

Ivaretagelse av karriereveiledere

Nasjonal karriereveiledningskonferanse,

28. oktober 2021

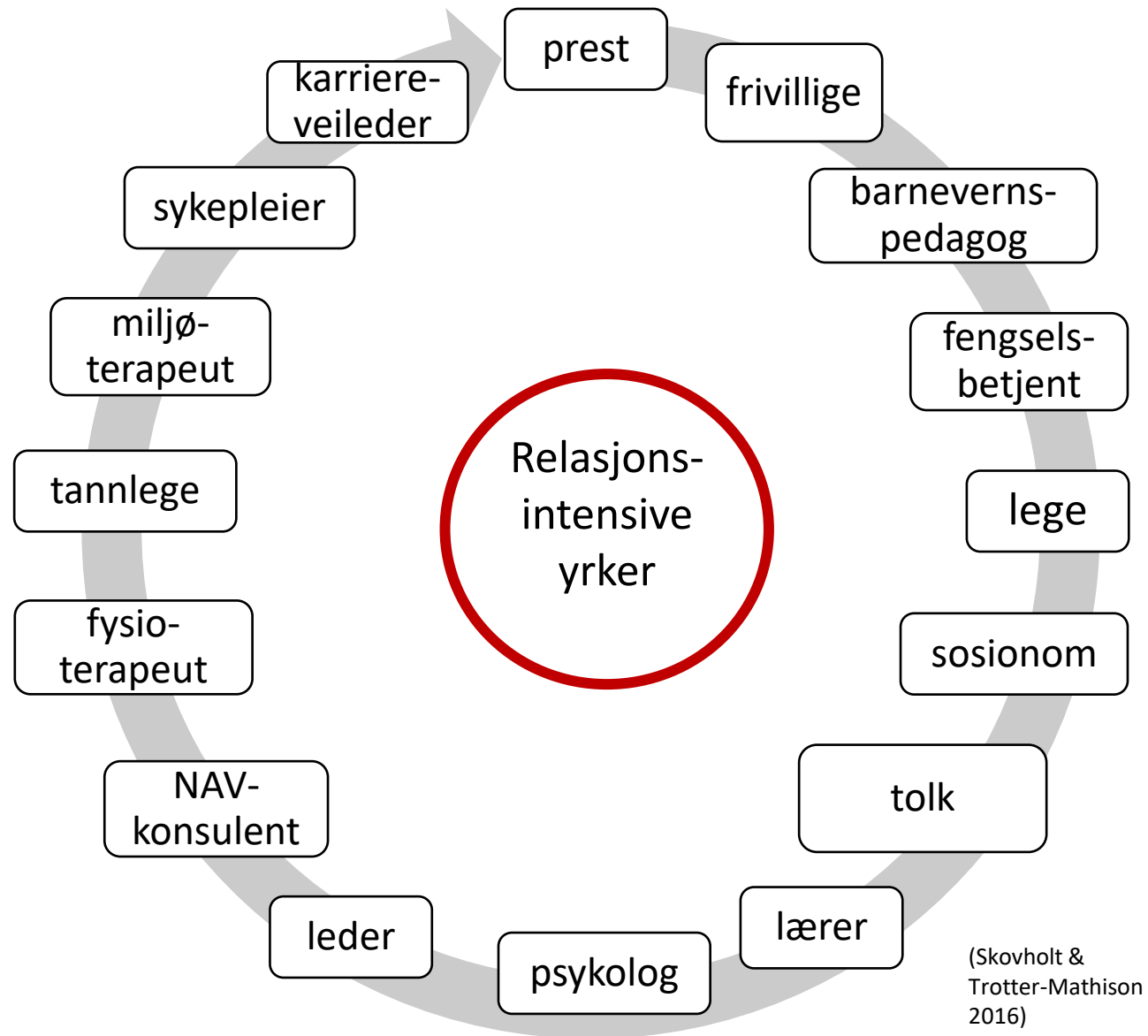
Psykologspesialist Marie Haavik

Hvorfor må vi snakke om ivaretagelse?

- For vår egen del som ansatte – helse, miljø og sikkerhet
- For dem som vi møter i arbeidet vårt - kvalitetsperspektivet

Nivåer for forebygging av arbeidsbelastninger





Å bistå andre mennesker

Man bruker tre sider av seg selv:

1. Kunnskap
2. Innlevelse, empati
3. Egne reaksjoner

(Martha Stark, 2000)

«The Cycle of Caring» (Skovholt og Trotter-Mathison)



Bistå – eller hjelpe?

- En nødvendig avgrensning mot helseyrker for karriereveiledere
- Profesjonsdannelse
- Men selve arbeidet har uunngåelig mange likhetstrekk: I likhet med hjelpere møter man
 - Mennesker som strever, og kan vise smerte
 - Mennesker som kommer med hele seg og sin livshistorie
 - Mennesker som ber om hjelp

Etikk – en hverdagslig sak

«Hvordan kan man utvikle god etisk praksis? Nøkkelen er kompetanse, etisk bevissthet og refleksjon.»

God etisk praksis krever også

- Tid, ro og oppmuntring til å reflektere
- Noen å reflektere sammen med
- Kunnskap om vanlige arbeidsbelastninger i møter med mennesker, og hvordan best forebygge slike belastninger

Sårbarhetsfaktorer

- Du hører historier om vold, overgrep, lidelse
- Arbeider med mennesker som oppfører seg krenkende i møte med deg
- Oppgaven din innebærer empatisk nærvær til andres smertefulle historie
- Du bevitner traumatiske hendelser
- Du arbeider alene uten veiledning
- Du arbeider med mennesker som viser lite tegn til endring
- Du har en tilbakevendende følelse av egen utilstrekkelighet når den andre ber om hjelp
- Du synes ikke du når opp til standarden, egne krav til arbeidet
- Vansker med jobb-familiebalansen

Sårbarhetsfaktorer forts.

- Du opplever lite støtte fra samarbeidspartnere
- Du er presset på tid
- Du har gjort en tabbe (eller er redd for at du har gjort en tabbe)
- Du arbeider i et konfliktfylt arbeidsmiljø
- Du opplever lite støtte fra ledelse
- Du har for lite ressurser eller mangler kompetanse til oppgaven du er satt til å utføre
- Rollekonflikt
- Å stadig utsettes for sterke følelser
- Emosjonell dissonans

To (av kanskje flere)
utfordringer for
karriereveiledere

Å sette grenser for den andre.

Hva kan man snakke om i veiledningen, og hva går utenfor rammene for den?

Smerten i det å avvise – og nødvendigheten av gode samarbeidspartnere å henvise til (fastlege, helsesøster, psykolog etc.).

Å ta imot og romme de livshistoriene man møter.

Dette handler om å høre vonde historier – men også om det å stadig være i omsorgssyklusen.

Noen tegn på belastning

- Glemming og konsentrasjonsvansker
- Dårlig samvittighet og grubling
- Distansering, kynisme
- Overinvolvering, hudløshet
- Fysiske plager, dårlig søvn, dårlig matlyst, utmattelse - stress
- Unngåelse

Kollegaer

Vær der for hverandre

Godta at dere er forskjellige

Godta at dere kan gjøre feil

Gi hverandre både støtte og konkrete råd

Dette krever naturligvis

- Trygghet på hverandre
- En arena å møtes på

Ledere

- Ledere er kulturbærere
- Bør kjenne til temaet ivaretagelse, og ta ansvar for å holde det oppe
- Bør normalisere fenomener som omsorgstretthet, ikke individualisere og/eller sykeliggjøre reaksjoner
- Bør tenke ivaretagelse og omsorgssyklus når rammene for arbeidet organiseres
- Bør lage faste strukturer for ivaretagelse, som veiledning og fagutvikling

Og: Ledere trenger også ivaretagelse!

Individuell ivaretagelse

- I samtalen, i vanskelige øyeblikk
- I dagliglivet på jobb
- I løpet av yrkeslivet

Akutte tiltak/brudd når du overveldes

- Aksept, oppmerksomhet, benevning
- Kropp
 - Vekke seg, endre stilling, trekke pust
- Komme tilbake til her og nå
 - Telle noe i rommet, drikke vann, ta en pastill, ta på stolen/klærne dine,
 - Ha noe på deg som minner deg om barna dine/livet ditt ellers/noe godt
- Be om en pause

Jobbhverdagen

- Pause: Bevisst og ubevisst, skamfullt/med full rett?
- Restitusjon eller «fake workout»?
- Lunsj som faktisk pause
- Tid for refleksjon, alene eller med andre
- Plass til privatliv (her er lederen viktig)
- Overgangsritualer

Ivaretagelse for et langt yrkesliv

- Å finne støttegruppen sin
- Trene...
- Fortsett å lære
- Gjøre det motsatte
- Beskytte det indre rommet sitt (der man kan få tenkt en tanke)
- Ha et privatliv
- Gjøre noe annet (alternative identiteter)

Refleksjonsspørsmål

- Hvilken betydning kan kollegastøtte og debrifing ha for meg?
- Hvordan kan vi legge bedre til rette for kollegastøtte og debrifing på vår arbeidsplass?

Takk for
meg!

**MARIE HAAVIK
OG SIRI TOVEN**



IVARETAKELSE AV HJELPERE

**ER VI IKKE
BETALT FOR Å
TÅLE DETTE?**

UNIVERSITETSFORLAGET

Litteratur

Haavik, Marie; Toven, Siri (2020). Ivaretakelse av hjelpere. Er vi ikke betalt for å tåle dette? Oslo: Universitetsforlaget.

Lipsky, Laura van Dernoot (2009). Trauma Stewardship. An everyday guide to caring for self while caring for others. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Mathieu, Françoise (2012). The compassion fatigue workbook. New York: Routledge.

Rotschild, Babette; Rand, Marjorie (2006). Help for the Helper. Self-Care Strategies for Managing Burnout and Stress. Norton: New York.

Skovholt, T.M. & Trotter-Mathison, M. (2016). The Resilient Practitioner. Burnout and Compassion Fatigue Prevention and Self-Care Strategies for the Helping Professions. London and New York: Routledge.

Stark, Martha (2000). Modes of Therapeutic Action. London: Jason Aronson Inc.