

Camilla Fernanda Ortiz

Omsorg for de som gir omsorg
**Muligheter for ivaretagelse av
sosialarbeidere i en krevende
arbeidshverdag**

Caring for those who care
Possibilities for taking care of social workers in
demanding jobs

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid

Veileder: Anne Juberg

Mai 2023

Camilla Fernanda Ortiz

Omsorg for de som gir omsorg
**Muligheter for ivaretagelse av
sosialarbeidere i en krevende
arbeidshverdag**

Caring for those who care

Possibilities for taking care of social workers in
demanding jobs

Bacheloroppgave i Sosialt arbeid
Veileder: Anne Juberg
Mai 2023

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



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Sosialarbeidere er i kontakt med brukergrupper i utfordrende livssituasjoner. Disse menneskene sliter ofte med rusproblematikk, vold eller tunge psykiske lidelser som kan føre til eksponering av emosjonelt belastende inntrykk. I lengden kan dette føre til utbrenthet, stress, sekundær traumatisering og omsorgstretthet. I tillegg kan det bli stilt krav til sosialarbeiderens evne for å håndtere disse krevende situasjonene. Dermed er det vesentlig å ha gode egenskaper, kunnskap og tilrettelegging på arbeidsplassen for ivaretagelse av seg selv som profesjonsutøver.

Oppgavens hensikt er å belyse mulighetene som finnes for sosialarbeideren når det kommer til å ta vare på seg selv og å bli ivaretatt. Problemstillingen er derfor:

Hvilke muligheter finnes det for ivaretagelse av sosialarbeideren i emosjonelt belastende arbeid?

Dette er en litterær oppgave, hvor det er gjennomført systematiske litteratursøk for å innhente relevant litteratur knyttet til tematikken. Oppgaven inkluderer begrep som utbrenthet, sekundær traumatisering, omsorgstretthet, emosjonsregulering, egenomsorg, organisasjonskultur, rammebetingelser og kollegastøtte. Det finnes begrenset med norsk forskningslitteratur rundt temaet, derfor er det hovedsakelig forskning fra USA og Storbritannia som har blitt brukt.

Oppgaven vektlegger hvordan ivaretagelsen av sosialarbeideren må bli sett på som et sammensatt fenomen. Det finnes ulike grep man kan ta på et individuelt plan, som å utvikle og styrke evnen til emosjonsregulering, mindfulness og kollegialt støtte blant arbeidere. Grep på systemnivå inkluderer hvordan rammebetingelser og organisasjonskultur på arbeidsplassen er en påvirkende faktor til hvordan ivaretagelse av sosialarbeideren blir realisert. Disse aspektene skaper muligheter for ivaretagelsen av sosialarbeideren. Viktigheten av å implementere grundigere kunnskap om egenomsorg og sosialarbeiderens rolle i arbeidslivet blir også belyst i oppgaven som mulighet og viktig aspekt ved temaet.

Abstract

In their working life, social workers are in contact with people in challenging life situations. These people often have drug related problems or severe mental illness. Being exposed to such emotionally draining impressions can in the long run lead to burnout, stress, secondary traumatization and compassion fatigue. In addition, social workers are expected to handle these demanding situations by demands from the employers in the work place. Thus, it is essential to have good qualities, knowledge and preparation in the workplace for self-care practice and care-practice for the professional practitioner.

The purpose of this assignment is to shed light on the possibilities that exist for the social worker when it comes to looking after themselves and being looked after. The issue addressed will be:

What possibilities are there for taking care of the social worker in emotionally demanding jobs?

This is a literary assignment, where a systematic literature search has been carried out to obtain relevant literature related to the topic. The literature includes terms such as burnout, secondary trauma, compassion fatigue, emotion-regulation, self-care, organizational culture, framework conditions and colleague support. There is limited Norwegian research literature on this specific topic. Therefore the mainly used research originates from the USA and Great Britain.

The thesis emphasizes how the care of the social worker must be seen as a complex phenomenon. There are various measures that can be taken on an individual level such as developing and strengthening the ability to regulate emotions, mindfulness and colleague support among workers. Interventions at a system level include how framework conditions and organizational culture at the workplace are an influencing factor in how care for the social worker is realized. These aspects create opportunities for the care of the social worker. The importance of implementing more thorough knowledge of self-care and the social worker's role in the working life is also highlighted in the thesis as an opportunity and important aspect of the topic.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.2 Presentasjon av problemstilling	2
1.3 Videre disposisjon av oppgaven	3
2.0 Metode	5
2.1 Søkeprosessen	5
2.1.1 Innledende søk	5
2.1.2 Systematisk søk	6
2.1.3 Supplerende søk	6
2.2 Kildekritikk	7
3.0 Relevant litteratur	9
3.1 Begrepsavklaring	9
3.1.1 Emosjonelt belastende arbeid	9
3.1.2 Utbrenthet	9
3.1.3 Compassion fatigue	10
3.1.4 Compassion satisfaction	11
3.1.5 Sekundær traumatisering	11
3.1.6 Ivaretagelse	12
3.2 Toleransevinduet	12
3.3 Helseerisikoen i emosjonelt belastende arbeid	13
4.0 Diskusjon	15
4.1 Muligheter på individnivå	15
4.1.1 Emosjonsregulering som verktøy	15
4.1.2 Mindfulness	17
4.1.3 Kollegialt støtte	18
4.2 Muligheter på systemnivå	19
4.2.1 Rammebetingelser og organisasjonskultur	20
4.2.2 Utdanningens ansvar	23
5.0 Avslutning	25
6.0 Referanseliste	27
Vedlegg 1	33

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Bakgrunn og inspirasjon for valg av tema er basert på egne erfaringer og observasjoner under min praksisperiode i femte semester. Praksisen fant sted på et botiltak for personer med psykiske helseutfordringer. Flere av de ansatte uttrykte opplevelser av å føle seg emosjonelt utmattet og symptomer på utbrenthet. Disse ansatte opplevde at dette påvirket deres evne til å yte empati og omsorg overfor beboerne på botiltaket. Mange av arbeidsoppgavene i helse- og sosialtjenesten består av å bistå brukeren med støttende og motiverende samtaler for å få ordnet god oppfølging. (Berg et al. 2015). Dette kan være utmattende i lengden dersom man ikke tar vare på seg selv og blir tatt vare på i yrket. På denne måten kan arbeid som innebærer daglig kontakt med mennesker med psykiske lidelser påvirke egen helse og trivsel i arbeidet (Isdal, 2017). I 2020 var sykefraværet for helse- og sosialtjenesten på 9,1% mens den for alle andre sektorer var på 6,1%, både for legemeldt og egenmeldt sykefravær (Helsedirektoratet, 2021). I 2022 var prosenten på sykefraværet for helse- og sosialarbeidere, begge kjønn, både legemeldt og egenmeldt, på hele 9,9% (Statistisk Sentralbyrå).

Det er en sammenheng mellom arbeidsmiljøforhold og sykefravær. For eksempel kan høye krav fra arbeidsgiver og strukturelle organisatoriske forhold være en faktor til sykefravær, fordi den ansatte har fått nedsatt arbeidsevne som følger av dette (Knardahl et al., 2016; Isdal, 2017,). Jeg opplevde en mangel på fokus på ivaretagelsen av sosialarbeideren i praksisperioden. Det var generelt lite bevissthet og kunnskap rundt temaet hvor ivaretagelse av sosialarbeidere ble nedprioritert. På bakgrunn av dette ønsker jeg å sette mer lys på dette temaet og hvilke muligheter som finnes for ivaretagelse. I tillegg blir det ofte anbefalt å ta vare på seg selv i emosjonelt belastende arbeid, fordi det kan fungere som en beskyttende aktivitet mot de negative belastningene i arbeidet (Salloum, 2015).

1.2 Presentasjon av problemstilling

I denne oppgaven har jeg utformet følgende problemstilling:

Hvilke muligheter finnes det for ivaretagelse av sosialarbeideren i emosjonelt belastende arbeid?

Oppgaven avgrenses ikke til en spesifikk emosjonelt belastende jobb, og tar derfor for seg alle jobber som kan oppleves som emosjonelt belastende for sosialarbeidere.

Jeg har valgt å tilnærme meg temaet ved å se på ivaretagelsen av sosialarbeidere, som et fenomen som påvirkes av faktorer både på individ og systemnivå. Jeg skal undersøke om det finnes grep den enkelte sosialarbeider selv kan ta i bruk for egen selvivaretagelse. Jeg vil også se på muligheter for ivaretagelse som ligger på systemnivå og sammenhengen mellom disse. Formålet er å bidra til økt kunnskap og forståelse om sosialarbeiderens ivaretagelse, da jeg mener det er viktig med et økt fokus på sosialarbeiderens psykiske helse i emosjonelt belastende jobber.

Vekten i oppgaven er å se på mulighetene for å forebygge utbrenthet og omsorgstretthet blant sosialarbeidere som jobber i emosjonelt belastende jobber. Relevansen for sosialt arbeid av denne problemstillingen er hovedsakelig knyttet til å beskytte sosialarbeiderens helse og å sikre at staten opprettholder og realiserer en økonomisk bærekraftig velferdsstat. Store kostnader som følger av høyt fravær kan være den største utfordringen for arbeidsgivere (Kommune Sektoren, 2016). Dermed vil det være vesentlig å sette fokus på hva som fører til høyt sykefravær og hvilke muligheter det finnes for ivaretagelsen av sosialarbeideren for å kunne forebygge dette. I tillegg er det nedfelt i norsk lov at man skal beskytte arbeidstakers psykiske helse. Dette er også å finne i Arbeidsmiljøloven (2005, §1-1, bokstav a), hvor det står i lovens formål at:

Å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.

Dermed vil det å sikre arbeidstakers psykiske helse være en lovpålagt praksis som arbeidsgivere må realisere.

1.3 Videre disposisjon av oppgaven

Først og fremst vil jeg gjøre rede for den metodiske tilnærmingen som er anvendt i denne oppgaven. Videre vil jeg presentere relevant teori som danner bakgrunn for oppgavens problemstilling. Oppgaven søker å gi en helhetlig forståelse av hvordan emosjonelt belastende arbeid kan påvirke sosialarbeiderens helse og hvilke muligheter som finnes for ivaretagelse.

I teoridelen av denne oppgaven vil jeg utdype begrepet omsorgstretthet (compassion fatigue) og gi en oversikt over begrepene; utbrenthet, sekundærtraumatisering, compassion satisfaction og egenomsorg som er relevante for oppgavens tema. Videre vil jeg presentere teori som belyser hva det innebærer for sosialarbeidere å arbeide i emosjonelt belastende jobber. Deretter vil jeg i diskusjonskapitlet drøfte problemstillingen basert på litteraturen. Drøftingen vil inkludere en vurdering av mulighetene som finnes for den enkelte sosialarbeider når det gjelder egenomsorg i emosjonelt belastende arbeidsforhold, samt en vurdering av potensielle muligheter og begrensninger både på individ og systemnivå. I avslutningsdelen vil jeg oppsummere de viktigste momentene fra diskusjonen.

2.0 Metode

I henhold til Institutt for sosialt arbeid ved NTNU sine retningslinjer for bacheloroppgave i sosialt arbeid er dette en litterær oppgave hvor samfunnsvitenskapelige metoder er anvendt. Dette innebærer en innsamling av informasjon om den sosiale virkeligheten og hvordan denne informasjonen kan belyse ulike prosesser og forhold som skjer i samfunnet. Ved bruk av eksisterende litteratur og forskning, danner man et informasjonsgrunnlag for oppgaven. Det handler om å finne ut av hvordan den sosiale virkeligheten ser ut. Dette er også noe Johannessen et al. (2016) vektlegger i sin metodebok. Hovedsakelig er litteraturen hentet ut fra systematiske og supplerende søk i elektroniske databaser for litteratursøk. I tillegg har det blitt gjennomført søk i pensumlister fra tidligere emner på bachelorstudiet og kjedesøk. En søkelogg som beskriver søkeprosessen er vedlagt.

2.1 Søkeprosessen

2.1.1 Innledende søk

I oppstartsfasen av arbeidet til bacheloroppgaven gjorde jeg et innledende søk i databasen Oria for å hente inn publisert forskning og bli kjent med relevant litteratur. I følge Johannessen et al. (2021) er dette vesentlig for å forme problemstillingen. Søkeordene «emosjonstretthet*», «omsorgstretthet» og «empatitretthet*» med trunkering ble benyttet. Dette for å utvide søket og inkludere ulike varianter av ordene (NTNU Universitetsbibliotek, u.å). Søket resulterte imidlertid i kun ett treff. Det var først gjennom boken til Per Isdal “Smittet av vold” (2017) at begrepet “compassion fatigue” ble introdusert for meg. Dermed søkte jeg på nevnt begrep i databasen Oria som ga flere resultater.

Det ble ikke benyttet noen avgrensninger i det innledende søket, da hensikten var å bli kjent med litteraturen omkring temaet generelt, fremfor å ha en spesifikk problemstilling på dette stadiet. På grunn av manglende avgrensning i søket, resulterte dette i mange irrelevante treff, og dermed ble ikke litteratur fra det innledende søket inkludert i oppgaven. Videre i det systematiske søket brukte jeg avgrensninger og utvidet søket til å inkludere engelske søkeord.

2.1.2 Systematisk søk

Databasene som primært ble brukt i det systematiske søket var Taylor and Francis Online, Oria og Sociological Abstracts. Jeg brukte førstnevnte database, mest fordi det ga mulighet til å gjøre søk i ulike tidsskrift, noe som gjorde det lettere for meg å finne frem til artikler som var relevante for sosialt arbeid. Jeg brukte ikke avgrensning i alle søk, fordi jeg ville orientere meg om selve temaet først. Videre i søkene mine avgrenset jeg til artikler og prøvde meg frem ved å søke i ulike tidsskrift som var relevant for sosialt arbeid.

Jeg brukte “compassion fatigue” konsekvent i det systematiske søket mitt fordi det var det søkeordet som ga de mest relevante resultatene. Etter å ha gjennomgått noen artikler fant jeg ut at søkeordet “secondary trauma” også var relevant og til en viss grad synonymt med “compassion fatigue”. Jeg gjorde da systematisk søk på “secondary trauma” AND “social work”. Begrensningene jeg brukte her var tidsrammen fra “2000-2023”, “artikler” og emnet “social work”. Jeg begrenset også senere søket til “fagfelleverderte tidsskrift” for å fylle krav om godkjente vitenskapelige artikler i oppgaven og for å gjøre det lettere for å finne gode artikler å ta i bruk. I databasen “Taylor and Francis online” søkte jeg blant annet i tidsskriftet «Nordic Social work research» for å bevisst finne nordisk litteratur rundt tematikken.

De mest fruktbare søkeordene ble “compassion fatigue” AND “social work”, uten trunkering. Videre i spissingen av problemstillingen min inkluderte jeg også “self care” i søkene mine, da jeg hadde bestemt meg for å se på sosialarbeidernes selvivaretagelse i belastende jobber. Jeg brukte engelske søkeord da de ledet til de mest relevante forskningsartiklene. I tillegg brukte jeg også norske søkeord som “sosialarbeidere” AND “utbrenthet” for å prøve meg igjen dersom det skulle komme noen norske resultater, denne gangen brukte jeg begrensning “bok” for å finne frem dersom det var noen bøker omskrevet temaet.

2.1.3 Supplerende søk

Videre utførte jeg et supplerende søk for å finne ytterligere relevante artikler og bøker som kunne bidra til at oppgaven ble mer omfattende og fullstendig.

Jeg brukte kun norske søkeord da jeg skulle lete frem informasjon angående sykefravær. Her brukte jeg “sykefravær” AND “sosialt arbeid” for å komme frem til litteratur som omhandlet Norges forhold til sosialarbeidere og deres sykefravær, dette brukte jeg for å orientere meg om sykefraværet relatert til sosialarbeidere.

Per Isdal sin *Smittet av vold: Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene* (2017) ble jeg tipset om fra en professor ved NTNU da vi hadde en fagdag relatert til praksisstudiene våre. Dette brukte jeg som støttelitteratur.

Etter veileders anbefaling, ble det utført søk på nettsider som Helsedirektoratet, Statistisk Sentralbyrå og Kommunesektoren for å finne statistiske tall som kunne belyse sykefraværet. Videre fant jeg relevant forskningslitteratur gjennom kjedesøk i referanselistene på ulike artikler. Denne litteraturen inneholdt begrep som kollegialt støtte, rammebetingelser og governmentality. Ut fra dette, utførte jeg også søk på disse begrepene i databasen Oria. Her fant jeg flere forskningsartikler som ble anvendt i oppgaven. Jeg søkte også på begrepene på engelsk for å få flere resultater. Jeg søkte da på “colleague support*”, “colleague support* AND social work” og “governmentality*”. Her fikk jeg flere resultater som jeg tok i bruk i oppgaven.

2.2 Kildekritikk

Det er nødvendig å stille seg kritisk til den litteraturen som finnes rundt tematikken og kildekritikk et sentralt verktøy for å vurdere de kildene som er valgt for å svare på problemstillingen (Dalland, 2021; Johannessen, 2021). Litteraturen og forskningen som jeg har anvendt i oppgaven baserer seg på hovedsakelig på studier gjennomført i Storbritannia, USA og Sverige. Mye av forskningen om fenomenet stammer derfor fra ulik kultur enn det vi har i Norge og dermed er det basert på ulike kontekster.

Jeg har som nevnt valgt ut og systematisk søkt etter engelskspråklige artikler grunnet større sannsynlighet for resultater. Dermed kan mye av litteraturen være påvirket av de engelskspråklige landenes styringsform og ulike juridiske og politiske rammeverk, fremfor Norges regulerte arbeidsforhold. Et eksempel kan være at forholdene i USA er til en viss grad dårligere enn i Norge med tanke på lønn og politisk grunn. De sosiale forskjellene og tillit til samfunnet er andre faktorer som også spiller en rolle for forskningens resultater (Isdal, 2017, s.142). I tillegg kritiserer Isdal (2017) forskningen i den forstand at han mener av begrepene compassion fatigue, utbrenthet og sekundærtraumatisering blir definert ulikt i de ulike studiene. Samtidig bruker de ulike studiene forskjellige målemetoder og dermed kan det være vanskelig å sammenlikne dem (Isdal, 2017, s.143).

Selv om slike utenlandske artikler ikke sier noe om norsk utfoldelse av fenomenet, kan det likevel være overførbart til norsk kultur. Det kan for eksempel utvide kunnskapen rundt temaet og gi nye innsikter og perspektiver. Det kan også være en faktor til å øke kunnskapsdeling på tvers av kulturer og dermed kan det også etablere en internasjonal standard for sosialt arbeid hvor man lærer av hverandres kultur og praksiser.

3.0 Relevant litteratur

3.1 Begrepsavklaring

3.1.1 Emosjonelt belastende arbeid

Emosjonelt belastende arbeid kan ifølge Isdal (2017) kategoriseres i tre kategorier;

1. Strukturelle og sosiologiske belastninger
2. Direkte belastninger
3. Indirekte belastninger

I henhold til Isdal (2017), refererer de strukturelle og sosiologiske belastningene til eksponering for situasjoner som avviker fra den menneskelige normale natur. Dette er for eksempel krig, korrupsjon og undertrykkelse. Direkte belastninger kan være direkte trusler, vold og pårørendes aggresjon. Disse kan være overveldende og resultere i traumatisering for hjelperen dersom de er gjentakende (Isdal, 2017, s.64). De indirekte belastningene derimot, viser til den byrden hjelperen opplever og tar inn til seg selv som følge av å være vitne til brukerens lidelser og problemer i arbeidet. Som sosialarbeider blir man også eksponert for indirekte belastninger i arbeidshverdagen og dette kan skape en emosjonelt belastende tilværelse i arbeidet. Det er verdt å merke seg at typen belastninger kan variere og er avhengig av hvilket arbeid man er i og hvilken rolle man har (Isdal, 2017, s. 68). Ved indirekte belastninger menes det å være eksponert for andres lidelse og traumer. For eksempel vil arbeid med rusavhengige, traumebelastede barn, voldsofre eller brukere med tunge psykiske lidelser, være en arbeidshverdag for sosialarbeideren. Disse aspektene utgjør helheten til det emosjonelt belastende arbeidet og legger derfor grunnlag for oppgaven.

3.1.2 Utbrenthet

Utbrenthet kan betraktes som et fenomen som har betydning for individets helsetilstand. Det finnes ulike faktorer som videre bidrar til at en person opplever utbrenthet. Dette kan være forventninger fra arbeidsgiver, tilgang på ressurser i arbeidssituasjonen, personlige ressurser og personlige påvirkninger. For eksempel kan langvarig overtidsarbeid påvirke utfallet av utbrenthet. Lite kontroll over egen arbeidssituasjon hvor ansatte føler seg lite ivaretatt kan også øke sannsynligheten for utbrenthet (Holland et al., 2022, s. 3). Det er også en tydelig kobling mellom de personlige ressursene en innehar når det gjelder hvordan man takler slike belastende situasjoner og dermed påvirker risikoen for å oppleve utbrenthet (Holland et al., 2022, s.3).

I emosjonelt belastende arbeid, kan utbrenthet forstås som et resultat av sosial interaksjon mellom klient og hjelper. Maslach (1985) identifiserte dette som en form for arbeidsrelatert stress som oppstår ved å arbeide med mennesker med tungtveiende problemer, der den emosjonelle belastningen blir for overveldende. I slikt emosjonelt belastende arbeid kan hjelperen først oppleve å føle seg sliten, for deretter å redusere sin emosjonelle involvering i andres problemer. Denne depersonaliseringen kan påvirke brukerne negativt i den forstand at det kan føre til likegyldighet overfor de man skal hjelpe (Maslach, 1985, s.12-30; Schwarz, 2013, s.6). Denne arbeidsrelaterte stressreaksjonen kan også resultere i ulike plager som påvirker individet både psykisk og fysisk og kan påvirkes av ulike faktorer. Hvilke faktorer og hvordan de påvirker individet går jeg nærmere inn på senere i oppgaven.

3.1.3 Compassion fatigue

Begrepet "compassion fatigue", også kjent som "emosjons tretthet", "medfølelse tretthet" eller "empati utbrenthet", beskriver en tilstand av utmattelse som oppstår i forbindelse med å hjelpe andre. Denne tilstanden utvikler seg gradvis over tid som følge av kontinuerlig eksponering til andres lidelse (Isdal, 2017, s.131). Begrepet er direkte oversatt fra engelsk til norsk som "medfølelses tretthet" eller som Torkil Berge (2005) forsøkte å oversette begrepet til norsk, "omsorgstretthet". Videre i oppgaven vil begrepet "omsorgstretthet" bli anvendt.

I denne tilstanden opplever man at hjelperens engasjement gradvis blir nedbrutt (Isdal, 2017, s.131). Som sosialarbeider er det uunngåelig å bli utsatt for intense følelsesmessige opplevelser, fordi mye av arbeidet handler om å hjelpe andre. Dette kan i noen tilfeller bli for mye for hjelperen og resultere i emosjons tretthet (Lewis & King, 2019, s.96).

Newell og MacNeil (2010) belyser begrepet «compassion fatigue» som en overordnet beskrivelse av den emosjonelle og fysiske utmattelsen som følger av de tungt pregede inntrykkene man er vitne til i yrket. De påpeker også at omsorgstretthet og sekundær traumatisering er to begrep som ofte blir brukt om hverandre, fordi de har relaterte og nesten like symptomer. Omsorgstretthet innebærer en kombinasjon av symptomer på sekundærtraumatisering og utbrenthet.

3.1.4 Compassion satisfaction

Compassion satisfaction kan direkte oversettes til norsk som “medfølelse tilfredshet”. Dette refererer til den kognitivt positive konsekvensen av det å føle og utøve empati overfor andre. Det innebærer en opplevelse av å føle mestring og tilfredshet ved å hjelpe andre (Hansen et al., 2018, s. 632). Det er altså en tilstand hvor den profesjonelle føler seg effektiv og oppfylt i egen praksis (Schwarz, 2013, s.2-3). Økning av denne tilstanden kan redusere compassion fatigue og forholdet mellom disse to fenomenene understreker betydningen av å ha gode egenskaper og effektive mestringsstrategier i det emosjonelt belastende arbeidet (Holland et al., 2022, s.72). Det er også en sammenheng mellom medfølelse tilfredshet og egenomsorg, hvor andre faktorer som kan fremme egenomsorg i tillegg til compassion satisfaction inkluderer evnen til selvrefleksjon, etablering av støttende relasjoner og hvile (Holland et al., 2022, s.73).

3.1.5 Sekundær traumatisering

Sekundær traumatisering oppstår når hjelperen gjentatte ganger blir eksponert for andres traumer, og dermed kan oppleve de samme reaksjonene som den som har opplevd traumene. Dette kan resultere i symptomer som apati og søvnproblemer. Isdal (2017, s.116-120) forteller om disse konsekvensene av å oppleve sekundært traumatisk stress. Andre symptomer kan være irritabilitet og skvettenhet. Man kan også oppleve å føle seg nummen og fjern. Han påpeker også at et langvarig arbeid med klienter som lider av sterke traumer, kan resultere i posttraumatisk stresslidelse (PTSD) hos hjelpere. Som sosialarbeider vil man være i kontakt med mennesker som har psykiske lidelser og dermed bli utsatt for deres lidelse og smerter (Isdal, 2017;Newell & MacNeil, 2010). I det praktiske arbeidet til sosialarbeideren er det uunngåelig å jobbe med slike brukere og dermed kan man bli utsatt for ulike følelsesmessige opplevelser i slikt emosjonelt belastende arbeid (Lewis & King, 2019).

Begrepene “utbrenthet”, “sekundær traumatisering” og “compassion fatigue” kan virke overlappende, fordi de er relaterte og kan brukes om hverandre. Likevel beskriver begrepene ulike aspekter av hvordan en hjelper opplever de belastende påkjenningene i arbeidet (Holland et al., 2021).

3.1.6 Ivaretakelse

Evnen til å kunne utøve egenomsorg som sosialarbeider er en del av den profesjonelle kompetansen til yrket. Den bidrar til at man som sosialarbeider kan gi god hjelp til andre ved å være helt tilstede for brukerne. Det er snakk om å kunne reflektere og selvregulere i ulike situasjoner for å ivareta seg selv når arbeidet er emosjonelt belastende (Lewis & King, 2019, s.97). Det finnes ulike faktorer som kan ha innvirkning på hva som defineres som belastende arbeid, og på hvor mye belastning ulike klienter kan utgjøre for sosialarbeidere. Faktorer som egen livssituasjon, personlig historie og hvor alvorlig belastningen man blir utsatt for, kan også være av betydning for hvorvidt man klarer å utøve egenomsorg. Disse faktorene spiller en rolle for hvorvidt man har evne til å selvregulere, kunne be om hjelp eller om man eksempelvis velger å ta ut en sykemelding. For å realisere arbeidsmiljøloven vil disse aspektene være vesentlig å sette fokus på (Isdal 2017, s.76).

Ivaretakelse kan ses på som de formene for praksis som er med på å beskytte hjelperen direkte eller indirekte mot skader i arbeidet. Det er viktig at sosialarbeideren har tilstrekkelig med støtte og ressurser til å kunne utføre arbeidet sitt hensiktsmessig med fokus på psykisk og fysisk helse. Det er også vesentlig med ivaretakelse slik at sosialarbeideren kan gi god hjelp til de som trenger det. Det er likevel et større ansvar som ikke bare hviler på individnivå, men også systemet og betingelsene rundt som legger til rette for denne ivaretakelsen (Haavik & Toven, 2020, s. 12).

3.2 Toleransevinduet

Toleransevinduet er en metafor i traumepsykologien som refererer til det området eller spennet av individets emosjonelle aktivering, som er optimalt for å takle dagliglivets utfordringer og stress. Det kan betraktes som en sentral teoretisk modell som bidrar til å oppnå en forståelse av de som har opplevd stress og belastninger. Toleransevinduet beskriver det psykologiske rommet mellom det å være hyperaktivert og underaktivert. Disse to ytterpunktene består av den øvre grensen som består av individets maksimale kapasitet for å takle stress, og den nedre grensen som representerer individets minimale kapasitet for å takle stress. Når et menneske opplever traumatiske eller belastende hendelser vil toleransevinduet bli overbelastet og dermed kan det gi konsekvenser i form av depresjon, angst, posttraumatisk stresslidelse og utbrenthet. Man vil med andre ord ikke havne utenfor og det er med ulike

teknikker og hjelp man kan lære seg å utvide dette toleransevinduet (Haavik & Toven, 2020; Nordanger & Braarud, 2014).

3.3 Helserisikoen i emosjonelt belastende arbeid

Isdal (2017, s.17) hevder at profesjonsutøvere innen helse- og sosialsektoren jobber i en arbeidsmiljømessig helsefarlig bransje i Norge. Sykefraværet i denne sektoren kan understøtte dette, fordi det er betydelig høyere enn andre sektorer (Helsedirektoratet, 2021). Å jobbe med mennesker kan være belastende, og dette kan føre til høyt sykefravær, som igjen kan medføre kostnadsrisiko for velferdsstaten (Kommunesektoren, 2016). Dersom dette problemet blir for stort, kan det hindre at vi oppfyller målet om en bærekraftig velferdsstat. Det kan skje ved at vi ikke klarer å tilfredsstille dagens behov, og dermed blir det ikke lagt til rette for at den fremtidige generasjonens behov kan bli møtt. Det er snakk om å fremme en arbeidskultur som tar vare på sine arbeidere. Som sosialarbeider avhenger arbeidsoppgavene av arbeidsplassen man er ansatt i og arbeidet handler generelt om at sosialarbeideren jobber sammen med brukeren for å forbedre deres livskvalitet (Berg et al. 2015)

Sosialarbeiderens kjennetegn er å være empatisk og ha en genuin interesse for å være en hjelper for andre. Når arbeidet til sosialarbeideren er emosjonelt belastende kan det som tidligere nevnt, resultere at de i noen tilfeller kan oppleve å føle seg utbrent til å skulle utøve omsorg og empati i arbeidet sitt, og dermed også mulig miste den genuine interessen de hadde i dette arbeidet til å begynne med (Wilson, 2016). Dette kan med andre ord utgjøre en helsерisiko i arbeidet.

Schwarz (2013) belyser forholdet mellom egenomsorg, medfølelsetretthet og tilfredshet i emosjonelt belastende arbeid. Hun argumenterer for at det er vesentlig for sosialarbeidere å ta grep på individnivå når det kommer til ivaretagelse i den forstand at det er med på å redusere utbrenthet og omsorgstretthet. Studien involverte 36 psykisk helsepersonell. Resultatene antydte at psykisk helsepersonell hadde lave nivåer av omsorgstretthet i gjennomsnitt og høye nivåer av medfølelsetilfredshet. Likevel indikerte ytterligere resultater en sammenheng mellom høyt nivå av omsorgstretthet og behandling av pasienter diagnostisert med personlighetsforstyrrelser.

Det er viktig å ha god sosialfaglig kompetanse i møte med brukere i emosjonelt belastende arbeid som en del av profesjonsutøvelsen, fordi det kan fungere som en forebyggende faktor mot psykiske konsekvenser av arbeidet (Isdal, 2017). Det er snakk om en helhet av de yrkesspesifikke ferdighetene, teoretiske kunnskap og personlige kompetanser. Dette kaller Greta Marie Skau (2017) for kompetansetrekanten og utgjør profesjonaliteten til sosialarbeideren. Denne helheten av ferdigheter og kompetanse kan bidra til å takle belastninger i arbeidet bedre (Kleppe, 2015).

Som Maslach (1985, s.12) påpeker, er det emosjonelle samspillet mellom hjelperen og brukeren essensen i utbrenthet hos hjelperen. Med hensyn til dette påpeker Haavik og Toven (2020) betydningen av at hjelperen innehar empati og medmenneskelighet i denne prosessen. Det vil si en evne til å anerkjenne andres følelser og reaksjoner hvor man også lever seg inn den andres situasjon og følelser (Heidenreich, 2001). Ved å være empatisk i møte med brukere er man også til en viss grad selv sårbar i situasjonen. Man etablerer en relasjon med den man hjelper og på denne måten åpner man opp for emosjonell smerte hvor man er utsatt for helsebelastninger, og dermed øker helserisikoen. Sosialarbeidere er i kontakt med mange ulike mennesker og etablerer mange slike relasjoner i løpet av arbeidslivet, hvor man får hørt mange vonde historier og blir utsatt for tunge skildringer som omhandler traumer, vold og voldtekt. I tillegg kan de strukturelle og organisatoriske forholdene utgjøre en faktor når det kommer til helserisikoen i det emosjonelt belastende arbeidet.

Studien til Astvik, Melin og Allvin (2014) viste resultater på hvordan negative helseutfall kan komme som et resultat av den ubalansen mellom gitte ressurser og krav i arbeidet, når sosialarbeidere bruker kompensierende strategier som erstatning. Slike kompensierende strategier kan være å jobbe overtid, ikke ta tid til pauser og arbeide når man selv er syk. Ved å oppleve en høy arbeidsbelastning ved at de organisatoriske målene ikke blir nådd på grunn av mangel på for eksempel ressurser, kan sosialarbeideren ta på seg en rolle av å skulle nå og opprettholde ytelsesmålene som vil kreve en mental innsats og belastning hos sosialarbeideren.

4.0 Diskusjon

Problemstillingen jeg har utformet er som følgende: *Hvilke muligheter finnes det for ivaretagelse av sosialarbeideren i emosjonelt belastende arbeid?*

Hensikten er å drøfte problemstillingen på både individnivå og systemnivå og underbygge argumentene ved hjelp av litteratur og relevant forskning jeg har funnet fra litteratursøket.

4.1 Muligheter på individnivå

4.1.2 Emosjonsregulering som verktøy

Sosialarbeidere kan oppleve å bli utsatt for emosjonelt belastende arbeidssituasjoner som følge av deres jobb med brukere som har traumehistorikk. Evnen til å regulere følelser og ivareta seg selv som hjelper er da en vesentlig del av den kompetansen vi har som profesjonsutøvere. For å kunne takle sterke inntrykk er det viktig å mestre påvirkningen man blir utsatt for følelsesmessig for vårt og brukerens eget beste. Det handler om å gjenkjenne egne reaksjoner når det blir for belastende og utforme egne strategier for å ta kontroll over seg selv og disse følelsene (Haavik & Toven, 2020, s.88).

Toleransevinduet kan være et nyttig verktøy for å håndtere disse belastningene. En bevissthet rundt eget toleransevindu kan være til hjelp for å kunne identifisere når en emosjonelt belastende situasjon overskrider deres mestringskapasitet. På denne måten kan man utvikle teknikker og strategier for å regulere egne følelser. Evnen til å kunne gjenkjenne individuelle behovene og grenser kan også gi bedre forutsetninger for å kunne kommunisere disse til overordnede og kolleger. Man får kontroll over egen situasjon og øker sannsynligheten for å redusere risikoen for ulike psykiske og fysiske konsekvenser som kan forekomme i arbeidet (Haavik & Toven, 2020, s.89-91; Nordanger & Braarud, 2014).

Haavik og Toven (2020) forteller om ulike strategier som er til hjelp for å regulere seg selv til å være i toleransevinduet. Først handler det om å akseptere og erkjenne at man føler på reaksjonene. Dersom man benekter følelser som kan oppstå, kan det resultere i at man ikke får bearbeidet dem og i verste fall går i lang tid uten å konfrontere dem. Dette kan skape problemer når det gjelder profesjonaliteten, fordi det kan resultere i en svekkelse av arbeidsevnen dersom man går rundt med uadresserte problemer. Videre vil en økt bevissthet om den aktuelle situasjonen være nyttig for å endre fokuset fra problemet til eksistensen av problemet. Mindfulness kan her spille en sentral rolle ved å fremme en enkel aksept av tilværelsen, og hjelpe å bli oppmerksom på egne reaksjoner. Dessuten kan det å gi nøytrale uttrykk for følelser og å stoppe opp og bryte opp i situasjoner som oppleves for belastende, bidra til å regulere seg selv inn i toleransevinduet. Det er viktig å gjenkjenne overveldelse og være proaktiv, hvor man gir seg selv litt ekstra tid til å reguleres. Slike egenutviklede strategier kan fungere som forebygging, fordi man er forberedt dersom påkjenningene i arbeidet skulle overskride egne personlige grenser på hva man evner å takle. Dermed skapes det en mulighet for å ta vare på seg selv som sosialarbeider (Haavik og Toven, 2020).

Isdal (2017) understreker nødvendigheten rundt dette og belyser at forebygging er mer sentralt enn behandling. For øvrig kan man ut fra dette anta at ivaretagelse av hjelperen burde spille en vesentlig rolle i arbeidshverdagen. Dette er fordi det for eksempel kan være mindre ressurskrevende å komme problemet i forkjøpet samtidig som man forebygger og skjermer sosialarbeiderens psykiske helse.

Videre kan slike ferdigheter være med på å øke sosialarbeiderens medfølelsetilfredshet i den forstand at man lettere klarer å oppfylle arbeidsoppgavene og hjelpen brukeren har behov for. Dersom sosialarbeideren har evne til å reflektere over egen praksis og egne følelser er dette også med på å minimere den emosjonstrettheten som kan komme av emosjonelt belastende arbeid (Hansen et al, 2018; Schwarz, 2013). For det første bidrar god emosjonsregulering til å føle på medfølelsetilfredshet i profesjonsutøvelsen ved at man opplever bedre engasjement og motivasjon i arbeidet. For det andre så kan man oppleve mestring. Ved å oppleve positive følelser knyttet til arbeidet kan det tenkes å resultere i bedre ytelse av arbeidet i den forstand at man er mer motivert.

Dette understøttes av Schwarz (2013) sin forskning som viser at i arbeid med personer med personlighetsforstyrrelser, som er en psykisk lidelse, opplevde de ansatte omsorgstretthet og utbrenthet. Annet helsepersonell som ikke jobbet med personlighetsforstyrrede brukere opplevde medfølelestilfredshet. Det kan ut fra dette antas at det var lettere å få til en endring hos andre brukere og dermed følte de ansatte på mestrings. Det kan tenkes at et større emosjonelt arbeid tilsier mer ansvar og høyere grad av eksponering for traumer og lidelser, og dermed mindre rom for endring. Likevel kan det være individuelle forskjeller i hvordan ulike profesjonsutøvere takler det emosjonelt belastende arbeidet og dermed vil for eksempel det å kunne regulere seg selv og egne følelser være en mulighet for å møte og takle slike situasjoner på en bedre måte.

Selv om medfølelestilfredshet kan virke som noe positivt, kan det likevel på en annen side medføre negative konsekvenser. Først og fremst kan man bli overengasjert i arbeidet som resultat av å føle på mestrings og tilfredsheten, altså at man tar på seg mer arbeid frivillig (Maslach, 1985, s.54). En slik belastning av å ta på seg for mye arbeid kan føre til at man kan oppleve omsorgstretthet og utbrenthet, selv om det i utgangspunktet kom fra noe positivt som å føle på medfølelestilfredshet. Det er derfor vesentlig å håndtere slike påkjenninger på en god måte, hvor man bruker ferdigheter til å holde seg stabil når det kommer til egne følelser og engasjement og å være kjent med egne begrensninger (Haavik & Toven, 2020).

4.1.3 Mindfulness

Som tidligere nevnt kan mindfulness fungere som en komponent i emosjonsreguleringen (Haavik og Toven, 2020). I tillegg til å være til hjelp for å regulere seg inn i det optimale aktiverings vinduet, kan mindfulness også være med på å øke betydningen og vesentligheten av ivaretagelse. I studien til Susan Rickers (2012) kommer det frem at sosialarbeidere som har undergått et program preget av "Mindfulness Based Stress Reduction" (MBSR) har hatt positiv virkning av dette i emosjonelt belastende arbeid. Videre viser dette hvordan MBSR har påvirket konseptet av "self-care" og hvordan det blir verdsatt. For øvrig kan et program som MBSR antas å øke bevisstheten rundt både seg selv og egenomsorg.

Det øker muligheten til å være fullstendig tilstede når belastende situasjoner forekommer istedenfor å unngå eller benekte dem. Øvelser i mindfulness-konseptet inkluderer blant annet pusteøvelser, yoga og meditasjon (Holland, 2022). Ved å være bevisst og tilstede i øyeblikket

uten å legge noe spesiell fordømmelse i de opplevelsene og tankene man har der og da, kan det åpnes opp for økt bevissthet rundt egne følelser og tanker når man jobber i emosjonelt belastende jobber.

Forskning (Rickers, 2012) viser at en form for egenomsorg er til fordel for sosialarbeidere i utfordrende arbeid og hvordan den kan forsterkes av mindfulness. På den ene siden kan egenomsorg fungere som en mulighet til å ta vare på seg selv i utfordrende situasjoner og dermed føle seg trygg til å fortsette i arbeidet. Dette vil være med på å assistere sosialarbeideren til å anerkjenne og akseptere vanskeligheter som stress og utbrenthet når man blir vitne til traumer på jobb. På den andre siden kan egenomsorg også fungere som noe som gjør at man bestemmer seg for å forlate arbeidsplassen til fordel for egen helse. Det er likevel en mulighet for ivaretagelse i den forstand at utfallet blir en positiv konsekvens for individet og deres egen helse. Her er man bevisst på egne begrensninger og dermed tar grep på egne premisser til å endre egen situasjon til det bedre.

4.1.4 Kollegialt støtte

I litteraturen som finnes er det stor enighet om at sosial støtte og et fellesskap blant kollegaer er vesentlig for å ivareta sosialarbeidere og andre hjelpearbeideres velvære (Isdal, 2017; Haavik & Toven, 2020; Høgsted, 2023). Kollegialt støtte på arbeidsplassen kan være en mulighet som kan bidra til å både øke den enkeltes følelse av mestring og tilhørighet på arbeidsplassen. Kollegialt støtte handler også om å støtte hverandre opp faglig.

Kunnskapsdeling og faglige diskusjoner i en arbeidshverdag, etter ulike emosjonelt krevende situasjoner kan oppleves som betydningsfullt for andre kolleger (Høgsted, 2023). I tillegg kan det skape en mulighet til å takle emosjonelt belastende situasjoner og dermed bidra til bedre trivsel (Haavik og Toven, 2020). Forskningslitteratur støtter denne påstanden (Hamama, 2012; Skjævesland, 2012). Her blir det belyst hvordan god kollegastøtte, arbeidsmiljø og arbeidskultur kan redusere og forebygge utbrenthet. Det kan ut fra dette argumenteres for at kollegastøtte kan ha en positiv effekt på sosialarbeidernes evne til å takle emosjonelt belastende arbeidssituasjoner, ved at de har en arena for å motta støtte fra andre som har lignende erfaringer, samt at de kan dele egne.

Birkeland et al. (2017) konkluderer med at god sosial og kollegial støtte kan gjøre det lettere å komme seg fra psykiske plager etter eksponering for traumatiske hendelser. Studien handler om mennesker som har opplevd terrorangrep og hadde som mål å undersøke i hvilken grad

sosial støtte kan bidra til gjenoppretting hos personer som opplever psykiske plager etter utsettelse for traumatiske hendelser. Funnene kan være overførbare til sosialt arbeids praksis i emosjonelt belastende arbeid i den forstand at man som sosialarbeidere blir utsatt for andres traumer i emosjonelt belastende arbeid. En slik høy grad av emosjonell belastning kan føre til blant annet sekundær traumatisering og utbrenthet. God støtte i arbeidsmiljøet kan da ut fra forskningen redusere dette.

Likevel kan denne muligheten antas å være noe komplekst i den forstand at den i utgangspunktet burde ses fra systemnivå for å gjøre seg en komplett forståelse av den. Man kan forestille seg at å være en god kollega er noe som ligger hos individet og at man selv må realisere dette, men for øvrig er likevel organisasjonskulturen spille en stor rolle på hvordan slike verdier og normer oppleves og praktiseres på en arbeidsplass. Thompson et al. (1996) sier at organisasjonskultur viser til en felles oppfatning av holdninger og verdier innenfor en organisasjon og dens rammer. Dette fokuset på et fellesskap av opplevelser, meninger og tanker er med på å gi en felles forståelse av hva som er ønsket atferd og hvordan man burde opptre i organisasjonen. Hvordan organisasjonskulturen påvirker kollegastøtte på systemnivå går jeg nærmere inn på senere i oppgaven.

4.2 Muligheter på systemnivå

Overarbeid og overtidsarbeid for en ansatt kan som tidligere nevnt være en faktor til utbrenthet og medfølelsetretthet (Astvik et al. 2014; Fahy, 2007). Det sterke fokuset på ivaretagelse som løsningen på omsorgstretthet og tilfredshet, er ut fra begrepsapparatet til Michel Foucault et uttrykk for myndighetenes måte å styre innbyggerne på i dagens verden. Foucault lanserte begrepet governmentality (Rose et al. 2006). Begrepet omhandler hvordan myndighetene på en måte forleder oss til å ta ansvar for forhold som de egentlig burde ha tatt ansvar for selv (Rose et al. 2006; Villadsen, 2007). Dette skjer så subtilt at vi ikke legger merke til at det skjer (Dilts, 2011; Farsethås, 2009). For eksempel godtar vi at vi skal utføre urealistiske arbeidsmål med begrensede ressurser, når det i realiteten er strukturelle forhold som skaper belastningene (Ball, 2012; Rose et al, 2006; Juritzen, 2017).

Et resultat av tendensen til å internalisere myndighetenes krav og gjøre dem til våre egne kan foregå slik at straks vi begynner å merke belastningene i arbeidslivet, tenker vi at det er vår feil og finner egne løsninger for å kunne regulere følelsene og de belastende påkjenningene. Foucaults begrep for denne type løsninger er «selv – teknologier» (Dilts, 2011;Farsethås, 2009). Selv om det kan diskuteres om disse begrepene passer i sammenhengen med utfordringene i emosjonelt belastende jobber , kan de være en påminnelse om at det er nødvendig å også se emosjonelt belastende arbeidsforhold fra et systemperspektiv for å få en forståelse av hvordan de strukturelle organisatoriske forholdene påvirker sosialarbeiderens arbeidskapasitet. Samtidig kan et slikt perspektiv være med på å øke organisasjonskompetansen som er en vesentlig del av den sosialfaglige kompetansen (Kleppe, 2015).

4.2.1 Rammebetingelser og organisasjonskultur

Et økt fokus på arbeidsrelaterte rammebetingelser og miljøet rundt arbeidsplassen er sentralt for en forståelse om hvilke muligheter som finnes når det gjelder ivaretagelse av sosialarbeideren i emosjonelt belastende jobber (Holland et al. 2022).

De strukturelle forholdene på arbeidsplassen er av stor betydning for hva som er tilgjengelig av ressurser, hvilke lovverk som er sentrale og ulike målsettinger. Rammebetingelser er en sentral faktor innenfor sosialt arbeid som profesjon og refererer til de forholdene som omgir arbeidsmiljøet og som setter vilkår for arbeidet. Disse betingelsene kan variere mellom ulike arbeidsplasser og omfatter en rekke faktorer som politikk, økonomi og ulike lovverk (Maslach, 1985;Berg, 2015). Haavik og Toven (2020) understreker hvordan disse strukturelle forholdene spiller en stor rolle for hvordan de ansatte blir ivaretatt. Dette peker i retning av at de rammene som er rundt en organisasjon eller arbeidsplass for eksempel påvirker hvordan ulike forventninger og høye krav med mangel på ressurser påvirker sosialarbeiderens helse.

Astvik, Mein og Allvin (2014) forteller om sosialarbeidere som en spesielt utsatt yrkesgruppe når det kommer til emosjonelt belastende arbeid og hvordan de organisatoriske føringene på systemnivå påvirker sosialarbeiderne. Ut fra dette kan man anta at de strukturelle forholdene kan være med på å påvirke sosialarbeiderens helse i den forstand at forventningene ikke alltid har mulighet til å bli møtt av de ansatte. Det kan være snakk om å være involvert med et stort antall brukere i løpet av en arbeidsdag, fordi det for eksempel stilles krav til effektivitet på arbeidsplassen og hvordan arbeidet er organisert (Maslach, 1985).

Dette kan understøttes av Rickers (2012) hvor flere sosialarbeidere mente at de strukturelle og organisatoriske forventningene ikke ble tilstrekkelig møtt på grunn av manglende god strukturering og for mye arbeid for den enkelte sosialarbeider. Videre belyser hun hvordan vanskelige situasjoner er knyttet til strukturelle forhold som omgir arbeidet og hvordan disse forventningene resulterer i krevende krav som er utfordrende for sosialarbeideren å oppfylle. Videre viser Dillenburger (2004) i sin studie at noen faktorer som øker stress på arbeidsplassen er mangel på tid som ressurs til arbeidsoppgaver og å opprettholde pålagte tidsfrister. Som Maslach (1985) belyser så er utbrenthet en form for arbeidsrelatert stress. Det kan ut fra dette tenkes at en slik påkjenning over tid kan være en faktor til at sosialarbeidere opplever utbrenthet som en konsekvens.

I tillegg kan emosjonelle belastninger, lite kontroll over egen arbeidshverdag og for stor arbeidsmengde videre føre til overveldelse. Stresset som oppstår kan påvirke evnen til å takle de emosjonelt belastende situasjonene på arbeidsplassen og dermed blir mulighetene for ivaretagelse svekket.

Likevel kan organisatoriske føringer på systemnivå som påvirker arbeidet til sosialarbeideren igjen påvirke kvaliteten på tjenesten. Det kan tenkes at kvaliteten blir truet av det faktum at ressursene ikke alltid samsvarer med det som er forventet. Dermed kan sosialarbeideren ta selv ta grep ved å anvende egne strategier som kan fungere kompensere for avvikene og manglene fra de strukturelle forholdene. På den ene siden kan en slik egenskap være en mulighet for å ta vare på seg selv i det emosjonelt belastende arbeidet for sosialarbeideren. Likevel er det vesentlig at slike egenskaper er godt øvd inn og at det er gode tilpasningsevner for egen helse som for eksempel emosjonsregulering eller mindfulness (Rickers, 2012; Holland, 2022). Astvik, Melin og Allvin (2014) sine resultater belyser hvordan en slik tilpasningsevne kan bli en negativ konsekvens for sosialarbeideren i den forstand at fokuset tilsynelatende går over på å spare ressurser og omstrukturere fremfor ivaretagelse av sosialarbeideren (Isdal, 2017). Som Foucault (Rose et al. 2006) argumenterte for, blir ansvaret overført til enkelte og dermed kan det være lurt å sette grenser og stille krav til ledelsen og de ansvarlige for struktureringen. Videre kan det på den ene siden argumenteres for at å sette grenser og ta ansvar for egne arbeidsforhold kan være et viktig skritt mot bedre arbeidsforhold og ivaretagelse av sosialarbeideren. På en annen siden kan dette også føre til psykisk stress og utbrenthet hvis man unnlater å ta ansvar for arbeidsoppgaver på grunn av opprettholdelse av egne grenser, og dermed føre til stress overfor de ufullførte

oppgavene (Astvik et al, 2014). Det kan antas at sosialarbeiderens begrensede tilgang til medvirkning eller kontroll over politikk og organisatoriske prosedyrer i et arbeidsmiljø sannsynligvis vil øke risikoen for at den ansatte viser tegn på utbrenthet (Holland et al. 2022)

Videre belyser Baugerud (2018) i sitt studie at tidligere forskning viser at en mangel på kontroll i egen arbeidssituasjon kan være en faktor til utbrenthet. Samtidig vil arbeidsbelastningen fra for stor arbeidsmengde, også være en faktor til dette. Dette kan tolkes som en indikasjon på at høy arbeidsbelastning, overtidsarbeid og liten kontroll over egen arbeidssituasjon kan øke risikoen for utbrenthet. Dermed kan dette tyde på at det er arbeidsforholdene og systemet rundt som påvirker de ansattes helse.

På den andre siden kan rammebetingelser skape muligheter for sosialarbeidernes ivaretagelse. For eksempel vil klare forventninger i samsvar med ressurser være med på å skape sikkerhet i arbeidshverdagen. Klare protokoller for hvordan man går frem i belastende situasjoner vil også være med på å skape en mulighet. Dermed kan det ut i fra dette tolkes at det er vesentlig med en støttende ledelse i den forstand at det er de som viderefremidler de organisatoriske og strukturelle normene og forventningene. Det kan være med på å bidra til å skape en kultur hvor det er akseptert og trygt å be om støtte og hjelp når man trenger det (Holland et al. 2022).

For det første kan det antas at en organisasjonskultur som legger verdi i åpen dialog om arbeidsrelaterte utfordringer oppmuntre til kollegial støttende atferd. Dette kan øke sannsynligheten for at kolleger faktisk støtter hverandre på en nyttig måte. Dette støttes av resultater fra studien til Baugerud et al. (2018) som forteller at god sosial støtte er spesielt viktig i sosialt arbeid. Videre sier forskning at å ta grep ved hjelp av egenomsorgsstrategier kan være med på å beskytte dem mot utbrenthet og sekundær traumatisk stress og hvordan organisatoriske forhold påvirker utfall og grad av utbrenthet, medfølelses tilfredshet og emosjonstretthet. Videre konkluderer en studie utført av Caringi et al. (2017) at en organisasjonskultur som fremmer helse er med på å redusere konsekvenser knyttet til utbrenthet, sekundærtraumatisering og medfølelsesretthet. Slike beskyttelsesfaktorer kan potensielt fungere som forebyggende mot psykiske plager som kommer av emosjonelt belastende arbeid.

Ut fra dette kan det tenkes at arbeidsgivere også spiller en rolle og hvordan det er viktig å jobbe aktivt med å utvikle og praktisere en organisasjonskultur som fremmer god helse. Ved å gi ansatte tilstrekkelige ressurser og oppmuntre til åpen kommunikasjon vil også sosialarbeiderens oppfatning om kollegastøtte bli påvirket til det bedre. For øvrig kan man ut fra dette påpeke at organisasjonskultur kan være en avgjørende faktor for å fremme mulighet til kollegial støtte som videre er til hjelp for ivaretagelse av ansatte i emosjonelt belastende yrker.

4.2.2 Utdanningens ansvar

Som tidligere nevnt er det nødvendig å se på ivaretagelse av sosialarbeideren som noe sammensatt fremfor noe individuelt. Haavik og Toven (2020) og Isdal (2017) understreker blant annet dette. Det finnes flere aspekter rundt det sammensatte fenomenet. For eksempel er det blant annet kunnskap og kompetanse som gjør at ivaretagelse kan bli realisert. Imidlertid kan ikke ansvaret for å tilegne seg dette kun ligge hos enkeltindividet. For eksempel innehar de ulike aktørene på arbeidsplasser eller institusjoner et visst ansvar rundt dette hvor de er ansvarlige for at de ansatte har tilstrekkelig ferdigheter som er egnet for arbeidet man skal utføre (Isdal, 2017, s.226).

Kunnskap og kompetanse er som nevnt en vesentlig del av den sosialfaglige kompetansen som utgjør den unike profesjonaliteten til sosialarbeideren (Kleppe, 2015). Noen ferdigheter og kunnskaper tilegner man seg gjennom praksis. For eksempel vil yrkesspesifikke egenskaper læres på den spesifikke arbeidsplassen (Skau, 2011; Kleppe, 2015; Levin, 2004). Funn fra en studie utført av Craig og Sprang (2010) indikerer at antall års erfaring spiller en rolle på i hvor høy grad sosialarbeideren føler på medfølelsetretthet og medfølelsetilfredshet. Overraskende nok viser det seg ut fra dette at sosialarbeidere med flere års erfaring viste høyere nivå av medfølelsetilfredshet. Man kunne tenke seg å anta at det dog ville vært motsatt; at mer erfarne sosialarbeidere som har vært lengre i praksis opplever høyere grad av medfølelsetretthet, nettopp fordi de har vært ute i felt så lenge. Likevel kan dette resultatet være grunnet ferdigheter de eldre profesjonsutøverne har tilegnet seg i løpet av årene og tilegnet seg yrkesspesifikke ferdigheter og teknikker. Studien viste at ved å bruke evidensbasert praksis, opplevde sosialarbeidere mindre omsorgstretthet og større medfølelsetilfredshet. Evidensbasert praksis er en tilnærming hvor spesifikk informasjon om framgangsmåte og situasjon, er hentet inn fra aktuell forskning (Finne og Malmberg-Heimonen, 2023).

Videre kan dette også være med på å understreke hvor viktig det er med slike teknikker og ferdigheter i emosjonelt belastende arbeid og hvordan det kan være en mulighet å ha mer fokus på utdanningen av sosialarbeidere hvor man blir bedre forberedt på arbeidslivet. En studie utført av Lewis og King (2019) understøtter dette. I tillegg til å bli undervist og få trening for teknikker og ferdigheter for egenomsorg, er kunnskap og bevissthet om betydningen av egenomsorg også vesentlig. Isdal (2017) understreker hvor viktig det er med undervisning om hva jobben som sosialarbeider kan medføre og hvilke forhåndsregler og teknikker man kan ta i bruk for å forberede fremtidige sosialarbeidere på arbeidslivet. Det kan dermed tenkes at ut fra dette vil det være en forebyggende tilnærming på mulighetene for ivaretagelse allerede på utdanningsnivå. Resultater fra studien til Lewis og King (2019) viser at undervisning rundt temaet gjør at sosialarbeidere føler seg tryggere og bedre rustet i arbeidslivet hvor de tar i bruk disse ferdighetene. Forskning (Rickers, 2012) bekrefter dette videre, hvor sosialarbeidere ga uttrykk for at de skulle ønske å ha fått undervisning om egenomsorg implementert i sin utdanning. Dette kan gi en indikasjon på at det det er en anerkjennelse av behovet for å styrke og utvikle ferdigheter som kreves for å takle emosjonelt krevende situasjoner.

Dersom en sosialarbeider har tilgang på ulike støttetiltak og tilrettelegging fra arbeidsgiver, men ikke den nødvendige evnen for å gjøre bruk av dem, vil det være en liten effekt på vedkommende sin evne til å regulere egne følelser og ta individuelle grep for å ivareta seg selv i emosjonelt belastende arbeidssituasjoner. Det er dessuten viktig å fremme egenomsorgspraksis både på personlig og profesjonelt plan ettersom det er bevist i flere sammenhenger å gi fordeler for både sosialarbeider og bruker (Cuartero & Campos-Vidal, 2019)

5.0 Avslutning

Omsorgstretthet og utbrenthet er sentrale begrep som ofte blir brukt i denne sammenhengen. Disse gir negative konsekvenser i form av nedsatt arbeidsevne og kan føre til blant annet sykefravær. Det finnes flere muligheter for ivaretagelsen av sosialarbeideren i emosjonelt belastende arbeid. Disse mulighetene er en kombinasjon av grep man burde ta på individ nivå og systemnivå. God emosjonsregulering kan fungere som et verktøy hvor sosialarbeideren tilegner seg evnen til å regulere egne følelser når man er utsatt for belastende situasjoner. Ettersom eksponering for andres lidelser over tid kan virke belastende, vil en god emosjonsregulering hjelpe å dempe påkjenningene. Dette kan blant annet øke medfølelsestilfredsheten, hvor sosialarbeideren føler på mestring og motivasjon i arbeidet.

Mindfulness og god kollegastøtte er også en mulighet for sosialarbeiderens ivaretagelse på individnivå. Det er til hjelp for å anerkjenne og akseptere vanskeligheter som stress og utbrenthet i arbeidet. Kollegastøtten skaper rom for å dele kunnskap og erfaringer med hverandre, og dermed gjør det lettere for hverandre i gjenopprettingsfasen etter emosjonelt belastende hendelser. Likevel kan disse mulighetene påvirkes av de strukturelle forholdene. Forventninger som overstiger tilgjengelige ressurser kan påvirke sosialarbeiderens evne for egenomsorg og ivaretagelse generelt på grunn av mangel på ressurser. I tillegg vil organisasjonskulturen påvirke de verdiene og normene som er på arbeidsplassen. En helsefremmende organisasjonskultur som oppmuntrer til åpen dialog blant kollegaer kan derfor redusere konsekvenser knyttet til psykiske plager fra det belastende arbeidet.

Dersom strukturelle og organisatoriske forhold er i strid med mulighetene på individnivå for ivaretagelsen av sosialarbeidere, kan det være til hinder for effektiv og god ivaretagelse av sosialarbeideren.

6.0 Referanseliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstids og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Astvik, W., Melin, M. & Allvin, M. (2014). Survival strategies in social work: a study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research*. 4(1), ss.52-66.
<https://doi.org/10.1080/2156857X.2013.801879>
- Ball, S. J., & Olmedo, A. (2013). Care of the self, resistance and subjectivity under neoliberal governmentalities. *Critical Studies in Education*, 54(1), 85-96.
<https://doi.org/10.1080/17508487.2013.740678>
- Baugerud, G. A., Vangbæk, S., & Melinder, A. (2018). Secondary Traumatic Stress, Burnout and Compassion Satisfaction among Norwegian Child Protection Workers: Protective and Risk Factors. *The British Journal of Social Work*, 48(1), 215–235.
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx002>
- Berg, B. (2015). Velferdsstatens sikkerhetsnett. I I. T. Ellingsen., I. Levin, B. Berg., & L. C. Kleppe (red.), *Sosialt arbeid. En grunnbok* (s. 65-79). Oslo: Universitetsforlaget.
- Berg, B., Ellingsen, I. T., Levin, I. & Kleppe, L. C. (2015). Hva er sosialt arbeid?. I I. T. Ellingsen., I. Levin, B. Berg., & L. C. Kleppe (red.), *Sosialt arbeid. En grunnbok* (s. 19-35). Oslo: Universitetsforlaget.
- Berge, T. (2005). Sekundær traumatisering, vikarierende traumatisering og omsorgstretthet. *Tidskrift for Norsk psykologiforening*, 42(2), 125-127.
<https://psykologtidsskriftet.no/fra-praksis/2005/02/sekundaer-traumatisering-vikarierende-traumatisering-og-omsorgstretthet>
- Birkeland, M. S., Nielsen, M. B., Hansen, M. B., Knardahl, S., & Heir, T. (2017). Like a bridge over troubled water? A longitudinal study of general social support, colleague support, and leader support as recovery factors after a traumatic event. *European Journal of Psychotraumatology*, 8(1), 1302692–10.
<https://doi.org/10.1080/20008198.2017.1302692>

- Caringi, J. C., Hardiman, E. R., Weldon, P., Fletcher, S., Devlin, M., & Stanick, C. (2017). Secondary traumatic stress and licensed clinical social workers. *Traumatology*, 23(2), ss. 186–195. <https://doi.org/10.1037/trm0000061>
- Craig, C. D., & Sprang, G. (2010). Compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout in a national sample of trauma treatment therapists. *Anxiety, Stress, and Coping*, 23(3), 319-339.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10615800903085818>
- Cuartero, M. E., & Campos-Vidal, J. F. (2019). Self-care behaviours and their relationship with Satisfaction and Compassion Fatigue levels among social workers. *Social Work in Health Care*. 58(3), 274–290.
<https://doi.org/10.1080/00981389.2018.1558164>
- Dillenburger, K. (2004). Causes and alleviation of occupational stress in child care work. *Child Care in Practice* 10(3), ss. 213–224.
<https://doi.org/10.1080/1357527042000244356>
- Dilts, A. (2011). From ‘Entrepreneur of the Self’ to ‘Care of the Self’: Neo-liberal Governmentality and Foucault’s Ethics. *Foucault Studies*, 12, 130-146.
<https://doi.org/10.22439/fs.v0i12.3338>
- Ellingsen, I. T., & Skjefstad, N. S. (2015). Anerkjennelse, myndiggjøring og brukermedvirkning. I I. T. Ellingsen., I. Levin, B. Berg., & L. C. Kleppe (red.), *Sosialt arbeid. En grunnbok* (s. 97-111). Oslo: Universitetsforlaget.
- Fahy, A. (2007). The Unbearable Fatigue of Compassion: Notes from a Substance Abuse Counselor Who Dreams of Working at Starbuck’s. *Clinical Social Work Journal*, 35(3), 199-205. <https://doi.org/10.1007/s10615-007-0094-4>
- Farsethås, H. C. (2009) *Disiplin, biopolitikk og regjering. Foucaults maktanalyser. Agora*, 27(2-3), 225-246. <https://doi.org/10.18261/ISSN1500-1571-2009-02-03-10>
- Finne, J. & Malmberg-Heimonen, I. (2023). Evidensbasert praksis - et veiskille i sosialt arbeid. *Tidsskrift for velferdsforskning*. 26(1), 1-14.
<https://doi.org/10.18261/tfv.26.1.1>

- Hamama, L. (2012). Differences between children's social workers and adults' social workers on sense of burnout, work conditions and organisational social support. *The British Journal of Social Work*, 42(7), 1333–1353.
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr135>
- Hammer, S. (2021). Foucault, governmentality og det nyliberale Norge. *Agora*, 38(3-4), 62-85. <https://doi.org/10.18261/ISSN1500-1571-2020-03-04-04>
- Hansen, E.M., Eklund, J.H., Hallén, A., Bjurhager, C. S., Norrström, E., Viman, A., & Stocks, E. L., (2018). Does Feeling Empathy Lead to Compassion Fatigue or Compassion Satisfaction? The Role of Time Perspective. *The journal of psychology*. 152(8), 630-645. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1495170>
- Heidenreich, K. S. (2001). Empati i lege-pasient-forholdet- teknikk eller etikk?. *Tidsskriftet Den Norske Legeforening*. 12 (121), 1507-1511.
<https://tidsskriftet.no/2001/05/tema-forstand-og-forstaelse-i-medisinen/empati-i-lege-pasient-forholdet-teknikk-eller-etikk>
- Helsedirektoratet (2021). *Utfordringsbildet og mulighetsrommet i den kommunale helse- og omsorgstjenesten* (Kompetanseløft) Oslo: Helsedirektoratet.
<https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/utfordringsbildet-og-mulighetsrommet-i-den-kommunale-helse-og-omsorgstjenesten>
- Holland, L, Melissa., Brock, E, S., Oren, T. & van Eckhart, M. (2022). *Burnout and Trauma Related Employment Stress. Acceptance and Commitment Strategies in the Helping Professions*. Springer Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-83492-0>.
<https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Avanserte+litteratur%C3%B8k#section-Avanserte+litteratur%C3%B8k-Trunkering>
- Haavik, M. & Toven, S. (2020). *Ivaretakelse av hjelpere: Er vi ikke betalt for å tåle dette?*. Universitetsforlaget.
- I, Levin (2004). *Hva er sosialt arbeid*. Universitetsforlaget.
- Isdal, P. (2017). *Smittet av vold: Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene*. Fagbokforlaget.

- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Juritzen, T. I. (2017). Frihet og selvstyring – NAVs dialogmøter som styringsteknologi. *Kritiske perspektiver i helsefagene - utdanning, yrkespraksis og forskning*. (s. 101-127) Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.19>
- Kleppe, L. C. (2015). Kunnskap i sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen., I. Levin, B. Berg., & L. C. Kleppe (red.), *Sosialt arbeid. En grunnbok* (s. 125-138). Oslo: Universitetsforlaget.
- Knardahl, S., Sterud, T., Nielsen, M. B. & Nordby, K. (2016). Arbeidsplassen og sykefravær - Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning* 19(2), 179-199. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-05>
- KS. (2016, 27 9). KS og NAV samarbeider om sykefraværprosjekt. Hentet 14. April 2023 fra Kommunesektorens organisasjon og utviklingspartner: <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/ks-og-nav-samarbeider-omsykefravarsprosjekt/>
- Lewis, M. L. & King, D. M. (2019). Teaching self-care: The utilization of self-care in social work practicum to prevent compassion fatigue, burnout, and vicarious trauma. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 29(1), 96-106. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1482482>
- Maslach, C. (1985). *Utbränd: En bok om omsorgens pris*. Natur och kultur.
- Newell, J. M., & MacNeil, G. A. (2010). Professional burnout, vicarious trauma, secondary traumatic stress, and compassion fatigue: a review of theoretical terms, risk factors, and preventive methods for clinicians and researchers. *Best Practices in Mental Health* 6(2), 57–68.
- Nordanger, D. Ø. & Braarud, H. C. (2014). Regulering som nøkkelbegrep og toleransevinduet som modell i en ny traumepsykologi. *Psykologtidsskriftet*. 51 (7), s.530-536. <https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2014/07/regulering-som-nokkelbegrep-og-toleransevinduet-som-modell-i-en-ny>

- NTNU Universitetsbibliotek. (u.å). *Avanserte litteratursøk*. Hentet 28.Mars. 2023
- Owens-King, A, P. (2019). Secondary traumatic stress and self-care inextricably linked. *Journal of human behavior in the social environment*. 29(1), ss.37-47.
<https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1472703>
- R, Høgsted (2023). *Grunnbok i belastningspsykologi: Forebygging av primær og sekundær traumatisering ved psykisk krevende arbeid*. Fagbokforlaget
- Rickers, Susan. (2012). *The lived experience of self-compassion in social workers*. [Doktorgradsavhandling, University of Minnesota]. University of Minnesota Digital Conservancy. <https://hdl.handle.net/11299/135286>.
- Rose, N., O'Malley, P., & Valverde, M. (2006). Governmentality. *Annual Review of Law and Social Science*, 2(1), 83–104.
<https://doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.2.081805.105900>
- Salloum, A., Kondrat, D. C., Johnco, C., & Olson, K. R. (2015). The role of self-care on compassion satisfaction, burnout and secondary trauma among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 49, 54–61.
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.12.023>
- Schwarz, C, A. (2013). Burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction: Relationships with the treatment of individuals with personality disorders. [Masteroppgave/Avhandling]. California State University, Long Beach.
<https://www.proquest.com/dissertations-theses/burnout-compassion-fatigue-satisfaction/docview/1346654702/se-2>
- Schwarz, C. A. (2013). *Burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction: Relationships with the treatment of individuals with personality disorders* (Publication Number 1522600) [M.S.W., California State University, Long Beach]. Publicly Available Content Database; Social Science Premium Collection. United States -- California. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/burnout-compassion-fatigue-satisfaction/docview/1346654702/se-2?accountid=12870>
- Skau, G. M. (2017). *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. (5.utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Skjævesland, R. (2012). *Sosialarbeidere i traumefeltet: En kvalitativ studie av sosialarbeideres erfaringer fra arbeid med brukere som har opplevd traumatiserende hendelser*. [Masteroppgave, Universitetet i Oslo]. DUO Vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-37106>

Statistisk Sentralbyrå. (u.å.). 12441: *Sykefravær for lønnstakere (prosent), etter næring (SN2007), statistikkvariabel, år og type sykefravær*. <https://www.ssb.no/statbank/table/12441/tableViewLayout1/>

Thompson, N., Stradling, S., Murphy, M., & O'Neill, P. (1996). Stress and Organizational Culture. *The British Journal of Social Work*, 26(5), 647–665. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjsw.a011139>

Villadsen, K. (2007). Magt og selv-teknologi: Foucaults aktualitet for velfærdsforskningen. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 10(3), 156-167.

Wilson, F. (2016). Identifying, preventing, and Adressing Job Burnout and Vicarious Burnout for Social Work Proffesionals. *Journal of Evidence-informed social work*. 13(5), 479-483. <http://dx.doi.org/10.1080/23761407.2016.1166856>

Vedlegg 1

Dato for søk	Database	Søkeord	Avgrensninger	Antall treff		
Innledende søk						
30.01.2023	Oria	Emosjonstretthet*	0	0		
30.01.2023	Oria	Empatitretthet*	0	0		
30.01.2023	Oria	omsorgstretthet	0	1		
30.01.2023	Oria	Compassion fatigue	0	4189		
Systematisk søk						
08.02.2023	PubMed	“compassion fatigue” AND “social work”	0	114		
08.02.2023	Oria	“compassion fatigue” AND “social work”	0	497		
15.02.2023	Oria	secondary trauma AND social work	2: Aartikkel + årstall 2000-2023	2072		
15.02.2023	Oria	secondary trauma AND social work	3: artikkel + årstall 2000-2023 + emne: social work	472		
15.02.2023	Sociological abstracts	(compassion fatigue) AND (social work)	2: artikkel, årstall 2000-2023	475		
16.03.2023	sociological abstracts	(social workers) AND (compassion fatigue)	0	723		
20.03.2023	Oria	sosialarbeider AND utbrenthet	1: bøker	9		
22.03.2023	Taylor and Francis Online	self care AND social worker	2 “Journal of Human Behaviour in the Social environment” +artikkel	1278		
22.03.2023	Taylor and Francis Online	self care AND social worker	2 - søkt i tidsskrift “Practice” + artikkel	547		
22.03.2023	Taylor and Francis online	self care AND social worker	2 - søkt i tidsskrift “ Journal of social work practice” + artikkel	770		
22.03.2023	Taylor and Francis online	compassion fatigue AND self care AND social worker	1: artikler	4,683		

22.03.2023	Taylor and Francis online	emotional demanding jobs AND self care AND social worker	1: tidsskrift "Nordic Social work research"	53		
Supplerende søk						
22.03.2023	Idunn	sykefravær AND sosialt arbeid	0	118		
10.04.2023	Oria	colleague support*	1:fagfelleverdert tidsskrift	42316		
10.04.2023	Oria	colleague support AND social work	1: fagfelleverdert tidsskrift	7221		
11.04.2023	Oria	social support AND trauma	3: fagfelleverdert tidsskrift + artikler + social sciences	18450		
11.04.2023	Oria	governmentality	1: fagfelleverdert tidsskrift	8723		

