

Bacheloroppgave

PERSONLIG MEN IKKE PRIVAT



«En studie av hvordan yrkesutøvere som arbeider innenfor rusfeltet skiller mellom den profesjonelle og private rollen»

Anne-Gry Riise Brunsvik og Christine Grendal

SOSIALT ARBEID – BARNEVERNSPEDAGOGIKK

06.05.2022



HØGSKULEN
I VOLDA

EGENERKLÆRING

Dette prosjektet er vårt eget og selvstendige arbeid. Den benytter seg ikke av andres arbeid uten at dette er oppgitt, den benytter seg ikke av bruk av tekst fra eget arbeid uten at dette er oppgitt, og kilder som er brukt er ført inn i både tekst og kildeliste på en måte som gjør at vi ikke vil få en «ufortjent rennomegevinst». Den har heller ikke blitt brukt som eksamensbesvarelse eller tidligere arbeidskrav.

Vi vet at oppgaven vil bli elektronisk kontrollert for plagiat og at alvorlige brudd ved «god sitatskikk» blir behandlet som fusk jf. UH-loven §§4-7 og 4-8 3.ledd. I arbeidet med dette prosjektet er personopplysningene behandlet i samsvar med retningslinjene som er å finne i Canvas. Prosjektet inneholder ikke opplysninger som kan føres tilbake til enkeltpersoner ut over det de har godtatt gjennom samtykke eller som er offentlig kjent.

Vi gir Høgskolen i Volda rett til å publisere oppgaven vederlagsfritt i elektronisk form.

SAMMENDRAG

Faglitteraturen har et økt fokus på viktigheten av å forholde seg profesjonell i sosialt arbeid og hvor avgjørende det er med gode relasjoner. Men det er lite informasjon om hvordan dette skal utøves i praksis. Dette prosjektet forsker derfor på hvordan profesjonsutøvere innenfor rusfeltet unngår å være for privat i møte med beboere samtidig som de skal være personlige nok til å danne gode relasjoner og utøve arbeidet på en profesjonell måte. Hensikten for denne forskningen var å bidra til å skape en større trygghet og mindre usikkerhet for fremtidige studenter innenfor sosialt arbeid og nyutdannede sosialarbeidere som ikke har funnet sin balansegang rundt dette skillet enda. Men også for erfarne sosialarbeidere som vil tilegne seg mer kunnskap på dette området. Slik at dette prosjektet kunne ha en overføringsverdi til de som vil reflektere rundt hvem man er som yrkesutøver, og forstå hvordan ens eget privatliv kan kunne påvirke utøvelsen av det viktige arbeidet man utøver som profesjonsarbeider. Med en abduktiv forskningsmetode og innhenting av datamateriale gjennom faglitteratur og kvalitativ forskning, har dette prosjektet valgt å sette empirien i lys av en etisk forståelse for nærme seg en konklusjon. Funnene ble innsamlet gjennom intervju, hvor situasjoner og erfaringer fortalt av relevante intervjuobjekter som arbeider innenfor feltet, ble systematisk inndelt og koblet til relevant etisk teori. Mye av den innhentede empirien har likhetstrekk og ga derfor en gyldig konklusjon.

Avslutningsvis blir det konkludert med at det ikke finnes en riktig måte å balansere skillet mellom privatpersonen og profesjonsutøveren innenfor dette arbeidet. Dette skillet må skapes individuelt basert på erfaringer og lærdom hos den enkelte.

ABSTRACT

The academic literature has an increased focus on the importance of staying professional in social work and how crucial good relationships are. But there is little information about how this should be exercised in practice. This project therefore researches how professionals in the field of substance abuse avoid being too private in the face of residents while being personal enough to form good relationships and practise their work in a professional manner. The purpose of this research was to help create greater security and less uncertainty for future students in social work and newly qualified social workers who have not yet found their balancing act around this distinction. But also for experienced social workers who want to acquire more knowledge in this area. So that this project could have a transfer value to those who want to reflect on who you are as a professional, and understand how one's own private life can affect the exercise of the important work one does as a professional worker.

With an abductive research method and the collection of data material through non-fiction and qualitative research, this project has chosen to put the empirical in the light of an ethical understanding of approaching a conclusion. The collected data were collected through interviews, where situations and experiences told by relevant interviewees working in the field were systematically divided and linked to relevant ethical theory. Much of the obtained empirical data has similarities and therefore provided a valid conclusion.

In conclusion, it is concluded that there is no right way to balance the distinction between the private individual and the professional within this work. This distinction must be created individually based on the experiences and lessons learned of the individual.

FORORD

Dette prosjektet har vært en krevende, og lang prosess. Vi har lært mye, tillagt oss ny kunnskap om temaet, om oss selv, og hverandre som samarbeidspartnere. Begge har kjent på følelsen av å være i en usikker rolle som sosialarbeider, der vi har vært i situasjoner hvor tvilen på egen kunnskap, følelser og tanker rundt skillet mellom profesjonell og privat. Oppgaven har gitt oss kunnskap om hvordan en skal kunne finne sin egen balanse og trygghet i arbeidet med sårbare grupper. Det har vært en slags reise å skrive denne oppgaven, der latter, frustrasjon, mestrings, tårer og glede har vært til stede. Samtidig som det har gitt oss en oppsiktsvekker på yrkesrollen vi nå skal ut i. Formålet med oppgaven er at både vi og andre yrkesutøvere kan bli forberedt på ulike reaksjoner man kan oppleve under en arbeidshverdag. Og vi håper at dette vil gi en liten pekepinn på hvordan en kan finne balansegangen, både som ny og erfaren yrkesutøver.

Ifølge John Heywood vil “mange hender gjør arbeidet lett”. Vi vil ikke påstå at det har vært en dans på roser, men det å ha personer rundt seg som støtter og hjelper når man trenger det, har gjort arbeidet enklere. Dermed har vi lyst å gi en takk, til de personene som har vært en stor hjelp under prosessen i å skrive denne oppgaven, og som har bidratt med kunnskap, refleksjon, støtte og kloke ord når vi har trengt det mest. Først å fremst vil vi takke de personene som har brukt tiden sin til å stille opp på intervju, og gitt oss informasjonen vi hadde behov for. Disse har gitt oss historier og egne erfaringer, samt tips og triks for både å skrive denne oppgaven, men også hvordan vi skal håndtere arbeidshverdagen i fremtiden.

Videre vil vi takke våres venner og familie. Som har holdt ut med oss i de tunge stundene, hvor vi kanskje ikke har sett noe fremgang eller håp. De har vært til stor hjelp med å holde motet oppe, og gitt oss noen kloke ord.

Vi må også sette søkelyset på våres veileder Kristine Vaadal. Men sist og ikke minst, Roar Stokken, som ikke har klart å holde fingrene av fatet, når det gjelder oppgaven. Disse to personene har vært til stor hjelp, både for oppgaven, men også den mentale delen. De har brukt tiden til å sette seg inn i arbeidet, gitt oss pekepinner, nye stier å arbeide på, samtidig som de har vært ekstremt tålmodig i denne prosessen.

EGENERKLÆRING	2
SAMMENDRAG	3
ABSTRACT	4
FORORD	5
INNHALDSFORTEGNELSE.....	6
1.0 INNLEDNING	1
2.0 KUNNSKAPSGRUNNLAG	4
3.0 TEORI	6
3.1 DET TERAPEUTISKE FORHOLDET.....	6
3.2 ETIKK.....	7
3.2.0 <i>Relasjonsetikk</i>	7
3.2.1 <i>Profesjonsetikk</i>	8
3.2.2 <i>Dygd- og sinnelagsetikk</i>	8
3.2.3 <i>Diskursetikk</i>	9
3.2.4 <i>Plikt- og konsekvensetikk</i>	9
3.3 FORSKNINGSARTIKLER.....	9
4.0 METODE	12
4.1 FORSKNINGSDESIGN.....	12
4.2 UTVALG.....	12
4.3 INTERVJU.....	13
4.4 ANALYSE.....	14
4.5 ETIKK.....	14
4.6 METODEKRITIKK.....	15
5.0 FUNN	17
5.1 POSITIVE ERFARINGER KNYTTET TIL PROFESJONALITET.....	17
5.2 NEGATIVE ERFARINGER KNYTTET TIL PROFESJONALITET.....	18
5.3 POSITIVE ERFARINGER KNYTTET TIL DET PRIVATE.....	20
5.4 NEGATIVE ERFARINGER KNYTTET TIL DET PRIVATE.....	21
6.0 DISKUSJON	23
6.1 POSITIVE ERFARINGER.....	23
6.1.0 <i>Profesjonsutøverens trygghet</i>	23
6.1.1 <i>Ærlighet i arbeidet</i>	25
6.2 NEGATIVE ERFARINGER.....	26
6.2.0 <i>Triggere</i>	26
6.2.1 <i>Utilstrekkelighet i arbeidet</i>	27
7.0 KONKLUSJON	28
8.0 KILDER OG VEDLEGG	30
8.1 VEDLEGG 1.....	33

1.0 INNLEDNING

Det yrkesetiske grunnlagsdokumentet for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere gir veiledning og informasjon om hvor avgjørende profesjonsutøverne er som person, i møte med bakkebyråkratisk arbeid. I faglitteraturen er det ofte skrevet om hvor viktig det er å gi av seg selv, og å være personlig, i arbeid med mennesker, samtidig som det kommer frem at det er viktig å ikke dele for mye. Men det står lite eller ingenting om hvordan man skal balansere det å ikke være for personlig i arbeidet, samtidig som man er personlig nok. Dette prosjektet har derfor tatt utgangspunkt i å finne ut mer om dette temaet gjennom å intervju fire sosialarbeidere med arbeidserfaring innenfor rusfeltet.

Tidligere har det vært et konkret skille mellom privatperson og profesjonsutøver. Disse rollene har blitt sett på som to motsetninger av hverandre, og skulle derfor ikke gå over i hverandre. Desto mer man klarte å skille mellom disse rollene, desto dyktigere var man i arbeidet. Dette baserte seg med bakgrunn i at man trodde dette ville bidra til å unngå for stor overbelastning for profesjonsutøveren, og derfor minske sannsynligheten for å pådra seg utbrenthet av arbeidet. Nå, i nyere tid, har man endret synet på dette. Nå skal disse rollene gli over i hverandre, i den grad at man får vist hvem man er som person i arbeidet med mennesker. Forskning har vist at dette bidrar til å skape og styrke relasjoner, noe som er avgjørende i denne type arbeid (Nygren, 2004).

Men hvor mye kan dette gli over i hverandre for at du skal kunne anses som en dyktig profesjonsarbeider innenfor sosialt arbeid? Denne balansegangen er temaet i Anne Grete Orliens artikkel for Nasjonalt Kompetansesenter for Psykisk Helsearbeid. I denne artikkelen tar hun opp vanskeligheter og utfordringer rundt dette skillet (Orlien, 2011). Faglitteraturen nevner dette svært vagt. Det er ingen fasit eller utdypende informasjon rundt dette, og det er nettopp derfor dette prosjektet tar for seg å undersøke hvor nærme man kan komme en fasit på hvordan denne balansegangen burde gjennomføres på en profesjonell måte.

For å finne denne fasiten har dette prosjektet valgt å innhente relevant kunnskap, gjennom intervju med fire intervjuobjekter, som er ansatt på to ulike rusinstitusjoner. Intervjuene ble gjennomført via Zoom, og transkribert via Word. Oppgaven er dermed basert på datamateriale som er innhentet fra intervju og teoretisk grunnlag.

På mange måter kan tvilen om den rette avgjørelsen bli en dominerende følelse i arbeidet, med tanke på beboerens behov. Ensomheten i beslutningen kan bety at ens eget skjønn uten motforestillinger får sitt preg på arbeidet. Det er ulike retninger i etikken. Det handler om at de har ulike verdier, ulike tanker om hva som er rett og galt og de dekker ulike etiske felt. Profesjonsutøvere er forpliktet til en yrkesetikk som er nedfelt i det som omtales som Grunnlagsdokumentet (Fellesorganisasjonen, 2019). Den bygger på viktige etiske standarder for profesjonsutøvere, og skal fungere som en veiviser. Yrkesetikken sier noe om å møte mennesker med likeverd, anerkjennelse og respekt.

Maya Angleou hevder at «folk vil glemme det du sier, og glemme det du gjør, men de vil aldri glemme den følelsen de satt igjen med etter å ha møtt deg» (Aamodt, 2014, s. 32). Det er stilt krav både som profesjonsutøver, men også privatperson. Kravene blir stadig større rundt det å holde seg faglig oppdatert. En grunnleggende forståelse av seg selv og plassen en har i samfunnet er dermed særegent, ens normer og verdier. Det er ikke alltid like enkelt å forstå hva dette handler om eller hvilke konsekvenser som kan oppstå. Men som menneske har man mulighet til å velge hvordan en skal forholde seg til disse utfordringene.

Når det er så vag informasjon og lite fokus på hvordan den optimale balansegangen er og burde være, i faglitteratur og pensum, bidrar dette til at mange nyutdannede studenter innenfor sosialt arbeid blir ekstra usikre i møte med praksis og arbeidslivet. Man er usikre på hvordan man skal opptre, og om man er flink nok. Dette er naturlig å kjenne på som nyutdannet, men dette prosjektet ønsker å kunne bidra til at disse studentene skal kunne føle seg litt tryggere i møte med arbeidshverdagen. Dette prosjektet har derfor en overføringsverdi til fremtidige studenter innenfor sosialt arbeid og nyutdannede sosialarbeidere som skal ut å møte arbeidslivet innenfor de forskjellige hjelpetjenestene for første gang.

Den nye diskursen om person og profesjon avdekker problematiske etiske problemstillinger med et skille. Det er et skille som bidrar til å vanskeliggjøre en utvikling av de profesjonelle fagene og å håndtere de etiske problemene som er knyttet til utøvelsen av relasjonsbaserte yrker. Det skaper problemer i praksis, både for profesjonsutøveren og brukeren av profesjonsutøverens tjenester. Måten man har vektlagt «personlig» kompetanse har fått konsekvenser ved at man utvikler teorier og et faglig begrepsapparat som behandler det «personlige» som atskilt fra det profesjonelle. Men hvor går denne grensen, denne balansegangen mellom det å handle profesjonelt og privat. For å kunne besvare dette er

prosjektets problemstilling: *«Hvordan skiller yrkesutøvere som arbeider innenfor rusfeltet mellom den profesjonelle og private rollen?»*

Det er viktig å ta utgangspunkt i områdene som påvirker profesjonsutøveren og deres rolle, nemlig deres personlige identitet. For å besvare problemstillingen på en utdypende måte, skal prosjektet ta utgangspunkt i fire forskningsspørsmål som dekker de hovedområdene som påvirker profesjonsutøveren- både de positive og negative sidene. Forskningsspørsmålene kan ligne på hverandre, og henger sammen. I problemstillingen er det to hovedretninger- privat og profesjonell. Med profesjonalitet menes det den mer distanserte rollen hvor man utøver arbeidet. Mens det private er referanse for hvem man er som privatperson og den mer personlige siden hos den som utøver arbeidet. Dermed har vi valgt å dele de negative og positive sidene ved disse rollene. Til sammen kan dette vise hvordan man kan veie opp begge sider, så man kan finne den balansegangen som er mest reell i arbeid med sårbare mennesker.

- 1. Positive erfaringer knyttet til profesjonalitet?*
- 2. Dårlige erfaringer knyttet til profesjonalitet?*
- 3. Gode erfaringer knyttet til det private?*
- 4. Dårlige erfaringer knyttet til det private?*

2.0 KUNNSKAPSGRUNNLAG

Sosialt arbeid er et vidt yrke. Bortsett fra lovverket og rammeverket, så har yrkesutøveren få konkrete maler på hvordan en skal opptre, hvordan en skal arbeide og hvordan en skal være. Samtidig som det er et økt fokus rettet mot den enkelte profesjonsutøvers personlighet og de personlige og spesielle måtene som profesjonsutøveren benytter seg av i relasjon til sine brukere. Hvis profesjonsutøverens personlige verdier og individuelle følelser for sine brukere gis et fritt og legitimt spillerom, kan man risikere at forvaltningslovens grunnprinsipp om likebehandling settes til side (Nygren, 2004). Dermed må man balansere det personlige med det norske lovverket kombinert med arbeidsorganisatoriske rammeverket.

Selv om man har Grunnlagsdokumentet som et utgangspunkt, kan det oppstå konflikter i hvordan man velger å utføre arbeidet. «Uansett hva man gjør, så blir det galt. Dette er en følelse de fleste profesjonsutøvere kan sitte igjen med etter en arbeidsdag. Da man gjerne vil hjelpe, men ens egne verdier og skjønn kolliderer med økonomiske rammer som motstrider hensyn og krav (Damsgaard, 2010). Teorien etikk er dermed relevant, i den hensikten med at det kan oppstå ulike konflikter man må ta hensyn til i forhold til balansegangen mellom profesjonell og privat.

Det finnes mange ulike arbeidsplasser og yrkesfelt å arbeide innenfor som sosialfaglig profesjonsutøver. Et av områdene man kan arbeide på er institusjon. Det finnes en rekke institusjoner. Dette prosjektet tar utgangspunkt i rusinstitusjoner for å forenkle den empiriske innhenting av opplysninger, da forskningsspørsmålene ville blitt for komplekse og dekket for mange ulike områder dersom man skulle tatt utgangspunkt i alle de forskjellige typer av institusjoner. Som profesjonsutøver ved en rusinstitusjon arbeider man tett på mennesker, og i enkelte tilfeller bor man delvis sammen med dem. Disse menneskene vil også ha en påvirkning på hvem og hvordan den profesjonelle rollen utvikles og praktiseres.

Dette prosjektet benytter seg av betegnelsen «rusmisbruker» og «beboer» som et samlebegrep både for individ med påvist avhengighetssyndrom når det gjelder rusmiddelet alkohol, i tillegg til de med påvist avhengighetssyndrom når det gjelder andre illegale rusmidler. En av årsakene til dette er at de fleste har et blandingsmisbruk som inneholder inntak av begge disse betegnelsesgruppene. Den andre årsaken er at de organisasjonene det empiriske datamaterialet er innhentet fra benytter seg av de samme begrepene i sitt arbeid med denne klientellgruppen.

Dette prosjektet benytter seg av begrepet profesjonsutøver om personer med relevant utdanning i yrkespraksisen som utføres innenfor sosialt arbeid. En profesjonsutøver innehar tillært profesjonell og teoretisk kompetanse innenfor dette fagfeltet. Gjennom sin profesjonelle yrkesidentitet vil man gå gjennom en profesjonell utvikling. Det kan forstås som endring i profesjonelle holdninger, kognitiv og emosjonell fungering, interpersonlig fungering, profesjonell identitet, verdier og etikk og egen forståelse av profesjonelle roller (Rønnestad, 2008). All profesjonell kompetanse er personlig utformet, som betyr at den personlige kompetansen man innehar på forhånd anses som nødvendig innenfor sosialt arbeid, og kan ikke skilles fra den profesjonelle kompetansen.

Jensen, Eriksen og Grundvolds forskning viser at det er avgjørende at profesjonsutøveren velger å sette sine egne grenser og behov foran beboerens, dersom det er behov for det. Da man ikke mestrer å være en god veileder og profesjonell hjelper dersom man trenger hjelp selv. Det er derfor viktig å sette grenser, og beholde disse, for å kunne utføre arbeidet sitt på en best mulig måte.

Videre i forskningen til Fagerland kommer det frem at relasjoner er avgjørende i arbeidet man utøver. Relasjonen er det eneste man har å jobbe ut ifra innenfor bakkebyråkratisk arbeid. Videre er det viktig å kunne skille mellom profesjonelle relasjoner og private relasjoner i den grad at man ikke blander jobb og privatliv i for stor grad. Forskningsprosjektene til Thrana, og Skauen henviser også til profesjonell kjærlighet og viktigheten av å mestre denne balansen.

Betydningen av å bruke hele seg selv i arbeidet, både den private og den profesjonelle rollen kommer frem i Larsen og Moens forskning. Denne forskningen gir også informasjon og kunnskap om hvordan disse rollene påvirker hverandre, samtidig som den gir innsyn i hvor viktig det er å benytte seg av egen bakgrunn og egne historier innenfor profesjonelt arbeid.

3.0 TEORI

Etter å ha fått belyst informasjon gjennom faglitteratur og eget datamateriale, var det spesielt etikk som utpekte seg i arbeidet med å finne balansen mellom profesjonell rolle og privatperson i rusarbeid. Det kan være nyttig å ha kjennskap for yrkesutøveren og å være klar over de etiske utfordringene som kan oppstå under møte med sårbare grupper, samt hvor krevende det er å stå i komplekst arbeid over lengre tid.

3.1 DET TERAPEUTISKE FORHOLDET

Relasjon består av de menneskene som møter hverandre, og vi kan møte hverandre med ulike innstillinger. Mennesker som møtes, møtes om noe. Sosialarbeider-klient relasjonen består av to personer, to subjekter som er sammen om saksforhold (Eide, Relasjonsetikk, 2019). En god relasjon mellom profesjonsutøver og beboer kan bidra til en bedre opplevelse for begge i arbeidet, noe som står sentralt i sosialt arbeid. Som fagperson er det viktig å være oppmerksom og lytte til brukeren, møte de der de er, samt være oppmerksom på sine egne reaksjoner, emosjoner og begrensinger (Aamodt, 2014). For å kunne skape en god relasjon sammen med beboer vil trygghet og tillit være aktuelt, dette tar tid å bygge opp.

Profesjonsutøveren må bruke sin kunnskap, skjønnsutøvelse og faglige dømmekraft til å rette blikket mot beboeren og deres omgivelser. Samtidig som de bruker etisk og faglig dømmekraft til å tilpasse handlingene til den en snakker med. Relasjonen kan stå frem som asymmetrisk, da det er ulikheter i makt, posisjon og kunnskap. Begge parter er en del av denne relasjonen, og den vil dermed være subjektiv. Da en møter hverandre med likeverdighet (Aamodt, 2014). I møte vil man dele opplevelsen sammen, samtidig som en kan ha to forskjellige opplevelser av hvordan møtet var. Derfor er mentalisering en viktig del av en god relasjon.

Mentalisering handler om å se seg selv innenfra og utenfra, hvordan andre ser på oss og forstår oss (Wallroth, 2011). Ved hjelp av mentalisering blir man mer åpen for sine egne og andres følelser, samt regulering av følelser. Det er en viktig del av etikken, da man har evnen og viljen til å forstå andre, være nysgjerrig og virkelig anstrenge seg for å forstå hva som skjer i sinnet til den andre personen (Aamodt, 2014). For å kunne forstå begge parter, en selv og beboeren sin side av en sak, vil kommunikasjon være en viktig del av mentaliseringen. Kommunikasjon skjer i relasjon. Det handler om å overføre informasjon, dele erfaringer og ta

verbal eller ikke-verbal kontakt for å skape mening for to eller flere mennesker (Huseby & Gjørund, 2018).

3.2 ETIKK

Etikk er et sett med regler og prinsipper som vi skal vurdere å handle ut fra, det henviser til skikk og bruk (Eide, 2019). Etikk er en viktig side ved det å være en profesjonell sosialarbeider, da det inngår i kvaliteten til profesjonen (Skorstad, Profesjonsetikk, 2019). Man må være bevisst og selvkritisk i forhold til sine egne etiske vurderinger, da en arbeider med sårbare mennesker. I tillegg til å være bevisst på maktaspektet som kan oppstå mellom beboer og profesjonsutøver, og makt-asymmetrien som kan oppstå i denne relasjonen. Dette vil ligge til grunn for avgjørelser man tar i arbeidet. Etikk er ikke en fasit, men bidrar til refleksjon, en stiller spørsmål til hva man har gjort. Det kan hjelpe til læring og utvikling (Nordby, 2018).

I arbeidslivet kommer vi i situasjoner som utfordrer oss med hensyn til etikk og moral. Profesjonsutøvere står stadig i situasjoner der noe står på spill. Vi kan med vår opptreden begrense muligheter, men vi kan også ivareta den andre og fremme den andres muligheter. Lingås beskriver etikk som den verdibaserte refleksjonen mennesket gjør om sine holdninger, handlinger og atferd. Etikken kan bli brukt som en slags grensesetter, slik at vi advares mot å gjøre handlinger som er negative for den andre. Den kan også brukes til å peke på muligheter for å fremme det gode (Eide, 2019).

Etikk er knyttet til menneskelig grunnvilkår. Disse vilkårene er krevende ved at vi lever i relasjoner og vi påvirker hverandre, vi er avhengig av hverandre. For å kunne ta en etisk vurdering i utfordrende situasjoner, trenger vi følelser og fornuft. Følelser bidrar til reaksjon, og man innser hva som står på spill. I sosialt arbeid snakkes det om de personlige faktorene som er gjeldende i møte mellom profesjonsutøver og beboer. Det handler om samspillet og måten vi møter hverandre på (Eide, 2019).

3.2.0 Relasjonsetikk

Relasjonsetikk er en tilnærming til etiske spørsmål og moralsk praksis som setter mennesker i sentrum. Denne tilnærmingen innebærer at kravet om å opptre moralsk er et krav som ikke kan løsrives fra relasjonene til andre mennesker (Eide, 2019).

Mennesker er selvutilstrekkelige, som betyr at vi har innvirkning og innflytelse på hverandre. Det at vi er selvutilstrekkelige handler om at vi lever i relasjoner med hverandre, som er en etisk forandring. Som igjen innebærer at vi ikke kan møte hverandre uten å påvirke hverandres tilværelse. Det betyr at vi har makt overfor hverandre (Eide, 2019). Når vi er i møte med beboere vil vi få et visst ansvar, og det krever noe av oss. Når vi er i samhandling med hverandre, utleverer vi noe av oss selv. Det vi utleverer, viser seg i det vi sier, og måten man uttrykker seg på. Samtidig kan en aldri vite hvordan det påvirker den andre. Det å være i kontakt med andre har alltid en risiko. Som profesjonsutøver forholder vi oss til andre ved hjelp av å dele beboerne inn i ulike kategorier, for eksempel rusmisbrukere. Dette blir et uttrykk for et problem eller en svakhet. For hjelperen kan dette innebære at vedkommende får den nødvendige hjelpen som trengs. Det er viktig å være oppmerksom på at det kan påvirke hvordan vår forståelse av den andre blir. Vi ser og forstår hverandre gjennom kategorier, og slik blir omgivelsene forståelig og kommuniserbare (Eide, 2019).

3.2.1 Profesjonsetikk

Profesjonsetikk er ment til å være et grunnlag for å skape trygghet, kvalitet og tillit for beboeren i møte med hjelpeapparatet. Profesjon er en ressurs, da de har en teoretisk kunnskap, praktisk kunnskap og etiske kvaliteter. Den enkelte personen har ansvar for å sine egne handlinger, der en tar etiske vurderinger og står inne for konsekvensen av disse (Skorstad, 2019).

Det er flere grunner til at sosialarbeideren som profesjonell hjelper trenger etisk kunnskap og ferdigheter. Beboere er avhengige av de avgjørelsene hjelperen tar, og den profesjonelle sitter med kunnskap som gir makt og mulighet til å påvirke andres liv. Sosialt arbeid har et yrkesetisk grunnlagsdokument, dette dokumentet presenterer forpliktende fellesverdier for profesjonene, drøfter utvalgte etiske utfordringer og problemområder og angir reaksjoner og sanksjoner i situasjoner der den enkelte profesjonsutøver utviser dårlig dømmekraft eller begår etiske overtramp (Fellesorganisasjonen, 2019).

3.2.2 Dygd- og sinnelagsetikk

Med sinnelag kan en forstå motiv, og det å være en god person vil si å være en person som anses å ha gode hensikter. Motivene har innvirkning på valg av handlinger. Når handlingene skal bedømmes, gjøres det på bakgrunn av motivet bak handlingene (Eide, 2019).

Mens gjennom dygdsetikken spør en etter karaktertrekk. Det som fremstår som motiv i en gitt situasjon, kan samsvares med aktørens karaktertrekk. Dygdsetikken handler om å duge til det gode, og realisere dette gjennom holdninger. Dette er sentralt for å kunne oppnå noe.

Dygdsetikken innebærer det positive menneskesynet, slik at mennesket alltid kan forbedre seg (Eide, 2019).

3.2.3 Diskursetikk

Diskursetikk forsøker å gi svar på problemstillinger innenfor sosialt arbeid som omhandler uenigheter eller uoverensstemmelser når det gjelder normer og hvordan man forholder seg til dette. Diskurs betyr dialogbasert drøfting, slik en kan komme til enigheter (Eide, 2019).

3.2.4 Plikt- og konsekvensetikk

Både pliktetikken og konsekvensetikken tar utgangspunktet i spørsmål om hva som er rett å gjøre og det gir rom for refleksjon rundt handlingene. Her blir det spurt etter regler og prinsipper som en forplikter seg mot, det som er det rette samsvarer med plikten. Regler spiller en viktig rolle (Eide, 2019).

Et konsekvensetisk resonnement spør etter hva de ulike handlingsalternativene fører til, det som fører til best konsekvenser. For å vurdere hva handlingen fører til, må det ligge til grunn av en oppfatning av hva som er et ønskelig resultat (Eide, 2019).

Mennesker er autonome, det omhandler selvstyrte tanker på valg av handlinger. I dette ligger også en forståelse av at det er problematisk å påtvinge andre de svarene en selv er kommet frem til. Yrkesutøveren som person er viktig i utøvelsen av etikk. Det vedkommende står for vil prege arbeidet (Eide, 2019).

3.3 FORSKNINGSARTIKLER

Menneskers grunnleggende egenskaper til liv er relasjoner og avhengighet (Fagerland, 2010). Livsytringer og forandring er noe som angår oss alle, både i arbeid, men også i det dagligdagse. Det krever forandring, engasjement, dømmekraft og fantasi. Fantasien kan hjelpe å forstå hvordan vi best kan handle for andre, da det ikke setter en stoppe for begrensinger. Forskningen viser at livsytringer kommer til uttrykk der vi er personlig involvert, både ovenfor familie, venner og andre vi har sympati for. Mens forandring kommer når livsytringer uteblir i profesjonelt forhold (Fagerland, 2010). Det vises at i alt arbeid med mennesker

kreves det kunnskap om å kunne skille mellom privatliv og arbeid, men samtidig ha et rom for skjønn. Den vanskelige delen av å være på bakkebyråkratisk nivå er ens egen tillit til eget arbeid. Der skyldfølelsen av å ikke ha gjort nok, og ens egen tillit til sine egne beslutninger kan dominere. En viktig del av arbeidet er å undersøke situasjonene for å utvikle kunnskap på bakgrunn av erfaringene man gjør, og skape oversikt over egne handlinger og utvikle personlige og etiske erfaringer (Fagerland, 2010).

Kjærligheten er en viktig del som yrkesutøver. Nestekjærlighet er sentralt for å kunne beskrive en profesjonell hjelperelasjon, i form av anerkjennelse. Ifølge forskning ser man at ungdom og ansatte mener at kjærlighet handler om å bli sett og anerkjent.

Dette kan være et verktøy å bruke for å vise at en bryr seg, vise ungdommene at de er elsket og er verdifulle, det vil gi selvtillit, mestring og trygghet av å kunne stole på noen (Thrana, 2016).

Det er ikke til å skjule at både unge og voksne trenger kjærlighet. Samtidig som en må være forsiktig på hvordan man deler kjærlighet, ikke for mye og ikke for lite. Det vil utfordre den profesjonelle relasjonen fordi det handler om egne verdier, følelser og væremåte. Kjærlighet i en profesjonell relasjon krever arbeid, samtidig som en må begrense seg selv (Skauen, 2021). Derfor må man ta seg den tiden man trenger for å utforske grensene, hva som er greit og ikke for den aktuelle beboeren.

Bourdieu er opptatt av hvordan mennesker forholder seg til hverandre i bestemte sosiale kontekster og i samfunnet. Der fokuset er hvordan mennesket benytter seg av sin historie av erfaringer i relasjoner (Moen & Larsen, 2013). Den profesjonelle og de personlige erfaringene vil dermed prege hverandre. Dette er viktig for å forstå seg selv og andre, hvor de kommer fra, kunnskapen og verdiene. Det å bruke egne erfaringer i arbeidet kan være nyttig, så lenge det er relevant for brukergruppen. Dette påvirker hvordan man er som person, det å være ekte, ærlig, sårbar og til stede. «Når hele jeg er på jobb», kan gi en ekte og kontaktpennene situasjon sammen med beboerne (Moen & Larsen, 2013). Samtidig som det er viktig å huske på faglitteraturen, fagfeltet, retningslinjer, lover og grenser. Dette kan gi en stoppe for å «bruke hele seg» på arbeid, da det er en forventning til den profesjonelle.

«Ta på egen maske før du hjelper andre». Dette betyr at en selv må være trygg, regulert og tilstedeværende, før man velger å hjelpe andre. Som menneske vil man aldri være forberedt på

reaksjonene man selv sitter inne med. Det kan handle om vonde erfaringer man selv har, eller inntrykk man sitter igjen med. Det er naturlig å kunne kjenne på en kroppslig reaksjon, det er dermed viktig å anerkjenne og bruke tid på å forstå sine egne reaksjoner og finne en måte å håndtere dette på. For å kunne utøve godt arbeid, må man først og fremst være til stede og bevisst rundt eget privatliv (Langnes, Eriksen, & Grundvold, 2019).

4.0 METODE

Dette prosjektet er basert på en abduktiv tilnærming. Det vil si at den starter fra empirien, men hvor teorier og perspektiver spiller inn i forkant eller i løpet av forskningsprosessen (Tjora, 2018). Intervjuene ble holdt med den hensikt å innhente opplysninger om situasjoner og erfaringer, som senere ble hermeneutisk fortolket, og deretter koblet opp mot teori. Med en hermeneutisk fortolkning menes det å forstå mennesker ut ifra deres omgivelser (Alnes, 2020).

4.1 FORSKNINGSDESIGN

Dette prosjektet tar for seg hvordan profesjonsutøveren klarer å finne balansegangen mellom det private og det profesjonelle i arbeid med mennesker med rusproblematikk, som en fenomenologisk casestudie. Dette ble gjennomført ved innhenting av teoretisk materiale fra fagfelleverderte litteraturbøker og forskningsartikler, i tillegg til kvalitativ forskning gjennom intervju.

4.2 UTVALG

De aktuelle intervjuobjektene vi har kontaktet har de nødvendige erfaringene med å arbeide med mennesker i rus innenfor forskjellige organisasjoner. De kunne derfor gi oss det essensielle i hvordan dette påvirker arbeidet. Intervjuobjektene vi har vært i kontakt med er fire profesjonsutøvere ansatt på to forskjellige rusinstitusjoner. Disse to institusjonene er begge private stiftelser som fokuserer på arbeid mot en rusfri hverdag. De har ulike arbeidstilnærminger å forholde seg til. Ansatte som vi har vært i kontakt med har ulike erfaringer, men lignende utdanningsbakgrunn, hvor alle innehar bachelorgrad innenfor sosialt arbeid. Begrunnelsen til hvorfor navnet ved disse institusjonene utelukkes i dette prosjektet er for å ivareta intervjuobjektene ønske og rettighet til å forbli anonymisert.

Begge institusjonene har søkelys på å skape et verdifullt liv for beboerne. Hva som ligger i det begrepet er ulikt, da alle har ulike utgangspunkt. Verdiene er god omsorg og nestekjærlighet, hjelp til selvhjelp og fellesskap. Åpenhet, ærlighet og likeverd er verdier som står sterkt i deres arbeid.

4.3 INTERVJU

Den kvalitative forskningsmetoden som dette prosjektet benyttet seg av var dybdeintervju. Målet med dybdeintervju er i hovedsak å skape en situasjon som åpner for muligheten til en fri samtale som kretser rundt noen spesifikke temaer som vi har bestemt på forhånd. Ved å benytte åpne spørsmål innenfor en romslig tidsramme, som gir informantene mulighet til å gå i dybden der hvor de har mye å fortelle, oppstår det også en refleksjonsprosess både hos oss, men også hos intervjuobjektene (Tjora, 2018).

Begrunnelsen til hvorfor dybdeintervju ble valgt innenfor dette prosjektet er at vi var ute etter informasjon om intervjuobjektets livsverden, gjennom å studere deres meninger, holdninger og erfaringer. Dybdeintervju var mest relevant da det er en metode som er basert på et fenomenologisk perspektiv, da vi ønsket en hermeneutisk forståelse av intervjuobjektets opplevelser (Tjora, 2018).

Intervjuene ble gjennomført via Zoom. Ved hjelp av Zoom får vi en viss anelse på deres kroppsspråk og med følsomme temaer kan det oppleves tryggere for intervjuobjektene og se oss og våre reaksjoner. Vi benyttet oss konsekvent av lydopptak. Dette sikrer at all informasjon blir tatt med, og det ga muligheten for oss å være mer tilstedeværende under intervjuet. Dette bidro til at vi kunne sette fokus på både spørsmålene, men også oppfølgingsspørsmål.

Vi valgte å inkludere begge forfatterne i alle gjennomførte intervjuer da vi begge ville skape våre egne refleksjoner og fortolkninger av informasjonen som ble mottatt. På denne måten kunne vi enklere diskutere og sammenligne oppfattelser og tanker slik at vi fikk en bredere analyse av materialet som ble innhentet. Intervjuene ble gjennomført av begge forfatterne i denne oppgaven, en stilte spørsmål, mens den andre hadde fokus på notatskriving. Informantene fikk være en del av å bestemme når dette intervjuet skulle finne sted, med valg av tidspunkt. Den ene institusjonen fikk intervjuguiden på forhånd, da de ønsket det. Det ga rom for at svarene er svært tilfredsstillende med tanke på forskningsspørsmålene som skal bli besvart.

Videre i oppgaven kommer de til å bli nevnt som navene; S1, S2, S3 og S4, da de ønsker å være anonyme. Alle informantene svarte tilfredsstillende på spørsmålene.

Intervjuobjekt	Dato	Tid
----------------	------	-----

S1	14.03.22	54 minutter
S3	30.03.22	53 minutter
S4	30.03.22	65 minutter
S2	14.03.22	54 minutter

4.4 ANALYSE

Den kvalitative analysen handler om å redusere de unødvendige datamengdene, slik at en får oversikt over det viktige og kan skape et mønster i det (Stokken, Båtevik, Andenes, & Folkestad, 2020, s. 152) . Vi delte materialet inn etter forskningsspørsmålene som danner grunnlaget for funn-kapittelet. Der det vil handle om det essensielle i alle intervjuene som vil gå på tvers av informantene. Teoriene vil være med på å kunne bidra til å se elementene som kan gi oss informasjonen rundt balansegangen med det å være privat og profesjonell i arbeid med rus.

Materialet ble transkribert og analysert av forfatterne gjennom programmet Word. Dette ble gjennomført ved å lytte til lydopptakene, se på notatene og overføre dette inn på programmet. Transkriberingen ble fordelt på begge parter. Målet med kodingen er tredelt; for det første skal man trekke ut essensen av det empiriske materialet, for det andre skal man redusere materialets volum, og til slutt legge til rette for idegenerering på bakgrunn av detaljer innhentet fra empirien (Tjora, 2018). Vi kodet datamaterialet inn i fire ulike kategorier ved hjelp av et fargesystem. Disse fire kategoriene ble dannet på bakgrunn av forskningsspørsmålene.

4.5 ETIKK

I dette prosjektet lå det en implisitt etisk forståelse og sans under gjennomføringen av forskningen. Aspekter som tillit, konfidensialitet, respekt og gjensidighet satt et preg på kontakten og samhandlingen med intervjuobjektene og forfatterne (Tjora, 2018).

Innsamlingen av datamaterialet er i samsvar med god forskningsetikk, lovverk og godkjenninger av informantene. Tillatelsen som har blitt gitt av NSD har referansekode 367636. Etske hensyn vil begrense hva slags innsyn vi kan gi ved presentasjon av våre empiriske data ved bruk av intervju. Dette betyr at vi har måtte balansere hensyn til

presentasjon av detaljer og etiske hensyn knyttet til å beskytte intervjuobjektene personlige data (Tjora, 2018).

Intervjuguiden ble ikke sendt på den ene arbeidsplassen, mens den andre fikk den før selve intervjuet i form av vedlegg på e-post. Alle personopplysninger fra intervjuet ble behandlet konfidensielt, da alle opplysninger og lydopptak ble låst inne i en låst mappe med passord. Informantene fikk informasjon om dette på forhånd, både ved vedlegg på e-post, men også muntlig før intervjuet ble startet. Det ble også tilbudt å få tilgang til lydopptak, notater og oppgaven om dette var ønskelig.

Under intervjuene kan det dukke opp personlige og profesjonelle temaer som kan være følsomme, noe som blir tatt hensyn til gjennom forskningsetikken. Forskningsetikk bidrar til at følsomme temaer blir tatt hensyn til i den grad at intervjuobjektene ikke skal sitte igjen med sterke emosjonelle inntrykk etter endt intervju, da forskerne ikke har mulighet til å gi en terapeutisk bearbeiding av dette (Tjora, 2018). Derfor var fokuset på å møte informantene på en høflig og respektfull måte. Under slike omstendigheter er det viktig å huske på at det kan bli ubehagelig for dem. Av den grunn er det viktig å vise og fortelle at de har lov til å bryte når de vil og muligheten til å være anonymisert, og at det er ingen skam å snu. Noe vi også valgte å fremlegge verbalt ved begynnelsen av intervjuene.

4.6 METODEKRITIKK

Kvalitetskriteriene som oftest blir brukt innenfor kvalitativ innhentet empiri er pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet. Påliteligheten viser til at empirien blir presentert på en troverdig og tillitsvekkende måte, og blir påvirket av forskerens forkunnskap og posisjon (Tjora, 2018). I dette prosjektet kan vår pålitelighet ha blitt påvirket i en viss grad, da to av informantene kjente til den ene forskeren på forhånd, da forskeren hadde praksisplass ved denne institusjonen. Dette kan derfor ha påvirket svarene intervjuobjektene ga.

Gyldighet er knyttet til de empiriske funnene, og hvor relevante de er med tanke på hvilken informasjon forskerne var ute etter i utgangspunktet (Tjora, 2018). Denne gyldigheten kan ha blitt påvirket til en viss grad da den ene institusjonen fikk utdelt intervjuguide med spørsmålene i forkant av intervju, imens den andre ikke mottok dette. Dette kan ha ført til at vi ikke fikk være vitne til den samme refleksjonsprosessen hos begge parter, da den ene kan

ha reflektert en del på forhånd. I tillegg ble det ene intervjuet gjennomført med to av intervjuobjektene samtidig, som kan ha bidratt til mer samsvarte svar og overførte tankesett. Generaliserbarhet er knyttet til hvorvidt den undersøkte forskningen er relevant utover de enheter som er undersøkt. I dette prosjektet har vi valgt å se bort fra generaliserbarhet da dette prosjektet ikke fordyper seg innenfor et spesifikt problemområde i den grad at dette blir relevant (Tjora, 2018).

5.0 FUNN

Under innhenting av empiri var vi ute etter historier og erfaringer som intervjuobjektene satt med. Spørsmålene som ble stilt var derfor åpne, og det ble unngått å benytte seg av forhåndsbestemt manus i kronologisk rekkefølge, dersom samtalene hadde en naturlig flyt i utgangspunktet. Dette var for å skape en vennlig, behagelig atmosfære, slik at det skulle føles mer naturlig og dele sine personlige erfaringer. Empirien er blitt delt inn i fire hovedkategorier, bestemt ut ifra forskningsspørsmålene som benyttes i dette prosjektet.

5.1 POSITIVE ERFARINGER KNYTTET TIL PROFESJONALITET

«... det er bedre at man kan være mer et team da, at man ikke må stå alene i det.» - S1

Et fellestrekk som alle intervjuobjektene nevner er at de opplever å ha en god kollegial støtte, både fra ledelsen og fra kollegaer. De nevner også at miljøet ved arbeidsplassen er viktig, fordi det fungerer som en påvirkning til økt trivsel som igjen bidrar til at terskelen for å luften tanker og drøfte situasjoner med hverandre innad i den kollegiale gruppen, blir lavere. Dette styrker arbeidet med beboerne, da man slipper å være usikker når man går ut i felt. Den kollegiale støtten styrker følelsen av at man er et team, og ikke står alene i de enkelte situasjonene som oppstår ved arbeidsplassen.

«Er det meg som ansatt som deler den informasjonen til nytte for beboeren, eller er det meg som privatperson som legger mine greier over på de? Der går skillet.» - S2

Videre er alle intervjuobjektene inne på hvor viktig det er rundt bevisstgjøringen rundt egen rolle. Denne rollebevisstheten bidrar til å balansere hvilken informasjon som blir delt av de ansatte, og ikke. En av intervjuobjektene påpeker også at det er viktig å huske på at det ikke er en konkret fasit på hvordan man skal dele informasjonen, da både de ansatte, men også beboerne er forskjellige som individer, og det ville derfor ha vært svært unaturlig dersom man skulle hatt en fast «mal» å gå etter når man deler personlig informasjon med beboere.

«... jeg er glad i deg, men du er ikke min venn. Hver gang jeg sier det, så skjærer det i hjertet.» - S3

Alle intervjuobjektene forteller også om den profesjonelle kjærligheten de føler til beboerne sine. Enkelte av intervjuobjektene forteller om erfaringer hvor de har opplevd at enkelte beboere har misforstått relasjonen deres, eller lagt mer i relasjonen enn hva den ansatte har gjort. Felles for disse situasjonene er at de konkluderte med at for å løse disse situasjonene på en best mulig måte, var å være direkte med beboerne det gjaldt, og gi de en avklaring og

konkret definisjon av hva relasjonen innebar. At relasjon mellom ansatt og beboer er profesjonelt, og ikke et vennskap, selv om den kan være fin og betydningsfull uansett.

«... du må tørre å sette disse grensene også, fordi vi må ha de – og man må tørre å holde på de.» -S1

Et annet fellestrekk intervjuobjektene kjente på, var betydningen av å være trygg på seg selv, og bevisstgjøringen av hvem man er, og hva man er komfortabel med, og at dette har en stor betydning i relasjonsarbeidet når det gjelder denne sårbare brukergruppen, som beboerne befinner seg i. Tre av intervjuobjektene nevnte situasjoner hvor de hadde delt sårbare sider ved seg selv, og vært ærlige om sine egne private, følelser, og at de, som et resultat av dette, fikk en sterkere og mer ærlig relasjon med beboerne de valgte å dele dette med.

Men, alle intervjuobjektene er også svært tydelige på at det er viktig å finne sin egen grense tidlig i arbeidet. En forteller at alder, utdanning og livserfaring kan være en av faktorene som kan bidra til at man kan avklare og finne disse grensene tidlig.

«... det handler ikke om deg som person (beboer) eller meg som person, men det handler om retningslinjer i forhold til jobben min.» - S3

Gjentatte ganger beskrev de historier og situasjoner hvor de fortalte om en opplevelse av stor frihet fra organisasjonene de var ansatte i, hvor det ble akseptert at de kunne være seg selv, og dele av seg selv. Alle hadde lignende retningslinjer å forholde seg til, som innsnevrer mulighetene til å kunne ha kontakt med beboerne på fritiden og som privatperson. Det var gjentagende hos alle intervjuobjektene at brukerne aksepterer dette, så lenge dette ble forklart på en direkte, og konkret måte.

5.2 NEGATIVE ERFARINGER KNYTTET TIL PROFESJONALITET

«... du sitter med en skyldfølelse som blir til en tung ryggsekk du alltid har på deg.» -S4

Flere av intervjuobjektene kjenner seg igjen i at arbeidshverdagen ved en rusinstitusjon er hektisk. Det er mye som skal gjøres på kort tid, og opplevelsen av at man ikke alltid strekker til er noe de alle kan kjenne på til tider. Selv om retningslinjer og pensum har informert de om viktigheten av profesjonell kjærlighet, informerer samtlige av intervjuobjektene om at enkelte av beboerne kan gi de ansatte en form for sorgprosess når de forlater institusjonen. En av intervjuobjektene forteller at man alltid vil la seg bli påvirket på et vis, uavhengig av erfaring og utdanning.

«... det koster, det koster kjempemasse. Det å bruke seg selv hele tiden. Om du ikke er flink til å sette grenser (...) så ender du opp som sykemeldt. Når du jobber med mennesker.» - S2

Mangel på opplæring og informasjon under utdanningen når det gjelder hva man kan dele, og ikke dele av seg selv, kombinert med at man er usikker på hvor egne grenser går og hva man selv er komfortabel med er noe flere av intervjuobjektene understreker opptil flere ganger under intervjuene. I tillegg til at utdanningen ofte kan gi et mer rosenrødt bilde av hvordan man kan gjøre arbeidet sitt på en riktig måte, noe som har bidratt til at flere har fått et lite sjokk når de innså at verden og arbeidet ikke er så rosenrød som de ble forberedt på at den var. At enkelte har kjent på at deres egen usikkerhet i møte med arbeidet og samtlige situasjoner har skapt enkelte hindringer underveis. En av intervjuobjektene understreker at det er viktig å innse tidlig i arbeidslivet at man ikke er noe overmenneske, og at ingen klarer å være det over en lengre periode.

«... det er mye egoisme i hjelperrollen.» - S2

For å kunne yte best mulig hjelp i hjelperrollen kommer det frem at man ikke skal hjelpe de som ikke har bedt om det selv. Det å holde tilbake det hjelpebehovet man kjenner på som profesjonsutøver kan være vanskelig, da man må lære seg teknikker for å bryte med egen motstand for å klare å stå i det ubehaget det vil gi. Om man ikke mestrer dette godt nok kan man risikere å ilegge beboerne en lært hjelpeløshet. Noe de fleste informantene nevnte som en utfordring i arbeidshverdagen. Når man hjelper andre så føler man seg bedre selv.

«... det ligger jo mye i usikkerheten.» - S2

En annen usikkerhet som flere snakket om var usikkerheten ovenfor kollegaer. At de selv kunne føle på en utilstrekkelighet eller kunnskapsløshet sammenlignet med dyktige kollegaer, som førte til at de ikke turte å delta i like stor grad i samhandling med disse kollegaene. At de overlot arbeidet til de kollegaene de mente hadde bedre kunnskapsgrunnlag og en bredere erfaring enn det de selv hadde. I tillegg til dette var det en av informantene som informerte om en form for frykt for hvordan hen kom til å bli som fagperson. At intervjuobjektet var usikker på om hen hadde de holdningene og verdiene som ble forventet at hen skulle ha i arbeidet. I tillegg til en frykt for å tro at man var bedre enn kollegaene sine på bakgrunn av at man selv innehar en høyere utdannelse enn de fleste kollegaene sine.

«... men nå så er det, nå kommer det mye mer naturlig» - S2

Alle informantene ga uttrykk for at bevisstheten og den delvis usikkerheten rundt hva de ville og kunne dele av personlig informasjon med beboere var tydeligere til stede når de var nye i arbeidet og ikke var så trygge på hvem de selv var som profesjonsutøver. Men at erfaringen og tryggheten som oppstod over tid, bidro til at denne bevisstgjøringen ble mer diffus over tid, og at det nå i ettertid faller mer naturlig og nærmest går på automatikk.

«... mange rusmisbrukere tenker at vi er roboter. At vi appellerer med det perfekte liv (...) og at alt er så flott og fint.» -S3

En annen utfordring de fleste var inne på, var utfordringen rundt det å erkjenne at beboerne har et rosenrødt bilde av hvordan de ansatte lever og har levd. På tross av at alle intervjuobjektene har opplevd forskjellig grad av menneskelig motstand og erfaringer i livet, opplever de selv at de mestrer å la være å fortelle om dette til beboerne med mindre de erfarer at dette kan være nødvendig og hjelpende informasjon og dele med beboerne for å hjelpe de med å mestre sin egen hverdag og fremtid.

5.3 POSITIVE ERFARINGER KNYTTET TIL DET PRIVATE

«... men privatlivet vårt, det kan vi velge selv.» -S3

Alle intervjuobjektene utdypet viktigheten av ærlighet i arbeidet. De forteller også om at beboerne lett gjennomskuer de dersom de ikke er ærlige. Hvor viktig det er å være ærlig og åpen om følelsene sine og deres tidligere erfaringer der det anses som nødvendig og viktig. To av intervjuobjektene har selv tidligere erfaring med rusproblematikk og begge velger å dele av denne erfaringen med beboere der de ser viktigheten av det.

«... så sa han: det er godt å at du bare er et menneske du også.» -S2

Et fellestrekk alle intervjuobjektene hadde når det gjaldt å være åpen om tidligere, private erfaringer, var at det er viktig at de har tillagt seg en kontroll over egne følelser rundt disse situasjonene, og at erfaringene er ferdig prosessert før det deles. Det blir også understreket at det er viktig å kunne skille mellom å dele private erfaringer og personlige problemer, før man velger å dele. Ved å dele dette er det flere av informantene som nevner at det oppstår en selvutvikling over egen usikkerhet, og at i situasjoner hvor de tør å gjøre det de synes er ubehagelig er de situasjonene de vokser og utvikler seg mest.

«... begynne å sette grenser da, for å beskytte meg selv.» -S3

Det å klare å unngå å ta med seg jobben hjem er ikke like enkelt. Derfor er det viktig å sette tydelige grenser for seg selv, som en styrkende faktor når det gjelder dette. Et tiltak som alle intervjuobjektene syns var enkelt å overholde og gjennomføre var å unngå privat kontakt med beboerne. Når arbeidsdagen var over, skulle all kontakt med beboerne være avbrutt. Gjennom å ikke ha tilgang til eller kontakt med beboere over sosiale medier og mobiltelefon opplevde alle at det var litt enklere å skille mellom jobb og privatliv etter endt arbeidsdag.

«... når man begynner å jobbe med mennesker så skjer det noe med deg (...).» - S3

Et gjennomgående fellestrekk ved flere av intervjuobjektene var endringene de opplevde i privatlivet etter å jobbe så nært på mennesker. En av informantene fortalte om en opplevelse av å ta mer ansvar etter å ha tillagt seg erfaringer innenfor dette arbeidsfeltet. Flere opplevde at de var tryggere på seg selv i kontakt med diverse hjelpeapparat som privatperson. Men at de også måtte ha en bevissthet rundt dette, slik at de mestret å dempe seg i private sammensettinger hvor profesjonsutøverrollen kanskje tar litt større plass enn hva de opplever at samfunnet aksepterer.

5.4 NEGATIVE ERFARINGER KNYTTET TIL DET PRIVATE

«skal du tåle å jobbe med mennesker som strever så må du jobbe med å tåle ditt eget ubehag i møte med det.» - S2

Flere av intervjuobjektene nevner at det kan være vanskelig å holde igjen hjelp i situasjoner hvor beboere strever ekstra hardt, men fremdeles ikke ønsker hjelp. I tillegg til at det er vanskelig å bare stå å se på at beboere som tar dårlig og til tider skadelige valg for seg selv, uten å kunne gripe inn. Alle intervjuobjektene gjentar betydningen av hvor viktig det er å finne en måte å klare å håndtere å stå i dette ubehaget i møte med disse situasjonene. I tillegg til å sette klare grenser for å beskytte seg selv, og at dette er et av de viktigste tiltakene de har for å unngå å ende opp som sykemeldt.

«... ting kan trigge meg da, (...) og jeg kan bli hemmet av det.» - S2

De intervjuobjektene som har en bakgrunn og personlig erfaring som er av den grad at de kan eller har påført de en form for traumer tidligere i livet, har kjent på at enkelte situasjoner har trigget de på arbeidsplassen. Disse erfaringene var prosessert og tilbakelagt i den grad at disse triggersituasjonene ikke førte til noen alvorlige konsekvenser for den ansatte. Et gjennomgående tiltak som ble nevnt av de som hadde opplevd dette var at de støttet seg til

kollegiale grupper i ettertid, i tillegg til å velge å være åpne og ærlige med den eller de beboerne det gjaldt.

«... opplevde at en tidligere beboer stod på verandaen min da (...).» - S4

Alle intervjuobjektene har opplevd situasjoner hvor beboere eller tidligere beboere har oppsøkt de på fritiden. Både over sosiale medier, mobiltelefon, men også hjemmebesøk. Alle opplevde at de håndterte dette på en god måte, ved å informere om retningslinjer og rammevilkår, for deretter og blokkere eller unngå vedkommende i den private rollen i ettertid. Alle fortalte også om en tilstedeværende og støttende ledelse ved arbeidsplassen, som fungerte som en kollegial støtte etter disse hendelsene.

«jeg har måttet sette egne ønsker og verdier til side (...) men har funnet en balanse på det nå.» - S3

Enkelte av informantene fortalte at de til tider kan kjenne på at de må gå imot sine egne verdier. At de som privatperson har verdier som ikke samsvarer med hvordan de blir forventet å håndtere enkelte situasjoner eller saker. Det kommer også frem, fra noen av intervjuobjektene at de slet litt med å finne en balansegang på hvordan de skulle begrense seg tidlig i arbeidet. Da de er veldig åpne og utadvendte personer i privatlivet, men at det ikke nødvendigvis fungerer like godt i den profesjonelle rollen bestandig.

6.0 DISKUSJON

Dette prosjektet hadde i utgangspunktet fire forskningsspørsmål. Men etter den kvalitative innhenting av funn, kom det frem at dette ikke nødvendigvis er hensiktsmessig. Da funnene opplyste om at den profesjonelle- og den private rollen har et mindre skille en først antatt. Etter opplysninger fra informantene kom det frem at man bruker så mye av seg selv og sin personlighet i den profesjonelle rollen, at det derfor kan bli utfordrende å skille mellom disse. Dette er begrunnelsen til hvorfor dette prosjektet velger å dele diskusjonsdelen inn i positive og negative konsekvenser generelt, uten det store fokuset på skillet mellom det profesjonelle og det private. De ulike påvirkningen som oppstår i arbeidet ved rusinstitusjon vil settes i et relevant etisk perspektiv.

6.1 POSITIVE ERFARINGER

6.1.0 Profesjonsutøverens trygghet

Funnene viser til at kollegial drøfting er en viktig faktor for å skape egen trygghet i arbeidet i tillegg til en stabil arbeidshverdag. Ved hjelp av nestekjærlighet bidrar dette til en opplevelse av anerkjennelse i arbeidsmiljøet som bidrar til motivasjon til å gjennomføre de hektiske dagene. I funndelen kommer det også frem at mange av informantene setter av god tid til å drøfte de utfordringene de opplever, både i arbeidssituasjoner, men også i privatlivet. Disse kollegiale drøftingene ser ut til å ha to forskjellige formål; hvor det ene er å nullstille seg før arbeidsdagen starter, ved å få delt private og personlige utfordringer, og det andre er å få faglige råd der man føler behov for det. Samtidig som funnene også gir informasjon om at vi står alene i arbeidet i den grad at man har ansvar for egne handlinger, og tar egne etiske vurderinger hvor man selv må stå inne for de konsekvensene som blir utfallet av disse.

Mennesker lever i relasjoner og er avhengig av hverandre (Fagerland, 2010), dette gjelder den profesjonelle relasjonen man har med beboere, men også den kollegiale relasjonen man har med organisasjonen og kollegaer. Dette kommer tydelig frem innenfor diskursetikk, som omhandler dialogbasert drøfting og bidrar med svar til de utfordringene og problemstillingene man befinner seg i (Eide, 2019).

Fordelene med kollegiale drøftinger er at man får diskutert med kollegaer som kan skape gode, trygge relasjoner ved arbeidsplassen. I tillegg til at det kan bidra med at man blir tryggere på valgene og konklusjonene man tar i ulike situasjoner. Man kan også oppleve en

positiv utvikling av den profesjonelle rollen, da man tar til seg kunnskap fra dyktige kollegaer, og kan bli påvirket positivt av deres verdier. En annen positiv konsekvens av dette kan være at enkelte av de kollegiale relasjonene kan utvikle seg til å bli private vennskap, da man har noen å støtte seg på når man har personlige utfordringer.

Ulempene som kan oppstå kan være at man kan bli mer usikker på seg selv, da de kollegaene som i utgangspunktet tar stor plass og er trygge på selv ikke lar andre komme til ordet under de faglige drøftingene. Dette kan igjen føre til at man internaliserer andres negative sider, det være seg deres atferd, holdninger eller verdier. I tillegg til at det kan oppstå en masseatferd på bakgrunn av perseptuelt press.

Funndelen henviser også til at informantene opplever en slags beskyttelse fra de organisatoriske rammebetingelsene, i tillegg til at lovverket skaper en forenkling av arbeidet, når det gjelder hva som skal og kan deles av opplysninger. Et gjennomgående budskap fra informantene viser at grensene man setter er avgjørende i arbeidet. Det finnes ulike typer av grenser, en av disse er grensen du setter for deg selv. Dette er en grense som gjør deg bevisst på eget privatliv, slik at det oppstår en form for rollebevissthet i arbeidet med andre mennesker. Den andre viktige grensen som kommer tydelig frem i funnene er i form av kjærlighet. Det organisatoriske rammeverket er tydelig på at man må kunne skille mellom privat og profesjonell kjærlighet. Funnene opplyser om at alle informantene, ved minst én anledning har blitt oppsøkt av beboere eller tidligere beboere utenfor arbeidstiden.

Den plikt- og konsekvensetiske teorien tar utgangspunkt i spørsmål som gjelder hva som er rett å gjøre, og den gir rom for refleksjon rundt handlingene (Eide, 2019). Det organisatoriske rammeverket gjør det vanskelig å ha kontakt med beboere etter endt arbeidsdag. Etikken i seg selv kan bli benyttet som en slags grensesetter, slik at vi advares mot å gjøre handlinger som er negative for andre. (Eide, 2019). Relasjonsetikken belyser grensene man innehar rundt profesjonell kjærlighet. Videre kan vi se i profesjonsetikken at kjærlighet i en profesjonell relasjon tar tid. (Eide, 2019). Kjærligheten vil også utfordre den profesjonelle relasjonen fordi den omhandler egne verdier, følelser og væremåter (Skauen, 2021).

Det positive rundt grensesetting og organisatoriske rammebetingelser er at man har noe å forholde seg til, som skaper en form for trygghet for den ansatte. Dette kan igjen bidra til at man mestrer å konkretisere hva relasjonen med beboere innebærer, og har som hensikt. Noe

som vil minske muligheten for at beboere kan feiltolke relasjonen og kjærligheten de mottar, slik at det er en mindre sannsynlighet for at de oppsøker de ansatte utenfor arbeidstiden.

Det negative derimot, kan være at man kan oppleve en form for strukturmakt, som kan virke førende i arbeidet man gjennomfører. En annen negativ konsekvens som kan oppstå er dersom man observerer at kollegaene dine har mye mer åpne grenser enn hva du selv har, eller motsatt. Som kan føre til at man begynner å tvile på seg selv, og styrken man innehar for å stå i et slikt arbeid.

6.1.1 Ærlighet i arbeidet

Funnene gir også opplysninger om at samtlige av informantene benytter seg av personlige historier og erfaringer i relasjonen de danner med beboere. Informantene er tydelige på at dersom man velger å benytte seg av dette, er det avgjørende at dette skal være til fordel for beboer, og ikke som en avlastning for seg selv. Funnene peker videre på at dersom man deler noen erfaringer med enkelte beboere, vil det ikke dermed bety at den samme informasjonen rundt dette er like nødvendig for en annen beboer. Man må klare å individualisere informasjonen man deler.

Det å klare å skille mellom hva som er til nytte for beboer og ikke, er en plikt- og konsekvensetisk metode å forholde seg til (Eide, 2019). Videre bør man mestre en kognitiv mentalisering, slik at vi kan utvikle vårt kunnskapsfelt på bakgrunn av dette. Mentaliseringen vil også føre til at vi danner oss en oversikt rundt egne handlinger og emosjoner i de ulike situasjonene, og på den måten blir man kapabel til å utvikle personlige og etiske erfaringer (Wallroth, 2011).

De positive konsekvensene som kan oppstå ved å dele personlig informasjon er at man kan skape en mening og motivasjon hos den enkelte beboer. Dette kan føre til en sterkere, mer ærlig relasjon, som kan føre til at beboeren blir mer mottakelig for veiledning og hjelp senere. De negative konsekvensene som kan oppstå kan være at informasjonen man deler med den enkelte senere kan bli brukt mot deg. Det kan også føre til at beboeren kan misoppfatte relasjonen, og grensene rundt profesjonell kjærlighet blir mer uklare. Dersom man har en misoppfatning rundt det faktum at dette er relevant for beboer, kan det føre til en opplevelse av rollekonflikt for den som mottar informasjonen, og de kan bli usikker på om de er i en posisjon hvor den ansatte oppsøker råd og veiledning hos dem.

6.2.0 Triggere

I funndelen kommer det frem at enkelte av informantene kan oppleve det som utfordrende, dersom makten man innehar påvirker det personlige. Spesielt dersom man er usikker på egne reaksjoner i situasjoner og hendelser hvor man har personlig erfaring i bakgrunn. Flere av informantene har stått i situasjoner ved arbeidsplassen som har trigget frem minner fra deres egen, personlige fortid. De opplevde å reagere ulikt rundt disse hendelsene, da det var et klart skille mellom hvor tilbakelagt disse erfaringene var.

Det er vanskelig å ha forhåndsinformasjon rundt hvordan man vil reagere i ulike situasjoner, spesielt dersom det ligger personlig erfaring i bakgrunn. Det er naturlig å kjenne på kroppslige reaksjoner, det er derfor viktig å bruke god tid til å bearbeide og håndtere disse (Langnes, Eriksen, & Grundvold, 2019). Det kan også være en idé og oppsøke profesjonell hjelp, dersom dette er hensiktsmessig. For å kunne hjelpe andre som står i utfordrende situasjoner, er man nødt til å ta på egen oksygenmaske, før man kan ta på andres (Langnes, Eriksen, & Grundvold, 2019).

Profesjonsetikken er ment for å skape trygghet, kvalitet og tillitt. Dette betyr at den ansatte har et ansvar for egne handlinger, vurdering og konsekvensene som kan oppstå rundt dette (Fagerland, 2010).

På den ene siden vil disse reaksjonene kunne føre til en bevisstgjøring rundt egen situasjon. Kanskje man innser at de tidligere erfaringene ikke var så prosessert som først antatt. Dette kan også vise beboere at de ansatte ikke er roboter, som har et velfungerende liv hvor de aldri har opplevd motstand. Dette kan føre til at de ansatte blir mer menneskeliggjort for beboerne. Denne menneskeliggjøringen kan fungere som en motpol til det asymmetriske makforholdet i den profesjonelle relasjonen. At beboerne lettere kan kjenne seg igjen i det den ansatte går igjennom. Men på den andre siden kan disse erfaringene virke skadelig i relasjonen med den eller de beboerne som blir vitne til dette. De kan bli skremt, eller usikre i tillegg til at de kan få en opplevelse av at det er deres feil, at de ansatte reagerte som de gjorde. Dersom den ansatte ikke har en bevisst tilnærming til situasjonen som oppstod kan dette i verste fall føre til en innføring av unnvikelsesstrategi hos den det gjelder.

6.2.1 Utilstrekkelighet i arbeidet

Funnene viser til at alle har opplevd å sitte igjen med en følelse av utilstrekkelighet i arbeidet, enten det gjaldt å ikke ha gjort nok for hver enkelt beboer, eller om det gjaldt en følelse av å ikke ha mestret å hjelpe alle. Videre kommer det frem at i den etiske vurderingen rundt det å enten skulle hjelpe én person, eller om man skal hjelpe mange, må man i enkelte tilfeller la noen gå. I disse situasjonene opplevde informantene en skyldfølelse av ikke å ha gjort nok, noe som i enkelte tilfeller skapte en tvil rundt egne ferdigheter og beslutninger. En annen usikkerhet som belyses i funnene er usikkerheten ovenfor dyktige kollegaer.

I disse situasjonene vil det være naturlig å tenke konsekvensetisk, for å kunne avgjøre hvilke alternativ som fører til best konsekvens i det lange løp (Eide, 2019). Opplevelsen av å ikke ha bidratt nok er en normal reaksjon å sitte igjen med, i enkelte situasjoner (Langnes, Eriksen, & Grundvold, 2019). Det samme gjelder svingningene i tilliten til eget arbeid. Det er en av de største utfordringene rundt det å være på et bakkebyråkratisk nivå (Fagerland, 2010). Diskursetiske samtaler kan redusere at man mister troen på egne ferdigheter og selvtilliten i arbeidet.

Det positive rundt dette er at det viser empatien de ansatte innehar. Ekteheten de har med seg i arbeidet med mennesker, og at de ser på beboerne som likeverdige mennesker, som de er genuint opptatt av å kunne hjelpe. En annen positiv konsekvens som kan oppstå i disse situasjonene er at man stadig jobber for å forbedre seg selv, og å opparbeide seg faglig kunnskap for å stille på lik linje som de dyktige kollegaene man har som forbilder ved arbeidsplassen. Det negative er at dersom man opplever å stå i denne usikkerheten for lenge, kan man bli blind på det positive man bidrar med, og kun se det man ikke mestrer, dette kan i verste fall føre til en selvoppfyllende profeti. For å unngå at den negative påvirkningen blir for stor, kan det være lurt å være eklektisk i møte med etiske dilemmaer.

7.0 KONKLUSJON

Dette prosjektet har tatt for seg problemstillingen som omhandler hvordan yrkesutøverne innenfor rusfeltet skiller mellom sin private og profesjonelle rolle. Den innhentede forskningen viser tydelig at dette skillet er mye mer diffust enn først antatt. Disse rollene går over i hverandre, noe de også skal gjøre, for at man kan bli betegnet som en god profesjonsutøver. Når det gjelder forskningsspørsmålene, som tar for seg de positive og negative erfaringene, både innenfor det private og det profesjonelle, har også disse, som tidligere nevnt, også et mindre skille enn først antatt. Konklusjonsmessig har man funnet ut at når man er ny i arbeidet, og ikke helt har funnet ut av hvem man er som profesjonsutøver, så kan det oppstå situasjoner hvor man er usikker på om man gjør ting riktig, disse situasjonene kan man da anse som ubehagelige. Men når man har blitt tryggere på hvem man er som person, og hvem man vil være, vil det være enklere å sette grenser for seg selv og det arbeidet man gjør, noe som skaper en tydeligere retning og forholde seg til, slik at arbeidet vil oppleves mer kontrollert. Konklusjonen er derfor at alt avhenger av i hvilken grad man mestrer å sette disse grensene. Det er avgjørende å sette tydelige, individuelle grenser for seg selv. Tydeligheten av disse grensene er det som avgjør hvilke konsekvenser som oppstår, positive eller negative, og i hvilken grad de inntreffer.

Funnene peker også på at det ikke finnes noen fasit på hva disse grensene er eller skal være for hver enkelt. Alle mennesker er forskjellige, og krever derfor egendefinerte, individuelle grenser. Disse må man finne ut av selv, etter å ha erfart hva man selv trenger og er i behov for.

Dette prosjektet har kun gjennomført intervjuer innenfor rusfeltet, hvor funnene poengterte det samme, og var veldig enstydige. Det kunne derfor ha vært interessant å se om man hadde fått den samme konklusjonen dersom man hadde forsket på det samme temaet ved andre yrkesfelt innenfor sosialt arbeid.

Det kunne ha vært spennende å se om det ville ha utgjort noen forskjell dersom denne forskningen hadde blitt informert tydeligere innenfor faglitteraturen. Hadde nyutdannede studenter opplevd mindre stress og usikkerhet rundt egen rolle? Hadde man blitt raskere trygg på seg selv i rollen som profesjonsutøver dersom man hadde hatt mer utdypende informasjon om dette skillet, i den grad at man kunne møte arbeidslivet med en forforståelse av at skillet nærmest er ikke-eksisterende og at grensene du setter for deg selv er avgjørende i arbeidet man skal ut i. Når man er nyutdannet kan man kanskje gå inn med det tankesettet at jo færre

grenser man har, jo bedre likt blir man av beboerne og at man på den måten kan skape en god, rask relasjon. Men denne relasjonen vil kunne oppstå uavhengig av disse grensene, noe som er viktig å huske på. Disse grensene er en trygghet, ikke en begrensning.

- Alnes, J. (2020, Desember 9). *Det store norske leksikon*. Hentet fra Hermeneutikk:
<https://snl.no/hermeneutikk>
- Aamodt, L. G. (2014). *Den gode relasjonen*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Aamodt, L. G. (2014). Perspektiver på relasjonen i sosialt arbeid. I L. G. Aamodt, *Den gode relasjonen* (ss. 28-54). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Aamodt, L. G. (2014). Relasjonen mellom sosialarbeider og klient. I L. G. Aamodt, *Den gode relasjonen* (ss. 56-66). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Aamodt, L. G. (2014). Sentrale begreper i sosialt arbeid. I L. G. Aamodt, *Den gode relasjonen* (ss. 68-79). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Damsgaard, H. L. (2010). Dilemmaer og utfordringer i sosialfaglig arbeid. I H. L. Damsgaard, *Den profesjonelle sosialarbeider - profesjonalitetens mange ansikter* (ss. 172-189). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Eide, S. B. (2019). Diskursetikk. I S. B. Eide, & B. Skorstad, *Etikk - til refleksjon og handling og sosialt arbeid* (ss. 137-151). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Eide, S. B. (2019). En god person. Gode handlinger, også et spørsmål om gode personer. I S. B. Eide, & B. Skorstad, *Etikk- til refleksjon og handling i sosialt arbeid* (ss. 118-136). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Eide, S. B. (2019). Etikk. I S. B. Eide, & B. Skorstad, *Relasjonsetikk* (ss. 67-85). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Eide, S. B. (2019). Hva er etikk? I S. B. Eide, & B. Skorstad, *Etikk- til refleksjon og handling i sosialt arbeid* (ss. 46-66). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Eide, S. B. (2019). Plikt eller konsekvens. I S. B. Eide, & B. Skorstad, *Etikk - til refleksjon og handling i sosialt arbeid* (ss. 93-117). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Eide, S. B. (2019). Relasjonsetikk. I S. B. Eide, & B. Skorstad, *Etikk - til refleksjon og handling i sosialt arbeid* (ss. 67-92). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Fagerland, T. M. (2010, Mars 30). Profesjonell fagutøver og potensiell venn? *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, ss. 55-64.
- Fellesorganisasjonen. (2019). *FO*. Hentet fra www.fo.no:
<https://www.fo.no/getfile.php/1324847-1580893260/Bilder/FO%20mener/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>
- Huseby, R., & Gjøsund, P. (2018). *To eller flere*. Oslo: Cappelen Damm As.

- Ideologi, person og profesjon. (2004). I P. Nygren, *Handlingskompetanse - om profesjonelle personer* (ss. 85-107). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Langnes, K. J., Eriksen, V. M., & Grundvold, B. (2019, April 10). *Ta på egen oksygenmaske før du hjelper andre*. Hentet fra Fontene: <https://fontene.no/fagartikler/ta-pa-egen-oksygenmaske-for-du-hjelper-andre-6.47.611600.f0a38618f5>
- Moen, E. Å., & Larsen, I. (2013, Mars 15). Her er det faktisk hele meg som er på jobb- om å bruke erfaringer med egen psykisk helse i profesjonelle relasjoner. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, ss. 15-24.
- Nordby, H. (2018). *Etikk i barnevern*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Nygren, P. (2004). Ideologi, person og profesjon. I P. Nygren, *Handlingskompetanse - om profesjonelle personer* (ss. 84-107). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Orlien, A. (2011, Desember 23). *Profesjonelle eller private - hvem er jeg på jobb?* Hentet fra Nasjonalt Kompetansesenter for Psykisk Helsearbeid: <https://napha.no/content/14339/profesjonell-eller-privat---hvem-er-jeg-pa-jobb>
- Rønnestad, M. (2008). Profesjonell utvikling. I L. Terum, & A. Molander, *Profesjonsstudier* (ss. 279-292). Oslo: Universitetsforlaget.
- Skauen, I. (2021, Mai 12). *Kjærlighet på dagsorden*. Hentet fra Fontene: <https://fontene.no/fagartikler/kjarlighet-pa-dagsorden-6.47.789669.8c516e8173>
- Skorstad, B. (2019). Profesjonsetikk. I S. B. Eide, & B. Skorstad, *Etikk-til refleksjon og handling i sosialt arbeid* (ss. 174-202). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skorstad, B. (2019). Profesjonsetikk. I B. Skorstad, & S. B. Eide, *Etikk- til refleksjon og handling i sosialt arbeid* (ss. 174-202). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Stokken, R., Båtevik, F., Andenes, E., & Folkestad. (2020). Metode. I R. Stokken, E. Andenes, F. Båtevik, & Folkestad, *Skriveboka h21 - SOS154 og BVP154 2021* (ss. 143-157). Volda: Høgskulen i Volda, Institutt for sosialfag.
- Thrana, H. (2016, Juni 27). Kjærlighetens inntreden i barnevernet- en utfordring for den profesjonelle relasjon? *Tidsskriftet Norges Barnevern*, ss. 96-109.
- Tjora, A. (2018). Analyse av kvalitative data. I A. Tjora, *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (ss. 195-226). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2018). Dybdeintervju. I A. Tjora, *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (ss. 113-130). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2018). Forskningens kvalitet og framstilling. I A. Tjora, *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (ss. 231-253). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Tjora, A. (2018). Intervjuing i praksis. I A. Tjora, *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (ss. 145-177). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2018). Kvalitative forskningsmetoder. I A. Tjora, *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (ss. 15-49). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Wallroth, P. (2011). *Mentaliseringsboken*. Stockholm: Arneberg Forlag.

INTERVJUGUIDE

Av: Anne-Gry Riise Brunsvik og Christine Grendal

- ◆ Type ansatte
- ◆ Type brukere
- ◆ Målsetting
- ◆ Praktisk utøvelse av arbeidet
- ◆ Erfaring med arbeidet
- ◆ Utforming i arbeidet

HVORDAN HÅNDTERER DU HVILKEN INFORMASJON DU DELER AV DEG SELV OG DITT LIV?

- ◆ Er du bevisst på dine egne grenser når det gjelder hva du ønsker å dele og ikke? Er det noe konkret du bevisst unngår å dele av informasjon med beboere?
- ◆ Har du og dine kollegaer åpne samtaler rundt dette, og har dere noen fellestrekk når det gjelder hva dere synes er greit og dele eller ikke?
- ◆ Hvilke erfaringer har du med å dele personlig informasjon om deg og ditt liv med beboere?
- ◆ I de situasjonene du har valgt å gjøre det, hva var begrunnelsen til at du mente denne informasjonen burde deles? Hva ønsket du å oppnå med å dele informasjonen?

HVORDAN OPPLEVER DU FØLELSEN AV AT DU HAR DELT FOR MYE, ELLER HAR DELT TING DU ANGRER PÅ ANGÅENDE DITT PRIVATLIV?

- ◆ Har det oppstått situasjoner hvor du har tatt med deg arbeidet hjem? Fortell om dette
- ◆ Hvordan har du tidligere håndtert situasjoner hvor du har sittet igjen med en følelse av at du har delt for mye personlig med beboere?
- ◆ I situasjoner hvor du har delt for mye personlig informasjon til en beboer, hvordan har det påvirket relasjonen mellom deg og denne beboeren i ettertid?
- ◆ Hvordan har disse situasjonene og erfaringene påvirket deg når det gjelder senere relasjoner med andre beboere?

HVORDAN KAN MAN BLI BEVISST PÅ HVILKEN INFORMASJON DU DELER AV DEG SELV OG DITT LIV?

- ◆ Opplever du at du har kontroll på hva som er greit å dele og ikke, når det gjelder personlig informasjon?
- ◆ Hva er greit å huske på når det gjelder å dele personlig informasjon med beboere? Har du noen personlig «mal» eller noen konkrete tips?

HVORDAN OPPLEVER DU AT ØKT BEVISSTGJØRING ELLER FRYKTEN FOR Å DELE FOR LITE ELLER FOR MYE KAN PÅVIRKE ARBEIDET DITT MED BRUKER/KLIENT?

- ◆ Har du noen erfaringer hvor denne frykten/økte bevisstgjøringen har tatt overhånd eller påvirket utøvelsen av arbeidet ditt? Fortell mer om dette
- ◆ Har du opplevd situasjoner hvor dette fokuset tar for stor plass og bidrar til at det blir et for stort fokus på dette?
- ◆ I situasjoner hvor du har opplevd dette, hvordan håndterte du det og hva gjorde du for å løse det på en best mulig måte?
- ◆ Har du opplevd at det har oppstått noen dilemmaer i henhold til dette skillet?

HVORDAN BALANSERER DU PRIVATLIVET DITT OG DEN PROFESJONELLE ROLLEN DIN?

- ◆ Hvordan fungerer denne grensen for deg?
- ◆ Har du noen erfaringer hvor du opplevde noen utfordringer rundt dette skillet?
- ◆ Har du opplevd situasjoner hvor informasjon fra beboeren har fungert som en «trigger», rundt egne erfaringer eller opplevelser? Hvordan løste du dette?
- ◆ Hvordan opplever du at den profesjonelle rollen har påvirket privatlivet ditt?

HVORDAN KAN RELASJONEN TIL DIN BRUKER/KLIENT PÅVIRKES AV INFORMASJON AV DITT PRIVATLIV?

- ◆ Hvilke erfaringer har du hvor du har opplevd forandring i relasjonen etter at det har blitt delt personlig informasjon med beboer? Både negative og positive erfaringer
- ◆ Har du noen erfaringer hvor relasjonen med beboer ble påvirket (positivt eller negativt) ved at det ble delt for lite personlig informasjon? (f.eks at du har unngått å svare på spørsmål du har blitt stilt) Fortell om dette

HVORDAN BALANSERER DU DEN PROFESJONELLE SIDEN AV DEG OM DU GÅR GJENNOM EN TØFF PERIODE PÅ PRIVATEN?

- ◆ Har du erfaringer hvor dette har påvirket hvordan du oppleves av beboere, og hvordan løste du dette på best mulig måte?
- ◆ I situasjoner som dette, hvordan opplever du at det påvirker relasjonen man har med beboere?
- ◆ Opplever du selv at du alltid klarer å legge igjen privatlivet ditt hjemme? Hvorfor, hvorfor ikke?

HVORDAN HÅNDBTERER DU DE NEGATIVE KONSEKVENSENE AV Å DELE FOR MYE AV DEG SELV?

- ◆ Har du noen erfaringer hvor du har opplevd negative konsekvenser etter å ha delt personlig informasjon? Hva skjedde?
- ◆ Hvordan påvirket disse situasjonene deg i ettertid?

HVORDAN HÅNDBTERER DU FØLELSENE BRUKER/KLIENT KAN SITTE IGJEN MED ETTER ET MØTE MED DEG PGA. SKILLET MELLOM PRIVAT OG PROFESJONELL? F.EKS FØLELSEN AV AVVISNING ELLER SKUFFELSE.

- ◆ Hvordan håndterer du situasjoner hvor beboeren føler seg avvist og/eller skuffet?
- ◆ Blir din tilnærming til beboeren annerledes i situasjoner hvor de viser tegn til å føle seg avvist eller skuffet? På hvilken måte?