

Veilederforum-podden: Ivaretakelse av karriereveilederen

Publisert: 6. september 2022

Når arbeidshverdagen din handler om å hjelpe mennesker som på ulike måter har det vanskelig kan du oppleve slitasje over tid. Psykologer, sykepleiere, sosionomer og leger som jobber i tradisjonelle hjelpeyrker opplever dette. Men hva med karriereveilederen? Det er ikke alle karriereveiledere som uten videre vil definere seg inn i kategorien «hjelper». Likevel er det en del av arbeidshverdagen til karriereveiledere å møte mennesker som gjennomgår endringer som kan springe ut av en krevende livssituasjon.

Hei, og velkommen til Veilederforum-podden en podkast fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

Mitt navn er Mari Thorbjørnsrud, og jeg er en av fagredaktørene for Veilederforum.no, et nettsted for deg som veileder om utdanning, jobb og karriere.

Hvordan kan man gjenkjenne og forebygge slitasje blant karriereveiledere? I etterkant av etisk utfordrende situasjoner kan det være nyttig med en etter-refleksjon sammen med kollegaer. Noen situasjoner håndterer du greit selv, mens andre påvirker deg mer, og du kan ha behov for debrief. Hvordan skape et arbeidsfellesskap der det er tid og rom til ivaretakelse og kollegastøtte?

I dag skal vi snakke med psykolog og forfatter Marie Haavik om hvordan karriereveiledere over tid kan oppleve slitasje i sin veileder- og hjelperrolle. Marie har undervist om ivaretakelse av hjelpere i 15 år, i tillegg til at hun sammen med Siri Toven har skrevet boken «Ivaretakelse av hjelpere. Er vi ikke betalt for å tåle dette?»

Hei, og velkommen hit Marie!

I boken er dere opptatt av at hvis man skal kunne hjelpe gjennom et langt arbeidsliv og ikke bli utslitt, må man ha gode verktøy og det skal vi snakke om i dag.

Formålet med karriereveiledning er å gi veiledning om utdanning, opplæring og arbeid og selv om oppgaven kan virket avgrenset, så kommer folk med hele sitt liv inn i veiledningen. Det kan være etisk utfordrende å sette grenser for hva man skal, eller ikke skal snakke om i veiledningen. Videre kan det være krevende å ta imot og bære alle de livshistoriene man møter. I tillegg til å snakke om «hjelpere» bruker dere begrepet «relasjonsintensive yrker» og det må vi jo kunne si at karriereveileder er? Som jeg nevnte innledningsvis er jo mange i karriereveiledningsmiljøet opptatt av at man ikke er «hjelpere», men du peker på at det finnes noen likhetstrekk. **Kan du si litt om hva som er likt i de relasjonsintensive yrkene?**

Det som er likt er å møte mennesker som trenger hjelp til noe. Som er i en prosess, kan man si Og at man må bruke (minst) tre sider av seg selv i dette møtet. Sin kunnskap, sin empati, og sine egne reaksjoner – og veksle mellom disse tre posisjonene. For en karriereveileder kan det handle om å bruke sin kunnskap (ulike utdanningsmuligheter, arbeidsmuligheter,

karriereveier for eksempel). Samtidig må man møte folk med empati og vennlighet, og et minimum av innlevelse i deres situasjon. Og så må man være «ekte» i møtet – man må vise frem seg selv som menneske, reagere naturlig (men behersket – ikke briste i gråt helst 😊). Dette er krevende, men nødvendig, for at det skal bli god hjelp. Alle har vel opplevd å skulle få en form for hjelp der en eller flere av disse tre posisjonene ikke er tilstede. Det er godt for den man hjelper å klare å veksle uanstrengt mellom de tre posisjonene – men godt for en selv også.

Hvorfor mener du at vi må snakke om ivaretagelse – i motsetning til selvivaretagelse?

Min medforfatter Siri Toven og jeg har et systemperspektiv på ivaretagelse. Ivaretagelse må skje i et samspill med ledelse, kollegafellesskap, og den enkelte ansatte, der alle har sitt ansvar. Det er nytteløst å kreve at en ansatt skal ivareta seg selv, dersom arbeidskrav og rammer rundt arbeidet ikke er på plass (noe som er et ledelsesansvar). For å sette det på spissen: Det hjelper ingen ting at jeg mediterer daglig og knasker grønnkål, om jeg arbeider på et sted der ingen tar hensyn til min arbeidsevne eller hvor mange oppgaver jeg faktisk har tid, kompetanse og mulighet til å gjøre i løpet av arbeidsdagen min.

Etikk er et sentralt aspekt i karriereveiledning, og dette understrekes også i Nasjonalt kvalitetsrammeverk. Kan du si litt om på hvilke måter etikk er et viktig element også når det kommer til ivaretagelse av karriereveilederen?

Jeg har tatt utgangspunkt i det som står i det nasjonale kvalitetstrammeverket: «Hvordan kan man utvikle god etisk praksis? Nøkkelen er kompetanse, etisk bevissthet og refleksjon.»

*Det høres både fint og riktig ut. Men å skaffe seg alt dette krever at man som karriereveileder har **tid**. Tid til å lære seg det man trenger, tid til å anvende det man har lært, tid til å reflektere, ikke minst over krevende etiske problemstillinger. Det krever også at kollegaer har tid: Til å reflektere sammen.*

Etikk er ingen enkel sak. Da hadde det sjelden vært et tema. Å ha en god etisk praksis krever at vi er mest mulig i toleransevindue våre – at vi klarer å bruke frontallappene våre godt, når det dukker opp vanskelige situasjoner.

Å ha kunnskap om de vanlige arbeidsbelastningene i relasjonsintensive yrker, og normale reaksjoner på slike belastninger, er også nyttig. Jo mer forberedt man er på egne (og andres) reaksjoner, jo lettere er det å kjenne igjen disse reaksjonene når de dukker opp, og vite hvordan man best skal håndtere dem.

Omsorgstretthet er jo et av temaene i boken deres, og jeg har forstått at det kan komme til uttrykk som både underinvolvering og overinvolvering – kan du si litt mer om omsorgstretthet og hvordan det kan komme til uttrykk?

Det er et omstridt begrep – noen forskere mener det er for lite presist. Men det er mange hjelpere som kjenner seg igjen i det, og da tenker jeg det er nyttig å bruke. Noen merker det på at de blir mett på menneskemøter, eller på at de blir mer irriterte på eller mer kyniske overfor dem de møter: Underinvolverte. Andre merker at de blir mer hudløse, gråter mer, kjenner seg mer berørt av dem de møter og klarer ikke glemme dem, og at de kanskje strekker seg langt for å hjelpe: Overinvolverte.

Begge måter å reagere på kan ses som forsvarsstrategier, tenker jeg – forsøk på å mestre at det har blitt for mye.

Hvilke belastningstegn er det man bør være obs på hos seg selv og hos kollegaer?

Det vil variere. Generelt:

- *fysiske signaler: Smerter i kroppen, svimmelhet, dårlig søvn, alltid sliten, hodepine – alt som har med stress og for høy aktivering å gjøre.*

- *tilbaketrekning: Isolering, fra ting man likte å gjøre privat før for eksempel, men også på jobb*

- *dårlig søvn: Våkner for tidlig, våkner for sent, vansker med å sove, grubling om natten (Begynner på jobb kl. 4 om natten, som min medforfatter Siri sier)*

- *økt bruk av rusmidler*

- *vansker med å fungere i hverdagen: Glemmer, vanskelig å konsentrere seg*

- *endring i følelser og humør: Mer sinne, mer tristhet, mer håpløshet og avmaktfølelse*

- *negative holdninger: Se verden i svart/hvitt (de snille og de slemme), «alle andre er dumme»*

- *dårlig samvittighet, «skulle ha gjort mer»*

- *grandiositet («Uten meg faller alt sammen»)*

Dette er individuelt, så klart. Alle har ikke samme reaksjoner hele tiden. Det viktigste er å finne ut hvordan man selv typisk reagerer, så man skjønner hva som foregår når det blir for mye.

Du snakker jo om tre ulike nivåer av ivaretagelse, med ledere som det første eller øverste nivået. Hva er ivaretagende ledelse og hvorfor er det viktig?

Lederen setter betingelsene på arbeidsplassen. Ivaretagende ledelse er at

- *Lederen er en god rollemodell og kulturbærer*
- *Lederen normaliserer reaksjoner, og individualiserer ikke ansvaret for dem*
- *Lederen vet hvordan det kjennes, har empati med arbeidstakers situasjon*
- *Lederen ikke er for opptatt av å tekkes ledere over seg*

Lederen ser ivaretagelse som en del av faget – tar det opp, har gode strukturer for det

- *Lederen kan gjøre praktiske grep når det røyner på*

NB! Ledere trenger også ivaretagelse

Kollegaer er også viktig for ivaretagelse på arbeidsplassen. Kan du si litt om ivaretagende kollegafelleskap og hvordan kollegaer kan stille opp for hverandre på en god måte?

- *Mulighet for støtte OG rom for uenighet*
- *Å være der for hverandre, bokstavelig talt*
- *Bevissthet om kollegarollen: min atferd er ditt arbeidsmiljø*
- *Ha både uformelle og formelle arenaer for kollegasamarbeid*

En selv har også et ansvar for å ivareta seg selv – hva er viktig når det kommer til selvivaretagelse?

- *Følelsesregulering der og da. Stoppe opp når man merker man blir overveldet, ta en pause, drikke et glass vann, se på noe som minner om noe godt (bilder av barna, hunden, hytta). Røre på kroppen, komme ut av det fastlåste, bryte inntoningen når den er for intens.*
- *Disponere krefter gjennom dagen og uken – variasjon, pauser og overganger. Ta pauser, og la det bli ekte pauser, ikke fake workout. Ikke ha dårlig samvittighet for pausene man tar. Gå på do når du må, ta deg en tur ut. Igjen: Din atferd er andres arbeidsmiljø. Når vi ser at noen andre går seg en tur tør vi å gjøre det selv, neste gang vi kjenner vi trenger det.*
- *En plan for det lange løpet. Ta hensyn til hvor man er i sitt eget liv. Skal man jobbe med ungdommer når man selv har ungdommer i huset? Hvilke grep trenger man i så fall å ta da? Tenke på arbeidskarrieren sin i bolker, forsøke å skaffe seg det man trenger som nyutdannet, som midt i arbeidslivet, som senior. Ha en støttegruppe utenfor jobb, noen som heier på deg. Tren, dans salsa, ha et liv utenfor jobb. Egentlig enkle og banale råd, men søren så viktige.*

Avslutningsvis vil jeg takke deg, Marie, for at du tok deg tid til å komme hit å snakke om dette spennende og viktige temaet – som ikke det ikke har vært så mye oppmerksomhet rundt på karriereveiledningsfeltet. Og så håper jeg at dere som har hørt på har blitt inspirert til både alene og i felleskap å legge enda bedre til rette for kollegastøtte og debrief på egen arbeidsplass.