for å utøve godt omsorgsarbeid. Å ha en forståelse av menneskelig sårbarhet, og posisjonen det har, vil skape en bedre forståelse av egen arbeidsutøvelse, andre mennesker og deres reaksjoner, og hvordan møte den andre på en måte som oppleves personlig, trygg og kjærlig, samt å være trygg på profesjonaliteten man selv får utøvet.

Brown (2018) beskriver den beste arbeidsplassen ikke som den som alltid har alt på stell, men den som kan snuble i utfordringer, som tillater seg selv å være sårbar til å falle, og reiser seg på felles motstandsdyktighet (Brown, 2018). Det er dem som har ansatte med denne egnetheten og rustetheten i seg selv, i tillegg til et opplegg for å stadig styrke denne i institusjonen. De som styrker dette, regulerer seg alltid fortere tilbake til utgangspunktet etter en krevende og tyngende opplevelse. Kanskje til og med blir hele institusjonen, de ansatte og brukerne sterkere av det.

6. Bibliografi

- Alvesson, M., & Skoldberg, k. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Arbeidstilsynet. (u.d.). *Stress*. Hentet fra Arbeidstilsynet :
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/stress/>
- Auglend, H., & Haver, I. (2017, 08 17). "Nå orker jeg ikke mer" . Hentet fra Fontene forskning : <https://fontene.no/fagartikler/na-orker-jeg-ikke-mer-6.47.473462.e3b424d221>
- Aven, T. (2021, 7 6). *Sårbarhet*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/sarbarhet>.
- Aven, T. (2021, 4 28). *Robusthet*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/robusthet>.
- Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Berg, B., Ellingsen, I. T., Levin, I., & Kleppe, L. (2015). Hva er sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg, & L. Kleppe, *Sosialt arbeid: en grunnbok* (ss. 19 - 35). Oslo: Universitetsforlaget .
- Borge, A. H. (2018). *Resiliens - risiko og sunn utvikling*. Oslo: Gyldendal.
- Bråten, O., & Falkum, A. (2019). *Håndbok i konflikthåndtering i helse- og sosialsektoren*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Brown, B. (2015). *Daring Greatly*. New York City: Avery Publishing.
- Brown, B. (2018). *Dare to lead - brave work, tough conversations, whole heart*. . London: Ebury Publishing .
- Buchbinder, E. (2007). Being a social worker as an existensial commitment: from vulnerability to meaningful purpose. *The humanistic psychologist*, 35(2), ss. 161-174.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal.
- Damsgaard, H. L. (2010). *Den profesjonelle sosialarbeider*. Oslo: Cappelen Akademisk forlag.
- Delås, G. (2011, 04). Bevisstgjøring av personlig kompetanse: hvorfor bevisstgjøring av personlig kompetanse bør prioriteres i de sosialfaglige utdanningene. *Uniped*, 34(4), ss. 82 - 88.
- Ellingsen, I. T., & Levin, I. (2015). Det sosiale i sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg, & L. C. Kleppe, *Sosialt arbeid - en grunnbok* (ss. 47 - 64). Oslo: Universitetsforlaget.

- Eriksen, I., & Sætre, I. (2011). Ivaretagelse av hjelperen - forebygging og håndtering av sekundærtraumatisering. I U. Heltne, & Ø. Steinsvåg, *Barn som lever med vold i familien*. Oslo: Universitetsforlaget.
- FO. (2017, mars). Sosionomer og sosialt arbeid. *Sosionomer og sosialt arbeid*. Oslo: Fellesorganisasjonen.
- Forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialutdanningene (2017) (FOR-2017-09-06-1353). Hentet fra: <https://lovdata.no/pro/forskrift/2017-09-06-1353>
- Forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomstudentene (2019) (FOR-2019-03-15-409). Hentet fra: <https://lovdata.no/forskrift/2019-03-15-409>
- Forskrift om skikkethetsvurdering i høyere utdanning (2006) (FOR-2006-06-30-859) Hentet fra: <https://lovdata.no/forskrift/2006-06-30-859>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). *Employability: a psycho-social construct, its dimensions and applications*. Hentet mai 2022 fra Journal of Vocational Behaviour:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879103001611?via%3Dihub>
- Hall, D., & Stone, S. (2000). *Parenting: A New Kind of Relationship*. Novato California: New World Library.
- Helse- og omsorgstjenesteloven (2011) Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m (LOV-2011-06-24-30) Hentet fra: <https://lovdata.no/lov/2011-06-24-30>
- Helsepersonelloven (2001) Lov om helsepersonell m.v. (LOV-1999-07-02-64) Hentet fra: <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-64>
- IFSW. (2014). *Global definition of social work*. Hentet april 2022 fra International Federation of Social Workers: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Indregard, A.-M. R., Ulleberg, P., Knardahl, S., & Nielsen, M. B. (2018). *Emotional dissonance and sickness absence among employess working with customers and clients: a moderated mediation model via exhaustion and human resource primacy*. *Frontiers in Psychology*.
- Isdal, P. (2017). *Smittet av vold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kessler, R. C., Saunders, C. L., & Stang, W. B. (1995). Social consequences of psychiatric disorders: Educational attainment. *American Journal of Psychiatry*, ss. 1026 - 1032.

- Kildahl, K. (2020). *Skikket for yrket? Skikkethetsvurdering i profesjonsutdanninger*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Killen, K. (2017). *Profesjonell utvikling og faglig veiledning - et fellesfaglig perspektiv for helse-, sosial og pedagogiske profesjoner*. Oslo: Gyldendal.
- Knapstad, M., Heradstveit, O., & Sivertsen, B. (2018). *Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018 / HELT ÆRLIG undersøkelsen*. SIO. Oslo: SiO (studentsamskipnaden i Oslo og Akerhus).
- Leenderts, T. A. (2014). *Person og profesjon: Om menneskesyn og livsverdier i offentlig omsorg*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lien, N. H. (2018). *Jeg vil så gjerne hjelpe, men jeg har ikke tid: en kvalitativ studie om arbeidsrelatert stress i den kommunale barneverntjeneste*. [Masteravhandling, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet]. NTNU Open <http://hdl.handle.net/11250/2507680>
- Lorentzen, P. (2011) *Ansvar og etikk i miljøarbeid: en relasjonell tilnærming* (2.utg). Oslo: Universitetsforlaget.
- Lærerutdanningsrådet. (1994). *Instillinger fra Skikkethetsutvalget*. Oslo.
- Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø. (2017). *Nasjonal statistikk om arbeidsmiljø*. Hentet fra <https://noa.stami.no/>
- Natland, S., & Johannessen, A. (2020, 2 1). Det er noe med den personlige egnetheten. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(2), ss. 86 - 99.
- Nausdal, A.-G., & Gabrielsen, E. (2015). Den viktige og vanskelige skikkethetsvurdringen; hvilke utfordringer gir den universiteter og høyskoler. *UNIPED tidsskrift for utdannings- og høyskolepedagogikk*, 38(1), ss. 7-22.
- Nederum, P., Rustøen, T., & Rønnestad, M. H. (2007, 07 19). Studenters psykiske helsebelastninger: omfang, årsaker og konsekvenser. *Tidsskrift for psykisk helse*, 4(2), ss. 184 - 193.
- Nilstun, C. (2018). *kapabel*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/kapabel>
- Nordanger, D. Ø., & Braarud, H. C. (2014, 7 2). Regulering som nøkkelbrep og toleransevinduet som modell i en ny traume psykologi. *Psykologtidsskriftet*.
- Nygren, P. (2004). *Handlingskompetanse - om profesjonelle personer*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ohnstad, A., Rugkåsa, M., & Ylvisaker, S. (2014). *Ubehaget i sosialt arbeid*. Oslo: Gyldendal

- Os, I., Jensen, H. L., Langballe, M. G., Rosvold, E. O., & Grasmø-Wendler, U.-H. (2018). På tide med egnethetstest for medisinstudenter. *Tidsskrift for den Norge Legeforening*.
- Overland, T. (2007). *Skolen og de utfordrende elevene. Om forebygging og redusjon av problematferd*. Bergen: Fagbiblioteket.
- Pearlman, L. A. (2012). Vicarious trauma. I C. Fidelity, *Encyclopedia of Trauma*. New York: Sage Publication.
- Politi høgskolen. (u.d.). *Bli funnet skikket*. Hentet fra Politi høgskolen: <https://www.politihogskolen.no/bachelor-politiutdanning/opptakskrav/egnehetsvurdering/>
- Rønnestad, M. H., Nerdrum, P., & Rustøen, T. (2007, 07 19). Studenters psykiske helsebelastninger: omfang, årsaker og konsekvenser. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 4(2), ss. 184-193.
- Rothchild, B. (2006). *Help the helper: the psychophysiology of compassion fatigue and vicarious trauma*. New York: W.W. Norton & Company.
- Senstad, S. S. (2002). The wisdom of vulnerability. *LITERART REVIEW-MADISON*, 45(4), ss. 843 - 857.
- Shulman, L. (2003). *Kunsten å hjelpe - individer og familier*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skau, G. (2018). *Gode fagfolk vokser - personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (5. utg.). Oslo: Cappelen damm.
- Skau, G. (2018). *Gode fagfolk vokser - personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (5. utg.). Oslo: Cappelen damm.
- Sosialtjenesteloven (2009) Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (LOV-2009-12-18-131) Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2009-12-18-131>
- STAMI. (2019). *Arbeidsmiljøprofil for vernepleier/sosialarbeider*. Hentet fra STAMI - nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø: <https://noa.stami.no/tema/arbeidsprofiler/arbeidsprofiler/yrke/>
- Sverdrup, S. (2020). *Bachelor- og masteroppgaver i sosial- og helsefag*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Taraldrud, K. E. (2016). Skikkethetsvurdering i høyere utdanning. *LOV OG RETT*, 55(10), ss. 624-639.
- Universitets- og høyskoleloven (2005) Lov om universiteter og høyskoler (LOV-2005-04-01-15) hentet fra: <https://lovdata.no/lov/2005-04-01-15>

Waaktaar, T., & Christie, H. J. (2008). *Styrk sterke sider: håndbok i resilience grupper for barn med psykososiale belastninger*. Oslo: Kommuneforlaget.

