

Erle Bratterud Aunaas

"En balansekunst"

En kvalitativ studie av hjelperes selvivaretagelse

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap

Veileder: Kristin Landrø

Mai 2024

Antall ord: 24058

Erle Bratterud Aunaas

"En balansekunst"

En kvalitativ studie av hjelperes selvivaretagelse

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap

Veileder: Kristin Landrø

Mai 2024

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Institutt for pedagogikk og livslang læring



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Denne masteroppgaven utforsker hvordan profesjonelle hjelpere ivaretar egne behov. Yrkesgrupper som leger, sykepleiere, rådgivere og psykologer, står ofte ovenfor utfordringer knyttet til håndtering av andres følelser, traumer og problemer, noe som kan føre til en negativ belastning (Isdal, 2017, s. 124; Kunz, 2024, s. 81; Lindeman & Lorås, 2024, s. 39). Denne belastningen kan potensielt føre til uønskede konsekvenser som utbrenthet og empatitretthet, noe som ses som vanlige og sannsynlige konsekvenser når man jobber i hjelpeyrker (Coaston, 2017, s. 285; Figley, 2002, s. 1433). Derfor er det av stor betydning for hjelperne å ta vare på sine egne behov, for å forebygge slike konsekvenser.

Formålet med denne studien er å undersøke hvilke behov hjelpere har og hvordan de går frem for å ivareta seg selv. For å besvare problemstillingen «*Hvordan opplever hjelpere å ivareta egne behov i hjelpeyrker?*», ble en kvalitativ metode benyttet. Gjennom en fenomenologisk tilnærming, gjennomførte jeg individuelle semistrukturerte intervjuer med fem hjelpere, hvor arbeidet i hovedsak besto av å inngå i hjelperelasjoner. Deretter ble det utført en refleksiv tematisk analyse av datamaterialet fra intervjuene.

Gjennom analysearbeidet identifiserte jeg fire hovedfunn. Disse funnene er:

1. Hjelperelasjonen som positiv innvirkning og negativ belastning
2. Hovedtiltak for selvivaretagelse
 - Egenomsorg
 - Sosial støtte
3. Erfaring
4. Konsekvenser av manglende selvivaretagelse

Samlet sett viser denne studien at informantene opplever både positive og negative aspekter av sitt arbeid i hjelperelasjoner. På bakgrunn av den negative belastningen, erkjenner de behovet for selvivaretagelse for å unngå uønskede konsekvenser og styrke de positive aspektene ved arbeidet. Erfaringen informantene har, bidrar til at det bedre forstås når og hva de trenger for å ta vare på seg selv. Målet for informantene er å skape en balanse mellom arbeidstid og selvivaretagelse og mellom hvor mye de gir av seg selv, så de ikke gir mer enn de har kapasitet til. Ved å skape en balanse som tilrettelegger for selvivaretagelse, blir det også en balanse mellom innvirkningen og belastningen av arbeidet. Når belastningen blir balansert med selvivaretagelse, blir den positive innvirkningen av arbeidet mer fremtredende.

Abstract

This master's thesis explores how professional helpers take care of their own needs. Occupational groups such as doctors, nurses, counselors, and psychologists often face challenges related to handling others' emotions, traumas, and problems, which can lead to negative stress (Isdal, 2017, p. 124; Kunz, 2024, p. 81; Lindeman & Lorås, 2024, p. 39). This stress can potentially lead to undesirable consequences such as burnout and compassion fatigue, which are seen as common and likely outcomes when working in helping professions (Coaston, 2017, p. 285; Figley, 2002, p. 1433). Therefore, it is of great importance for helpers to take care of their own needs to prevent such consequences.

The purpose of this study is to investigate what needs helpers have and how they go about taking care of themselves. To answer the research question, "How do helpers experience taking care of their own needs in helping professions?", a qualitative method was used. Through a phenomenological- hermeneutic approach, I conducted individual semi-structured interviews with five helpers, whose work mainly consisted of engaging in helping relationships. A reflexive thematic analysis of the interview data was then carried out.

Through the analysis, I identified four main findings. These findings are:

1. The helping relationship as a positive influence and negative burden
2. Main measures for self-care
 - Self-care
 - Social support
3. Experience
4. Consequences of lack of self-care

Overall, this study shows that the informants experience both positive and negative aspects of their work in helping relationships. Due to the negative stress, they recognize the need for self-care to avoid undesirable consequences and enhance the positive aspects of their work. The informants' experience contributes to a better understanding of when, and what they need to take care of themselves. Their goal is to create a balance between work time and self-care, and between how much they give of themselves, so they do not give more than they have the capacity for. By creating a balance that facilitates self-care, there is also a balance between the impact and the burden of the work. When the burden is balanced with self-care, the positive impact of the work becomes more prominent.

Forord

Når jeg nå skal levere min masteroppgave, sitter jeg igjen med mange følelser. Jeg er lettet, glad, og overveldet. Det har vært en lang, spennende, skummel, og til tider utrolig slitsom og krevende reise. Jeg ser tilbake på fem år ved NTNU med stor glede. Jeg har lært utrolig mye interessant, og møtt mange fantastiske mennesker.

I forbindelse med denne masteroppgaven vil jeg først og fremst takke mine informanter for at de ønsket å stille opp på intervju. Jeg setter stor pris på alle deres perspektiver og refleksjoner.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder Kristin Landrø. Takk for alle gode tilbakemeldinger, for at du alltid har vært tilgjengelig og støttende gjennom denne prosessen. Du har vært til stor hjelp, og jeg er evig takknemlig for alt du har gjort.

Jeg vil også takke familien min, og spesielt mamma, for alle gode refleksjoner og for korrekturlesing. Jeg vil til slutt takke min samboer Kristoffer for at du alltid har vært støttende, selv gjennom de mest krevende periodene av arbeidet. Din støtte har virkelig hjulpet meg gjennom prosessen.

Med både glede og sorg legger jeg et nytt kapittel bak meg, og gleder meg til de nye som kommer!

Erle Bratterud Aunaas

Trondheim, mai 2024

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	6
1.1 Bakgrunn for valg av tema	6
1.2 Studiens hensikt og problemstilling	7
1.3 Tidligere forskning	7
1.4 Oppgavens struktur.....	9
2. Teoretisk rammeverk	10
2.1 Rådgivning	10
2.1.1 Hjelperelasjonen	10
2.1.2 Grunnbetingelser for relasjon og relasjonsdimensjoner	11
2.2 Hjelpearbeidets innvirkning på hjelperen.....	13
2.2.1 Behovet for selvivaretagelse	13
2.3 Konsekvenser av å ikke ivareta egne behov.....	14
2.3.1 Utbrenthet (Burnout).....	14
2.3.2 Empatitretthet (Compassion fatigue)	15
2.4 Ansvar og støtte på arbeidsplassen	15
3. Metode	18
3.1 Kvalitativ metode.....	18
3.2 Vitenskapsteoretisk ståsted	18
3.2.1 Fenomenologi og Hermeneutikk.....	18
3.3 Datainnsamling: kvalitative intervju	19
3.3.1 Semistrukturerte dybdeintervju	20
3.3.2 Utvalg og rekruttering.....	20
3.3.3 Utforming av intervjuguide	21
3.3.4 Gjennomføring av intervju	21
3.3.5 Transkripsjon	22
3.4 Analysemetode.....	23
3.5 Forskningsetiske refleksjoner	25
3.5.1 Informert og fritt samtykke	25
3.5.2 Anonymisering og konfidensialitet	25
3.6 Studiens kvalitet.....	26
3.6.1 Pålitelighet.....	26
3.6.2 Gyldighet.....	26
3.6.3 Overførbarhet	27
4. Presentasjon av funn	28
4.1 Hjelperelasjonen som positiv innvirkning og negativ belastning	28
4.2 Hovedtiltak for selvivaretagelse	32
4.2.1 Egenomsorg.....	32
4.2.2 Sosial støtte.....	34

4.3 Erfaring.....	36
4.4 Konsekvenser av manglende selvivaretakelse	37
5. Diskusjon	39
5.1 Relasjonen som positiv innvirkning og negativ belastning.....	39
5.1.1 «I en sånn type jobb er relasjon alt»	39
5.1.2 «Å flyte på godfølelsen»	40
5.1.3 «Å jobbe i oppoverbakke sliter på»	40
5.2 Konsekvenser av manglende selvivaretakelse	41
5.2.1 «Det gir kjempekonsekvenser å ikke ta vare på seg selv»	42
5.2.2 «Jeg får en slitasje som jeg kunne taklet bedre hvis jeg hadde fått veiledning»	42
5.3 Erfaring.....	43
5.3.1 «Vi som er eldre har litt flere sikkerhetsventiler»	43
5.4 Egenomsorg og sosial støtte	44
5.4.1 «Jeg kunne ikke stått i dette alene»	44
5.4.2 «Det å klare å si fra når ting er ugreit»	45
5.4.3 «Jeg er tjenesten»	46
5.4.4 «Det er mye selvbevarende i måten du veileder på»	47
5.5 En balansekunst	48
6. Avslutning	50
6.1 Oppsummering av funn.....	50
6.2 Studiens begrensninger og videre forskning.....	51
6.3 Avsluttende refleksjoner	51
7. Referanser.....	53
Vedlegg	56
Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeskjema	57
Vedlegg 2: Intervjuguide	60
Vedlegg 3: Godkjenning fra Sikt	62

1. Innledning

Det å være en profesjonell hjelper er en viktig rolle mange i samfunnet har (Lindeman & Lorås, 2024, s. 39). Det kan være leger, sykepleiere, rådgivere, psykologer, miljøarbeidere, sosionomer og mye mer. Å jobbe som hjelper innebærer at man arbeider i hjelperelasjoner, hvor en part i relasjonen er engasjert for å hjelpe den andre med å verdsette, bruke og få tilgang til egne ressurser (Rogers, 1961, s. 40). Denne relasjonen er profesjonell, men har en personlig dimensjon, som gjør at hjelperen kan oppleve en følelsesmessig påvirkning av det den som søker hjelp forteller om (McLeod, 2019, s. 18).

Å arbeide som hjelper, kan være utfordrende på flere ulike måter. Man blir ofte møtt med andre menneskers følelser, traumer, problemer og utfordringer. Dette kan påvirke hjelperen, og oppleves slitsomt, vanskelig og utmattende (Isdal, 2017, s. 124; Kunz, 2024, s. 81; Lindeman & Lorås, 2024, s. 39). På grunn av utfordringene og den følelsesmessige påvirkningen arbeidet kan ha, er det av stor betydning for hjelperen å ivareta seg selv og utvise egenomsorg. Egenomsorg handler om det grunnleggende som søvn, ernæring og fysisk aktivitet, og hvordan man kobler av og avreagerer (Isdal, 2017, s. 41). Det å ivareta egne behov kan bidra til å unngå uønskede konsekvenser, som kan være sannsynlige når man jobber i hjelpeyrker (Coaston, 2017, s. 285; Figley, 2002, s. 1433).

I denne masteroppgaven har jeg ønsket å se på hvordan helpere ivaretar egne behov. Studien viser at å inngå i en profesjonell hjelperelasjon har en innvirkning på helpere, som gjør at de trenger å ivareta egne behov. Erfaringen informantene har, legger grunnlaget for hvordan de ivaretar seg selv. Målet med å ivareta egne behov, er for informantene å skape en balanse. Det handler om å skape en balanse så de har tid til å gjøre alt de må, og tid til å gjøre det de trenger for seg selv. Det handler også om å balansere hvor mye de gir av seg selv, så de aldri gir mer enn de har kapasitet til. Ved å ivareta egne behov, blir ikke den negative belastningen for stor, og den positive innvirkningen av arbeidet blir mer fremtredende.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Gjennom både bachelor og master i rådgivning, har jeg hele tiden lurt på hvordan jeg skal klare å være så nær i en hjelperelasjon, uten at det skal gå inn på meg. Jeg har savnet å forstå hva helpere kjenner på og har behov for etter å ha hjulpet andre mennesker dag etter dag. Derfor var jeg interessert i å finne ut mer om hvorfor og hvordan helpere ivaretok egne behov.

Etter å ha lest tidligere forskning, ble interessen min for å finne ut hva helpere gjør, enda større. Den forskningen jeg fant, handler for det meste om å poengtere hvordan selvivaretakelse er viktig, og hvilke konsekvenser som oppstår om man ikke tar vare på seg selv. Jeg fant mindre forskning på spesifikt hva helpere gjorde enn jeg hadde håpet. Det gjorde derimot at jeg ble enda mer engasjert i å finne ut av dette. Det var også spennende å kunne se om mine funn skilte seg ut fra den tidligere forskningen jeg hadde lest. Jeg er derfor inspirert til å bidra til kunnskap om selvivaretakelse i hjelpeyrker.

1.2 Studiens hensikt og problemstilling

Hjelpere er utsatt for andre menneskers problemer på en daglig basis. Dette krever at de har et fokus på selvivaretagelse, for å unngå uønskede konsekvenser. Gjennom den personlige dimensjonen i hjelperelasjonen, kan hjelperen også oppleve at hjelperelasjonen har en innvirkning på dem. Hensikten i denne studien har vært å besvare problemstillingen:

Hvordan opplever helpere i hjelpeyrker å ivareta egne behov?

For å konkretisere problemstillingen, har jeg formulert tre forskningsspørsmål:

1. *Hvordan virker det inn på helpere å jobbe i hjelperelasjoner?*
2. *Hva gjør helpere for å ivareta seg selv?*
3. *Hvilke konsekvenser kan oppstå ved manglende selvivaretagelse?*

For å belyse problemstillingen og forskningsspørsmålene, har jeg intervjuet 5 personer som har til felles at de jobber med å hjelpe andre mennesker. En stor del av arbeidet de gjør, dreier seg om å være i hjelperelasjoner. Jeg velger å bruke en bred definisjon av begrepet rådgivning for å forklare den typen hjelp informantene gir. Begrepet rådgiver vil derfor bli brukt synonymt med helper, og rådsøker synonymt med den som søker/mottar hjelp.

1.3 Tidligere forskning

Jeg har funnet mye tidligere forskning som viser hvor viktig det er for helpere å ivareta egne behov, fordi de i stor grad er utsatt for å bli utbrent eller få compassion fatigue (se for eksempel Ganor & Inbar, 2003; Nelson et al., 2018; O´Halloran & Linton, 2000; Stamm, 2012). Jeg tar for meg forskning om ivaretagelse av egne behov i hjelpeyrker, hvorfor dette er viktig og konsekvenser for manglende ivaretagelse. De 7 artiklene jeg har valgt å presentere, representerer mye av hovedpoengene og hovedfunnene i den tidligere forskningen jeg har lest. Derfor ser jeg de som en god representasjon av den tidligere forskningen gjort på området.

Figley (2002) diskuterer i sin artikkel begrepet «compassion fatigue», som en form for empatitretthet. Artikkelen inkluderer en multifaktormodell for compassion fatigue som understreker «kostnadene» ved empati, omsorg og emosjonell investering for de som hjelper mennesker som har det vanskelig. Modellen antyder at helpere som begrenser stress knyttet til medfølelse, som håndterer traumatiske minner og som effektivt håndterer saksmengder, vil kunne redusere risikoen for compassion fatigue. Modellen antyder også at for å begrense compassion fatigue, må helperen utvikle metoder for å øke tilfredshet og legge bort følelsene fra jobb, både fysisk og psykisk (Figley, 2002). Artikkelen inkluderer også en casestudie som illustrerer hvordan man kan hjelpe noen med compassion fatigue.

En artikkel av Quevillion et al. (2016) viser at selvivaretagelse er et avgjørende aspekt for mennesker som jobber med katastrofehjelp, både før, i løpet av og etter et hjelpeoppdrag. Strategier for selvivaretagelse kan forhindre compassion fatigue (empatitretthet) og gjøre at helperne kjenner på flere positive utfall etter arbeidet (Quevillion et al., 2016). Noen tiltak som ble anbefalt var for helperen å ha fokus på å

dekke daglige behov for mat, søvn og fysisk aktivitet, at arbeidsplassen gir hjelperne fri fra jobb etter hjelpeoppdrag og at arbeidsplassen gjør en innsats for å fremme viktigheten av selvivaretagelse. Selvivaretagelse må praktiseres individuelt, men det kreves også at arbeidsplassen legger til rette for at det er mulig å ivareta seg selv også på jobb (Quevillon, et al., 2016)

Coaston (2017) legger vekt på at rådgivere ofte blir utsatt for smertefulle situasjoner og overveldende følelser, som over tid kan resultere i utbrenthet. Mange rådgivere sliter med å praktisere egenomsorg, men er gode på å fremme det for de de hjelper. Coaston (2017) poengterer i artikkelen at medfølelse er essensielt hos rådgiver, og at det hjelper med å bygge hjelperelasjonen, som igjen er avgjørende for endring. Coaston foreslår at ved å utvikle større selvmedfølelse ved hjelp av mindfulness og en egenomsorgsplan, vil det kunne skape rom for en autentisk og mer positiv respons på de utfordringene som kan oppstå i rådgivningen. Artikkelen foreslår en rekke praksiser for sinn og kropp hvor hensikten er å støtte utviklingen av en individualisert egenomsorgsplan. En slik egenomsorgsplan kan bli en «balsam» mot utbrenthet (Coaston, 2017).

I en studie gjort av Alkema et al. (2008) ble 37 helsepersonell undersøkt angående deres nivåer av empatitilfredshet (compassion satisfaction), empatitretthet (compassion fatigue) og utbrenthet. Dette ble gjort på bakgrunn av et stort antall stressfaktorer i arbeidet til helsepersonell, og stress ses på som en uunngåelig del av jobben til de som arbeider i hjelpeyrker (Alkema, 2008). Respondentene rapporterte i hvor stor grad de utførte egenomsorg knyttet til seks fastsatte områder. Disse var fysiske, psykologiske, emosjonelle, spirituelle, på arbeidsplassen og balanse. Resultatene viste at de som gjorde konkrete aktiviteter knyttet til egenomsorg, hadde mindre nivåer av utbrenthet og empatitretthet (compassion fatigue), og høyere nivåer av empatitilfredshet (compassion satisfaction) (Alkema et al. 2008).

En studie gjort av Dye et al. (2020) undersøkte hvordan rådgivningsstudenter så mindfulness som påvirkende for blant annet mestringstro, humør og stress. Bakgrunnen for studien var at rådgivere under utdanning opplever høye krav, og er mottakelige for stress, utbrenthet og dårlig balanse mellom skole og fritid. Resultatet viste at etter studentene tok i bruk mindfulnessøvelser, opplevde de en større bevissthet rundt behovet for å ta vare på seg selv. De fikk en bedre forståelse av sammenhengen mellom mindfulness og generell livskvalitet. Mindfulness fikk en positiv innvirkning på flere andre områder i livene deres (Dye et al., 2020).

I en artikkel av Coleman et al. (2016) presenterer forfatterne en gjennomgang av litteratur rundt mindfulness og forebygging av compassion fatigue hos rådgivere. De foreslår mindfulness som en inngangsport til egenomsorg gjennom selvmedfølelse. De ser også på implikasjoner for forskning og rådgivningsutdanning. Gjennom artikkelen kommer de frem til at mindfulness, egenomsorg og selvinnsett hører sammen, og at når man fokuserer på egenomsorg gjennom mindfulness, kan det hjelpe rådgiveren med å motvirke compassion fatigue og øke faglig effektivitet. Coleman et al. (2016) ytrer også et håp om at dette blir forsket mer på, og blir betraktet som et kritisk aspekt ved rådgiveropplæring.

Lønning & Houge (2021) har gjort en studie på hjelpere som jobber med torturutsatte mennesker i Norge. De ser på hvordan hjelperen opplever å stå i arbeidet. Resultatene av studien viser tre nivåer hvor profesjonelle hjelpere kan ivaretas: individ, institusjon og

samfunn. Personlig engasjement og utholdenhet blir belyst som viktig for å stå i slike jobber, og betydningen, styrken og behovet for kolleger, et fagmiljø og gode institusjonelle rammer blir fremhevet som betydningsfullt for selvivaretagelse (Lønning & Houge, 2021).

Oppsummert viser den tidligere forskningen at mennesker som jobber som hjelpere er spesielt utsatt for utbrenthet og compassion fatigue. Dette ses som alvorlige, og vanlige konsekvenser. Derfor er det viktig at hjelpere ivaretar egne behov. Eksempler på hvordan man kan gjøre dette er å praktisere mindfulness for å redusere stress og styrke livskvalitet. Det er også oppfordret til å lage en egenomsplan for å utvikle større selvmedfølelse, og ha sosial støtte og gode institusjonelle rammer.

1.4 Oppgavens struktur

Masteroppgaven består av seks hovedkapitler. I dette kapitlet blir bakgrunnen for studien, studiens hensikt, problemstilling, og tidligere forskning presentert. I kapittel to blir studiens teoretiske rammeverk presentert. Her redegjør jeg for paraplybegrepet rådgivning, som er den forståelsen som blir brukt gjennom oppgaven. Videre beskriver jeg hva en hjelperelasjon er, og ser på tre grunnbetingelser for relasjonen, og tre relasjonsdimensjoner. Deretter presenterer jeg teori om hjelpearbeidets innvirkning på hjelperen, og hvorfor det kan være et behov for selvivaretagelse. Dette følger jeg opp med å si noe om konsekvensene ved manglende selvivaretagelse. Kapitlet avsluttes med å presentere teori om ansvar på arbeidsplassen, og betydningen av sosial støtte. Kapittel tre tar for seg de metodiske valgene jeg har tatt i min forskningsprosess. Kapittel fire presenterer studiens funn. Kapittel fem diskuterer funnene fra kapittel fire opp mot presentert teori og tidligere forskning. Kapittel seks avrunder oppgaven. Her gir jeg en oppsummering av studiens funn, studiens begrensninger, forslag til videre forskning og avsluttende refleksjoner.

2. Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet presenteres relevant teori og forskning for oppgavens problemstilling. Jeg har valgt å bruke teori og forskning som sier noe om hva rådgivning er, hvor jeg støtter meg på en bred definisjon av begrepet. Hjelperelasjonen ses på som sentral i rådgivning, og teori og forskning på dette blir derfor presentert. Jeg presenterer videre teori om grunnbetingelser for relasjonen, og relasjonsdimensjoner. Så viser jeg til teori om hvordan hjelpearbeidet har en innvirkning på hjelperen, og knytter dette sammen med teori om self-awareness og mindfulness. Dette følger jeg opp med å vise til teori som tar for seg utbrenthet og empatitretthet. Til slutt tar jeg for meg teori som beskriver hvilket ansvar arbeidsgiver, kolleger og arbeidstakere har, samt teori som beskriver betydningen av sosial støtte.

2.1 Rådgivning

Rådgivning ses på som et paraplybegrep, og består av aktiviteter som veiledning, coaching, terapi, mentoring og konsultasjon (Kvalsund & Fikse, 2015, s. 10). Alle disse aktivitetene har som felles at de «[...] dreier seg om å hjelpe andre og skape en hjelpende kommunikasjon og relasjon, eller å erfare en hjelpsom og utviklende rådgivningssamtale for begge parter i samspillet» (Kvalsund & Fikse, 2015, s. 10). Kvalsund (2020, s. 12-14) mener det derfor kan være vanskelig å skille mellom aktivitetene, ettersom rådgivning ikke er terapi, men kan sies å ha en terapeutisk effekt, og veiledning kan oppstå i coaching. Noe man kan si er likt og viktig i alle aktiviteter av paraplybegrepet rådgivning, er å hjelpe en person med å hjelpe seg selv, gjennom god kommunikasjon og en god hjelperelasjon (Kvalsund & Fikse, 2015, s. 10).

Rådgivning kommer fra det engelske begrepet «counselling», som har blitt brukt for å beskrive psykologisk rådgivning (Johannessen et al., 2010, s. 21). Johannessen et al. (2010, s. 19) beskriver rådgivning som en «pedagogisk virksomhet der hensikten er å sette de som søker hjelp, i bedre stand til å hjelpe seg selv, ikke bare i den aktuelle saken de står oppe i, men også i andre, lignende situasjoner». Målet i rådgivning kan derfor sies å være at rådgiveren skal hjelpe noen med å utvikle evnen til å hjelpe seg selv.

2.1.1 Hjelperelasjonen

Innenfor rådgivning finnes det ulike tradisjoner, teorier og praksiser. Det er tre teoretiske tilnærminger som har vært mest utbredt: psykodynamisk, kognitiv behavioristisk og humanistisk-eksistensialistisk tilnærming (McLeod, 2019, s. 151). Innenfor den humanistisk-eksistensialistiske tilnærmingen, finner man personsentrert teori som ble introdusert av Carl Rogers (McLeod, 2019, s. 151). Rogers regnes som en hovedfigur innen utviklingen av rådgivning, og teorien er den mest brukte de siste 70 årene (McLeod, 2019, s. 151). Innenfor denne teorien eller tilnærmingen står mennesket i fokus, og ses på som den som sitter med svarene for å hjelpe seg selv, som er målet i rådgivning. Denne teorien har også et stort fokus på hjelperelasjonen, og man kan beskrive personsentrert terapi som en «relasjonsterapi» (McLeod, 2019, s. 155). Rogers (1961) definerer en hjelperelasjon som «[...] One in which one of the participants intends that there should come about, in one or both parties, more appreciation of, more expression of, more functional use of the latent inner resources of the individual» (s. 40).

I en hjelperelasjon vil hjelperen altså prøve å hjelpe råde søkeren med å verdsette, bruke og få tilgang til ressurser de selv ikke er klar over, eller har et bevisst forhold til.

Relasjonen mellom rådgiver og råde søker ses på som essensiell i rådgivning og andre hjelpeyrker (McLeod, 2019, s. 18), og forskning viser at det kan være en sammenheng mellom kvaliteten på relasjonen og resultatet av rådgivningen (O'Broin & Palmer, 2010, s. 125). Relasjonen i rådgivning er profesjonell, men skiller seg fra andre profesjonelle relasjoner fordi den inneholder en tydelig personlig dimensjon. En råde søker diskuterer personlige problemer med rådgiveren, som kan følelsesmessig påvirke rådgiveren (McLeod, 2019, s. 18). Rådgiver og råde søker blir med andre ord personlig og emosjonelt investert i hverandre når de lærer hverandre å kjenne.

Relasjonskompetanse står sentralt i arbeidet med å bygge en fungerende relasjon. For å kunne etablere kontakt med andre mennesker, hvor de føler seg respektert og ivaretatt, krever det at man har relasjonskompetanse (Killén, 2007, s. 44). Røkenes & Hanssen (2012, s. 9-10) beskriver relasjonskompetanse som noe som «[...] dreier seg om å forstå og å samhandle med de mennesker vi møter i yrkessammenheng på en god og hensiktsmessig måte». Når man har relasjonskompetanse, evner man å kommunisere med mennesker på en måte som gjør at de føler seg respektert, lyttet til på en åpen måte uten fordommer og som ivaretar hensikten med samhandlingen (Killén, 2007, s. 44; Røkenes & Hanssen, 2012, s. 10). Relasjonskompetanse er sentralt for de som jobber i hjelperelasjoner. Gjennom sitt arbeid må de kunne etablere en relasjon og vedlikeholde den.

2.1.2 Grunnbetingelser for relasjon og relasjonsdimensjoner

Rogers (1992) beskriver tre grunnbetingelser som omfatter hjelperens bidrag til det relasjonelle arbeidet. Grunnbetingelsene ses som nødvendige for at konstruktiv utvikling skal skje og fortsette over lengre tid (McLeod, 2019, s. 155). Disse betingelsene er empati, ubetinget positiv aksept og kongruens.

Empati handler om å klare å leve seg inn i hvordan råde søker opplever og ser verden og sine problemer. Rådgiveren skal kunne forstå råde søkers verden og følelser som sin egen, men fortsatt klare å sette et skille mellom hva som er råde søkers følelser og egne (Rogers, 1992, s. 829). Om råde søkeren føler seg hørt og forstått, kan det føre til at hen får mere aksept for sider av seg selv som ikke har skjedd tidligere (McLeod, 2019, s. 156). Å ha empati krever at rådgiveren har et bevisst forhold til egne følelser og erfaringer. Om hen lukker egne følelser, kan det være vanskelig å leve seg inn i tilsvarende følelser hos råde søkeren (Killén, 2007, s. 46).

Ubetinget positiv aksept handler om at hjelperen aksepterer råde søkeren som hen er. Hjelperen viser at hen bryr seg og verdsetter råde søkerens følelser, tanker og meninger. Det er en måte for hjelperen å ha en ikke-dømmende tilnærming til den som søker hjelp (Lindeman & Lorås, 2024, s. 18). Rogers (1992) beskriver ubetinget positiv aksept som:

It means a caring for the client, but not in a possessive way or in such a way as simply to satisfy the therapist's own needs. It means a caring for the client as a separate person, with permission to have his own feelings, his own experiences. (s. 829)

Aksept handler om forståelse. Hjelperen får en forståelse for rådsøkerens tanker og følelser, og kan gjennom dette akseptere og verdsette personen (Rogers, 1961, s. 34).

Kongruens vil si at rådgiveren skal være genuin og ekte i sitt møte med rådsøker. Andre begreper man kan bruke for kongruens er ekthet eller autentisitet. Dette kan oppstå når rådgiveren er bevisst følelsene som oppstår i seg selv og kan uttrykke de til rådsøker om det er hensiktsmessig (Lindeman & Lorås, 2024, s. 17-18; McLeod, 2019, s. 157). Hvordan rådsøkeren oppfatter rådgiveren, vil være korrekt oppfatning (Rogers, 1992, s. 828). Å være kongruent som rådgiver er derfor avhengig av en bevissthet rundt egne meninger, følelser og verdier, samt hvordan disse kommer frem i rådgivningen (Rogers, 1992, s. 829). Det er ikke alltid mulig å være helt og holdent kongruent, men det vil fortsatt være viktig for rådgiveren å være mest mulig bevisst, genuin og åpen i rådgivningen (McLeod, 2019, s. 157).

Innenfor hjelperelasjonen, finnes det tre ulike relasjonsdimensjoner som sier noe om hvordan menneskene i relasjonen forholder seg til hverandre (Kvalsund & Meyer, 2005, s. 18; Kvalsund, 2020, s. 109). Disse relasjonsdimensjonene er avhengighet, uavhengighet og gjensidighet.

Avhengighetsdimensjonen kjennetegnes av asymmetri. Partene i relasjonen er ikke likeverdige fordi den ene personen har mer makt enn den andre (Kvalsund & Meyer, 2005, s. 18). Avhengighetsrelasjonen kan ses som positiv når begge partene i relasjonen ser at den er nødvendig. Den blir negativ om det ikke er enighet om hva som er behovet i relasjonen, og en part ikke ønsker en avhengighetsrelasjon. (Kvalsund & Meyer, 2005, s. 18; Kvalsund, 2020, s. 107). Når en person ønsker mer uavhengighet, kan relasjonen gå over til å bli en uavhengighetsrelasjon. I uavhengighetsdimensjonen er det mer symmetri mellom partene. Her blir relasjonen positiv om begge er enige om at uavhengighet er behovet, og negativ om ikke (Kvalsund & Meyer, 2005, s. 20; Kvalsund, 2020, s. 107). Når relasjonen er positiv, kan annerkjennelse og styrke av en selv få rom; en følelse av at man greier seg selv. Når den blir negativ og en part ønsker mer uavhengighet, kan det bli et brudd i relasjonen (Kvalsund, 2020, s. 107). Det finnes altså positive og negative sider med begge dimensjonene, og behovet sier noe om hvilken relasjon som kan være gunstig. I begge tilfeller er det den gjensidige forståelsen av behovet som gjør relasjonen positiv. Gjensidighetsdimensjonen handler derfor om nettopp dette; at man har en gjensidig forståelse av hva det er behov for i relasjonen. I denne dimensjonen kan man se og forstå at alle i relasjonen er avhengige, uavhengige og gjensidige på et punkt og at utvikling negativt og positivt kan skje. Det er i gjensidighetsrelasjoner at man ikke blir truet av den negative utviklingen. Gjensidigheten kjennetegnes gjerne av at uavhengigheten opprettholdes og fremmes (Kvalsund & Meyer, 2005, s. 20; Kvalsund, 2020, s. 108-109).

Når man jobber som hjelper er målet å ha en gjensidig relasjon (Kvalsund, 2020, s. 109). Fokuset er på å fremme uavhengigheten og selvstendigheten til den som søker hjelp. Hen skal kunne klare seg selv, uten hjelperen. Når man er i en gjensidig relasjon, vil man ha en bevissthet rundt hva som er behovet i relasjonen. På den måten kan man bytte mellom avhengighet, uavhengighet og gjensidighet, etter hva som er behovet, uten at dette oppleves som negativt (Kvalsund, 2020, s. 110). Kvalsund & Fikse (2015, s. 28) påpeker at parter i relasjonen som ikke er gjensidig enig om behovet for hjelp, kan oppleve en negativ avhengighetsrelasjon. Hjelpen kan da bli påtvunget rådsøkeren fra

hjelperens side. Hjelp som ikke gjenspeiler frivillighet og gjensidighet, vil sjeldent oppleves som hjelpende (Kvalsund & Fikse, 2015, s. 28). En hjelper kan også stå i fare for å havne i en avhengighetsrelasjon, hvor den som søker hjelp prøver å legge ansvaret for eget liv over i hendene på hjelperen (Kvalsund, 2020, s. 109). Hjelperen burde ha et bevisst forhold til hvordan man håndterer slike forsøk på avhengighetsrelasjoner, og alltid legge til rette for at den som søker hjelp skal kunne hjelpe seg selv.

2.2 Hjelpearbeidets innvirkning på hjelperen

Det å arbeide som hjelper, kan være utfordrende på ulike måter. Det kan handle om innholdet i arbeidet, arbeidsmengde, eller en kombinasjon. Det kan være dårlige rammer rundt arbeidet, eller på arbeidsplassen, som igjen kan bli et problem for den enkelte arbeidstakeren og for arbeidsmiljøet. Ledere kan ende med å prioritere bort nødvendige og viktige tjenester, og hjelperrollen er ofte under press på grunn av manglende ressurser (Lindeman & Lorås, 2024, s. 39). Isdal (2017, s. 124) poengterer at det å jobbe med mennesker uten tvil påvirker hjelperen. Man får en relasjon og et bånd til personene man jobber med. Hvor nær man er personen som har det vanskelig, kan ha en betydning for i hvilken grad man blir påvirket av personens problemer (Isdal, 2017, s. 53). Isdal (2017, s. 108) påpeker tre faktorer som påvirker hvor emosjonelt og fysiologisk aktivert en hjelper blir av arbeidet sitt. Den første faktoren handler om kompetanse. Med mer kompetanse, kan man forstå bedre hva som skjer, og oppleve større grad av trygghet i arbeidet. Trygghet er igjen med på å gjøre at en reagerer mindre og kan tåle mer. Den neste faktoren er erfaring, som igjen er en form for kompetanse. Man kan ha vært i lignende situasjoner tidligere, og ha erfaring med hva som er best å gjøre. Isdal (2017, s. 108) mener at uerfarne hjelpere i større grad blir påvirket, emosjonelt og fysisk. Den siste faktoren er tilvenning. Det vil si at hjelpere som har opplevd noe mange ganger, blir mer vant til at det skjer, og reagerer etter hvert mindre på det. Dette kan også bli et problem om man ender opp med å ikke reagere eller føle noe.

2.2.1 Behovet for selvivaretagelse

Når man jobber som hjelper, skaper man en relasjon til den man skal hjelpe. Som nevnt kan graden av nærhet i relasjonen, ha betydning for hvor påvirket hjelperen blir av den andres problemer. Men en innvirkning har arbeidet uansett på hjelperen (Isdal, 2017, s. 124). Fordi relasjonen består av en personlig dimensjon, vil hjelperen kunne bli emosjonelt påvirket av sorgene, traumene og problemene til den om mottar hjelp (McLeod, 2019, s. 18). Tidligere forskning viser også at egenomsorg eller selvmedfølelse, er et behov for hjelpere (Alkema et al. 2008; Coaston, 2017; Figley, 2002). Kunz (2024, s. 81) beskriver selvmedfølelse som: «Det beskriver både en holdning og evnene til å gi seg selv forståelse, omsorg og varme i øyeblikk når noe vondt skjer, eller vi kommer til kort». Selvmedfølelse handler om at man har en forståelse av, og en evne til å utvise egenomsorg, og gi seg selv forståelse i situasjoner hvor dette er et behov. Praktisering av selvmedfølelse kan ses som en måte å øke evnen til å håndtere negative følelser, og man kan se et positivt forhold mellom mental helse og selvmedfølelse (Kunz, 2024, s. 82). Gjennom self-awareness, kan hjelperen få et bevisst forhold til hvordan hen blir påvirket, og hvordan hen utøver egenomsorg.

Sutton (2016) beskriver det som: «Self-awareness can be broadly defined as the extent to which people are consciously aware of their internal states and their interactions or relationships with others» (s. 646). Det handler om at mennesker er bevisst på sine indre tilstander, altså det som oppstår av følelser, tanker og reaksjoner. Og om man er bevisst sine interaksjoner og relasjoner til andre. Self-awareness handler om å «kjenne seg selv», og man kan på norsk bruke begrepet selvbevissthet. Det å ha selvbevissthet kan være en forutsetning for å forstå og hjelpe andre (Kvalsund, 2004, s. 1). Det å ha self-awareness er også av stor betydning for at hjelperen skal kunne være empatisk ovenfor den som søker hjelp. Mangler hjelperen self-awareness kan empatien ende opp med å bli overfladisk (Kvalsund, 2004, s. 7). Sutton (2016, s. 645) mener at det å ha self-awareness har en positiv effekt på velvære, psykisk helse, daglig funksjon og ytelse. Gjennom å ha bevissthet rundt sine indre tilstander, kan man forstå egne følelser, behov og tanker. Dette kan igjen bidra med å få en forståelse for hvordan man som hjelper blir påvirket av arbeidet sitt, og hva man trenger for å ivareta egne behov. Et middel for å oppnå self-awareness er mindfulness.

Mindfulness handler om å være oppmerksom. Schure et al. (2008) beskriver mindfulness som «[...] the ability to attend to thoughts and emotions as they arise and to be fully conscious of the present-moment experience» (s. 47). Gjennom mindfulness blir man klar over hva som skjer i øyeblikket, og evner å ta hensyn til tanker og følelser når de oppstår. Å utøve mindfulness har vist seg å kunne redusere stress, angst, smerte og andre fysiske og psykiske helseproblemer (Kvalsund et al., 2016, s. 36). Mindfulness kan derfor være nyttig for helpere som en metode for å øke self-awareness, og få bevissthet rundt helppearbeidets innvirkning og belastning. På den måten kan det også bli lettere å vite hvordan man på best måte ivaretar seg selv.

2.3 Konsekvenser av å ikke ivareta egne behov

Som vist i tidligere forskning, kan man se alvorlige konsekvenser av å ikke ivareta egne behov eller utvise egenomsorg når man arbeider i helperrelasjoner. De to sentrale og alvorlige konsekvensene som blir nevnt er utbrenthet og compassion fatigue.

2.3.1 Utbrenthet (Burnout)

Begrepet «burnout», eller utbrenthet, ble introdusert av psykiateren Herbert J. Freudenberger i 1974 (Aasland, 2014, s. 2084; Falkum, 2000, s. 1; Freudenberger, 1974, s. 159). Han beskrev utbrenthet som «to fail, wear out, or become exhausted by making excessive demands on energy, strength, or resources» (Freudenberger, 1974, s. 159). På grunn av en manglende felles definisjon på utbrenthet, ble det i 2021 innført en felles definisjon av begrepet med godkjennelse fra eksperter i 29 land. (Guseva et al., 2021, s. 96). Denne definisjonen har tatt utgangspunkt i ulike definisjoner, funnet fellestrekkene, hvem det gjelder og hva det gjelder, for så å sette sammen en definisjon som vil omfatte det viktigste av alle tidligere definisjoner. Den nye definisjonen på utbrenthet lyder som følger: «In a worker, occupational burnout or occupational physical AND emotional exhaustion state is an exhaustion due to prolonged exposure to work-related problems» (Guseva et al., 2021, s. 95). Utbrenthet handler etter denne definisjonen om fysisk og psykisk utmattelse på grunn av arbeidsrelaterte problemer over tid.

Begrepet knyttes gjerne til mennesker som jobber i hjelperelasjoner, ettersom det kan være en stor emosjonell påkjenning å hjelpe andre mennesker som har det vanskelig (Isdal, 2017, s. 130). Noen av symptomene kan være knyttet til det som skjer i hjelperelasjonen, og andre kan være et resultat av rammene rundt, altså hva som skjer på arbeidsplassen eller hvilke ressurser som er tilgjengelige (Lindeman & Lorås, 2024, s. 43- 44). Det kan handle om mangel på tid, for mange oppgaver eller for dårlig oppfølging og støtte fra arbeidsgiver, ledelse og kollegaer (Isdal, 2017, s. 129). Det er en ubalanse mellom tilgjengelige ressurser og arbeidsmengden. Arbeidstakeren prøver å kompensere for manglende ressurser ved å øke sin egen arbeidsinnsats, og imøtekomme det behovet for tjenester som er, og kvaliteten hen føler tjenesten burde opprettholde. (Lindeman & Lorås, 2024, s. 43). Hjelperelasjonen har også en betydning for hvilken grad av påvirkning man opplever av andre personers lidelser eller problemer (Isdal, 2017, s. 53). Har man en nær relasjon, er det naturlig å tenke seg at også den emosjonelle påkjenningen for hjelperen blir større. Om utbrenthet ikke blir tatt tak i, kan det utvikle seg til det man omtaler som compassion fatigue (Isdal, 2017, s. 130).

2.3.2 Empatitretthet (Compassion fatigue)

Begrepet «compassion fatigue» (CF) ble lansert av Charles R. Figley i 1995 (Figley, 1995; Isdal, 2017, s. 131). På norsk kan man bruke empatitretthet. Compassion i seg selv handler om «a feeling of deep sympathy and sorrow for another who is stricken by suffering or misfortune, accompanied by a strong desire to alleviate the pain and remove its cause» (Isdal, 2017, s. 133). Compassion handler her om evnen til empati, til å føle med en annen person som har det vanskelig, og et ønske om å hjelpe. Isdal (2017, s. 133) beskriver at empati, engasjement, involvering, kjærlighet for medmennesker og genuine ønske om å hjelpe virkelig er det som definerer hjelperen i oss. Det er noe av det viktigste man har. Derfor er det også store konsekvenser for helpere om de opplever compassion fatigue. Lindeman & Lorås (2024) beskriver CF som: «[...] en tilstand hvor vår evne til å være medfølende eller empatisk i møte med andre menneskers smerte og belastning er vesentlig svekket» (s. 41). CF ses som et resultat av langvarig belastning ved å jobbe med mennesker i sårbare situasjoner over lang tid, og utvikler seg ved gjentatte møter med andres lidelse (Isdal, 2017, s. 131; Lindeman & Lorås, 2024, s. 41). Tilstanden oppstår gjerne av for lite prioritering av egne behov, og et større fokus på å prioritere behovene til andre (Lindeman & Lorås, 2024, s. 41-42). Det kan gi utslag som blant annet redusert motivasjon, lav arbeidsmoral, svekket følelsesregulering, utmattelse, manglende egenomsorg og tap av selvtilitt (Isdal, 2017, s. 132; Lindeman & Lorås, 2024, s. 41). Alle disse symptomene kan oppleves som belastende for personen det gjelder og arbeidsmiljøet. Det kan også være med på å prege kvaliteten på arbeidet som blir gjort. Kvaliteten på hjelpen som gis kan derfor bli dårligere om helpere ikke ivaretar egne behov (Isdal, 2017, s. 133). CF er ikke bare noe som rammer enkeltindivider, men det kan også ramme en hel arbeidsplass. Dette kaller man «kollektiv compassion fatigue». En slik arbeidsgruppe kan karakteriseres av blant annet høyt sykefravær, mistro og mistillit, konflikt mellom ansatte, sinne mot ledelsen og negativt syn på de man skal hjelpe (Isdal, 2017, s. 133-134).

2.4 Ansvar og støtte på arbeidsplassen

Om mennesker blir syke av arbeidet de gjør, sier arbeidsmiljøloven noe om hvilket juridisk ansvar arbeidsgiver har ovenfor arbeidstaker (Isdal, 2017, s. 35). Loven er klar

på at arbeidsgiver skal skape et arbeidsmiljø som fremmer god helse og beskytter mot fysiske og psykiske skader (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1). Arbeidsmiljøloven skal sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en meningsfylt og helsefremmende arbeidssituasjon. (Isdal, 2017, s. 35). Arbeidsgivere må kunne dokumentere hvilke tiltak som er satt i gang for å beskytte sine ansatte mot belastninger i jobben. Både arbeidsgiver, kolleger og arbeidstaker har et ansvar på arbeidsplassen for å skape en god arbeidsplass og et godt arbeidsmiljø.

Som ansatte har man et ansvar for å følge opp at tiltakene arbeidsgiver skal, eller har, satt i gang. Man skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av arbeidsplassens HMS-arbeid (Isdal, 2017, s. 38). Som kollegaer har man et ansvar for å følge opp og passe på at de andre på arbeidsplassen har det bra. Å ha en god relasjon til kollegaene sine er av stor betydning for mange, fordi man bruker mye tid av livet sitt sammen med de man jobber med (Lindeman & Lorås, 2024, s. 53). Dette kan være verdifulle relasjoner, hvor man kan få hjelp og støtte fra noen som forstår arbeidets innvirkning og belastning. Når man som hjelper jobber med tidvis krevende og belastende arbeid kan det være viktig å lage et godt og støttende kollegamiljø (Isdal, 2017, s. 39). Sosial støtte kan bidra til å endre eller håndtere stressende situasjoner (Thoits, 1986, s. 417). Sosial støtte spiller en viktig rolle for psykisk og fysisk livskvalitet. Man kan se at det å ha sterke sosiale nettverk kan fremskynde rehabiliteringen etter alvorlig psykisk sykdom (Houston-Kolnik et al., 2021, s. 408). Å oppleve støtte fra kolleger kan derfor være et viktig element når det kommer til forebygging av utbrenthet eller empatitretthet. For å få til et godt kollegamiljø, kan det være viktig med psykologisk trygghet. Edmondson (2019) beskriver psykologisk trygghet som:

Psychological safety is broadly defined as a climate in which people are comfortable expressing and being themselves. More specifically, when people have psychological safety at work, they feel comfortable sharing concerns and mistakes without fear of embarrassment or retribution. They are confident that they can speak up and won't be humiliated, ignored, or blamed. They know they can ask questions when they are unsure about something. They tend to trust and respect their colleagues. (s. xvi)

Psykologisk trygghet refererer altså til et arbeidsmiljø hvor de ansatte er komfortable med å uttrykke seg selv og vise frem sitt egentlige jeg. Om man har det på arbeidsplassen vil man være komfortabel med å dele bekymringer, innrømme feil og be om hjelp, uten å bli ignorert, føle på skyld eller bli ydmyket. Har man psykologisk trygghet på arbeidsplassen vil ansatte som regel være trygge på, og stole på sine kolleger. Psykologisk trygghet på arbeidsplassen kan bidra til å skape et godt og støttende arbeidsmiljø. Rauvola et al. (2019, s. 320) påpeker at eldre, eller mer erfarte ansatte, gjerne har mer fokus på å være en mentor for de yngre kollegene sine, og overføre sin kunnskap og erfaring til dem. De har fokus på og interesse av å bidra til at de nye og yngre kollegene sine har omsorg, fremgang og suksess gjennom å «gi tilbake». Dette er også noe som kan bidra til psykologisk trygghet.

I tillegg til at man har ansvar for de andre på arbeidsplassen, har man også ansvar for seg selv (Isdal, 2027, s. 36). Man har ansvar for å legge merke til hva som skjer med seg selv, hva en trenger, hvilke endringer som skjer, eller om man har symptomer på fysisk eller psykisk belastning. Man har et ansvar for egenomsorg. Det vil si at man må leve på en måte sånn at man best kan håndtere arbeidslivets krav (Isdal, 2017, s. 41).

«Egenomsorg handler om alt fra det grunnleggende som ernæring, søvn, fysisk trening og hvile til egenomsorg for hvordan vi søker avkobling, inspirasjon og avreagering» (Isdal, 2017, s. 41). Som Isdal påpeker handler egenomsorg om de grunnleggende tingene som mat, søvn og fysisk aktivitet, men det handler også om hvordan man kobler av, hvordan man får inspirasjon eller avreagerer.

Egenomsorg kan også handle om å si fra på arbeidsplassen. Som arbeidstaker har man et ansvar om å si fra, så kolleger og arbeidsgiver vet og kan forstå når man trenger noe, er overbelastet eller er i faresonen for å utvikle sykdom (Isdal, 2017, s. 40). Isdal (2017, s. 40-41) poengterer at alt for mange ansatte i hjelpeyrker unnlater å si fra hvordan de har det. Dette kan være på grunn av frykt for at de skal bli sett ned på, at det skal få konsekvenser eller at arbeidsgiver skal straffe dem.

3. Metode

I dette kapitlet presenterer og forklarer jeg de metodiske valgene jeg har tatt i min forskningsprosess. Jeg viser først hvordan kvalitativ metode ble relevant å bruke for å svare på problemstilling og forskningsspørsmål. Videre redegjør jeg for hva kvalitativ metode er og mitt vitenskapsteoretiske ståsted. Her vil jeg kort redegjøre for mitt fenomenologisk-hermeneutiske ståsted. Deretter forklarer jeg hvorfor jeg valgte intervju, spesifikt semistrukturert intervju som datainnsamlingsmetode. Her tar jeg for meg utforming av intervjuguide, utvelgelse og rekruttering av informanter, gjennomføring av intervju og transkribering. Jeg gir deretter en forklaring av tematisk analyse som analysemetode og beskriver hvordan jeg gjennomførte analysen. Til slutt presenterer jeg forskningsetiske vurderinger og en kort redegjørelse av studiens kvalitet.

3.1 Kvalitativ metode

I vitenskapelig forskning skiller man mellom kvantitativ og kvalitativ forskning (Silverman, 2019; Tjora, 2013, s. 18). For å forske på hvordan hjelpere tar vare på egne behov i hjelperelasjonen, har jeg tatt utgangspunkt i en kvalitativ tilnærming.

Kvalitativ metode fokuserer på å utforske og forstå menneskelig atferd og erfaringer, samt få en dypere forståelse av sosiale fenomener (Ryen, 2002, s. 19; Silverman, 2019, s. 6-7; Thagaard, 2018, s. 11). Johannessen et al. (2021, s. 23) beskriver kvalitativ metode som hensiktsmessig å bruke når man ønsker å forstå hvordan mennesker tenker og handler som de gjør. Det å forstå menneskers tanker, handlinger og erfaringer, er fokuset for denne studien. Jeg ønsker å se på spesifikke ting deltakerne i studien gjør, og komme i dybden på hvordan de blir påvirket, hva det gjør med dem, og hvordan de på bakgrunn av dette velger å vise egenomsorg. Dette hadde jeg ikke fått svar på med et spørreskjema.

3.2 Vitenskapsteoretisk ståsted

Sohlberg & Sohlberg beskriver vitenskapsteori på følgende måte: «[...] vitenskapsteori handler om en studie hvor vitenskap og forskning utgjør selve studieobjektet og hvor det samtidig skjer en problematisering av denne kunnskapssøkingen» (Sohlberg & Sohlberg, 2013, s. 19, min oversettelse). Vitenskapsteorien handler om studien av vitenskap, og det å problematisere den kunnskapen man søker. I kvalitativ forskning er det viktig at jeg viser mitt vitenskapsteoretiske ståsted, ettersom «vår vitenskapsteoretiske forankring har imidlertid betydning for hva vi søker informasjon om, og danner et utgangspunkt for den forståelsen vi utvikler» (Thagaard, 2018, s. 33). Mitt vitenskapsteoretiske ståsted har derfor betydning for hvordan forskningsprosjektet gjennomføres, og hva som blir lagt vekt på. Hvordan jeg tolker og analyserer mine data har blitt inspirert av fenomenologi og hermeneutikk.

3.2.1 Fenomenologi og Hermeneutikk

Fenomenologi kan ses både som en filosofi som ble introdusert av den tyske filosofen Edmund Husserl på begynnelsen av 1900-tallet, og som et kvalitativt forskningsdesign (Johannessen et al., 2021, s. 165; Leavy, 2014, s. 23). Som kvalitativt design går en

fenomenologisk tilnærming ut på at man tar utgangspunkt i den subjektive opplevelsen, og ønsker å forstå den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer (Thagaard, 2018, s. 36). Man ønsker å utforske og beskrive mennesker og deres erfaringer med, og forståelse av, et fenomen (Johannessen et al., 2021, s. 167). Når man bruker en fenomenologisk tilnærming, er det viktig at man ikke tar med seg egne fordommer og antagelser, på den måten skal forskeren kunne få en fordomsfri beskrivelse av fenomenet (Leavy, 2014, s. 23).

Hermeneutikk ble utviklet av Friedrich Schleiermacher som en metode for å tolke tekster (Leavy, 2014, s. 20). Ettersom hermeneutikk handler om tolkning er det også fundamentalt for mye kvalitativ forskning (Leavy, 2014, s. 20). I en hermeneutisk tilnærming, legges det vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet. Fenomener kan tolkes på flere forskjellige måter, og «hermeneutikken fremhever betydningen av å fortolke folks handlinger gjennom å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som er umiddelbart innlysende» (Thagaard, 2018, s. 37).

Mitt vitenskapsteoretiske ståsted er fenomenologisk-hermeneutisk fordi jeg forsker på menneskers forståelse av fenomenet selvivaretagelse i hjelpeyrker. Jeg har hatt et ønske om å forstå informantenes opplevelse av dette fenomenet, deres personlige erfaringer. Jeg har derfor vært ute etter deres subjektive forståelse av fenomenet. Fenomenologi sier noe om hva jeg har vært ute etter å finne ut av; fenomenet. Hermeneutikk ble relevant fordi jeg også er interessert i å tolke og forstå den dypere meningen av informantenes erfaringer. Når jeg diskuterer resultatene av analysen, vil min tolkning av informantenes erfaringer bli tydelige. Tolkning bygger på en viss grad av forforståelse, og fenomenet kan derfor ikke ses separat fra forskerens forforståelse av det (Leavy, 2014, s. 22; Thagaard, 2018, s.37). En person som hadde hatt det samme datamaterialet som meg, ville ikke nødvendigvis ha kommet frem til de samme resultatene i analysen. Denne personen ville tolket det annerledes og sett det fra et annet ståsted og perspektiv. Bakgrunnen for at jeg ønsker å forske på dette fenomenet, er fordi jeg har en antagelse om at hjelpeyrker har et behov for å ivareta seg selv. Jeg har også hatt med meg det jeg vet fra tidligere om temaet etter å ha lest tidligere forskning, Jeg har studert rådgivning i flere år, som vil si at jeg også har en teoretisk forståelse som kan påvirke hvordan jeg tolker funnene. Jeg har hele tiden vært bevisst på at dette kan påvirke studien min, og har derfor gjennom analyseprosessen prøvd så godt jeg kan å se informantenes erfaringer og refleksjoner uavhengig av min egen forforståelse. Både deltakernes erfaringer, meninger og forståelse av verden, samt min tolkning og forforståelse vil være en del av forskningsprosessen. Derfor opplever jeg at en fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming er det som passer min problemstilling og min forskningsprosess best.

3.3 Datainnsamling: kvalitative intervju

Intervju er den mest brukte datainnsamlingsmetoden innen kvalitativ forskning (Dingwall, 1997; Philipps & Mrowczynski, 2021; Ryen, 2002; Silverman, 2019; Tjora, 2013). Philipps & Mrowczynski (2021) beskriver intervju som: «Interviewing is a common data-gathering instrument used by social scientists to expand their understanding of how humans perceive their social worlds and how they act within them» (s. 60). Intervju er en måte å få en forståelse for menneskers livsverden, samt hvilke synspunkter og perspektiver de har på temaer som intervjuet handler om (Thagaard, 2018, s. 89; Tjora,

2013, s. 105). Intervjuer er hensiktsmessige å bruke om man er interessert i personers erfaringer og opplevelser. Personers erfaringer og opplevelser er akkurat det jeg ønsket å få tak i. Derfor så jeg intervju som en god måte å samle inn data på, for å få innsikt i problemstillingen min. Det ga meg muligheten til å gå i dybden på deltagerens erfaring med fenomenet selvivaretagelse og deltakerne fikk mulighet til å utdype, og gi konkrete eksempler. Forskningsintervjuer kan bli strukturert på ulike måter (Thagaard, 2018, s. 90), og jeg valgte å gå for semistrukturert intervju.

3.3.1 Semistrukturerte dybdeintervju

I arbeidet med studien gjennomførte jeg semistrukturerte dybdeintervjuer. Semistrukturert intervju vil si at jeg har utformet en intervjuguide med fastsatte tema på forhånd, men rekkefølgen på temaene og spørsmålene som stilles kan justeres og endres underveis. Dette er også den formen for intervju som er mest benyttet i kvalitativ forskning (Thagaard, 2018, s. 91). Med semistrukturerte intervjuer kan man følge deltakerens fortellinger og refleksjoner, og stille oppfølgingsspørsmål basert på den enkeltes erfaringer.

Jeg fulgte Tjora (2013, s. 112-114) sin oppbygging av dybdeintervju, hvor man har tre faser i intervjuet: oppvarmingsspørsmål, refleksjonsspørsmål og avrundingspørsmål. I oppvarmingsspørsmålene er det enkle og konkrete spørsmål som får i gang samtalen og kan gjøre at deltakeren føler seg mer komfortabel. Refleksjonsspørsmålene er selve kjernen i intervjuet, og gir deltakerne en mulighet til å gå i dybden på de ulike temaene (Tjora, 2013, s. 113). Her kan man ha noen få spørsmål, med noen underspørsmål eller oppfølgingsspørsmål om det trengs. Der er mennesker forskjellige, noen trenger oppfølgingsspørsmål, mens andre kan svare på alle spørsmålene uten at man egentlig trenger å stille de. Avrundingspørsmål er en måte å «normalisere situasjonen» (Tjora, 2013, s. 113) mellom intervjuer og deltaker, ettersom man normalt ikke kjenner hverandre og derfor ikke ville snakket så personlig med hverandre. Med å gjennomføre semistrukturerte dybdeintervjuer fikk jeg mulighet til å virkelig gå inn i deltakerens erfaringer og refleksjoner over temaene.

3.3.2 Utvalg og rekruttering

For å velge informanter, var det viktig å velge noen som av ulike grunner ville kunne uttale seg og reflektere over det aktuelle temaet for studien (Tjora, 2013, s. 145). Rekrutteringen skjedde gjennom at jeg tok i bruk eget nettverk for å finne personer som kunne være aktuelle til studien. Deretter ble det sendt ut en mail med invitasjon til å delta på intervju for masteroppgaven, hvor det ble forklart hva studien gikk ut på, hvilket tidsomfang intervjuet ville ha, samt et vedlagt informasjonsskriv (se vedlegg 1). Etter noen forsøk var det til slutt fem personer som viste sin interesse for studien og som var relevante for å kunne bidra til å besvare problemstillingen. På bakgrunn av studiens størrelse og tidsomfang, landet jeg på fem deltakere. Alle deltakerne var mennesker jeg ikke kjente fra før.

Alle informantene var fra ulike arbeidsplasser. Noen jobbet utelukkende som rådgivere, mens andre hadde også andre arbeidsoppgaver og stillinger. Alle var uansett hjelpere, hvor arbeidet i stor grad besto av å være i hjelperelasjoner. Jeg hadde ingen spesifikke kriterier til informantene, annet enn at de jobbet som hjelpere, og at store deler av

arbeidet deres handlet om å være i hjelperelasjoner. De jeg intervjuet jobbet blant annet med karriererådgivning, studentrådgivning, rus og psykisk helse. For meg var det et mål å få tak i informanter som ikke jobbet på samme arbeidsplass, og som ikke alle jobbet med samme gruppe mennesker. Dette var fordi jeg så at det kunne bli mindre variasjon i svarene om alle kom fra samme arbeidsplass, og fordi jeg følte at det ble lettere å holde informantene anonyme når de var fra ulike steder. Studien kunne fungert om alle var fra samme arbeidsplass, men den ville manglet noe av bredden av erfaringer og opplevelser som informantene hadde.

3.3.3 Utforming av intervjuguide

En intervjuguide er hensiktsmessig fordi den bidrar til å strukturere intervjuet (Tjora, 2013, s. 129). Ettersom jeg fulgte Tjora (2013, s. 112-114) sin oppbygning av intervju, ble intervjuguiden delt opp i tre deler: Oppvarmingsspørsmål, refleksjonsspørsmål og avsluttende spørsmål. Jeg valgte i stor grad å ha ferdigformulerte spørsmål, men benyttet stikkord til hjelpespørsmålene. Det ble viktig for meg å planlegge intervjuguiden så jeg hadde spørsmål om temaene, men kunne stille oppfølgingsspørsmål basert på informantens svar (Thagaard, 2018, s. 95). På den måten ville jeg alltid ha spørsmål å lene meg på, men samtidig beholde den semistrukturerte intervjuformen.

Oppvarmingsspørsmålene var relativt strukturerte, og gikk ut på å få i gang samtalen og stille enkle spørsmål om arbeidsoppgaver, motivasjon og utfordringer ved arbeidet. Med utgangspunkt i temaet «hvordan hjelpe ivaretar egne behov i hjelpeyrker», fokuserte jeg på tre hovedtemaer i refleksjonsspørsmålene mine. Det første var «relasjon», det andre var «innvirkningen av arbeidet» og det tredje var «hva informantene gjør for å ivareta egne behov». Jeg hadde en løsere struktur på refleksjonsspørsmålene, hvor temaene var satt, men oppfølgingsspørsmål ble tilpasset informantens svar. I avslutningen passet jeg på å ha spørsmål om det var noe informantene ønsket å legge til, eller som de kom på i løpet av samtalen, og ville si mer om. Intervjuguiden ligger vedlagt (se vedlegg 2).

3.3.4 Gjennomføring av intervju

Intervjuene ble gjennomført fysisk, med unntak av ett, som ble gjennomført på Teams. De andre intervjuene ble gjennomført på informantens arbeidsplass. Her fulgte jeg anbefalingen fra Tjora (2013, s. 120), om å legge til rette for en avslappet stemning, på et sted informantene føler seg trygge, og gjerne et sted knyttet til temaet for studien. Derfor ble det naturlig å gjøre dette på informantens arbeidsplass. Det ble tatt lydopptak av intervjuet gjennom Nettskjema-Diktafon appen på mobil, og intervjuene varte fra 45 til 90 minutter. Lengden varierte på bakgrunn av hvor mye tid enkelte trengte til refleksjon, eller hvor mange digresjoner som ble gjort.

Etter jeg gjennomførte det første intervjuet, innså jeg at jeg måtte gjøre noen justeringer til intervjuguiden. Jeg så at det var behov for flere hjelpespørsmål, til de informantene som sto litt fast. Den reviderte intervjuguiden gjorde at det ble en bedre flyt på de neste intervjuene. Hjelpespørsmålene var fine å ha i enkelte tilfeller. Felles for alle intervjuene var at jeg i stor grad holdt meg til intervjuguiden når det kom til hovedspørsmålene, men stilte oppfølgingsspørsmål basert på hva hver enkelt informant svarte og la vekt på. Dette gjorde at alle intervjuene ble forskjellige. Det var

informantenes svar som styrte hva som ble fulgt opp videre, så lenge det ikke ble helt utenfor tema. På den måten sikret jeg bedre kvalitet på intervjuet, ved at alle fikk mulighet til å svare reflekterende, konkret og utfyllende på spørsmålene (Thagaard, 2018, s. 95).

Det var viktig for meg at jeg gjorde meg forstått og at informantene skulle føle seg komfortable. Jeg ga derfor beskjed i starten av intervjuet at de måtte si fra om de ikke forsto hva jeg spurte om, og at jeg da ville omformulere meg så vi hadde en felles forståelse av hva spørsmålet gikk ut på. Det å skape en felles forståelse kan til tider være vanskelig. Om man mangler det, kan det føre til at man ikke får rike og detaljerte beskrivelser fra informanten (Roulston, 2014, s. 278). For meg ble det derfor viktig at vi hadde en felles forståelse av hva spørsmålet og temaene gikk ut på. Jeg gjorde det også tydelig for informantene at de kunne la være å svare på spørsmål om de ikke var komfortable med å si noe om det, eller om det ble for personlig. Fokuset for intervjuet var på innvirkningen de opplevde av arbeidet sitt, og hvordan de ivaretok seg selv. Jeg forsto at det kunne føles personlig å snakke om, og var derfor bevisst på å gjøre intervjusituasjonen mest mulig trygg, samt være åpen på at de ikke trengte å svare på alt om de ikke ønsket det. Thagaard (2018, s. 92) poengterer også at informantene bestemmer selv hvor mye de ønsker å formidle. Gjennom refleksjonsspørsmålene, fikk informantene mulighet til å reflektere over deres erfaringer og opplevelser av fenomenet ivaretagelse. Jeg fulgte opp med spørsmål basert på hva de svarte, og hva som var interessant å reflektere videre rundt. Informantene viste seg å være veldig villige til å dele, og det kom frem mange fine refleksjoner rundt arbeidets innvirkning og deres ivaretagelse av egne behov.

3.3.5 Transkripsjon

Jeg ønsket å transkribere alle intervjuene i kort tid etter selve intervjuet. Jeg hadde tatt notater etter intervjuene, som jeg leste over før jeg startet transkriberingen. Jeg opplevde at intervjuene fortsatt satt friskt i minnet, og det tror jeg bidro til at transkriberingen følte lett. Det var også mye hjelp i at nettskjema, som intervjuene ble sendt til, hadde en automatisk transkripsjon. Selv om dette var til hjelp, var det fortsatt mye som måtte skrives om. I den første transkriberingen tok jeg med mye «ehh» og pauser, men fant fort ut at det ble uhensiktsmessig å ta med alle pauser og «ehh» informantene hadde. Jeg valgte fortsatt å skrive så si ordrett det som ble sagt, for å ikke miste noe verdifullt. Transkriberingen ble derfor veldig muntlig. Når man transkriberer, går man fra lyd til skriftform og mister noe i prosessen. De visuelle ledetrådene, altså kroppsspråk, stemmeleie, latter, ironi eller hvordan stemningen er under intervjuet, vil ikke bli tydelig gjennom det transkriberte materialet (Tjora, 2013, s. 145). På grunn av dette, kan jeg også ha mistet noe som kan bidra til å understreke poenger, eller gi mening til informantenes erfaringer. Noe som naturligvis vil være en ulempe med å bare ha lydopptak og transkribere et intervju.

Jeg valgte å «normalisere» all transkripsjon ved å skrive det på bokmål, men var bevisst på at dialektord kunne bli inkludert om de var av spesifikk betydning (Tjora 2013, s. 144). Sitatene som ble brukt i presentasjon av funn ble noe redigert for å gjøre det mindre muntlig, men uten å fjerne noe av betydningen eller poenget med dem. Noen sitater ble også endret for å anonymisere informantene og tredjeparter, men også her uten å ta bort fra meningsinnholdet.

3.4 Analysemetode

I denne studien har jeg valgt å bruke Braun & Clarke (2006) sin refleksive tematiske analyse. Tematisk analyse er mye brukt, og er en måte å identifisere, organisere og beskrive ulike mønstre eller temaer på tvers av et datamateriale (Braun & Clarke, 2012, s. 2). Det vil si at forskeren kan identifisere kollektive meninger eller erfaringer. Refleksiviteten i tematisk analyse handler om forskerens rolle i produksjonen av kunnskap (Braun & Clarke, 2019, s. 594). For at det skal være en god reflektiv tematisk analyse, må forskeren være klar over eget vitenskapsteoretisk ståsted, og være åpen om dette. Forskeren er klar over at det må tas beslutninger rundt analysen, og forstår at kodene og analysen ville sett annerledes ut, om en annen person hadde gjort det (Braun & Clarke, 2019, s. 594). Forskeren spiller en rolle for hvordan arbeidet ender opp med å se ut, og må ha et bevisst forhold til dette. Å være reflektiv, passet godt sammen med mitt vitenskapsteoretiske ståsted. Jeg jobbet ut fra et fenomenologisk-hermeneutisk ståsted. Hermeneutikken legger vekt på at forskeren vil ha en innvirkning på hvordan arbeidet blir gjort og hvordan tolkningen av informantenes erfaringer, vil være ulik fra person til person. Ettersom jeg tolker, ser og forstår datamaterialet ulikt fra andre, vil også kodene og analysen se annerledes ut om noen andre gjennomførte den. Jeg var klar over at tidligere forskning, teori og min egen erfaring, kunne ha en innvirkning på hvordan jeg kodet og analyserte datamaterialet. Noe det også gjorde, som jeg går nærmere inn på når jeg videre forklarer hvordan jeg gjennomførte analysen. Reflektiv tematisk analyse består av seks faser (Braun & Clacke, 2006, s. 87). Jeg gikk gjennom fasene steg for steg for å analysere det transkriberte datamaterialet mitt. Jeg vil nå presentere hva fasene går ut på, og hva jeg gjorde i de ulike stegene.

Bli kjent med eget datamateriale

Den første fasen handler om å lese transkripsjonene og sette seg inn i, og notere ned første ideer (Braun & Clarke, 2006, s. 87-88). Jeg valgte å lese gjennom notatene jeg tok etter intervjuene, og alle transkripsjonene enda en gang. Da skrev jeg oppsummeringer av alle transkripsjonene, som sa noe om hovedinnholdet og viktige poeng som umiddelbart var interessante. På den måten fikk jeg en god oversikt over datamaterialet mitt.

Generere de første kodene

I fase to koder man datamaterialet, fra korte sitater til lengre tekst (Braun & Clarke, 2006, s. 88-89). I denne fasen prøvde jeg å være mest mulig systematisk. Jeg valgte å kode intervjuene to ganger før jeg gikk videre til neste intervju, og kodet alle enda en gang til slutt for å passe på at jeg ikke hadde gått glipp av noe. Under genereringen av koder, opplevde jeg hvordan min egen tolkning, og min forforståelse ble tydelig. De første kodene jeg lagde, var i stor grad preget av hva jeg allerede viste om temaet, og hva jeg på bakgrunn av dette så som relevant å kode. Jeg tok derfor en runde med meg selv, og forsto at jeg måtte prøve å glemme alt jeg visste og trodde fra før, så jeg kunne oppdage noe jeg ikke var innstilt på. Jeg gikk aktivt inn for å se om det var noe som gikk imot min forforståelse. Jeg følte det fungerte godt, og at kodene mine ble mer varierte på bakgrunn av dette. Jeg kodet derfor det jeg fant umiddelbart interessant, og det jeg ikke så som relevant med en gang. Da unngikk jeg å gå glipp av eller ekskludere data som kunne gi interessante funn, uten at de umiddelbart stakk seg ut. Jeg satt til slutt igjen med 57 koder.

Se etter tema

I den tredje fasen handler det om å se sammenheng mellom koder, hvordan de kan henge sammen og fungere som temaer (Braun & Clarke, 2006, s. 89-90). Jeg begynte i denne fasen med å se hvordan kodene kunne henge sammen. Jeg gikk derfor over alle de 57 kodene, for å se om de faktisk var relevante for min studie og min problemstilling. Selv om noen av kodene var interessante i seg selv, ble de ikke relevante for min studie, og jeg ble til slutt sittende igjen med 52 koder. Om kodene ble relevante for studien, ble tydelig når jeg jobbet videre med å sette opp lister med koder som jeg tenkte kunne fungere sammen. Disse kodene hadde likt meningsinnhold, eller omhandlet lignende tema eller erfaringer. Jeg lagde meg også tankekart for å sortere de ulike kodene og meningen bak dem, for å visualisere bedre hvordan de fungerte sammen. Jeg genererte her flere mulige temaer.

Utvikle og revidere temaer

I den fjerde fasen gjennomgår man temaene i to steg. Det første steget handler om å gjennomgå sitatene som hører til de ulike kodene du har satt sammen for å se om de passer sammen og lager et mønster som gir mening (Braun & Clarke, 2006, s. 91). Det andre steget handler om å se temaet opp mot hele datasettet, for å se om temaet faktisk gjenspeiler det datamaterialet sier (Braun & Clarke, 2006, s. 91). Denne fasen tok for meg mye tid, og det var mye frem og tilbake mellom sitat, koder og tema. Temaene ble til gjennom at jeg så på sitatene for hver kode for å se om de kodene jeg i utgangspunktet hadde satt sammen, ga mening. De kodene jeg trodde var relativt like, viste seg noen ganger å handle om helt ulike ting, når jeg leste sitatene som hørte til kodene. Noe var heller ikke relevant, fordi det handlet om erfaringer utenfor fenomenet jeg forsket på. Jeg hadde fokus på at det som informantene sa i sitatene for hvert tema hang sammen med hverandre. Når alt ga mening sammen, ble det et tema. Selv om det var tidkrevende, var det også motiverende å se at temaene endelig ble klare, og reflekterte meningsinnholdet i datamaterialet.

Definere og navngi temaer og skrive en rapport

De siste to fasene, som handler om å definere og navngi tema, og skrive en rapport, gikk mye over i hverandre. Jeg ga temaene navn, så skrev jeg frem funnene mine, og underveis endret jeg navn på temaene. Jeg prøvde å finne ut hvordan jeg kunne dra ut essensen av hvert tema, inn i et temanavn. Jeg gikk mye frem og tilbake for å finne ut hvordan jeg skulle legge frem funnene på en systematisk og forståelig måte for leseren. Resultatet av analysen ble delt opp i fire hovedfunn hvor funn nummer to ble delt i to underkategorier:

- Hjelperelasjonen som positiv innvirkning og negativ belastning
- Hovedtiltak for ivaretagelse
 - Egenomsorg
 - Sosial støtte
- Erfaring
- Konsekvenser av manglende selvivaretagelse

Å skrive en rapport, går i denne sammenhengen ut på å presentere funn. Presentasjon av funn vil bli nærmere gjennomgått i kapittel 4.

3.5 Forskningsetiske refleksjoner

Forskning skal utøves og organiseres forsvarlig. Forskningsetikken er et verktøy for å sikre dette (Den nasjonale forskningsetiske komiteen, 2021, s. 6). Som forsker i denne studien har jeg hatt et ansvar for å ivareta forskningsetikken. Studien ble meldt inn og godkjent av Sikt (se vedlegg 3). Etter studien ble godkjent gikk jeg i gang med intervju og behandling av personopplysninger. Da det ble meldt inn til Sikt, redegjorde jeg for hvilke personopplysninger jeg skulle samle inn, samt hvordan jeg skulle sikre anonymitet og samtykke. Jeg ønsker derfor å se nærmere på informert og fritt samtykke, og anonymisering og konfidensialitet.

3.5.1 Informert og fritt samtykke

I forkant av intervjuene fikk informantene et informasjonsskriv som besto av en generell beskrivelse av hva som ville forskes på og bakgrunnen for dette, informasjon om hvordan deres personlige opplysninger ville bli håndtert, og hvor lenge de ville oppbevares, samt hvilke rettigheter de som deltakere hadde (se vedlegg 1). Det ble tydelig beskrevet at de på hvilket som helst tidspunkt kunne trekke seg fra studien uten videre forklaring, og at det ikke ville bli noe konsekvens for dem av den grunn. Det ble også lagt ved kontaktinformasjon til meg, min veileder og personvernombudet ved NTNU.

På selve intervjudagen ga jeg beskjed om at det ville bli tatt opp lyd gjennom Nettskjema-Diktafon appen, at dette var kryptert og at lydopptaket bare ville være tilgjengelig for meg. Jeg ga også beskjed på slutten av intervjuet at de gjerne måtte ta kontakt om de lurte på noe mer. Thagaard (2018, s. 207) poengterer at det kan være utfordrende for deltakerne å være helt sikre på hva de samtykker til, fordi verken forsker eller deltaker kan forutsi utviklingen av forskningsprosjektet. Dette er noe jeg har reflektert over, men ser at forskningsprosjektet har hatt lite endringer siden informasjonsskrivet ble sendt ut og intervjuene ble gjennomført. Tema og bakgrunnen for tema har holdt seg lik. Det eneste som er endret er hvordan temaet er formulert. Derfor føler jeg også at deltakerne fikk god informasjon om hva de samtykket til.

3.5.2 Anonymisering og konfidensialitet

Gjennom å dele ut informasjonsskriv, har jeg gitt informantene innsikt i hvilke personopplysninger som blir lagret, hvordan de blir lagret, og hvem som har tilgang til dem (se vedlegg 1). Dette har vært en måte å vise informantene at alle personopplysninger blir anonymisert, og at alt er konfidensielt. Anonymisering og konfidensialitet er noe jeg har tenkt mye på, ettersom informantene har delt personlige historier og ubehagelige eller vonde erfaringer. Det har vært viktig for meg å vise at jeg setter pris på alt de har delt, og respekterer og overholder min plikt som forsker til å anonymisere alle informantene. Det har vært viktig at informantene har vært klar over hvem som har hatt tilgang til deres personopplysninger, og at disse ikke har vært tilgjengelige for offentligheten. Alt dette har som nevnt blitt presentert i informasjonsskrivet i forkant av intervjuene. Jeg har anvendt fiktive navn, og endret ord eller begrep i sitatene som kan si noe om hvor personen jobber, eventuelle tredjeparter, eller som gjør at andre kjenner igjen personen. Thagaard (2018, s. 206) poengterer at anonymisering kan være ekstra utfordrende når personene er i samme nettverk og

kjenner hverandre. Dette er noe jeg har vært bevisst på å unngå, både for å få et rikere datamateriale, men også for å ivareta anonymiteten.

3.6 Studiens kvalitet

Jeg ønsker å presentere de tre kriteriene som oftest brukes som indikatorer på kvalitet i kvalitative studier. Tjora (2013, s. 202) og Thagaard (2018, s. 19) beskriver disse tre kriteriene som: Reliabilitet (pålitelighet), validitet (gyldighet) og overførbarhet. Jeg vil gå nærmere inn på disse tre for å si noe om studiens kvalitet.

3.6.1 Pålitelighet

Pålitelighet eller reliabilitet handler om at man gir en kritisk vurdering av prosjektet. Man prøver å vurdere om forskningen gir inntrykk av å være utført på en pålitelig måte (Thagaard, 2018, s. 187). I kvalitativ forskning handler det om hvorvidt forskning er utført på en tillitsvekkende og troverdig måte. Ifølge Thagaard (2018, s. 188) handler det om fremgangsmåten for utvikling av data. Forskeren viser hvordan hen har gjennomført hvert steg i forskningen (Thagaard, 2018, s. 188). Gjennom mitt metodekapittel har jeg prøvd å vær nøye, konkret og spesifikk. Jeg har vist hvordan mitt vitenskapsteoretiske ståsted, er relevant for studiens problemstilling. Jeg har beskrevet hvordan jeg har rekruttert informanter, hvordan jeg har gjennomført intervju, hvordan jeg har transkribert og analysert datamaterialet, og hvordan jeg har sørget for å anonymisere og opprettholde konfidensialitet på bakgrunn av informert og fritt samtykke fra informantene. Jeg har også vært tydelig på at i refleksiv tematisk analyse, vil forskeren påvirke hvordan dataene tolkes og kodes, og dette ville kunne se annerledes ut om andre hadde gjort det samme. Jeg er, og har alltid vært klar over min rolle som forsker, og hvordan jeg og min forforståelse vil kunne være med på å påvirke studien. Dette har jeg også vist til ved å være tydelig på hvor og hvordan min forforståelse har påvirket forskningen (se 3.4).

3.6.2 Gyldighet

Validitet handler om gyldigheten av tolkningene forskeren kommer frem til (Thagaard, 2018, s. 189). Forskeren beskriver det teoretiske ståstedet sitt, ettersom det representerer grunnlaget for tolkningene. Videre viser forskeren hvordan analysen gir grunnlag for den tolkningen eller konklusjonen forskeren har kommet frem til. Analysen representerer tolkninger av fenomenet forskeren studerer (Thagaard, 2018, s. 189). Jeg har gjort rede for mitt vitenskapsteoretiske ståsted. Dette sier hvordan jeg forstår og tolker datamaterialet mitt. Videre har jeg nøye gjennomgått analyseprosessen min, og vist hvordan jeg har jobbet, for å komme frem til den tolkningen jeg har. Her har jeg prøvd å være så transparent som mulig, og vist hvordan min forforståelse har kunnet påvirke studien. Jeg har også vist at jeg har prøvd å se datamaterialet på en objektiv måte, for å ikke gå glipp av viktig og interessante refleksjoner i det transkriberte materialet. På den måten har jeg også vært ute etter å finne data som også gikk imot min forforståelse. Alt dette har jeg gjort for å bevare og sørge for gyldighet i forskningen.

3.6.3 Overførbarhet

Overførbarhet handler om hvorvidt forskningens tolkning, analyse og resultat kan være relevant i andre sammenhenger (Thagaard, 2018, s. 194). Jeg ser begrensninger ved studien, ettersom jeg kun har intervjuet fem personer. Jeg vil derfor ikke kunne si at det jeg har funnet vil gjelde for alle andre. Jeg ser fremdeles at min studie, og mine resultater kan være relevant i andre sammenhenger.

Dette ønsker jeg å gi tre eksempler på. Det første er at jeg har fokus på hjelpere generelt. Jeg fokuserer ikke på en veldig spesifikk gruppe. Hjelpfeltet er stort og bredt, og kan favne mange ulike yrker. Derfor kan studien være relevant for alle som jobber som hjelpere. Det andre er at jeg har intervjuet mennesker fra forskjellige arbeidsplasser. Det vil si at jeg allerede ser resultatene på tvers av ulike grupper, som gjør ulike ting innen hjelpearbeid. Det siste er at jeg søker etter det essensielle i hvordan de ivaretar seg selv. Hva er det de trenger for å ha det bra og for å fungere i hjelpeyrker? Dette har overføringsverdi, og jeg tror det er flere som kan ha nytte av denne studien.

4. Presentasjon av funn

I dette kapitlet presenterer jeg hovedfunnene i studien. Jeg ønsket å undersøke hvordan hjelpere i hjelpeyrker opplever å ivareta egne behov.

Gjennom tematisk analyse har jeg identifisert 4 tema:

1. Hjelperelasjonen som positiv innvirkning og negativ belastning
2. Hovedtiltak for selvivaretagelse
 - Egenomsorg
 - Sosial støtte
3. Erfaring
4. Konsekvenser av manglende selvivaretagelse

De fire temaene tar for seg ulike aspekter ved det å jobbe i hjelperelasjoner og hvordan informantene utviser selvivaretagelse. Det første funnet omhandler hvordan informantene opplever positiv innvirkning og negativ belastning i hjelperelasjonen. Det andre funnet beskriver hovedtiltakene informantene gjør for å ivareta egne behov. Dette beskrives gjennom hvordan de utviser egenomsorg, og betydningen av sosial støtte. Det tredje funnet beskriver hvordan informantene opplever erfaring som betydningsfullt for hvordan de ivaretar seg selv og andre. Det fjerde og siste funnet sier noe om konsekvensene informantene ser kan oppstå ved manglende selvivaretagelse.

I presentasjonen av funnene bruker jeg sitater og utdrag fra det transkriberte datamaterialet. For å ivareta informantenes anonymitet bruker jeg pseudonymene Nils, Morten, Lars, Aksel og Carl. Jeg har valgt typiske «mannsnavn» fordi det hjelper med å opprettholde anonymiteten. Informantenes uttalelser vil bli presentert med «» og i kursiv for å tydeliggjøre empirien. Lengre sitater står med innrykk, mens kortere sitater presenteres i teksten.

4.1 Hjelperelasjonen som positiv innvirkning og negativ belastning

Dette funnet handler om hvordan informantene opplever positiv innvirkning og negativ belastning av å arbeide i hjelperelasjoner. Informantene beskrev relasjonen som grunnleggende i sitt arbeid med mennesker, og som et av de viktigste verktøyene de hadde: «Ja, relasjon her er en av de ... hva skal vi si? Det er kanskje en av de viktigste verktøyene vi har» (Aksel). I likhet med det Aksel beskrev, mente Carl også at relasjonen var av stor betydning:

«Og det er klart at i en sånn type jobb som dette her så er relasjon alt. Man kan si at vi får sikkert til å hjelpe noen uten å ha relasjon og, men jeg er ikke så sikker på det. For brukermedvirkning står veldig sterkt. Hvis vi skal få til å hjelpe mennesker generelt, så må vi vite hva de trenger hjelp til, og hvordan vi kan hjelpe dem. Og for å få vite det så må vi helst ha en god relasjon til dem». (Carl)

Her understreker Carl hvor viktig han mener relasjon er for å få til å hjelpe mennesker, og for å finne ut hva de trenger. Dette er også noe Morten sier seg enig i: «Det (relasjonen) tenker jeg er alfa og omega. Hvis du ikke greier å få en relasjon så klarer du ikke å hjelpe heller. Så det er faktisk kjempeviktig». Alle informantene understreker på

ulike måter hvordan relasjonen er av stor betydning for å kunne gi hjelp, noe som er hovedoppgaven i arbeidet deres. Relasjonen ble derfor avgjørende for å få til å gjøre en god jobb.

Informantene beskrev også hva de gjorde for å bygge en god relasjon. De la vekt på betydningen av å være empatisk, kreativ, skape trygghet og tillit. Nils ga eksempler på hvordan han jobbet med å skape gode relasjoner:

«Jeg er jo veldig opptatt av å trygge. Så det er jo liksom det aller første. Når jeg møter en person første gangen, så er det jo der jeg på en måte er. Det skal oppleves som trygt. For jeg tenker at det er grunnleggende, rett og slett. Og det å praktisere tilstedeværelse er jo veldig viktig. Empati, altså det å klare å være litt i den andres verden. Det er jo veldig viktig». (Nils)

Nils påpekte hvordan det for han var viktig å skape trygghet, spesielt ved et første møte. Han beskrev at han var empatisk, og levde seg inn i den andre personen sin verden. Når man jobber som rådgiver eller hjelper, vet man ikke alltid hvem man møter. Derfor må man tilpasse seg. Carl poengterte at dette krever kreativitet:

«Du må være kreativ, du vet ikke hvem du møter, du vet ikke hvordan du skal bygge en god relasjon til den neste personen som kommer inn døra». (Carl)

Hjelpen må tilpasses personen man møter, og man kan ikke bruke de samme verktøyene for relasjonsbygging på alle. Carl må være kreativ i måten han går frem på, for å finne ut hva man skal gjøre for at den personen føler seg trygg. At hjelperen presenterer de tanker og følelser som oppstår i seg selv, ble også lagt vekt på av informantene som positivt for relasjonen. Morten beskrev at å gjøre dette alltid ble positivt mottatt:

«[...] Men da har jeg lært meg at jeg på en måte presenterer [følelsene], for de ser jo om jeg blir blank i øynene, og da sier jeg det at «det du forteller berører meg, jeg kjenner at det berører meg, så jeg blir trist», og det har fungert veldig bra for meg. For da går det litt tilbake for meg selv og, også tar de veldig imot det, uten å, jeg sitter jo ikke og hulker, men det er jo det litt berørte, og at du kommer deg videre. Også tenker jeg egentlig at de ... jeg har aldri vært borti at de har blitt skremte eller urolige eller «hva skjer nå» liksom, «er det ikke han som skal hjelpe meg?», skjønner du? Jeg har aldri opplevd at det har blitt en greie, annet enn positivt egentlig». (Morten)

Morten beskrev at følelsene som oppsto under samtaler ble tydelige for den som søkte hjelp. Ved å stoppe opp ved og kommentere det han følte, ble det lettere for Morten å håndtere følelsene. Det ble også tydelig for den som søkte hjelp hvorfor Morten reagerte slik han gjorde, eller hvorfor han ble blank i øynene. Dette opplevde Morten alltid positivt for relasjonen. Gjennom dette illustrerte Morten også at man kan bli følelsesmessig påvirket av samtaler man har, som Morten her beskrev som å bli «trist». Flere av informantene beskrev at de opplevde hjelperelasjonen som en kilde til positiv innvirkning på deres liv. Nils beskrev hvordan han «flyter på godfølelsen» etter en god samtale:

«Også er det jo dette med å flyte litt på godfølelsen. Så når jeg har hatt en veldig god samtale, så prøver jeg det. Flyte litt lenger på den, på en måte. Og da kan det også være sånn at jeg blir så inspirert. At jeg går hjem og hører på en

podkast om noe, eller at det også blir en form for bearbeiding og styrking av meg selv i rommene. Jeg er veldig glad i å lese, lære og finne ut om ting». (Nils)

Nils beskrev at det å ha en god samtale kunne skape en positiv påvirkning, som ledet til inspirasjon. Han beskriver i dette tilfellet å være inspirert til å høre på en podkast, eller at den gode følelsen ble en måte å bearbeide og styrke seg selv. Nils beskrev at han var glad i å lese, lære og finne ut av ting. Jeg tolker det som at han ble inspirert til å gjøre dette når han fløt på godfølelsen. Å tilegne seg kunnskap kan også bidra til at man får mer kompetanse og kan håndtere jobben bedre. Aksel beskrev at han leste fagteori på fritiden:

«[...] Jeg leser litt fagteori på fritiden også, det synes jeg er spennende. Det gjør at jobben blir mer interessant. Hvis du har fagkunnskap, så er det lettere å forstå hva du står overfor. Det er en av mine inspirasjoner». (Aksel)

Aksel beskrev hvordan det at han fikk mer kompetanse, gjorde jobben mer interessant. Å lese fagteori var for han en inspirasjon. Når jobben ble mer interessant, hadde arbeidet også en større positiv innvirkning på han. Lars beskrev hvordan de aller fleste rådgivningssamtaler han hadde, hadde en positiv innvirkning på han:

«De aller fleste ganger. Men kanskje ikke samtale en og to, når de [rådsøkerne] må riste av seg det de står i, for å komme til vendepunktet. Så er det rart hvor langt ned du må før du finner vendepunktet. Men som regel etter et par samtaler med deg, så er det bare positivt og masse påfyll. Det er så gøy når folk virkelig ser at det gir dem noe, og de er i vekst. Og de gir tilbakemelding fra gang til gang hva det betyr i livet deres». (Lars)

Lars forklarte hvordan samtale kan oppleves som positive og bidra til påfyll når rådsøkerne kom til et vendepunkt hvor de kunne begynne å se vekst og utvikling. Det å få tilbakemeldinger fra rådsøkerne om at samtale betyr noe for livet deres, oppleves for Lars som positivt. Å oppleve at jobben var meningsfull for seg selv og andre beskrev flere informanter som en kilde til motivasjon og positiv innvirkning fra arbeidet. For Aksel var dette også en av grunnene til hvorfor han har fortsatt i jobben over lengre tid:

«[...] Jeg tror det at jeg møter på jobben, gjør at noen får et bedre liv enn hvis jeg ikke hadde vært her. Det er nyttig». (Aksel)

Aksel opplevde det å være i en hjelperelasjon som meningsfullt. I hans tilfelle handlet det om følelsen av at jobben han gjorde, gjorde at noen fikk et bedre liv. Morten så også hvordan det meningsfulle med jobben kunne bidra til noe positivt:

«Nei, egentlig motiverer den (jobben) i seg selv, jeg trenger ikke nå ytre stimuli sånn sett, nei. Jeg synes både den variasjonen og det meningsfulle med jobben. Jeg har ikke, nei, jeg tror ikke jeg har vært lei en eneste gang, der jeg har tenkt på søndag «åhh» liksom». (Morten)

For Morten var arbeidet motiverende og meningsfullt, og han opplevde derfor å ikke bli lei av jobben. Selv om arbeidet for mange opplevdes både inspirerende, motiverende og meningsfullt store deler av tiden, fortalte alle informantene også at arbeidet kunne være krevende. Informantene opplevde til tider å være umotivert, sliten og nedstemt. Carl

beskrev hvordan han kunne oppleve jobben som umotiverende: «[...]Men det å jobbe i en sånn jobb som dette er, da går du bare i dritten. Det er det du møter hver dag». I jobben møtte han mye motstand og negativ utvikling. Det gjorde at han følte han hver dag «gikk i dritten». Dette ble for han en negativ belastning. Nils beskrev at for han handlet den negative belastningen mye om å føle seg sliten av å være tett i hjelperelasjonen:

«Den andre siden av det, det er jo at jeg hele tiden er i andre menneskers verden, andre menneskers hoder, andre menneskers rom, hvis vi kan si det sånn. Og det kan jeg kjenne at jeg kan bli veldig sliten av. At det tapper jo noen ting også. Og det er det ikke det de forteller nødvendigvis, om det er vonde historier fra barndommen, eller at de har det fryktelig vondt. Men det er det at jeg kan bli sliten av å være i det som de opplever. Og hele tiden lete i meg selv for å hjelpe på riktig måte, være i relasjonen på riktig måte. Så det kan jeg bli veldig sliten av». (Nils)

Nils forklarte at han alltid var i andre menneskers verden gjennom hjelperelasjonen. Det å alltid skulle være i andres verden, det de opplever, og samtidig være i relasjonen på «riktig måte» ble for han slitsomt. Aksel, som jobbet med spesielt sårbare mennesker, beskrev arbeidet som «å jobbe i oppoverbakke»:

«Og du kan bli dratt ned av det å jobbe i oppoverbakke, altså at det er så tungt å vanskelig å få slippe til. Det er en blanding av psykiske lidelser og rus, kan man si da. Også somatikk, eller sånn, kroppene begynner å bli slitene og sånt. Det er en blanding av alt det der, sammensatt». (Aksel)

Aksel beskrev å bli møtt med mye motstand fra de som mottok hjelp. Det var vanskelig og tungt å slippe til. Å møte motstand i forsøket på å bygge en relasjon, gjorde at han opplevde å bli «dratt ned». Han fulgte opp med å forklare hvordan det som skjer på jobb, kunne føre til noe han beskriver som traumer:

«Jeg har jo vært med på at noen har tatt livet sitt, for eksempel, på arbeidsplassen min. Det satt veldig hardt i meg. Da kunne jeg oppleve at på vei til jobben, så kunne jeg sett den personen gikk på fortauet. Men det er også etter hvert, sakte, men sikkert, så ble inntrykket svakere. Det er jo et lite traume, egentlig». (Aksel)

Med dette forklarte Aksel at han på sin arbeidsplass har opplevd veldig vanskelige hendelser, som sitter hardt i han, og som han opplever som «et lite traume». Et eksempel som virkelig illustrerte alvoret av den negative belastningen informantene rapporterte. Flere av informantene så en sammenheng mellom negativ belastning, og hvordan de opplevde å være som mennesker. Dette kan illustreres med Aksels refleksjon rundt hvordan eget nervesystem fungerte:

«Jeg tror vi har litt forskjellige, altså nervesystemet vårt opptrer litt forskjellig. Jeg tror for mitt vedkommende er jeg nok mer sensitiv. Jeg må være ekstra vaktsom, for jeg kan bli for empatisk». (Aksel)

Aksel beskrev her at alle er forskjellige, men at han ser seg selv som mer sensitiv. På bakgrunn av det må være mer vaksom så han ikke blir for empatisk. Lars poengterte også at hvordan man «er» som menneske, kan ha en betydning for påvirkning:

«Så det er noe med at etter at du er ferdig, så må du kanskje, for du holder jo rommet for en som kan være litt tung i energien, ser du for deg det? Og det går fint, men veldig ofte er det sånne som deg [intervjuer] og meg, vi er ganske empatiske, så vi tar inn andre veldig. Så det er noe med å vite hvordan du kan få det ut av systemet ditt etterpå». (Lars)

Lars beskriver at han kan oppleve å «holde rommet» for noen med tung energi. Lars poengterer at dette går fint, men fordi han er empatisk, opplever han å ta inn mye av den andres energi. Dette tolker jeg som at å ta inn mye tung energi kan virke negativt inn på hjelperen. Lars poengterer derfor at denne energien, eller det man tar inn, er noe man behøver å få ut av systemet igjen etterpå. Beskrivelsene fra Aksel og Lars viser at de føler de er utsatt for en større negativ belastning, på bakgrunn av at de er det de opplever som empatiske og sensitive mennesker.

4.2 Hovedtiltak for selvivaretagelse

Dette funnet handler de det informantene beskrev å gjøre for å ivareta seg selv. Funnet deles i to undertema:

- Egenomsorg
- Sosial støtte

Det første undertemaet viser til de egenomsorgstiltakene informantene beskrev. Det omhandlet blant annet trening, natur, mindfulness og tid mellom samtaler. Det andre temaet sier noe hvordan informantene så betydningen av sosial støtte, på og utenfor arbeidsplassen.

4.2.1 Egenomsorg

Informantene gjorde ulike ting for å ivareta egne behov. For flere var det viktig å få nok tid til å gjøre alle de tingene man måtte og ville gjøre. Lars mente at det i stor grad handlet om å ha en balanse:

«Være bevisst på en balansekunst. Det vil si hvor mye tid trenger du til trening. Ta vare på kroppen. Jeg er opptatt av trening, å være i naturen og av hva jeg spiser, fordi jeg er verktøyet inn i jobben. Jeg er tjenesten, måten jeg klarer å få det til på, er viktig. Så det er viktig å ta vare på meg selv». (Lars)

Lars understreket at det å ta vare på seg selv er viktig. Han mente at man må være bevisst på balansen mellom hvor mye tid man trenger til å for eksempel ta vare på kroppen. Han fortalte at han var opptatt av trening, det å være i naturen og kosthold. Dette var fordi han så seg selv som «et verktøy inn i jobben». Han var tjenesten som ga hjelpen. Derfor var det også viktig hvordan han fikk til balansen. Nils beskrev også hvordan det for han var viktig med balanse:

«For meg er det viktig å ha en balansert rytme i hverdagen. Og at det er nok tid for meg til forberedelse og etterarbeid. [...] Jeg setter alltid av en halvtime før og etter, minst, mellom hver samtale. Det vil være individuelt hva man trenger der, men jeg trenger det. Da kan det være både at jeg trenger å reflektere over det som har skjedd. Det er selvfølgelig noen formelle ting og avtaler vi har gjort som jeg må ordne opp i. Så kan det være at jeg bare trenger å ikke gjøre noen ting».
(Nils)

For Nils var tid og balanse en måte å ivareta egne behov. Han poengterte at han alltid satt av en halvtime før og etter samtaler for å gjøre det han trengte. For han gikk dette ut på å ordne formelle avtaler, men også reflektere over samtaler, eller bare sitte i stillheten. Nils forklarte videre at yoga og pusteøvelser var noe han gjorde både i og utenfor arbeidstiden:

«[...] Også, ja, yoga som jeg gjør ofte når jeg kommer hjem fra jobb. Så kan jeg også gjøre pusteøvelser og ting mellom samtaler. Kjenne at nå må jeg bare, liksom, synke litt, puste litt. Så jeg er veldig glad for at jeg har tilgang på det, da. Det hjelper meg veldig». (Nils)

Disse øvelsene beskrev Nils som en god hjelp. For han var det noen ganger et behov å «bare puste litt». Yoga og pusteøvelser var derfor noe han var veldig glad for å ha tilgang på. Lars beskrev også at han satt av tid mellom hver samtale, og på spørsmål om hva han gjorde i den tiden kunne han fortelle følgende:

«Mindfulness. Setter på propper i ørene. Går ut. Det er de to som er de viktigste, som jeg gjør oftest. Noe fysisk aktivitet og noe mindfulness for å roe, bare restarte. Jeg har veldig tro på det, både meditasjon og mindfulness. [...] Det er reset det. Det er å puste seg ned tilbake til egen kjerne. Det er en påplasshet».
(Lars)

Lars forklarte at i tiden mellom samtalene holdt han på med mindfulness i kombinasjon med fysisk aktivitet. Dette opplevdes for Lars som en måte å starte på nytt. Meditasjon og mindfulness var noe han virkelig hadde troa på. Gjennom å gjøre dette, å «puste seg ned til egen kjerne» følte Lars seg på plass. Carl beskrev, i likhet med Lars, at han gjorde noe fysisk som en måte å koble av på:

«Jeg går til og fra jobb da, hver dag. Det har jeg funnet ut at det er noe som i hvert fall gir meg en god start på dagen. Så kan det være litt slitsomt å gå hjem noen ganger. Men det å starte dagen med å gå, det å høre på podkast for eksempel, som ikke har noe med jobb å gjøre. Helst noe humor eller noe som gjør at jeg kan gå og le litt og bare koble av. Jeg tror det er egentlig hovedsakelig de helt konkrete grepene jeg gjør som har en effekt for min del da». (Carl)

Carl opplevde at det å gå til og fra jobb ga han en god start på dagen. I kombinasjon med den fysiske aktiviteten, hørte han gjerne på en podkast som ikke hadde noe med jobb å gjøre, og som gjerne handlet om noe han fant underholdende. På den måten klarte han å koble av, og opplevde at å gjøre disse konkrete tingene hadde en effekt. Ikke bare var det konkrete tiltak utenfor arbeidstid eller mellom samtaler som ble gjort. For Lars var også måten han veiledet på, en måte å ivareta seg selv:

«Det jeg tenker er viktig er dette med avhengighetsrelasjoner. Det er å ikke gå i fella og la de gi deg ansvar for å løse sitt problem, men hele tiden legge til rett for at de skal oppdage seg selv, for å selv ta styringen. [...] Også tror jeg det selvbevarende i å unngå å la de fange deg i avhengighet, og det å unngå å la de fange deg med sånne psykiske mekanismer. [...] Det er mye selvbevarende i måten du veileder på». (Lars)

Lars beskrev at han prøvde å unngå avhengighetsrelasjoner. Han opplevde at rådsøkeren kunne prøve å få han til å fikse problemene sine for dem. Ved at han var bevisst på å unngå dette, var det en måte for han å ivareta seg selv. Selve måten han utførte arbeidet på, var en kilde til selvivaretagelse. Aksel opplevde også å utføre arbeidet sitt på en måte som bidra til dette:

«[...] Det er en teknikk som jeg kan bruke i den situasjonen der, for å signalisere at jeg ikke vil ta imot dine emosjoner her og nå. Det er en brutal teknikk, men det er en måte å... For at du skal ikke bruke opp empatien din, og vi har jo regnet ut at mennesker har ikke ubegrenset empati. Så hvis du bruker opp alt du har, så kan det bli en konsekvens for deg. [...] Du blir sånn empatitrett, så du ligger å balanser der». (Aksel)

Aksel beskrev at han brukte teknikker i arbeidet sitt, for å signalisere at han ikke vil ta inn noen andres emosjoner. Han beskrev teknikkene som brutale, men som en måte å ikke bruke opp empatien sin. Dette var for han en måte å unngå den uønskede konsekvensen empatitretthet, som kunne oppstå om han ikke ivaretok seg selv med å holde tilbake på empatien. For han ble det derfor en måte å ivareta seg selv og utvise egenomsorg.

4.2.2 Sosial støtte

Informantene vektla sosial støtte på og utenfor arbeid som betydningsfullt for omsorg og psykisk helse. Aksel beskrev hvordan han ikke hadde klart å stå i jobben uten kollegaene sine:

«Jeg opplever at jeg får mye god støtte av kollegaene mine. Det er det som gjør at jeg kan være her tror jeg. Jeg kunne ikke stått i dette alene. Det hadde blitt for tungt». (Aksel)

Aksel fortalte her at han får god støtte fra kollegaene sine, og så på det som grunnen til at han fortsatt var i jobben. Aksel sin beskrivelse er et godt eksempel på det de fleste informantene har fortalt; at det er av stor betydning å ha noen å prate med og at jobben var for tung å stå i alene. Carl forklarte hvordan det å snakke med kollegaene sine kunne være med på å ivareta hans psykiske helse:

«[...] Altså vi er jo to og to da, stort sett, som jobber mest sammen. Vi jobber jo med flere, men jeg har jo min makker og andre har sin makker og det er de vi gjerne investerer mest tid i og blir kjent med, og snakker om det meste. Så det er jo en støtte, og det er jo arbeidsplassen som legger opp til at det skal være sånn. Så det er jo med å ivareta litt denne psykiske helsa når ting står på». (Carl)

Carl beskrev her hvordan arbeidsplassen la opp til at arbeidstakerne alltid hadde noen å prate med. På hans arbeidsplass hadde alle en «makker» som er en de jobbet mye med, investerer tid i og blir ekstra godt kjent med. Han opplevde dette som ivaretagende for den psykiske helsa når ting var ekstra vanskelig. Morten mente også at det å snakke med kollegaene sine var av stor betydning. For han var det hovedmåten han ivaretok egne behov. Han reflekterte også over hvordan det å snakke med kollegene for han var enda mer nyttig enn en psykolog eller mentor:

«Jeg synes vi bruker hverandre. Det er det der at jeg kunne hatt en mentor eller en psykolog en gang i halvåret, eller hva vet jeg, som sikkert kunne vært nyttig. Men jeg syns at, i og med at vi bruker hverandre der og da, så er jo egentlig det det beste». (Morten)

Morten fortalte at han så at en psykolog eller mentor en gang i halvåret kunne vært nyttig, men at kollegene brukte hverandre når ting skjedde, og så på det som det beste. Det var heller ikke bare kolleger som ble nevnt som gode å snakke med når det var et behov, men også mennesker utenfor arbeid. Nils beskrev hvordan det å ventilere til noen man følte seg trygg på var viktig for han:

«Da jeg startet jobben merket jeg at jeg hadde større behov for å ventilere til kjæresten eller sønnen min. Sånn nære, bare noen jeg var trygg på. For da var det mer sjokkerende greier. Nå går det litt mer på skinner, jeg må innrømme det altså, det er ikke i like stor grad jeg har behov for å snakke om akkurat det. Hva som skjer, selvfølgelig alltid under at vi har taushetsplikt. Men det å ventilere og ta seg av det når du kjenner at det er noe uro da. Det er viktig for meg og det er det enda». (Nils)

Nils forklarte hvordan det å prate med, eller ventilere til noen han følte seg trygg på, var et større behov i starten av karrieren. Selv om det ikke var et like stort behov for øyeblikket, var det fortsatt viktig for han å snakke med noen når han følte på noe, eller hadde behov for å ivareta seg selv. Alle informantene uttrykket på ulike måter hvordan det å prate med noen var viktig for dem, og hvordan det var en måte å ivareta egne behov. Flere poengterte også at man har et ansvar for å si fra om hva man trenger. Det var ikke alle som opplevde å føle seg trygge nok til å si fra om de hadde det vanskelig eller trengte hjelp. Aksel var en av dem:

«Jeg er ikke flink nok selv til å si fra at «nå trenger jeg omsorgen, for nå har jeg det vondt etter det jeg har opplevd i dag», hvilket uttrykk skal man bruke da? Jeg er filleristet, eller kanskje det har stått noen og skreket oppi fjeset på deg, så du ble helt satt ut av det. Da trenger du en støtte i situasjonen for å komme videre. [...] Etter min smak er vi kanskje litt for lite inne på det temaet. Vi snakker veldig mye om dagligdagse gjøremål. Veldig mye fokus på det. Vi er flinke til å diskutere hvor mye kanel det skal være på grøten. Men å si at «i dag er jeg sliten og føler meg utmattet, jeg vet ikke hvor jeg skal begynne å slutte», det sitter litt lenger inn. Vi snakker om de ufarlige tingene». (Aksel)

Aksel forklarte hvordan han opplevde seg selv som god nok til å si fra når han trengte omsorg. Han satt spørsmål ved hvordan han skulle uttrykke seg, for å forklare det han følte. Han understreket at han trengte støtte fra andre for å komme seg videre. Dette var noe han ikke syns de var gode nok til på sin arbeidsplass. Det ble for lite prat om

hvordan de faktisk hadde det, og mer fokus på dagligdagse gjøremål, de ufarlige tingene. Carl beskriver at innholdet i samtalene er av betydning for om samtalene er ivaretagende eller ikke:

«Så er det det med å bruke makkeren sin, å snakke om ting som ... Det kan være å starte dagen med «hvordan er dagen din i dag? hva tenker du?» Og det å klare å si ifra når ting er ugreit. Det er med å ivareta tror jeg. Invester i de du har på arbeidsplassen som du tenker er dine, og bli godt kjent og bli trygg på dem så du har noen du kan gå til. Det tror jeg er lurt. Det er hvert fall det jeg gjorde». (Carl)

Carl beskrev hvordan det å starte dagen med å høre hvordan kollegaen har det og hva de tenker var viktig. Han poengterte også at man må klare å si fra når noe ikke er greit, og at det er ivaretagende. Han mente at det å bli godt kjent med og trygg på noen på arbeidsplassen var lurt. Da hadde han alltid noen å gå til for samtaler. Sosial støtte var ikke bare nødvendig å motta fra kolleger eller venner og familie. Aksel, til tross for å beskrive gode kolleger, savnet også større oppfølging fra arbeidsplassen:

«Det er jo anbefalt for oss å gå i veiledning, og ha veiledning regelmessig. Det har vi ikke. Jeg har nesten ikke hatt det på de årene jeg har jobbet. Bare litt sånn periodevis. Nå har vi startet med veiledning her, men nå er veiledningen sykemeldt. Så nå er vi uten veiledning igjen. Det er ikke bra. Ut av faglitteraturen bør du ha veiledning når du har en sånn jobb som jeg har. Det er nesten som matematikk, det vil med stor sannsynlighet få en konsekvens for meg. Jeg får en slitasje som jeg kunne ha taklet bedre hvis jeg hadde fått veiledning». (Aksel)

Aksel forklarte at på hans arbeidsplass var regelmessig veiledning anbefalt for alle ansatte, men at arbeidsplassen ikke hadde fulgt opp dette. Og når de først hadde fått en veileder, ble veilederen sykemeldt. Slitasje var noe han uansett kom til å få av arbeidet sitt, men om han hadde fått den veiledningen han hadde krav på, kunne slitasjen blitt håndtert bedre. Han mistet derfor en kilde til selvivaretagelse, som for han opplevdes som nødvendig.

4.3 Erfaring

Informantene opplevde at erfaringen deres fra arbeidet, gjorde belastningene enklere å håndtere. Flere beskrev at de syntes det var vanskeligere med den negative belastningen da de startet i jobben. Derfor satt de pris på erfaringen sin, som hadde lært de hvordan de best kunne ivareta seg selv. På bakgrunn av dette var det flere som ga uttrykk for at de bekymret seg for de som var yngre i jobben og som hadde mindre erfaring. Aksel var spesielt tydelig på at de yngre måtte ivaretas:

«Jeg tror ut fra alderen min er jeg litt mindre redd for å si fra at «dette var noe dritt» eller at «jeg likte ikke dette». Jeg opplever det, men jeg tenker på de som er yngre, som kanskje ikke har kommet dit ennå at de sier fra hvordan de har det, og hvordan det går med dem ut fra det de opplever. Jeg er mest bekymret for dem. Vi som er eldre har litt mer sikkerhetsventiler, så vi slipper ut trykket. Det koker ikke over, vi sier i fra. Det har litt med alder å gjøre.. Det er enda viktigere å ha gode rutiner for å ivareta de som er yngst i yrket, ikke overlate det

til tilfeldighetene og overlate de til seg selv, men sørge for at de får omsorg».
(Aksel)

Aksel beskrev hvordan han opplevde at det med alder og erfaring ble lettere å uttrykke hvordan han hadde det. Han har derfor bekymret for de som var yngre i jobben, som han trodde hadde vanskeligheter med å uttrykke dette. Han mente man trenger å ha gode rutiner for å ivareta de som er yngst i yrket så de får omsorg og ikke blir etterlatt til seg selv. Flere informanter opplevde at erfaring var betydningsfullt for selvivaretagelsen og Nils beskrev hvordan erfaringen fra arbeidslivet, også forut for den jobben han hadde nå, hadde gjort han klar over egne behov:

«Så lært av arbeidslivet vil jeg si. Og som nok gjør at jeg har fra dag 1 har jeg egentlig følt at jeg har mestret jobben veldig godt. For jeg har vært så klar over utgangspunktet hva det er jeg ser etter og trenger. Både i forhold til ledelse, i forhold til rommet til å gjøre de tingene jeg vil gjøre. Men så vet jeg jo at vi er veldig forskjellige i det teamet her. Det er mange som er mye yngre og som sikkert har et helt annet perspektiv på akkurat det. Som jeg tror kanskje ikke har det like enkelt og er like trygge i det». (Nils)

Nils forklarte hvordan hans erfaring fra arbeidslivet hadde bidratt til at han følte mestring i jobben. Han var klar over hva han så etter i en jobb, og hva han trengte fra arbeidsplassen. Han reflekterte over at alle på arbeidsplassen var ulike. Mange var yngre enn han, og han forsto at de kunne ha mindre forståelse for hva de trengte fra en arbeidsplass. Han trodde de yngre ikke hadde det like lett, og ikke var like trygge med tanke på hva de hadde behov for. For Lars, i likhet med Nils og Aksel, var erfaring også noe som bidro til selvivaretagelse:

«Det handler jo om at jeg er glad jeg er 50+, for jeg tror at tidligere lot jeg meg påvirke av andres følelser mer enn jeg gjør i dag. Du må gå den veien hvor du klarer å skille mellom hva som er andres og hva som er ditt, enn la seg påvirke. Men jeg er mye mer saklig i forhold til det nå, og det er det som er veldig selvbevarende». (Lars)

Lars beskrev hvordan han tidligere lot seg påvirke av andres følelser mer enn han gjorde nå. Derfor var han glad for at han var i den alderen han var i. Han forklarte at han hadde blitt klar over at han må skille mellom hva som er sitt og hva som er andres, for å ikke la seg påvirke i like stor grad av andre. Han opplevde bevisstheten som kom med denne erfaringen som selvbevarende.

4.4 Konsekvenser av manglende selvivaretagelse

Dette funnet sier noe om hvilke tanker informantene hadde rundt det å ikke ivareta egne behov. Informantene så at det kunne ha konsekvenser både for deres egen helse og for kvaliteten på arbeidet. Informantene beskrev konsekvensene som å bli utslitt, utmattet, syk, utbrent, empatitrett og miste motivasjon. På bakgrunn av konsekvensene så de at selve arbeidet ville blitt dårligere, fordi de ville hatt det dårlig. Aksel beskrev hvor alvorlig han så det å ikke ivareta seg selv:

«Konsekvensen av å ikke ivareta seg selv, det får jo ... i hvilken grad du slurver eller utelater det så kan man gå til grunne som menneske, man forfaller både fysisk og psykisk. Sånn jobb som dette her, som er å jobbe i oppoverbakke, den sliter på». (Aksel)

Aksel beskrev at det ville få alvorlige konsekvenser om man ikke ivaretok seg selv. Han mente man kunne gå til grunne som menneske, både psykisk og fysisk. Jobben han hadde opplevdes for han som å jobbe i motbakke og det følte han slet på han. Carl så på mangel på ivaretagelse som en stor konsekvens for seg selv og arbeidet. Han beskrev det slik:

«Det har sikkert en effekt på jobben jeg gjør. Det kan jo være at hvis jeg ikke hadde gjort det, så hadde jeg vært mer syk. Eller at jeg hadde mindre overskudd, eller vært mindre motivert. [...] Så jeg tenker at konsekvensen av det er at jeg gjør en dårligere jobb, jeg tror at jeg, hvis alle hadde det sånn, så hadde jo sykefraværet økt. [...] Så jeg tror det er kjempekonsekvenser hvis man ikke klarer å ivareta seg selv, og hvis man ikke har en arbeidsplass som fokuserer på det». (Carl)

Carl så for seg at han kunne blitt mer syk, hatt mindre overskudd eller vært mindre motivert. Han forsto at konsekvensen var at han kom til å gjøre en dårligere jobb. Om han hadde hatt mindre overskudd eller vært mindre motivert, ville sykefraværet økt. Derfor så han det å ikke ivareta seg selv, eller ikke ha en arbeidsplass som fokuserte på det, som kilde til store konsekvenser. Lars poengterte at utbrenthet kunne bli en konsekvens:

«Da hadde jeg jobbet mot min visjon [å redusere sykefraværet]. Da hadde jeg bidratt til høyere sykefravær, i stedet for å være med på å redusere det. Hadde blitt syk da, vet du. Du klarer ikke å stå i det over tid, og jobbe med mennesker så tett på. Da blir man utbrent» (Lars)

Lars forklarte hvordan det å ikke ivareta egne behov kunne bidra til høyere sykefravær, fremfor å redusere det. Han mente han rett og slett ville blitt syk. Han så på utbrenthet som en konsekvens, fordi han mente han ikke klarte å stå i det å jobbe tett med mennesker over så lang tid uten å ivareta egne behov.

5. Diskusjon

Hensikten med dette kapitlet er å benytte tidligere forskning, teori og funnene fra analysen, til å diskutere og belyse oppgavens problemstilling:

«Hvordan opplever hjelpere i hjelpeyrker å ivareta egne behov?»

Diskusjonen er basert på funnene som er gjort. Disse vil bli diskutert under følgende overskrifter:

- Relasjon som positiv innvirkning og negativ belastning
- Konsekvenser av manglende selvivaretagelse
- Erfaring
- Egenomsorg og sosial støtte

Først diskuterer jeg hvordan hjelperelasjonen kan ha både en positiv og negativ innvirkning på hjelperen. Videre diskuterer jeg hva som kan være konsekvensene av manglende selvivaretagelse. Dette følger jeg opp med å diskutere hvordan erfaring, for informantene, har lagt grunnlaget for den egenomsorgen de i dag utviser. Deretter presenterer og diskuterer jeg hva informantene gjør for å ivareta seg selv. Avslutningsvis oppsummerer jeg, og illustrerer hvordan alt henger sammen. Gjennom denne diskusjonen prøver jeg å belyse hvordan og hvorfor ivaretagelse av egne behov, skaper balanse for informantene.

5.1 Relasjonen som positiv innvirkning og negativ belastning

Funnene viser hvordan det å jobbe i en hjelperelasjon, det å være tett på andre mennesker, har en innvirkning på informantene. De gir uttrykk for både positive og negative sider med å jobbe i en hjelperelasjon. Informantene viser at på bakgrunn av det som oppstår i hjelperelasjonen, har de ulike tiltak for å ivareta egne behov.

5.1.1 «I en sånn type jobb er relasjon alt»

Aksel fremhever at relasjonen er hovedverktøyet i jobben. Å hjelpe andre mennesker er hovedoppgaven i arbeidet til informantene. For å vite hva noen trenger hjelp med, må de bli kjent med dem og skape en relasjon. Jo bedre relasjonen er, jo lettere blir det å komme inn i kjernen av problemene. Informantenes måter å skape gode relasjoner, har mange likheter med Rogers (1992, s. 828-829) tre grunnbetingelser for relasjonen. Nils viser at han fokuserer på å være empatisk, og beskriver å «være» i den andres verden. Det skal oppleves trygt å være i en relasjon med dem. Morten viser hvordan han presenterer følelsene sine til rådsøkeren, ved å si for eksempel «det du forteller berører meg». Dette kan tyde på at han har et fokus på å være kongruent. Kreativitet kommer også frem som viktig når informantene skal bygge gode relasjoner. Som Carl påpeker, vet han ikke nødvendigvis hvem som kommer inn døra, eller hvem han skal bygge en relasjon til. Derfor krever det også at han er kreativ. På den måten kan han se mennesket og tilpasse seg deres behov, og hva som fungerer for den personen. Det kan virke som at en relasjon hvor de har klart å tilpasse seg den andre personen, skapt trygghet, vært empatisk og kongruent, fører til den positive innvirkningen for

informantene. Det er altså grunnleggende å ha et fokus på å legge til rette for gode hjelperelasjoner for å oppnå en positiv innvirkning av hjelpen, for både den som søker hjelp og rådgiveren selv.

5.1.2 «Å flyte på godfølelsen»

Den positive innvirkningen arbeidet har på informantene, kan ses som en kilde til selvivaretagelse. Nils beskriver å «flyter på godfølelsen», virkelig kjenner på at det har vært en positiv samtale eller arbeidsdag, kan gi påfyll og inspirasjon. Han beskriver at den positive innvirkningen av arbeidet, gir han inspirasjon til å styrke sin faglige kompetanse. Isdal (2017, s. 108) poengterer at det å tilegne seg faglig kompetanse kan gjøre at man bedre forstår hva som skjer i ulike situasjoner på arbeid, og derfor føler man seg tryggere i rollen som hjelper. Når hjelperen føler seg trygg, kan hen reagere mindre og tåle mer. Det er i likhet med det Aksel forklarer. Han beskriver at hans inspirasjon er å lese fagteori og at «hvis du har fagkunnskap, så er det lettere å forstå hva du står ovenfor». At jobben blir enklere å håndtere om man har kunnskap og kompetanse om temaer man jobber med, kommer også frem som et viktig poeng i en tidligere studie gjort av Lønning & Houge (2021, s. 10). I deres studie mener informantene at manglende kunnskap om det man holder på med, kan føre til at de som hjelpere føler seg hjelpeløse og kan risikere å bli utbrent (Lønning & Houge, 2021, s. 10). At informantene opplever arbeidet som en positiv innvirkning, kan med andre ord bidra til et ønske om å øke sin faglige kompetanse, som igjen kan bidra til at de føler seg bedre og tryggere i rollen som hjelper. Dette kan motvirke den negative belastningen av arbeidet som kan føre til uønskede konsekvenser.

Flere informanter beskriver arbeidet som meningsfullt og motiverende. Morten gir uttrykk for at han ikke opplever et behov for ytre motivasjon til å gjøre jobben, fordi den er motiverende og meningsfull nok i seg selv. At mye av arbeidet oppleves positivt, motiverende, inspirerende eller meningsfullt kan bidra til å skape en balanse for informantene. Det kan veie opp for den negative belastningen informantene beskriver, og det kan bidra til at de ønsker, og klarer, å fortsette i den type arbeid over lengre tid. Ved å ivareta sine egne behov, vil informantene kunne fortsette å kjenne på den positive innvirkningen de beskriver ved arbeidet. Det blir også tydelig i tidligere forskning gjort av Alkema et al. (2008). De ser at hjelpere som ivaretar egne behov har en større grad av compassion satisfaction. Compassion satisfaction handler om gleden man får av å gjøre jobben sin på en god måte (Alkema et al., 2008 s. 104). Det er i likhet med gleden og den positive innvirkningen for eksempel Nils beskriver når han «flyter på godfølelsen». Å ivareta egne behov, kan fremme det positive. Om de ikke ivaretar egne behov, kan den negative belastningen derimot skape en ubalanse.

5.1.3 «Å jobbe i oppoverbakke sliter på»

Å jobbe med mennesker kan være krevende, og de fleste hjelpere vil kjenne på en form for belastning, fysisk eller psykisk (Isdal, 2017, s. 124). Funnene viser at den negative belastningen gjør at informantene har behov for å ivareta seg selv. De opplever å ofte bli møtt med det som er vanskelig og utfordrende. «Bare går i dritten» som Carl formulerer det. Aksel, som jobber med spesielt sårbare mennesker, har opplevd spesielt krevende situasjoner, som bidrar til at han opplever at arbeidet kan gi det han kaller «traumer».

Den negative belastningen gjør at informantene uttrykker at de trenger å koble av, puste og samle seg.

Nils beskriver at å være i en hjelperelasjon, å gjøre den på «rett måte», kan oppleves slitsomt. Han forteller at «jeg er hele tiden i andre menneskers verden, andre menneskers hoder, andre menneskers rom, hvis vi kan si det sånn. Og det kan jeg kjenne at jeg kan bli veldig sliten av». I likhet med Rogers (1992) betingelser for å skape en god relasjon, har også Nils vist at han fokuserer på trygghet, empati og kongruens. Rogers (1992) sitt poeng er at hjelperen legger til rette for å bygge gode relasjoner gjennom grunnbetingelsene. Isdal (2017, s. 53) poengterer at når hjelpere er i hjelperelasjoner, vil det oppstå en form for nærhet mellom partene i relasjonen. Hvor nær man er, sier også noe om hvor stor innvirkning arbeidet har på hjelperne (Isdal, 2017, s. 53). Når Nils beskriver det å være «rett» i relasjonen, kan det virke som han beskriver at han skal trygge, være empatisk og kongruent. Gjennom å bygge den gode relasjonen, blir han også nær den som mottar hjelp. Det kan virke som både det å hele tiden passe på å gjøre relasjonen på «rett måte», og det å være nær i en relasjon, bidrar til at det kan oppleves slitsomt for Nils. For han blir det en negativ belastning av arbeidet.

Selv om det å være i hjelperelasjoner kan oppleves slitsomt, har vi også sett hvordan Nils beskriver «å flyte på godfølelsen». Funnene viser at flere av informantene opplever det å være i en hjelperelasjon som positivt. Lars poengterer at når de som mottar hjelp er i utvikling og vekst, føler han at arbeidet gir han påfyll og inspirasjon. Ifølge Kvalsund, (2020, s. 108-109) er målet at hjelperelasjonen er gjensidig. Selvstendigheten til den som søker hjelp skal fremmes, og fokuset er på at de skal klare å håndtere sine problemer på egenhånd. I en slik relasjon er fokuset nettopp på utvikling og vekst hos den som mottar hjelp (Kvalsund, 2020, s. 109). Dette henger sammen med det Lars forteller. Det kan dermed se ut som de positive opplevelsene Lars har, kommer når han oppnår en gjensidig relasjon. Selv om både Nils og Lars beskriver positive opplevelser og gjensidige relasjoner, beskriver også Aksel at «du kan bli dratt ned av det å jobbe i oppoverbakke, altså at det er så tungt å vanskelig å få slippe til». Det kan tyde på at de som skal motta hjelp ønsker mer uavhengighet. De er kanskje ikke mottagelige for hjelpen i det øyeblikket, eller i stand til å ta den imot. Uansett årsak til at det er vanskelig å slippe til, kan relasjonen blir en negativ uavhengighetsrelasjon. En negativ uavhengighetsrelasjon oppstår når den ene parten i relasjonen har et ønske og behov for mer uavhengighet enn den andre parten (Kvalsund & Meyer, 2005, s. 20; Kvalsund, 2020, s. 107). Dette oppleves belastende for Aksel. Om den negative belastningen blir for krevende å håndtere, beskriver informantene hvordan de opplever at det kan oppstå uønskede konsekvenser.

5.2 Konsekvenser av manglende selvivaretagelse

I hjelpeyrker er man mye utsatt for stress, overveldende følelser, utfordrende situasjoner eller stor arbeidsmengde (Coaston, 2017; Isdal, 2017, s. 124; Lindeman & Lorås, 2024, s. 39). Tidligere forskning viser at det kan gi store konsekvenser ved manglende selvivaretagelse, og de mest vanlige er utbrenthet og empatitretthet (Alkema, et al., 2008; Coaston, 2017, Isdal, 2017, s. 130- 131). På linje med denne forskningen viser funnene at informantene ser at det kan bli store konsekvenser om de ikke ivaretar egne behov.

5.2.1 «Det gir kjempekonsekvenser å ikke ta vare på seg selv»

På bakgrunn av den negative belastningen informantene opplever av arbeidet sitt, ser informantene at det er helt nødvendig å ivareta egne behov for å unngå negative konsekvenser. De jobber med mennesker og blir berørt av deres historier, opplevelser, sorger og traumer. Aksel beskriver at om man ikke ivaretar seg selv, «så kan man gå til grunne som menneske, man forfaller både fysisk og psykisk». Dette kan henge sammen med det som oppstår ved utbrenthet og empatitretthet. Utbrenthet handler om å bli utslitt eller utmattet, ha mindre styrke, energi og ressurser. Det er både en psykisk og en fysisk utmattelse (Guseva et al., 2021, s. 95; Freudenberg, 1974, s. 159). Empatitretthet kan utvikle seg om utbrentheten ikke blir tatt tak i (Isdal, 2017, s. 130). Når man er empatitrett, klarer man ikke lenger å være empatisk i like stor grad. Man kan få redusert motivasjon, lav arbeidsmoral, et negativt syn på den man skal hjelpe. Det kan føre til at man slutter å ivareta seg selv. Utbrenthet og empatitretthet går ut over både det fysiske og det psykiske (Isdal, 2017, s. 133-134), i likhet med hvordan Aksel beskriver det. Han er også den informanten som beskriver den største negative belastningen av arbeidet sitt. Han har beskrevet sterke inntrykk på arbeidsplassen, og at det har gitt han det han beskriver som «et lite traume». Aksels opplevde belastning kan henge sammen med at han jobber med spesielt sårbare mennesker som sliter med rus og psykisk sykdom. Det Carl beskriver som konsekvenser ved manglende selvivaretagelse, er også likt med det som oppstår når man er utbrent og empatitrett:

«Det kan jo være at hvis jeg ikke hadde gjort det, så hadde jeg vært mer syk. Eller at jeg hadde mindre overskudd, eller vært mindre motivert. [...] Så jeg tenker at konsekvensen av det er at jeg gjør en dårligere jobb».

Han poengterer at hvis han ikke tok vare på seg selv, ville han hatt vært mer syk, hatt mindre overskudd og mindre motivasjon, og dermed gjort en dårligere jobb. Relasjonen kan bli vanskelig å bygge når man mangler empati, og har et negativt syn på de man skal hjelpe. Empati og ubetinget positiv aksept er grunnbetingelser for å skape en god relasjon, og for at utvikling hos rådsøker skal kunne skje (McLeod, 2019, s. 15; Rogers, 1992, s. 829). Når relasjonen blir beskrevet som informantenes hovedverktøy i arbeidet, kan man forstå at Carl ser at arbeidet ville blitt dårligere om han opplevde å være syk, ha mindre overskudd og være mindre motivert. Isdal (2017, s. 133) beskriver at empati, engasjement, kjærlighet for medmennesker og et genuint ønske om å hjelpe virkelig er det å være hjelper. Det kan virke som at informantene kan miste store elementer ved det å gi god hjelp om de ikke ivaretar egne behov.

Negative konsekvenser henger ikke bare sammen med hjelperens selvivaretagelse. Rammene rundt arbeidet, og arbeidsgivers ansvar sier også noe om hvorvidt det blir tilrettelagt for at hjelperen skal kunne ivareta seg selv.

5.2.2 «Jeg får en slitasje som jeg kunne taklet bedre hvis jeg hadde fått veiledning»

Arbeidsgivere har et ansvar for å legge til rette for et arbeidsmiljø som fremmer god helse og som beskytter mot fysiske og psykiske plager (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1). Carl ser at «det er kjempekonsekvenser hvis man ikke klarer å ivareta seg selv, og hvis

man ikke har en arbeidsplass som fokuserer på det». Symptomene som oppstår ved utbrenthet kan komme fra både manglende selvivaretagelse og fra det som skjer på arbeidsplassen, og hvilke ressurser som er tilgjengelige (Lindeman & Lorås, 20124, s. 43-44). Derfor er det, som Carl poengterer, viktig at man har en arbeidsplass som fokuserer på selvivaretagelse.

Funnene viser at informantene ikke alltid opplever å få den hjelpen de har behov for. Aksel beskriver at arbeidsplassen ikke gir han den veiledningen han har krav på. Dette gjør at den slitasjen og belastningen han får fra arbeidet, ikke blir håndtert like godt som det kunne blitt om han fikk veiledning. Dårlige rammer på arbeidsplassen blir sett som en kilde til negativ belastning, og ledelsen kan prioritere bort viktige tjenester (Lindeman & Lorås, 2024, s. 39). Oppfølging av psykolog eller veileder kunne vært positivt for hjelpere som arbeider i krevende jobber, men disse tjenestene blir i liten grad brukt av arbeidsgiver (Isdal, 2017, s. 36). Lønning & Houge (2021, s. 12) så i sin studie at deres informanter understrekte behovet for veiledning på arbeidsplassen som var satt i gang av ledelsen. Studien viser også at gode institusjonelle rammer er av stor betydning for selvivaretagelsen (Lønning & Houge, 2021, s. 15). For at Aksel skal kunne ivareta egne behov på best mulig måte, kan det se ut som det krever både at han utviser egenomsorg, og at han har en arbeidsgiver som prioriterer hans fysiske og psykiske helse. Når han nå ikke har en arbeidsplass som gjør dette, er det for han en negativ belastning. Dette kan føre til en ubalanse mellom det positive og negative ved arbeidet.

5.3 Erfaring

Flere av informantene mener at det å ha erfaring er betydningsfullt. Med erfaring kommer det ofte kompetanse (Isdal, 2017, s. 108). Informantene viser at de har lært mye om jobben, men også om seg selv. Som vist tidligere kan det føre til at de kanskje bedre vet hvordan de reagerer på ulike situasjoner, temaer eller problemstillinger som kan oppstå i arbeidet. Isdal (2017, s. 108) beskriver at de som er mer uerfarne, gjerne reagerer mer fordi de opplever noe for første gang. De er ikke vant med det som skjer, eller hvordan de skal håndtere det. Erfaring kan bidra til å bedre håndtere, og få en mindre negativ belastning av arbeidet sitt (Isdal, 2017, s 108).

5.3.1 «Vi som er eldre har litt flere sikkerhetsventiler»

Funnene viser at informantene har, gjennom erfaring, oppnådd større selvbevissthet (self-awareness) og er klar over hva de trenger for å ha det bra. Et eksempel på dette er Lars sin forklaring av hvordan hans erfaring gjør at han ikke like lett lar seg påvirke av andres følelser som han gjorde tidligere. Han beskriver å ha gått en vei hvor han nå klarer å skille bedre mellom seg selv og de han hjelper. Det beskriver han som «veldig selvbevarende». Det å kjenne seg selv er også en forutsetning for å hjelpe andre, og sier noe om hvorvidt man får til å utvise empati (Kvalsund, 2004, s. 1). Rogers (1992, s. 829) nevner empati som avgjørende for å kunne bygge en god relasjon med den som søker hjelp. Lars viser at han opplever self-awareness som betydningsfullt for å kunne skille mellom hva som er rådsøkers verden, og hva som er hans egen. Han forstår rådsøkers følelser uavhengig av sine egne. Med erfaring, har han fått til dette på en bedre måte. Det kan være mulig at Lars økte self-awareness, gjør at han gjør en bedre jobb, ettersom det er en forutsetning for å kunne vise empati.

Flere av informantene beskriver at de bekymrer seg over de yngre og mindre erfarne i yrket. Aksel beskriver at de som er eldre har litt flere «sikkerhetsventiler». Han opplever at han kan ha lettere for å si fra når noe koker over. Han får til å «slippe ut trykket». Han gir spesielt uttrykk for at man må sørge for at de yngre i yrket får omsorg og ikke blir etterlatt til seg selv. Rauvola et al. (2019, s. 320) viser at de som er eldre eller har mer erfaring på en arbeidsplass begynner å skifte fokus fra hva de kan oppnå for seg selv, og retter heller oppmerksomheten mot de yngre i yrket. De ønsker gjerne å overføre egen kunnskap til kollegene sine, samt vise omsorg og heie på deres suksess. Flere av informantene forklarer hvordan det var annerledes og vanskeligere i starten av deres karriere. Som vi ser av det Lars beskriver, så har det for han endret seg. Nils beskriver også at han har blitt klar over hva han trenger gjennom hans tid i arbeidslivet, og derfor ser at yngre i yrket kanskje ikke er like bevisst på sine behov. At disse informantene ser en endring i seg selv over tid og med økt erfaring, bidrar kanskje til ønsket om å ivareta og hjelpe de som er yngre og mindre erfarne. De vet hvordan det var i starten av sin karriere, og hvordan den erfaringen, læringen og kompetansen de har tilegnet seg over tid gjør arbeidet mindre belastende. Lars beskriver at «du må gå den veien hvor du klarer å skille mellom hva som er andres og hva som er ditt». Som eldre med mer erfaring kan informantene utvise omsorg, og passe på at kolleger har det bra, men erfaringene må de yngre selv få og lære av. Det er noe de må oppdage selv gjennom å gjøre jobben og jobbe med å finne ut hva som fungerer for seg selv. Sann som Lars, Aksel og Nils beskriver at de har gjort.

Det kan se ut som den erfaringen og læringen som har skjedd over tid av å jobbe som hjelper, er avgjørende for hvor informantene er i dag. Det sier noe om hvordan de utøver arbeidet sitt, og hvordan de ivaretar seg selv. Erfaringen kan ses som grunnlaget for egenomsorgen de utviser og for hvordan de skaper en balanse i hverdagen sin ut fra hvilke behov de har.

5.4 Egenomsorg og sosial støtte

Informantene har behov for egenomsorg på grunn av den negative belastningen de opplever ved arbeidet. Erfaringen de har, bidrar til at de har et bevisst forhold til hva de gjør for å ivareta seg selv, og hvorfor. Å utvise egenomsorg blir gjort av informantene for å skape en balanse. Balansen er også det som gjør egenomsorgen mulig. Som Lars poengterer, handler det om å «være bevisst på en balansekunst». Han mener her at det er viktig å ha en balanse mellom det å gi omsorg til andre, som er en del av jobben hans, og det å utvise egenomsorg. Ved å ivareta seg selv, blir også den positive innvirkningen av arbeidet tydeligere. Å oppleve en positiv innvirkning er viktig for å kunne stå i jobben over lengre tid. Det er flere tiltak som blir gjort for å ivareta seg selv, og det som kommer tydelig frem for alle informantene, er betydningen av sosial støtte både på og utenfor arbeidsplassen.

5.4.1 «Jeg kunne ikke stått i dette alene»

Funnene viser at sosial støtte er av stor betydning for informantene. For Morten er det å ha en kollega å snakke med når noe oppstår, det eneste han uttrykker å gjøre for å ivareta seg selv. Aksel poengterer at han ikke kunne stått i jobben alene, og at det ville blitt for tungt. Han ser det som betydningsfullt med den sosiale støtten han får fra sine kolleger. Etersom arbeidet kan oppleves som en påkjenning til tider, er det for

informantene en stor hjelp for informantene å ha noen de kan støtte seg på. Det er noe alle informantene forteller at de gjør og har behov for. Carl sier at det at han har en kollega å prate med «er med på å ivareta den psykiske helsa». Dette funnet er i likhet med hva Lønning & Houge (2021) fant ut i sin studie. Der ble også sosial støtte sett på som et behov, en styrke, og som betydningsfullt for selvivaretakelsen (Lønning og Houge, 2021, s. 15). At alle informantene har behov for sosial støtte, eller noen å prate med, understreker også hvor viktig det er for arbeidsgiver å tilrettelegge for psykolog eller rådgivningstjenester på arbeidsplassen. Noe vi har sett at Aksel så på som nødvendig for å håndtere sin arbeidsbelastning. Morten opplever derimot at det å ha kollegene sine når belastningen skjer, er like verdifullt. Uansett, om det er kolleger, veileder, psykolog eller familie og venner, uttrykker alle informantene at det å prate med noen, det er av stor betydning. Hva gjør at det å prate med noen er så betydningsfullt for informantene?

Sosial støtte er en måte å håndtere og redusere stress på, og det kan virke positivt inn på livskvaliteten, både fysisk og psykisk (Houston-Klonik et al., 2021, s. 408; Thoits, 1986, s. 417). Det å ha sosial støtte kan øke livskvaliteten, det kan gjøre stress lettere å håndtere og redusere. Å ha en god relasjon til kollegene sine kan være av stor betydning, ettersom man tilbringer mye av tiden sin på arbeidsplassen. Når informantene også jobber med tidvis krevende arbeid, som kan oppleves slitsomt, emosjonelt eller traumatisk, er det av spesiell betydning å ha et godt kollegamiljø (Isdal, 2017, s. 39; Lindeman & Lorås, 2024, s. 53). Det gode kollegamiljøet, og den tryggheten, positiviteten og støtten man kan få fra det, kan gjøre arbeidet enklere å håndtere. En forutsetning for at man skal motta denne støtten, er at man klarer å kommunisere behovene sine (Isdal, 2017, s. 40).

5.4.2 «Det å klare å si fra når ting er ugreit»

Som arbeidstaker har man et ansvar å si fra når arbeidet oppleves vanskelig, overveldende eller krevende (Isdal, 2017, s. 40). Om man sitter inne med følelser eller opplevelser som man har et behov for å snakke med noen om, så er det også den personens ansvar å sørge for at det blir gjort (Isdal, 2017, s. 41). De rundt vet ikke hva som skjer, om hjelperen ikke sier noe. Informantene opplever at kollegene er av stor betydning, at det er viktig å bruke de. Det er en måte for informantene å håndtere det arbeidet de gjør når det oppleves krevende. Samtidig viser det seg at det ikke alltid er så lett å si fra. Carl poengterer at det handler om å «klare å si ifra når ting er ugreit». Innholdet i samtalene er av betydning, det å faktisk uttrykke sitt behov for støtte eller omsorg.

Aksel uttrykker at hans kollegagruppe som regel bare prater om ufarlige ting. Og at han heller ikke er flink nok til å si fra når han trenger omsorg eller støtte. Det Aksel beskriver kan tyde på mangel på psykologisk trygghet. Å ha psykologisk trygghet på arbeidsplassen vil si at man har et arbeidsmiljø hvor det er trygt å dele (Edmondson, 2019, s. xvi). Man vil oppleve å kunne dele både bekymringer og feil uten å være redd for konsekvenser eller straff. Om man skal åpne seg til noen, forutsetter det en form for tillit eller trygghet (Edmondson, 2019, s. xvi). Det er i likhet med hvordan informantene tilrettelegger for en god relasjon til de de hjelper. De beskriver å være empatiske, aksepterende og skaper trygghet. Informantene kan bruke den kunnskapen de har om relasjonsbygging for å skape en psykologisk trygg arbeidsplass. De legger til rette for at

det skal være trygt for de som mottar hjelp, fordi de vet det er viktig. Med Aksel som eksempel, kan det virke som det er lettere å legge til rette for dette med de som mottar hjelp, enn med kollegaene sine. At arbeidstaker sier i fra når de trenger noe, blir ofte unngått på grunn av en redsel for å bli sett ned på, for å bli straffet eller for at det skal få konsekvenser (Isdal, 2017, s. 40-41). Det kan virke som kollegagruppen han beskriver, tar en vurdering på risikoen om man uttrykker følelsene sine. Vil jeg virke inkompetent om jeg ikke klarer å håndtere en slik situasjon? Syns de andre jeg gjør en dårligere jobb om jeg opplever den som krevende? Problemet med å ikke si i fra når man har det vanskelig, er at man kan ende med å mistriives i jobben og gjøre en dårligere jobb (Edmondson, 2019, s. 6). Det er også derfor det er så viktig med sosial støtte, og at informantene klarer å tilrettelegge for psykologisk trygghet mellom sine kolleger. Carl viser hvordan han har tilrettelagt for tid og rom til sosial støtte og utviklingen av psykologisk trygghet. Han gjorde dette ved å bli godt kjent og trygg på noen på arbeidsplassen, så han alltid har noen å gå til om det skulle være noe. Selv om sosial støtt på arbeidsplassen og utenfor var av stor betydning for informantene, var det også flere tiltak de gjorde for å ivareta seg selv.

5.4.3 «Jeg er tjenesten»

Lars påpeker at «jeg er tjenesten», og at det derfor er viktig at han ivaretar seg selv. Når informantene jobber som hjelpere, er de kilden til hjelp for andre. De er tjenesten som tilbys. Dette kan også være med på å si noe om hvorfor det er så viktig for informantene å ivareta egne behov. Om informantene ikke har det bra, vil tjenesten også bli dårlig. Om de ikke har det bra, er de heller ikke i stand til å sørge for at andre har det bra. Selvmedfølelse og egenomsorg ses som noe av det viktigste hjelpere kan ha for å forhindre utbrenthet, empatitretthet eller andre uønskede konsekvenser (Houston-Kolnik et al., 2021, s. 408). Det bidrar til at man lettere kan håndtere negative følelser, og det kan bidra til å forbedre mental helse (Kunz, 2024, s. 82). Med bakgrunn i dette ser vi betydningen av at hjelpere praktiserer selvmedfølelse. Informantene så at det at de ivaretok seg selv ble viktig for å unngå uønskede konsekvenser og forsterke den positive innvirkningen de opplever av arbeidet. På bakgrunn av erfaring, har de funnet ut hva som fungerer for at de best vil kunne ivareta seg selv.

Lars poengterer at det å dekke grunnleggende behov er viktig. Det å passe på at kroppen har det bra ved å spise godt, få nok søvn og fysisk aktivitet. Coaston (2017, s. 291) viser at fysisk aktivitet har store fysiske og psykiske helsefordeler, men at det for flere kan oppleves vanskelig å få inn fysisk aktivitet i en hektisk hverdag. Hun så at å gå en tur eller gjøre yoga i en kortere tidsperiode, kunne være lettere å gjøre, og fortsatt gi god helseeffekt (Coaston 2017, s. 291). Flere av informantene beskriver å gjøre nettopp dette. Carl, som går til og fra jobb hver dag, bruker den fysiske aktiviteten, i kombinasjon med å høre på podcast. Han ser at dette har en klar effekt og bidrar til at han klarer å koble av. Nils beskriver at han gjør yoga etter jobb, som han beskriver å være «veldig glad for å ha tilgang på», som han syns «hjelper meg veldig». I tillegg forteller både Nils og Lars at de bruker mindfulness mellom samtaler. Nils beskriver at han gjør pusteøvelser mellom rådgivningssamtalene, hvor han kjenner at han kan «synke litt» når han har behov for det. Lars forteller at han også gjør mindfulness mellom samtaler, i kombinasjon med fysisk aktivitet. Lars sier at mindfulness blir som «å puste seg ned tilbake til egen kjerne, det er en påplasshet». For Nils og Lars blir mindfulness en kilde til selvivaretagelse.

Mindfulness er en måte å redusere angst, stress, og andre psykiske og fysiske helseproblemer (Kvalsund, et al., 2016, s. 36). Mindfulness er en måte å ha bevissthet rundt egne følelser, uten å unngå eller overanalysere dem (Nelson et al., 2018, s. 124). Dette kan også bidra til at man får en større bevissthet rundt egne symptomer på utbrenthet eller empatitretthet som hjelper (Coaston, 2017, s. 287). En positiv ting med at Nils og Lars praktiserer mindfulness, kan være at arbeidet deres blir bedre. De kan være mer klar over hva som skjer, hvilke følelser som oppstår eller hvilke reaksjoner de har og se hvordan disse påvirker hjelperelasjonen. De kan derfor ha lettere for å være empatisk og kongruent, hvor self-awareness er en forutsetning (Kvalsund, 2004, s 7). Om de får til å gjøre en god jobb på bakgrunn av mindfulness og økt self-awareness, kan det hende de opplever oftere å «flyte på godfølelsen», som igjen belyser den positive innvirkningen arbeidet har på informantene.

5.4.4 «Det er mye selvbevarende i måten du veileder på»

Målet i all form for rådgivning og hjelp er at man skal hjelpe noen med å hjelpe seg selv. Dette skjer gjennom at man legger til rette for en gjensidig relasjon, hvor fokuset er på rådsøkers selvstendighet (Kvalsund, 2020, s 109). Man vil alltid at personen skal kunne klare seg på egenhånd, og ikke være avhengig av hjelperen for å få til dette (Kvalsund, 2020, s. 109). Selv om målet er selvstendighet og egentlig uavhengighet fra hjelperen, kan det også være et behov for en avhengighetsrelasjon. De første gangene en person kommer for hjelp vil de nok oppsøke hjelpen fordi de er ute av stand til å hjelpe seg selv, noe hjelperen skal tilrettelegge for (Kvalsund & Fikse, 2015, s. 27). Dette kan derimot ta litt tid. Og så lenge både hjelperen og den som søker hjelp ser et gjensidig behov for avhengighet der og da, vil relasjonen være positiv (Kvalsund, 2020, s. 109). Så er målet at denne utvikler seg over til en gjensidig forståelse av uavhengighet, hvor rådsøkeren klarer å hjelpe seg selv. I en gjensidig relasjon, vil man alltid kunne flyte mellom avhengighet, uavhengighet og gjensidighet, ut fra hva behovet er (Kvalsund, 2020, s. 110).

Lars påpeker at man derimot må være bevisst på når en avhengighetsrelasjon er et behov eller ikke. Han mener det kan ende opp med at rådsøkeren prøver å få hjelperen til å løse problemene sine for seg. Tar en hjelper på seg mer enn hen selv klarer, kan hen ende opp med å kreve for mye av egne ressurser. Å kreve for mye av egne ressurser er også en av faktorene for utbrenthet (Freudenberger, 1974, s. 159). Lars mener det derfor «er mye selvbevarende i måten du veileder på». Informantene legger selv føring for hvordan de ønsker å opptre i rollen som hjelper. Lars passer derfor på å unngå å «bli fanget» i avhengighetsrelasjoner. Han gjør jobben sin på en slik måte at han unngår å ta på seg mer enn han selv har mulighet til. Her viser Lars også hvordan erfaringen han har med å ha lært seg å se skillet mellom seg selv og andre, gjør at han klarer å sette grenser i arbeidet sitt. Aksel viser hvordan han har teknikker for å vise at han ikke er mottakelig for å ta imot den andres emosjoner. Han beskriver at det kan være brutalt, men nødvendig. For han er det en måte å ikke bruke opp empatien sin eller bruke mer enn han har. Det kan nesten virke som Aksel kan ha problemer med å sette grenser for hvor mye han gir av seg selv, uten teknikker. Det kan henge sammen med at han også beskriver å være «mer sensitiv» og at han føler han kan bli «for empatisk». Dilemmaet her, er at empati er en stor del av det å gi hjelp, og legge til rette for gode relasjoner. Hva skjer da om man begrenser empatien sin? Kan det være en fare for at hjelperen,

med hensyn til seg selv, risikerer å skyve rådsøkeren fra seg før de klarer å gå videre på egne ben? Det virker som det for Lars og Aksel handler om å sette grenser, og finne en balanse mellom hvor mye de kan gi av seg selv for å oppnå en trygg og empatisk hjelperelasjon, samtidig som de ikke gir mer enn de har. Da klarer de å ha en balanse mellom det å gi omsorg til rådsøkeren og det å gi omsorg til seg selv.

5.5 En balansekunst

Å ivareta seg selv, bidrar til balanse for informantene. Ved å ivareta seg selv fremmer de den gode balansen som er ønskelig for å oppleve positiv innvirkning fra arbeidet. Det gjør også at negativ belastning kan bli lettere å håndtere. For å forebygge ubalanse, og få til å «flyte på godfølelsen», nevner informantene noen vesentlige faktorer for å skape balanse:

- Erfaring og self-awareness
- Sosial støtte på og utenfor arbeidsplassen
- Fysisk aktivitet
- Mindfulness
- Tilpasse måten de jobber på, så den er selvbevarende

Det ser ut til at alt informantene gjør, henger sammen, og fører tilbake til hva de gjør for å ivareta seg selv. Å ta vare på seg selv kan for informantene føre til motivasjon, inspirasjon og redusere stress. Som igjen bidrar til at de opplever å gjøre en bedre jobb. Med erfaring viser for eksempel Lars at han har fått større self-awareness. Da kan det være lettere å forstå hva som fungerer i forhold til egen ivaretagelse. Erfaring kan bidra til at informantene føler seg tryggere i jobben, og når man er tryggere i jobben, er det mulig å kjenne på større mestringfølelse, og flere gode samtaler. Det igjen motiverer, inspirerer og gjør at arbeidet føles meningsfullt for informantene. De kan bli inspirert til å tilegne seg ytterligere fagkunnskap, som bidrar til økt kompetanse og læring. Kompetanse gjør også arbeidets utfordringer enklere å håndtere, og er en kilde til selvivaretagelse. Alt de gjør for seg selv, gjør at de klarer å håndtere jobben som hjelpere. Og med disse tiltakene dukker de positive elementene ved å jobbe som helper opp. Tar informanten vare på seg selv, kan det positive, inspirerende, meningsfulle og motiverende bli tydeligere.

Informantene balanserer hvor mye tid de trenger til søvn, til arbeid, til pauser, mellom samtaler, til fysisk aktivitet, til sosial støtte og mindfulness. Når de får tid til å ivareta seg selv, skaper de en balanse mellom den negative belastningen og positive innvirkningen av arbeidet. Ved å ivareta seg selv, blir den negative belastningen enklere å håndtere, og den positive innvirkningen fra arbeidet blir tydeligere. Lars og Aksel balanserer også hvor mye de gir av seg selv, så de ikke ender opp med å gi mer enn det de har. På den måten har de en balanse mellom å gi omsorg til den som mottar hjelp, og gi omsorg til seg selv. Informantene har erfaring og self-awareness, som gjør at de er klar over hva de trenger for å ivareta seg selv, og når de trenger det. Om de får til å ha en balanse, unngår de også konsekvensene ved å være i ubalanse.

Rutiner på hvordan de skaper denne balansen, kan nok være både bevisst og ubevisst. Informantene har et bevisst forhold til hva de trenger, og flere har rutiner på det de gjør. Det er derimot ikke alltid man har de samme behovene. En dag kan det være at man trenger mer eller mindre av noe. Man kan ha hatt en ekstra traumatiserende dag,

opplevd noe man virkelig har behov for å bearbeide. Da må man justere det man gjør for seg selv. Det er som et fullt glass med vann. Hva gjør jeg for at vannet ikke skal renne over? Det er rett og slett en balansekunst.

6. Avslutning

Formålet med denne studien er å besvare problemstillingen «Hvordan opplever hjelpere i hjelpeyrker å ivareta egne behov?» Problemstillingen ble konkretisert i tre forskningsspørsmål:

1. Hvordan virker det inn på hjelpere å jobbe i hjelperelasjoner?
2. Hva gjør hjelpere for å ivareta seg selv?
3. Hvilke konsekvenser kan oppstå ved manglende selvivaretagelse?

For å svare på problemstillingen, gjennomførte jeg en kvalitativ studie. Jeg hadde semistrukturerte intervjuer, med fem mennesker som alle jobbet i hjelperelasjoner, i store deler av arbeidet sitt. Intervjuene ble analysert ved hjelp av refleksiv tematisk analyse. Som et resultat av analysen ble fire hovedfunn identifisert og diskutert:

- Relasjon som positiv innvirkning og negativ belastning
- Konsekvenser av manglende selvivaretagelse
- Erfaring
- Egenomsorg og sosial støtte

I dette kapitlet kommer jeg med en oppsummering av disse funnene. Jeg sier også noe om studiens begrensninger og svakheter, samt gir forslag til videre forskning. Til slutt har jeg noen avsluttende refleksjoner.

6.1 Oppsummering av funn

Funnene viser at informantene kan oppleve belastninger knyttet til det å jobbe i hjelperelasjoner, men når de ivaretar egne behov, blir belastningen mindre og den positive innvirkningen av arbeidet tydeligere. Funnene viser flere ulike måter informantene opplever positiv innvirkning og negativ belastning fra hjelperelasjonen. Når informantene etablerer en gjensidig relasjon med mottakerne av hjelpen, hvor mottakerne viser vekst og utvikling, rapporterer de økt motivasjon, påfyll og inspirasjon. De blir inspirert til å øke sin faglige kompetanse og økt kompetanse kan være positivt for selvivaretagelsen. Med økt kompetanse, kan informantene få en bedre forståelse for situasjoner de er i, og føle seg tryggere i arbeidet. Informantene beskrev en negativ belastning når relasjonen føles slitsomt, og det ble mye å «være i en annens verden». En av informantene opplever også en negativ belastning mottaker av hjelpen ikke er i stand eller er uvillig til å motta hjelp. Motstand mot å motta hjelp kan tyde på at de opplever å være i negative uavhengighetsrelasjoner. Graden av negativ belastning varierer, og de som arbeider med personer i spesielt sårbare situasjoner, beskriver en høyere grad av negativ belastning enn andre.

Det informantene gjorde for å ivareta seg selv, var på bakgrunn av den erfaringen de hadde. Erfaringen hadde lært og gjort dem bevisst på egne behov, og hvordan de skulle dekke disse behovene. Det informantene gjorde for å ivareta seg selv var å spise godt, få nok søvn og være fysisk aktiv. Mindfulness ble brukt av noen informanter mellom samtaler, for å koble av, puste og komme tilbake til seg selv. Et par informanter hadde også fokus på å utføre arbeidet sitt på en sånn måte at de ikke ga mer av seg selv og sine ressurser enn de hadde kapasitet til. En av de viktigste tingene alle informantene gjorde, var å ha sosial støtte på og utenfor arbeidsplassen. De så det som avgjørende å ha noen å snakke med. Om informantene ikke ivaretok seg selv og ikke hadde en

arbeidsplass som fokuserte på selvivaretagelse, så de for seg at den negative belastningen kunne bli stor. Resultatet ville bli redusert motivasjon, sykdom, utmattelse, utbrenthet, empatitretthet og en dårligere gjennomføring av arbeidet sitt.

For å ivareta seg selv, skaper informantene en balanse. Det handler om å skape en balanse så de har tid til å gjøre alt de må på arbeid, og tid til å gjøre det de trenger for seg selv. De passer på å balansere hvor mye de gir av seg selv, så de ikke gir for mye. Når de ivaretar seg selv, passer de også på at den negative belastningen ikke blir for stor. Om den blir for stor, kommer de i ubalanse. Det kan bidra til konsekvenser som utbrenthet og empatitretthet. Ved å ivareta egne behov, legger informantene til rette for en balanse i hverdagen, de unngår uønskede konsekvenser, og det positive, meningsfulle, inspirerende og motiverende med jobben blir mer fremtredende.

6.2 Studiens begrensninger og videre forskning

Gjennom arbeidet med masteroppgaven, har jeg reflektert mye rundt hva jeg kunne gjort annerledes, eller hva som kunne vært svakheter og begrensninger med studien min. I ettertid av intervjuene, og når jeg hørte på opptakene under transkriberingen, hadde jeg også noen refleksjoner. Flere av informantene bruker et generaliserende språk når de svarer på spørsmål knyttet til egne erfaringer. Spørsmålene spør om deres erfaringer, men fremfor å bruke «jeg», generaliserer de, og bruker «dem», «man» eller «en». Noen ganger starter de med «jeg» og går videre over til å generalisere. Under transkriberingen ble dette veldig tydelig, og jeg ble bevisst på at jeg skulle tatt tak i dette under intervjuet. Jeg var ute etter deres egne erfaringer, og burde under intervjuet forsikret meg om at de snakket om seg selv og deres erfaringer, tanker og følelser. Det virket gjennom intervjuene, og når jeg hørte tilbake på det, at de snakket om seg selv. Generalisering er en vanlig måte for mange å prate på, og det kan være en måte å beskytte seg selv fra å bli for personlig. Jeg ser fortsatt at dette kan være en svakhet ved studien, når målet er å få tak i enkeltindividers erfaringer.

En begrensning ved studien kan være utvalget. Alle informantene hadde et bevisst forhold til det å ivareta seg selv. De hadde alle noe de gjorde, og en forståelse for hvorfor dette var viktig å gjøre. Det gir studien litt mindre bredde og nyanser. Det kunne derfor vært interessant og intervjuet hjelpere som hadde reflektert mindre over selvivaretagelse. Noen av informantene i studien peker på at de hadde det vanskeligere i starten av sin karriere, og at arbeidserfaringen har gjort mye for hvordan de opplever arbeidsbelastningen. Isdal (2017, s. 108) viser også hvordan mer uerfarne i hjelpeyrker kan ha en større utfordring med den negative belastningen, og bli mer følelsesmessig påvirket av arbeidet. For fremtidig forskning om selvivaretagelse i hjelpeyrker, kunne det derfor vært interessant å sett om erfaring er av like stor betydning for andre, som det var for mine informanter. Å intervjuer nyutdannede hjelpere, og se om de har et bevisst forhold til selvivaretagelse, og om dette var et fokus under deres utdanning kunne vært interessant.

6.3 Avsluttende refleksjoner

Jeg ser studien som et bidrag i forskningen rundt selvivaretagelse i hjelpeyrker. Selv om det informantene gjør for å ivareta seg selv, ikke er en fasit på hva som vil fungere for

hver enkelt person, ser jeg hvordan studien kan være relevant for alle hjelpere. Jeg håper den kan gi en forståelse for hvorfor det er viktig å ivareta seg selv, og gi noen forslag til hvordan man kan gjøre det. Videre forskning og utforskning av hvordan hjelpere kan støttes i sin selvivaretagelse, kan være verdifulle bidrag for å bedre støtte og ivareta hjelpere i deres viktige arbeid. Jeg håper studien skaper en videre interesse rundt forskning på dette temaet.

7. Referanser

- Alkema, K., Linton, J., & Davies, R. (2008). A Study of the Relationship Between Self-Care, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout Among Hospice Professionals. *Journal of Social Work in End-Of-Life & Palliative Care*, 4(2), 101-119. <https://doi.org/10.1080/15524250802353934>
- Arbeidsmiljøloven (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern*. (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Aasland, O. G. (2014). Utbrent? *Tidsskrift for den Norske Legeforening*, 134(21). <http://dx.doi.org/10.4045/tidsskr.14.1241>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. & Clarke, V. (2012) Thematic analysis. I H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Red)., *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (s. 57-71). American Psychological Association.
- Braun, V. & Clarke, V. (2019) Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589-597. DOI:10.1080/2159676X.2019.1628806
- Coaston, S. C. (2017). Self-Care through Self-Compassion: A Balm for Burnout. *The Professional Counselor*, (7), 285-297. <https://doi.org/10.15241/scc.7.3.285>
- Coleman, C., Martensen, C., Scott, R. & Indelicato, N. A. (2016). Unpacking self-care: The connection between mindfulness, self-compassion, and self-care for counselors. *Counseling & Wellness: A Professional Counseling Journal*, (5). https://openknowledge.nau.edu/id/eprint/2337/1/Coleman_C_etal_2016_Unpacking_Self_Care.pdf
- Den nasjonale forskningsetiske komiteen (2021, 16. Desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Dingwall, R. (1997) Accounts, interviews and observations. I Miller, G. & Dingwall, R. (red.) *Context and method in qualitative research*. SAGE.
- Dye, L., Burke, M. G., & Wolf, C. (2020). Teaching Mindfulness for the Self-Care and Well-Being of Counselors-in-Training. *Journal of Creativity in Mental Health*, 15(2), 140-153. <https://doi.org/10.1080/15401383.2019.1642171>
- Edmondson, A. C. (2019). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Wiley
- Falkum, E. (2000). Hva er utbrentet? *Tidsskrift for den Norske legeforening*, 120(10). <https://tidsskriftet.no/2000/04/klinikk-og-forskning/hva-er-utbrentet#>
- Figley, C. R. (1995). *Compassion Fatigue: Coping With Secondary Traumatic Stress Disorder In Those Who Treat The Traumatized*. Routledge.
- Figley, C.R. (2002), Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *J. Clin. Psychol.*, 58: 1433-1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Ganor, M., & Inbar, J. (2003). Trauma and Compassion Fatigue: Helping the Helpers. *Journal of Jewish communal service*, 79.
- Guseva C. I., Marca, S. C., Dell'Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., Bianchi,

- R., Bislimovska, J., Koscec B. A., Bugge, M., Busneag, C. I., Çağlayan, Ç., Cernițanu, M., Costa Pereira, C., Dernovšček H, N., Droz, N., Eglite, M., Godderis, L., Gündel,... Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* (2), 95-107. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>
- Houston-Kolnik, J. D., Odahl-Ruan, C. A., & Greeson, M. R. (2021). Who Helps the Helpers? Social Support for Rape Crisis Advocates. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(1-2), 406-427. <https://doi.org/10.1177/0886260517726970>
- Isdal, P. (2017). Smittet av vold. Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene. Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (6.utg.). Abstrakt forlag AS.
- Johannessen, E., Klokkervold, E. & Vedeler, L. (2010). Rådgivning: tradisjoner, teoretiske perspektiver og praksis (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Killén, K. (2007). Profesjonell utvikling og faglig veiledning: Et fellesfaglig perspektiv (3.utg.). Gyldendal akademisk.
- Kunz, M. (2024). Selvmødfølelse og selvivaretagelse – en innfallsvinkel til økt profesjonalitet i karriereveilederrollen. I I. M. Bakke, I. B. Bakke & T. Schulstok (Red.). *Ikke bare god å snakke med. Om profesjonalisering av karriereveilederrollen i Norge*. (s. 81- 98). Fagbokforlaget.
- Kvalsund, R. (2004). Self-insight A necessary presupposition for professional guidance? I E. Allgood & R. Kvalsund (Red.) *Learning and discovery for professional educators: guides, counselors, teachers*. Kap 13, s. 1-13. Tapir.
- Kvalsund, R. (2020). Coaching: Metode, prosess, relasjon. Synergy Publishing.
- Kvalsund, R., & Meyer, K. (2005). *Gruppeveiledning, læring og ressursutvikling*. Fagbokforlaget.
- Kvalsund, R. Baardsen, B. & Allgood, E. (2016). Mindfulness Subjectivity through Q Methodology: Training and Practicing Mindfulness in an Educational Program as Influential and Transformative. *Operant Subjectivity: The International Journal of Q Methodology* 38(2), 33-59. DOI: 10.15133/j.os.2016.006
- Kvalsund, R., & Fikse, C. (2015). Vekst- og utviklingsperspektiver i lys av hjelperelasjonen i rådgivning. I R. Kvalsund & C. Fikse (Red.), *Rådgivningsvitenskap: Helhetlige rådgivningsprosesser; Relasjonsdynamikk, vekst, utvikling og mangfold* (s. 23-55). Fagbokforlaget.
- Leavy, P. (2014). *The Oxford handbook of qualitative research*. Oxford University Press.
- Lindeman, S. K. & Lorås, L. (Red.). (2024). *Håndbok i relasjonelt arbeid*. Fagbokforlaget
- Lønning, M. N., & Houge, A. B. (2021). «Jeg kan ikke slåss på to fronter»: Engasjement og utholdenhet i rehabiliteringsarbeid med torturutsatte. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 24(4), 5-18. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2021-04-01>
- McLeod, J. (2019). *An introduction to counselling and psychotherapy: theory, research and practice*. Open International Publishing Ltd.
- Nelson, J. R., Hall, B. S., Anderson, J. L., Birtles, C., & Hemming, L. (2018). Self-Compassion as Self-Care: A Simple and Effective Tool for Counselor Educators and Counseling Students. *Journal of Creativity in Mental Health*, 13(1), 121–133. <https://doi.org/10.1080/15401383.2017.1328292>
- O’Broin, A., & Palmer, S. (2010). Exploring key aspects in the formation of coaching

- relationships: initial indicators from the perspective of the coachee and the coach. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 3(2), 124–143. DOI: 10.1080/17521882.2010.502902
- O'Halloran, T. M., & Linton, J. M. (2000). Stress on the job: Self-care resources for counselors. *Journal of Mental Health Counseling*, 22(4), 354–364.
- Philipps, A., & Mrowczynski, R. (2021). Getting more out of interviews. Understanding interviewees' accounts in relation to their frames of orientation. *Qualitative Research*, 21(1), 59-75. <https://doi.org/10.1177/1468794119867548>
- Quevillon, R.P., Gray, B.L., Erickson, S.E., Gonzalez, E.D. and Jacobs, G.A. (2016), Helping the Helpers: Assisting Staff and Volunteer Workers Before, During, and After Disaster Relief Operations. *J. Clin. Psychol.*, 72: 1348-1363. <https://doi.org/10.1002/jclp.22336>
- Rauvola, R. S., Rudolph, C. W. & Zacher, H. (2019). Innovating Career Counselling for Middle-Aged and Older Adults. I J. G. Maree (Red.), *Handbook of Innovative Career Counseling* (s. 307-331). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9_18
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy* (Vol. 60). Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1992). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 60(6), 827–832. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.60.6.827>
- Roulston, K. (2014). Interactional problems in research interviews. *Qualitative Research*, 14(3), 277-293. <https://doi.org/10.1177/1468794112473497>
- Ryen, A. (2002) *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Fagbokforlaget.
- Røkenes, O. H., & Hansen, P-H. (2012). Bære eller bryte: *Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Schure, M. B., Christopher, J. & Christopher, S. (2008). Mind-body medicine and the art of self-care: Teaching mindfulness to counselling students through yoga, meditation and qigong. *Journal of Counseling and Development*, 86 (s. 47-56). <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2008.tb00625.x>
- Silverman, D. (2019) *Interpreting qualitative data*. (6. utg.). SAGE.
- Sohlberg, P. og Sohlberg, B. M. (2013) *Kunnskapens former. Vetenskapsteori och forskningsmetod*. Liber.
- Stamm, B. H. (2012). Helping the Helpers: Compassion Satisfaction and Compassion Fatigue in Self-Care, Management, and Policy. In A.D. Kirkwood & B.H. Stamm, *Resources for Community Suicide Prevention*. [CD]. Meridian and Pocatello, ID: Idaho State University. https://www.researchgate.net/publication/266284945_Helping_the_Helpers_Helping_the_Helpers_Compassion_Satisfaction_and_Compassion_Fatigue_in_Self-Care_Management_and_Policy_of_Suicide_Prevention_Hotlines
- Sutton, A. (2016). Measuring the Effects of Self-Awareness: Construction of the Self-Awareness Outcomes Questionnaire. *Europe's Journal of Psychology*, 12(4), 645–658. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i4.1178>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitative metoder* (5.utg.). Fagbokforlaget.
- Thoits, P. A. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(4), 416–423. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.54.4.416>
- Tjora, A. (2013). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (2. utg.). Gyldendal Akademisk.

Vedlegg

Følgende vedlegg er inkludert i masteroppgaven:
Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeskjema
Vedlegg 2: Intervjuguide
Vedlegg 3: Godkjennelse fra Sikt

Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet: «Rådgiver/veileders måte(r) å ivareta egne behov i hjelperelasjonen?»

Formålet med prosjektet

Jeg er student ved masterprogrammet i Rådgivningsvitenskap ved NTNU, og skal i løpet av vårsemesteret 2024 skrive min masteroppgave.

Som rådgiver/veileder har man mange ulike samtaler, og skaper en relasjon til mange ulike mennesker. Samtalene kan være av ulik karakter, og vekke ulike følelser hos både den som hjelper og den som søker hjelp.

Formålet med masteroppgaven er å se nærmere på hva som gjør at rådgivere/veiledere blir i denne type jobb over lengre tid, samt hva de gjør for å ivare ta seg selv, egne følelser og behov i denne type arbeid/ i en hjelperelasjon

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi du har relevant erfaring og dermed anses å tilhøre ønsket målgruppe for denne studien. Du har en jobb hvor du er i hjelpesamtaler med mennesker på en daglig/ukentlig basis.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges Teknisk Naturvitenskapelig Universitet ved institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL) er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Å delta i dette prosjektet innebærer at du vil delta på ett intervju. Spørsmålene som stilles vil handle om din erfaring med å være i hjelpeorienterte samtaler (rådgivning, veiledning), hvordan slike samtaler påvirker deg, og spesielt hvordan du og dine behov ivaretas.

Intervjuet er satt til å vare ca. 1 time. All informasjon som gis i intervjuet vil bli anonymisert, så det skal ikke være mulig å identifisere deg i noen publikasjoner.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet, og dersom du ønsker å delta kan du når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Det er heller ingen risiko knyttet til å delta.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler personopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Min veileder Kristin Landrø ved NTNU og jeg vil være de med tilgang til personopplysninger.

- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Alt datamaterialet vil lagres på en kryptert forskningsserver
- All personinformasjon vil være anonymt og det skal ikke være mulig å gjenkjennes i publikasjoner basert på dette forskningsprosjektet

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- å be om innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende,
- å få slettet personopplysninger om deg,
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Vi vil gi deg en begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når masteroppgaven leveres eller senest 08.01.25, og dataene vil da slettes. Eventuelle utvidelser i bruk og oppbevaringstid kan kun skje etter godkjenning fra Sikt. Du har rett til innsyn i hvilke opplysninger som er registrert om deg og rett til å få korrigert eventuelle feil i de opplysningene som er registrert. Du har også rett til å få innsyn i sikkerhetstiltakene ved behandling av opplysningene. Du kan klage på behandlingen av dine opplysninger til Datatilsynet og institusjonen sitt personvernombud. Alle opplysningene vil bli behandlet uten navn og fødselsnummer eller andre direkte gjenkjennende opplysninger (=kodete opplysninger). En kode knytter deg til dine opplysninger gjennom en navneliste. Det er kun forskere knyttet til prosjektet som har tilgang på datamaterialet.

Publisering av resultater er en nødvendig del av forskningsprosessen. All publisering skal gjøres slik at enkeltdeltakere ikke skal kunne gjenkjennes, men vi plikter å informere deg om at vi ikke kan utelukke at det kan skje.

Spørsmål

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

- Veileder og prosjektansvarlig:
 - Kristin Landrø, tlf: 95766146, Mail: kristin.landro@ntnu.no
- Masterstudent:
 - Erle Bratterud Aunaas, tlf: 46638393, Mail: erleba@stud.ntnu.no
- Vårt personvernombud ved NTNU:
 - Thomas Helgesen, tlf: 93079038, Mail: thomas.helgesen@ntnu.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på e-post: personverntjenester@sikt.no, eller på telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen
Erle Bratterud Aunaas
(Masterstudent, NTNU)

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Rådgiver/veileders måte(r) å ivareta egne behov i hjelperelasjonen*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i studien ved å delta i intervju
- at masterstudent kan ta kontakt i ettertid for eventuelt oppklare eller utdype

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signatur av prosjektdeltager, dato)

Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervjuguide med hjelpespørsmål

Intro

Jeg ønsker å snakke med deg om hvordan rådgivningssamtaler påvirker deg, og hva du og arbeidsplassen gjør for å ta vare på dine behov. Om noe ikke er komfortabelt å snakke om, må du bare si fra. Intervjuet blir stoppet når jeg eller du går ut av rommet. All info anonymiseres, og det kan man se mer om på infoskrivet som er sendt ut tidligere. Si fra om noe er uklart, så kan jeg omformulere meg.

Arbeidsoppgaver og jobbmotivasjon

- Kan du begynne med å fortelle litt om hva arbeidshverdagen din går ut på?
- Hva er motiverende for deg i denne jobben?
 - Hva liker du spesielt godt å holde på med?
 - Er det noe du ser på som utfordrende?

Relasjonsbygging i rådgivningsarbeid

- Hva tenker du om betydningen av relasjon i jobben din?
- Har du noen spesielle måter du jobber med relasjon på?

Påvirkning av rådgivningssamtaler

I din jobb har du samtaler med mange forskjellige mennesker

- Hvordan påvirker det deg?
 - Følelsesmessig
 - Positivt?
 - Negativt?
 - Gi eksempler på hvordan/hvorfor
- Påvirker det deg også utenom arbeidstid?
 - Hvis ja – På hvilken måte?
 - Hvis nei – Gjør du noe for å unngå dette?

Ivareta egne (følelsesmessige) behov

- Hvordan opplever du at arbeidsplassen din ivaretar deg og dine behov?
 - Noen spesifikke aktiviteter, små eller større
 - Rutiner etter vanskelige hendelser?
 - Kollegaer?
- Hvordan ivaretar du dine egne behov?
 - Små eller større aktiviteter – Rutiner
 - Påfyll, inspirasjon, motivasjon for å gjøre jobben
 - **Hvis du har konkrete ting du gjør:**
 - Er dette noe du alltid har gjort for deg selv? Eller er det noe du har begynt med etter du har startet i denne type jobb?
 - Hvordan syns du dette fungerer for deg?
 - Hvordan påvirker det arbeidet ditt?
 - **Hvis du ikke har behov for å ivareta egne behov:**
 - Har det noen gang vært tilfeller hvor du har stått i vanskelige eller engasjerende saker, hvor du har hatt behov for å koble av eller ta et steg tilbake fra situasjonen

- Hva tror du er grunnen til dette? Har det aldri vært dager hvor du trenger å koble av?
- Hva tror du konsekvensen kunne vært om du (og arbeidsplassen) ikke gjorde disse tingene?

Avslutning/ oppsummering

- Kan du kort oppsummere hvordan du ivaretar deg selv og dine behov knyttet til å være i en hjelperelasjon?
- Hva du tror er grunnen til at du har jobbet med dette så lenge?
- Hva blir viktig for at du ønsker å fortsette?

Til slutt, er det noe du ønsker å tilføye eller som du føler at du ikke har fått sagt?

Vedlegg 3: Godkjenning fra Sikt

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

219460

Vurderingstype

Automatisk

Dato

31.01.2024

Tittel

Rådgiver/veileders måte(r) å ivareta egne behov i hjelperelasjonen

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for pedagogikk og livslang læring

Prosjektansvarlig

Kristin Landrø

Student

Erle Bratterud Aunaas

Prosjektperiode

08.01.2024 - 08.01.2025

Kategorier personopplysninger

- Almennelige

Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 08.01.2025.

Meldeskjema**Grunnlag for automatisk vurdering**

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning

- Fagforeningsmedlemskap
- Genetiske data
- Biometriske data for å entydig identifisere et individ
- Helseopplysninger
- Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt

