



Sosialarbeideren i sosialt arbeid

Kandidatnummer: 40

VID Vitenskapelige høyskole

Campus: Diakonhjemmet, Oslo

Bacheloroppgave

Bachelor i sosialt arbeid

Kull: Sosdel 18

Antall ord: 7926

Innleveringsfrist: 10.05.2022

Sammendrag

Tema for denne bacheloroppgaven er organisasjoners og lederes påvirkning og betydning for arbeidssituasjonen og arbeidsutøvelsen til sosialarbeidere. Problemstilling for oppgaven er følgende: *Hvordan påvirker en organisasjons rammer arbeidsutøvelsen til en sosialarbeider, og hvordan påvirker sosialarbeiderens arbeidssituasjon hans rolle som hjelper?* Gjennom en litteraturstudie, som er en kvalitativ metode har jeg funnet relevante forskningsartikler som peker på ulike aspekter rundt dette. Forskning viser at det er en sammenheng mellom ledelse, arbeidsmiljø og sykefravær. Men også at det er et stort spenn mellom teori og praksis, som gjør at både sosialarbeidere og ledere har utfordringer med å tydeliggjøre, beskrive og benytte seg av kompetansen sosialarbeidere har. Dette påvirker også dynamikken i tverrfaglig samarbeid mellom profesjoner og ikke minst påvirker det muligheten for god og helhetlig hjelp til brukerne.

Abstract

The topic of this bachelor's thesis is the influence and importance of organisations and managers on the work situation and the work performance of social workers. The research question for the thesis is as follows: *How does an organization's framework affect the work performance of a social worker, and how does the social worker's work situation affect its role as a helper?* Through a literature study, which is a qualitative method, I have found relevant research articles that point to various aspects of this. Research shows that there is a correlation between management, the working environment and sickness absence. But also that there is a wide range between theory and practice, which means that both social workers and managers have challenges in clarifying, describing and utilizing the competence of social workers. This also affects the dynamics of interdisciplinary collaboration between professions and, not least, it affects the possibility of good and holistic help for clients.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Abstract	3
1 Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn og forforståelse	5
1.2 Problemstilling og avgrensning	6
1.3 Begrepsavklaring	6
1.3 Sosialfaglig relevans	7
1.4 Oppgavens oppbygging	8
2 Metode	8
2.1 Metodisk tilnærming.....	8
2.2 Fremgangsmåte, kilde- og metodekritikk.....	9
3 Teori.....	10
3.1 Sosialt arbeid, sentrale verdier og begrep	10
3.1.2 Menneskesyn og verdisyn	11
3.2 Organisasjonsteori og ledelse	13
3.3 Tverrfaglig samarbeid.....	14
4 Presentasjon av funn	15
4.1 Oppsummering av sentrale funn.....	18
5 Diskusjon	19
5.1 Organisasjon og ledelses betydning for sosialarbeideres opplevelse av anerkjennelse, status og innflytelse over egen arbeidssituasjon.....	19
5.2 Sosialarbeideren i det tverrfaglige	24
6 Avslutning	26
7 Litteraturliste.....	27
Vedlegg: selvvalgt pensum	29

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og forforståelse

Sosialt arbeid utøves i mange fagfelt. Blant annet innen kriminalomsorg, barnevern, psykisk helse, rusomsorg, NAV og andre sosialfaglige felt. Andre profesjoner som leger, jurister, prester og lignende driver også hjelpearbeid. Det finnes likhetstrekk, men profesjonene skiller seg ut på forskjellige måter. Sosialarbeidere skal hjelpe personer med sosiale problem og jobber både på individnivå og organisasjonsnivå (Ellingsen, et al., 2015, s. 19). I tillegg til å være en hjelper, skal sosialarbeidere også forholde seg til organisasjoners rammer og andre profesjoner gjennom tverrfaglig samarbeid. Krav til tverrfaglig samarbeid i helse- og velferdstjenester har i mange år vært nedfelt i juridiske rammer og helse- og sosialpolitiske styringsdokumenter (NOU 1986: 4, gjengitt i Willumsen, 2015, s. 154). Sosialarbeidere har også retningslinjer som gjelder samarbeid for å nå mål om helhetlige og koordinerte hjelpetiltak til brukerne (social work and interprofessional collaboration, IASSW/IFSW, 2014, 2014, gjengitt i Willumsen, 2015, s. 154).

Jeg er selv ansatt som veileder i NAV, da jeg i fjor skulle ha praksis valgte jeg en praksisplass innen rus og psykiatri. Det ble raskt tydelig for meg hvor mye organisasjonens rammer har å si for kulturen på arbeidsplassen, arbeidsmiljøet og arbeidsutøvelsen. Min erfaring fra NAV er at sosialfag er i høyt fokus, selv om det ikke nødvendigvis er flertall av sosialarbeidere der. NAVs verdier er **tydelig, til stede og løsningsdyktig**, og i det ligger blant annet viktigheten av kommunikasjon ([Visjon og verdier - nav.no](http://visjonogverdier.nav.no)) da jeg var i praksis opplevde jeg at det var et mer medisinsk fokus og mindre tydelige verdier, sykepleiere og vernepleiere ble høyt verdsatt og sosialarbeidere ble ansett som miljøassistenter, med mindre de hadde gjennomført medisinsk kurs. Det var særlig fokus på dekking av basale behov som mat, bolig og medisiner. Selv om jeg opplevde store forskjeller i fagfeltene opplevde jeg at det er et stort behov for tverrfaglig samarbeid, da det ofte er en brukergruppe som har behov for oppfølging fra NAV og andre instanser. I tillegg opplevde jeg at det var få sosialarbeidere ansatt på praksisplassen, lederne visste heller ikke hvilke arbeidsoppgaver sosialarbeidere kan gjøre. Da jeg spurte fikk jeg høre at "sosialarbeidere er vel gode på saksbehandling i NAV". Jeg er nysgjerrig på hvordan ledere legger til rette for organisatoriske rammer som

muliggjør tverrfaglig kompetanse og i tillegg hvordan dette har betydning for jobben man gjør som hjelper.

1.2 Problemstilling og avgrensning

Basert på tema i oppgaven har jeg valgt følgende problemstilling:

Hvordan påvirker en organisasjons rammer arbeidsutøvelsen til en sosialarbeider, og hvordan påvirker sosialarbeiderens arbeidssituasjon hens rolle som hjelper?

I forkant av denne prosessen hadde jeg et klart bilde av hvordan jeg ville avgrense problemstillingen. Jeg har valgt å beholde problemstillingen, men har valgt å gjøre en avgrensning basert på de funnene jeg har gjort og som jeg synes er særlig interessante. Begrepene organisasjonen rammer, arbeidssituasjon og arbeidsutøvelse vil bli definert i neste avsnitt. Gjennom oppgaven vil særlig hvordan ledere og organisasjoner tilrettelegger for at sosialarbeidere får mulighet til å utøve helhetlig hjelp, og muliggjør samarbeid med andre profesjoner være i fokus. Derfor vil jeg blant annet fokusere på hvordan ledere nyttiggjør seg av sosialarbeidere og andre profesjoners kunnskap og kompetanse og hvordan sosialarbeidere nyttiggjør seg av sin kompetanse. Også sosialarbeideres oppfatning av likeverd og anerkjennelse knyttet til andre profesjoner vil være i fokus. Jeg vil også trekke inn brukerperspektivet og undersøke hvordan sosialarbeideres arbeidssituasjon også påvirker brukerne deres.

1.3 Begrepsavklaring

Det blir her gitt en kort avklaring av begreper som er sentrale for problemstillingen, videre teori vil bli presentert i teorikapittelet.

Organisasjonens rammer

Organisasjon er definert som noe som dreier seg om et bevisst, stabilt og målrettet samarbeid mellom mennesker (Flaa, mfl. 1997:13, gjengitt i Djupvik & Eikås, 2013, s. 17). Det som kjennetegner formelle organisasjoner er mål, deltakere, teknologi, sosial struktur og

omgivelser. Med organisasjonens rammer menes her de mulighetene og begrensninger arbeidsgiver gir, dette kan for eksempel være ressurser som tid, penger eller politiske føringer. Men i denne oppgaven vil det særlig være fokus på hvordan organisasjonen og ledere har kunnskap og kompetanse om profesjonene de har ansatt og hvordan det tilrettelegges for at sosialarbeidere får brukt sin kompetanse og opplever å bli verdsatt og anerkjent for å igjen kunne gi best mulig helhetlig hjelp til brukere og samarbeide godt med andre profesjoner.

Arbeidssituasjon og arbeidsutøvelse

Med arbeidssituasjon menes her hvordan rammene nevnt over påvirker sosialarbeideres arbeidshverdag og måten de jobber på, hvordan disse rammene påvirker opplevelsen av anerkjennelse knyttet til egen kunnskap og kompetanse, samhandling med kollegaer, samarbeidspartnere og brukere.

1.3 Sosialfaglig relevans

Som hjelpere trekker vi frem viktigheten av å være i arbeidslivet for brukerne våre og begrunner det i det psykososiale, det er viktig å være en del av et sosialt fellesskap og et godt arbeidsmiljø. Men hva betyr det for oss som sosialarbeidere å være del av et slikt fellesskap, og hvordan påvirker det oss og arbeidsutøvelsen vår? Einarsen og Pedersen (2017) viser til levekårsundersøkelsen gjort av Statistisk sentralbyrå (SSB) i 2013 hvor det kommer frem at 31% rapporterte om dårlige forhold mellom ansatte og ledelsen, samtidig påpeker Einarsen og Pedersen at det er grunn til å tro at tendensen vil fortsette å vokse med et stadig mer komplisert, krevende og relasjonsorientert arbeidsliv (s. 17). Gjennom studiet har vi studenter flere ganger fått høre at vi må «selge» oss inn og vise arbeidsgivere hvorfor de bør ansette sosialarbeidere i akkurat den stillingen de lyser ut. Tradisjonelt sett er for eksempel nav og barnevern sosialfaglige yrker hvor det er mange sosialarbeidere ansatt. I skoler og helsesektoren hvor det gjerne ikke er ansatt så mange sosialarbeidere er kanskje saken en annen. Hva skjer når sosialarbeidere da selger seg inn hos arbeidsgivere, hvordan nyttiggjør de kompetansen de får både for den ansatte og brukernes beste, og hvordan påvirker rollen til sosialarbeideren?

1.4 Oppgavens oppbygging

I oppgaven vil jeg bruke begrepene sosionom og sosialarbeider, klient og bruker om hverandre fordi det brukes om hverandre i litteraturen. For å unngå å endre på det har jeg derfor valgt å bruke flere begreper videre i oppgaven. Denne oppgaven består av seks kapitler, hvor innledning var første kapittel. Kapittel to er et metodekapittel hvor jeg vil gjøre rede for metoden brukt i oppgaven, litteratursøk og kort om metode- og kildekritikk av funn. I kapittel tre vil jeg presentere teori som er sentral for problemstillingen, blant annet sentrale verdier og holdninger, organisasjonsteori, betydningen av ledelse og tverrfaglig samarbeid. I Kapittel fire vil jeg presentere konkrete funn som er relevante for problemstillingen og som vil bli sentral i kapittel fem, som er et diskusjonskapittel. Funn og teori vil i kapittel fem bli diskutert opp mot problemstilling. Jeg har valgt følgende diskusjonsspørsmål: **Organisasjon og ledelses betydning for sosialarbeideres opplevelse av anerkjennelse, status og innflytelse over egen arbeidssituasjon og sosialarbeideren i det tverrfaglige.** I kapittel 6 kommer det en avslutning som vil gi en oppsummering av hovedfunn og konklusjon i oppgaven. Deretter følger litteraturliste og vedlegg.

2 Metode

I metodekapittelet vil jeg først gi en kort beskrivelse av metode og fremgangsmåte før jeg vil peke på relevant metode- og kildekritikk som jeg har vurdert før bruk av litteratur i funn og diskusjonsdelen.

2.1 Metodisk tilnærming

Innen metode trekker vi et hovedskille mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Datamaterialet som samles inn gjennom kvalitativ metode består av tekst. Man samler inn materialet gjennom intervju, observasjon eller tolkning av eksisterende materiale. Innen kvantitativ metode består datamaterialet man samler inn av tall. Man kan samle inn materiale gjennom spørreskjema, registre eller eksperimenter. Hvilken metode man velger avhenger av hva man ønsker å finne ut av. Dersom man for eksempel skal forske på hvor

fornøyd Norges befolkning er med en tjeneste bruker man gjerne en spørreundersøkelse som er en kvantitativ metode. Skal man derimot undersøke hvordan innbyggere bruker en tjeneste kan det være mer hensiktsmessig å gjennomføre intervju eller deltakende observasjon, som er en kvalitativ metode. Denne oppgaven bygger på en litteraturstudie, en kvalitativ metode hvor man tar for seg og analyserer allerede eksisterende tekster. (Fekjær, 2016, s. 14).

2.2 Fremgangsmåte, kilde- og metodekritikk

Jeg har i hovedsak brukt databasene, Oria, Idunn, Socindex og Google Scholar for å gjennomføre litteratursøk. Ved å bruke følgende søkeord har jeg funnet aktuelle artikler og bøker: "sosialt arbeid", "fagsyn", "verdisyn", "sosialarbeider", "hjelper", "selvivaretakelse", "psykososialt arbeidsmiljø", "psykisk helsearbeid". Jeg har også kombinert søkeordene for å finne aktuell litteratur, og oversatt søkeordene og søkt på engelsk. Noen av kildene er også funnet fra referanselister fra andre artikler og bøker som er relevante for temaet. Jeg har også benyttet pensum fra tidligere semestre for å finne relevant teori knyttet til problemstillingen.

Det er en viktig ferdighet å ha et kritisk blikk på forskningen man leser. En viktig del av utdanningen i sosialt arbeid er å lære å anvende forskning for å stimulere til faglig utvikling og kritisk tenkning (Meld. St. 18. 2012 – 2013, gjengitt i Tellmann & Leseth, 2014, s. 12). Ved å være kildekritisk undersøker man om forskningen man leser produserer gyldig og valid kunnskap. Artikler og fagbøker blir oftest fremstilt etter forskningsprosesser hvor forskeren gjør en rekke valg hvor nøytralitet og objektive observasjoner gjerne ikke er mulig (s. 13-15). Det er derfor blant annet viktig å være bevisst etikk innen forskning. Både i forhold til å få frem gyldig kunnskap, men også for å ivareta objektene som forskningen tar for seg, det kan både være organisasjoner, grupper eller enkeltpersoner. Forskning skal søke etter sannhet. Den forskningen som blir gjort er et resultat av de valgene den enkelte forsker tar, derfor er det viktig å være bevisst både sine egne valg og etiske prinsipper (Leseth & Tellmann, 2014, s. 188).

Etter litteratursøk har jeg valgt ut 4 forskningsartikler som vil bli presentert i kapittel 4. Artiklene har jeg funnet i Idunn og Fontene forskning, artikkelen fra Fontene forskning er en fagfellevurdert artikkel. Jeg har likevel valgt å bruke de andre artiklene da de er publisert i en anerkjent database, de har alle beskrevet Alle artiklene er skrevet mellom år 2016-2022 for å få en mest mulig oppdatert og nyansert forskning.

3 Teori

I teorikapittelet vil jeg først presentere hva sosialt arbeid er og presentere noen grunnleggende begreper og hva som gjør faget sosialt arbeid til et viktig tilskudd til andre profesjoner i helse og sosialfag. Begrepene jeg har valgt å fokusere på vil også bli sentrale i diskusjonsdelen. Deretter vil jeg presentere organisasjonsteori og tverrfaglig samarbeid.

3.1 Sosialt arbeid, sentrale verdier og begrep

Sosialt arbeid ble i 2014 definert slik: «sosialt arbeid er et praksisbasert yrke og en akademisk disiplin som fremmer sosial endring og utvikling, sosial utjevning samt myndiggjøring og frigjøring av mennesker. Prinsipper om sosial rettferdighet, menneskerettigheter, kollektivt ansvar og respekt for forskjeller er sentralt i sosialt arbeid. Understøttet av sosialt arbeids teorier, samfunnsfag, humanoria og urbefolknings kunnskap, engasjerer sosialt arbeid mennesker og strukturer for å møte livsutfordringer og for å bedre menneskers velferd» (Den internasjonale sosialarbeiderorganisasjonen (IFSW), 2014, gjengitt i Berg, et al., 2015, s. 21). Det er utarbeidet et yrkesetisk grunnlagsdokument rettet mot profesjonene barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere som også sier noe om hva som forventes av den enkelte yrkesutøver. Verdiene som blir presentert er menneskeverd, respekt for den enkeltes integritet, anerkjennelse av ulikhet og ikke-diskriminering, helhetssyn på mennesker, tillit, åpenhet, redelighet, omsorg, nestekjærlighet, solidaritet, rettferdighet og ansvar. Det er også presentert yrkesetiske utfordringer man møter i arbeidet, det står blant annet at måten sosialarbeidere møter mennesker, grupper og kollegaer på påvirker for hvordan hjelp og tjenester blir forstått, mottatt og utført på. Derfor er det viktig at man som profesjonsutøver er bevisst egne

motiver, verdier, væremåte og maktforholdet i relasjon og huske på at profesjonell makt alltid kan misbrukes. I tillegg skal profesjonsutøverer vise respekt for både brukere og andre fagpersoners roller, kompetanse og arbeidssituasjon, og inngå samarbeid med nødvendige parter. (Fellesorganisasjonen, 2015). Som nevnt innledningsvis er sosialt arbeid en akademisk disiplin, et fag og en profesjon. Begrepet fag betyr ikke så mye i seg selv, men må defineres ut ifra hvilken kunnskap man trenger for å ivareta arbeidsoppgavene man skal utføre. Videre vises det til at profesjonsutdanningene innen helse- og sosialfag skal kvalifisere til et medmenneskelig og praktisk yrke og at det særlig er tre former for kunnskap som er viktige, disse er **Livshistorisk kunnskap**, som dreier seg om yrkesutøverens egen livserfaring som er relevant, **yrkesbasert kunnskap**, som gjelder kunnskap man lærer gjennom eksempler og praksis og som er knyttet til den yrkesspesifikke kunnskapstradisjonen. Og til slutt **Vitenskapsbasert kunnskap**, det vil si teorier fra forskjellige fagområder som er relevant for profesjonen. De to første er erfaringsbaserte og den siste er teoribasert (Leenderts, 2014, s. 119-120).

3.1.2 Menneskesyn og verdisyn

Anerkjennelse, myndiggjøring og brukermedvirkning er verdiladede begrep som gir føringer for hvordan sosialarbeidere skal jobbe ut ifra menneskesyn og verdigrunnlag. Sosialarbeidere skal først og fremst gi hjelp til selvhjelp (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 97). Anerkjennelse kan sees som et synonym for respekt, respekt er en kjerneverdi i sosialt arbeid og står sentralt i flere lover, som i Lov om sosiale tjenester, sosialarbeidere skal møte mennesker med respekt og anerkjennelse. Den tyske sosialfilosofen Axel Honneths anerkjennelsesteori tar blant annet for seg viktigheten av å bli anerkjent for å utvikle oss som mennesker. Det er gjennom anerkjennende relasjoner vi danner vår egen identitet og gjør oss selvstendige fordi anerkjennelse fra andre bidrar til å bekrefte hvem vi er. På samme måte påvirker det oss og føre til reaksjoner dersom vi ikke opplever anerkjennelse (s. 98-99). Honneth skriver også at for å vite hva anerkjennelse er, må vi vite hva krenkelse er, som er motsetningen til anerkjennelse. Krenkelse kan få konsekvenser for hvordan vi oppfatter oss selv og kan påvirke selvtillit, selvrespekt og selvaktelse. Både krenkelse og anerkjennelse skjer på både gruppe- og individnivå, som vil si at det påvirker både enkeltindivid og større grupper (s. 100).

Det sies at makt er til stede i enhver relasjon, for eksempel i relasjonen mellom hjelper og klient, men også mellom ansatte og ledere. Makt defineres ulikt, og assosieres gjerne med både negative og positive handlinger. Max Weber definerte makt som «sjansen til å få gjennomført sin vilje i en sosial relasjon, også ved motstand, uavhengig av hva denne sjansen er basert på» (Weber, 1960, gjengitt i Skau, 2013, s. 34). Sosialarbeidere har i makt i hjelperelasjoner fordi de har kunnskap og mandat. Ved å vise respekt og anerkjennelse gjennom handling og holdning kan sosialarbeidere fatte beslutninger som er imot det brukerne ønsker uten at brukeren trenger å føle seg krenket (Ellingsen & Skjefstad, 2015 s. 102). Michel Foucault var opptatt av «mikro-makt», hvordan makt brukes i det daglige mellom mennesker for å fremme bestemte handlinger eller oppfatninger. Altså brukes ikke makten for å hindre andre i å oppføre seg på en måte, men påvirke dem til å oppføre seg på en annen (Askheim, 2012, s. 84-85). Med dette kan vi tenke oss hvordan ledere bruker makt for å påvirke sine ansatte til å utføre sin jobb på en bestemt måte. Videre skrives det at Foucault mente at makt og kunnskap henger sammen, Engelstad (2005) formulerte det slik: «Når vitenskapen konstitueres, konstitueres også dens måte å snakke om sitt objekt på, hva som er interessant og relevant å studere, hvordan et problem skal løses, hva som anses som sannhet, hvem som har «rett» til å bli hørt og hvem som bare er utenforstående synsere» (gjengitt i Askheim, 2012, s. 86).

Myndiggjøring kan forstås som å hjelpe en person til å mobilisere og ta i bruk sine egne ressurser og er derfor både en prosess og et mål. I dette ligger også at myndiggjøring ikke er noe man kan gjøre for andre, sosialarbeideren skal legge til rette for at myndiggjøring er mulig. På engelsk betegnes myndiggjøring som empowerment, på norsk brukes begrepene om hverandre (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 103-105). Empowerment kan forstås som etablering av motmakt, hvor utgangspunktet er å styrke de avmektige slik at de kan bygge selvtillit, øke kunnskaper, ferdigheter og bedre eget selvbilde. Styrken skal gi mulighet til å mobilisere kraft til å komme ut av avmakten og selv få mer makt og kontroll over eget liv (Askheim, 2012, s. 12). Myndiggjøring skjer også både på individ- og gruppenivå. Sosialarbeidere skal jobbe for synliggjøring og bekjempelse av undertrykkende mekanismer og for rettigheter og bedre livsvilkår for utsatte grupper (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 104).

Dersom sosialarbeidere er i en avmaktssituasjon overfor sin arbeidsplass, hvordan kan de da hjelpe andre.

Brukermedvirkning er et begrep som tillegges stor vekt i hele hjelpeapparatet, brukere skal så langt det lar seg gjøre få medvirke og ha innflytelse i egen sak, dette er også vektlagt i flere lover som Lov om psykisk helsevern, Lov om barneverntjenester, Lov om sosiale tjenester i Nav mfl. (s. 106). Målet er at brukere som får være med å påvirke situasjoner gjennom egne valg og ressurser. Dette kan virke positivt på eget selvbilde og skape motivasjon for endring (Helsedirektoratet.no, gjengitt i Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 106). Det er blitt problematisert at det ikke finnes en klar definisjon på hva brukermedvirkning er, eller hvor mye brukere skal medvirke for at det skal sees som brukermedvirkning. Er det for eksempel brukermedvirkning dersom sosialarbeidere i NAV har samtaler med sine brukere? Ellingsen og Skjefstad (2015) viser til HUSK prosjektet hvor det blant annet ble forsket på brukermedvirkning i Nav hvor det kommer frem at sosialarbeidere opplever at de praktiserer brukermedvirkning, mens brukerne opplever at de blir ydmyket og krenket (Jenssen, 2012b, gjengitt i Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 107). Også medvirkning må sees i sammenheng med makt og innflytelse, flere mener derfor at brukermedvirkning må inneholde både deltakelse og innflytelse. Også forhold og rammer vil påvirke brukermedvirkning, dette gjelder både ulike situasjoner og ulike arbeidsplasser, men også system og lovverk (s. 108).

3.2 Organisasjonsteori og ledelse

Innledningsvis ble det presentert en mye brukt definisjon på hva organisasjoner er, formelle organisasjoner defineres ofte som organisasjoner opprettet for å utføre bestemte oppgaver. Uformelle organisasjoner finnes både i offentlig, privat og frivillig sektor. En kommune er et eksempel på en formell organisasjon i offentlig sektor. Formelle organisasjoner kjennetegnes blant annet av at det finnes vedtak for opprettelse av organisasjonen, formelle krav til medlemskap, de har klare målsettinger og en synlig organisasjonsstruktur. Organisasjoner som har eksistert lenge og har mange ansatte har ofte utviklet en kultur for hvordan ting blir gjort og blir ofte kalt komplekse- det kan være vanskelig å vite hvordan de fungerer og kanskje utfordrende å endre (Djupvik & Eikås, 2016, s. 17-18). En god kultur legger til rette for åpenhet, initiativtaking, forståelse for verdiskapning, optimisme, selvkritikk og åpenhet.

Kultur kan defineres som: “et mønster av grunnleggende antakelser- skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon - som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene” (Schein 1987, gjengitt i Glavin & Erdal, 2013, s. 36).

Organisasjonsteoretikere hevder at kultur og ledelse henger sammen, dermed er en god ledelse viktig for å skape en god kultur. Ledere har ansvar for at organisasjonen skal nå sine mål, for at dette skal skje må de ansatte få delta og bruke kreativiteten sin (s.36). Som nevnt innledningsvis er det fem element som utgjør formelle organisasjoner, og som gjensidig påvirker hverandre. Mål, teknologi og omgivelser vil jeg komme tilbake til i diskusjonsdelen. Deltakere er alle som er ansatt i organisasjonen, både ledere og andre ansatte. Den formelle strukturen er ofte vist gjennom et organisasjonskart hvor det gjerne er gjort en faglig spesialisering som viser at deltakerne jobber med spesifikke mål og arbeidsoppgaver. Den formelle strukturen viser også maktfordeling og myndighet innad i organisasjonen (Djupvik & Eikås, 2013, s. 22).

3.3 Tverrfaglig samarbeid

Glavin og Erdal (2013) skriver at tverrfaglig samarbeid er en metode eller et middel til å nå de målene vi har, fremfor et mål i seg selv, det er også flere yrkesgrupper som jobber sammen mot felles mål på tvers av faggrenser (s. 25). Videre hevder de at utredninger viser at det særlig er behov for å styrke helhetlige perspektiver og gjennom tverrfaglig samarbeid ha økt fokus på ressursorientering, brukermedvirkning og styrking av det psykososiale forebyggingsarbeidet (s. 21). Et godt tverrfaglig samarbeid vil kunne gi tidlig og bedre hjelp, se helhetssituasjonen til bruker og være til brukerens beste, men tverrfaglig samarbeid kan også være en god faglig støtte for ulike yrkesutøvere, særlig i belastende saker. Våre reaksjoner kan påvirke hvordan vi ser en sak, gjennom en helhetsvurdering som involverer flere profesjoner kan vi sikre at reaksjoner ikke farger synet vårt på saken. Fagsynet vårt kan også gjøre at vi ser ting på en bestemt måte. Tverrfaglig samarbeid kan også føre til en mer positiv holdning mellom yrkesgrupper og gi økt kompetanse og innsikt (s. 23). Det finnes forutsetninger for gjennomføring av tverrfaglig samarbeid som blant annet ledelse,

verdigrunnlag, plan, kunnskap og ferdigheter. Kulturen på arbeidsplassen er viktig for å oppnå resultater i arbeidet. Som nevnt tidligere er mennesket organisasjonens viktigste ressurs, og må optimaliseres. Avsnittet om organisasjonsteori og ledelse tar for seg ledelse og viktigheten av å ikke kontrollere de ansatte for mye, "lederskap skal ikke instruere, men transformere både seg selv og den som skal ledes" (Burns 1978, gjengitt i Glavin & Erdal, 2013, s. 37). gjennom å skape felles forståelsesrammer og felles verdier handler lederskap mer om mobilisering av lojalitet og innsatsvilje og må ta mer ansvar for å vise støtte for utvikling av samarbeid. Man bør også jobbe for et felles verdigrunnlag og være bevisst hvilke holdninger og menneskesyn som gjør at man sier og gjør som man gjør. Et viktig poeng er at det er utfordrende å bruke etisk refleksjon på en god måte om verdigrunnlaget ikke er tydelig. Før man går inn i et tverrfaglig samarbeid bør partene være bevisst verdigrunnlaget man har som fagperson og fagfeltet man jobber i står for.

4 Presentasjon av funn

I dette kapittelet vil jeg presentere funn som blir sentrale for diskusjonsdelen, jeg har trukket frem de funnene som er mest sentrale for problemstillingen og vil oppsummere disse til slutt i kapitelet.

I sin vitenskapelige artikkel «Betydningen av ledelse for forebygging av sykefravær» hevder Aagestad og Lone (2018) at sykefravær kan reduseres dersom man endrer faktorer i arbeidsmiljø og at ledelsen har en betydelig rolle i disse endringene. Videre skriver de at nylig publisert kunnskapsgjennomgang viser at det er flere arbeidsmiljøfaktorer knyttet til sykefravær. Kvantitative jobbkrav, lav jobbkontroll og mobbing er faktorene i arbeidsmiljø som gir høyest sykefravær. Aagestad og Lone viser til tall fra faktaboken om arbeidsmiljø og -helse hvor ansatte innen helse- og sosialtjenester rapporterer om å være utsatt for høye jobbkrav, kombinert med lav jobbkontroll, vold og trusler, rollekonflikt, emosjonelle krav i forhold til landsgjennomsnittet. I forhold til landsgjennomsnittet rapporteres det ganske likt om lite støttende lederskap, omtrent 10 %. Videre skrives det at 240 000 yrkesaktive ansatte rapporterer om lite støttende lederskap. Artikkelen legger vekt på at sykefravær og arbeidsmiljø henger sammen (s. 60-63). Det er særlig faktorene som gjelder lav jobbkontroll

og betydningen av god ledelse som er interessant for denne oppgaven og som vil bli diskutert videre i diskusjonsdelen.

I den vitenskapelige artikkelen «barnevernspedagoger, sosionomers og vernepleieres rolle og status i skolen» stiller Gjertsen, Hansen og Juberg (2018) spørsmål til hva slags roller og status sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere (videre omtalt som BSV-profesjoner) får i skoleverket, og konkluderer med at både status og rolle virker uklare. De skriver at skolen har et behov for bred kompetanse og derfor tverrfaglig samarbeid. Gjennom intervjuer av den aktuelle gruppen, rektor og mellomledere var hensikten å få frem selvpålevelse hos BSV-erne og innblikk i nærmeste leders pålevelse. Det kom frem i studien at flere opplever å ha en underordnet rolle på skolen og enkelte knyttet pålevelsen til makt og status. Tradisjonelt sett ses skolen som læreres arena og bygger på pedagogisk arbeid. Selv om det finnes likheter i arbeidet til både BSV-profesjonene og lærerne ses de ikke som likeverdige profesjoner på skolearenaen. Den underlegne rollen har i flere av tilfellene sammenheng med at BSV-erne har ulike arbeidsavtaler med flere undervisningstimer i uken, som gjør at de ikke har anledning til å være med på teammøter og samarbeidsmøter. (s. 163-179). Særlig interessant for denne oppgaven er pålevelsen av lav status, mangel på likeverd og ledelsens måte å utnytte tverrfaglig kunnskap på.

Henriksen (2016) forsøker i sin forskningsartikkel «Yrkesfeltets kompetansebehov og BSV-utdanningene» å svare på spørsmålet «hvordan beskriver ledere innen helse- og velferdstjenestene kompetansebehovene, og hvordan vurderer de barnevernspedagog-, sosionom- og vernepleierutdanning i forhold til disse? Metoden han har valgt er en kvalitativ studie hvor 31 ledere innenfor barnevernstjenester, helsetjenester og Nav er intervjuet gjennom gruppeintervjuer og individuelle intervjuer. Hovedkriteriet for å delta var at man hadde ansvar for rekruttering av ansatte og utlysninger.

Det kommer frem av intervjuene at ledere ansatt i de forskjellige organisasjonene opplever at personer med helsefaglig utdanning har en spesifikk kompetanse mens personer med sosialfaglig bakgrunn beskrives mer som generalister. Flere ledere fortalte også at sosialarbeiderstillinger blir gjort om til sykepleierstillinger både innen spesialisthelsetjenestene og i kommunene, både på grunn av behovet for medisinsk kompetanse og fordi at sykepleierene er bedre på å beskrive sin kompetanse. En leder

forteller at hen hadde en sosionomstilling som ble gjort om til en vernepleierstilling fordi hen da fikk en bedre potet.

Henriksen påpeker at forskningen ikke gir bastante konklusjoner, men viser til mønstre og trekker frem problemstillinger som kan legges til grunn for videre forskning. Bakgrunnen for undersøkelsen er diskusjonen rundt faglig innhold i BSV-utdanningene og om de bør slås sammen til en utdanning. Det er vokst frem en forventning om at høyere utdanning skal gi en spesifikk yrkesinnretting, som impliserer at det både er spenning mellom utdanning og yrkesfelt og spenning innenfor utdanningen om hvor spesialisert yrkesretningen skal være. Henriksen peker videre på at flere av helsefagutdanningene som lege, psykolog og sykepleierutdanning er eksempler på spesialist rettede utdanninger. Når det gjelder sosialfaglig kompetanse legges det stor vekt på skjønnsmessig vurdering av hvor mye spesialistkompetanse etterspørres. Innenfor BSV utdanning er barnevernspedagog- og vernepleierutdanning sett som mer spesialiserte mot målgrupper og tjenester, mens sosionomutdanning er beskrevet som mer generalistutdanning. (s. 40-53). I denne artikkelen kommer det frem at sosialarbeidere selv har utfordringen med å uttrykke og beskrive sin kompetanse, i tillegg til at ledere ikke har kunnskap om sosialarbeideres kompetanse og dermed har vansker med å se nytten av å ansette sosialarbeidere.

I artikkelen menneskerettigheter, systemsvikt og pasientsikkerhet i psykisk helse- og rusarbeid- en litteraturgjennomgang, har Nordaunet (2022) forsøkt å undersøke feil, avvik og kritiske hendelser i psykisk helse- og rusarbeid (PHR), det er brukt 23 kilder og tar særlig for seg to tilfeller hvor begge hadde dødelig utfall for en ansatt og en pasient hvor det også ble avdekket brudd på menneskerettigheter. Det vises til at det fremdeles er utfordringer knyttet til ventetider, kvalitet, pasientsikkerhet og kompetent bemanning. I tillegg til fag- og forskningsmiljø har økt involvering at bruker- og pårørendeerfaring ført til mer kunnskap om svakheter og beskrivelser av feilslått hjelp innen tjenestene. Brukere beskriver også et press om å bli frisk fort slik at nye brukere kan få hjelp (Lauveng & Skjeldal, 2020, gjengitt i Nordaunet, 2022). Det trekkes videre frem utfordringer knyttet til brukermedvirkning, bruk av tvang, ulikhet i helse, deltakelse i utdanning og arbeidsliv og muligheter for deltakelse i lokalsamfunnet. Personer med sammensatte utfordringer trekker også frem menneskerettighetsperspektiv hvor likhet og ikke-diskriminering pekes på som viktig. I

artikkelen trekkes det frem arbeidsmiljø blant sykepleiere hvor det kommer frem at god, involverende ledelse og koordinering av helsehjelp gir bedre helsehjelp og at sykepleiere selv forteller at støttende ledelse, stressreducerende tiltak, motvirkning av monotont arbeid og egne avgjørelser som forebyggende mot sykefravær. Ledere innen PHR rapporterer om at det er flere utfordringer som kan påvirke tjenestetilbudet negativt, for eksempel dårlig utformet bygningsmasse som kan være en trussel for både ansatte og brukere og bidra til høyt sykefravær. Turnover og fravær kan påvirke relasjonell kontinuitet som er en viktig del av psykisk helsearbeid. Videre viser det til World Health Organisation (WHO) som definerer omsorgskontinuitet som “i hvilken grad en rekke helserelaterte hendelser oppleves som sammenhengende og sammenkoblede over tid og i samsvar med pasientens helsebehov og preferanser” (Gjengitt i Nordaunet, 2022). Forhold rundt makt, verdisyn, krenkelse og definisjonen av helse problematiseres også i artikkelen gjennom å ha et kritisk blikk på praksis og verdisyn fra det psykiatriske fagfeltet. Den radikale forestilling sees som alternative tilnærminger til personer som sliter med sammensatte utfordringer hvor det sees som et ideal at personen betraktes som autonom og myndig i sitt eget liv. (s. 15-28) Det er i denne artikkelen flere interessante poeng. Artikkelen peker på hvordan ledelse påvirker kvaliteten på jobben ansatte utfører, hvordan det påvirker fravær og turnover. Men også hvordan det påvirker brukerne som mottar tjenestene.

4.1 Oppsummering av sentrale funn

Her vil jeg oppsummer de vi viktigste funnene fra kapittelet som vil bli sentrale for den videre diskusjonen av problemstillingen **«hvordan påvirker en organisasjons rammer arbeidsutøvelsen til en sosialarbeider, og hvordan påvirker sosialarbeiderens arbeidssituasjon hens rolle som hjelper?»**

Som problemstillingen viser er det særlig funn som peker på hvordan ledere legger til rette for at sosialarbeidere får utøvd og brukt sin profesjon i arbeidet sitt. I det ligger både å legge til rette for et godt arbeidsmiljø som hindrer sykefravær og sørger for støtte, kompetansedeling, kompetansebygging og faglig veiledning for kollegaer. Felles for alle artiklene jeg har presentert over er at de har fokus på ledelse. Aagestad og Lone (2018) fokuserer særlig på et godt arbeidsmiljø og at dette er leders ansvar. Konsekvensen av

mangelfull ledelse er økt sykefravær. Gjertsen, Hansen og Juberg (2018) viser også hvordan det påvirker BSV-profesjonene å være ansatt i skolevesenet, som er lærerne sin arena, når ledelsen og organisasjonen ikke klarer å nyttiggjøre seg kompetansen de ulike profesjonene har. Henriksen (2016) problematiserer også dette med kompetansebehov, tydeliggjøring av kompetanse og kunnskap og setter profesjoner litt mer opp mot hverandre. Til sist har Nordaunet (2022) gjort en undersøkelse som viser hvilken betydning ledelsen og organisatoriske rammer har for både ansatte, brukere og pårørende. Undersøkelsen viser også hvilke konsekvenser det kan få dersom det skjer systemsvikt.

5 Diskusjon

I dette kapittelet vil jeg drøfte problemstillingen opp mot funn og relevant teori, jeg vil i hovedsak bygge videre på litteratur fra kapittel tre og fire, men jeg vil også trekke inn andre funn for å få frem flere sider av diskusjonen. Kapittelet vil diskutere hvilken rolle organisasjon og ledelse spiller for sosialarbeideres opplevelse av anerkjennelse, egen kompetanse, tilrettelegging for helhetlig oppfølging av brukere, tverrfaglig samarbeid og statushierarki i forhold til andre profesjoner. Jeg vil derfor ha særlig fokus på betydningen av organisasjon, ledelse og tverrfaglig samarbeid.

5.1 Organisasjon og ledelses betydning for sosialarbeideres opplevelse av anerkjennelse, status og innflytelse over egen arbeidssituasjon

Når man jobber sammen med andre i organisasjoner som for eksempel i NAV eller på en institusjon kan man avlaste hverandre. Man kan gi ulike reaksjoner på måten man håndterer situasjoner på, og kollegaer er derfor viktige å ha. Men kollegaer kan også være en hindring i arbeidet, særlig når det utvikles en krenkerkultur. Om det er en god hjelp og støtte eller det motsatte avhenger ikke bare av hjelperens holdninger og verdier, men også av strukturelle forhold i organisasjonen. De strukturelle forholdene danner rammer for de ansattes arbeidshverdag og handlingsvalg (Skau, 2013, s. 1 33). som vi så i kapittel tre er omgivelser, teknologi og mål elementer som påvirker formelle organisasjoner. Også organisasjonsteoretikere viser til at organisasjoner påvirkes av omgivelser, for eksempel av

holdninger i arbeidsmiljøet. Som vi skal komme tilbake til pekes det også på at organisasjonene er avhengige av gode utdanningsinstitusjoner, da de utdanner fremtidige ansatte for organisasjonene. Et eksempel på hvordan omgivelser, mål og teknologi påvirker organisasjonen på er: NAV ansetter sosialarbeidere for å nå et av sine mål som er å bekjempe sosial ulikhet og fattigdom, teknologien som brukes er sosialarbeiderens kunnskap og kompetanse. NAV er da avhengig av å ansette sosialarbeidere som gjennom utdanning har grunnleggende kompetanse om sosiale forhold, sosial ulikhet osv. I tillegg ønsker NAV å ansette personer som handler ut ifra NAVs verdier, som sier noe om hvilke holdninger og verdier de ansatte trenger å ha (Djupvik & Eikås, 2016, s. 23-24). Det hevdes at personer vil oppleve krenkelse i alle situasjoner hvor det er både en hjelperelasjon og en maktrelasjon (Høilund & Juul, 2005, gjengitt i Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 102). En krenkerkultur kan danne seg der atferdsmønstre som legitimerer krenkende handlinger og dermed gradvis gjør slik atferd vanlig. Skjer dette eksempelvis i en personalgruppe gjør det at terskelen for hva som er ok atferd og holdninger langsomt senker seg. Derfor er det nødvendig å identifisere og jobbe med verdier, holdninger og normer som støtter denne kulturen. Arbeidsmiljøet har altså betydning også her, da det kreves et arbeidsmiljø som muliggjør selvgranskning og utviklingsprosesser blant de ansatte. Det kreves også ressurser og kvalifiserte ansatte og ledelse for å endre krenkende forhold (Skau, 2013, s. 127). Dette viser også til hvordan omgivelsene kan påvirke en organisasjon, vi kan tenke oss at dette påvirker kvaliteten på arbeidet til de ansatte. Også det Aagestad og Lone (2018) skriver om at sykefravær kan reduseres ved å endre faktorer i arbeidsmiljøet kan tolkes som at det er visse kulturer på arbeidsplassen som må endres på, det kan også tenkes at rollekonflikter oppstår på grunn av de strukturelle forholdene Skau (2013) skriver om. Fire særlig viktige strukturelle forhold er **den uformelle organisasjonskulturen** hvor man finner felles normer, holdninger, handlingsmønstre og verdier, **formelt og uformelt statushierarki, samhold, fellesskap og lojalitet med kollegaer og ledere, behovet for enighet og redsel for å bli utstøtt** (s. 134). Alle disse fire formene kan gi en følelse av rollekonflikt hvor sosialarbeideren på den ene siden er en hjelper med personlige holdninger og verdier og på den andre siden en arbeidstaker som skal følge normer, verdier og kultur på arbeidsplassen. Et eksempel på en rollekonflikt knyttet til dette er når sosialarbeideren har en rolle som hjelper og samtidig en rolle som kollega. Som hjelper ønsker man å handle ut ifra brukerens beste og sine egne kunnskapsformer (ulike kunnskapsformer vil jeg komme tilbake til), men som kollega i et

negativt arbeidsmiljø med krenkerkultur skal man også opprettholde sin «plass» i fellesskapet og handle etter den uformelle organisasjonskulturen. Vi har alle ulike roller, både privat og i jobbsammenheng. Som arbeidstakere tar vi forskjellige roller. Ut ifra det som blir presentert i dette avsnittet kan vi tenke oss at organisasjonen vi er ansatt i og ledelsen påvirker de rollene vi inntar gjennom strukturelle rammer. Hvordan kan vi sikre at ledere tar ansvar for at sosialarbeidere får brukt sin kompetanse, føler seg verdsatt, deltar i et godt arbeidsmiljø og dermed har en meningsfull arbeidshverdag? I Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) Kapittel 4 § 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet* (1) står det at “arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas”.

Samtidig viser følgende studie at sosialarbeidere individuelt utvikler sine roller i arbeidslivet. Studien er gjort av sosialomsorgen i Bærum kommune i 1970 årene og viste en rolleseleksjon blant sosialarbeidere. “De profesjonelle” var ferske i arbeidet ved sosialkontoret, yngre kvinner med sosialarbeiderutdanning. Felles for dem var at de hadde en felles ideologi med verdier og normer fra utdanningen, de plukket gjerne ut enkelte klienter som de jobbet tettere med enn andre klienter. Valget av klienter hadde ofte sammenheng med hva sosialarbeideren kunne lære bort og hvilke klienter det var mulig å oppnå resultater med. Den “karrierebevisste” ble presentert som en ung mann og valgte seg ut klienter med stort spenn i problemområder, som ble tolket som et forsøk på å være kjent med alle problemområdene med fokus på karriere. “Opprøreren” var utdannet sosialarbeider, idealist og gikk ikke imot sine faglige ideal. Normene og verdiene fra utdanningen skulle realiseres i møtet med brukerne. Opprøreren ble oppfattet som den som ser konflikten mellom profesjonen og systemet som vanskelig å leve med, og valgte gjerne å slutte i jobben fordi spennet mellom fag og system var for stort (Guttormsen & Høigård, 1977, gjengitt i Djupvik & Eikås, 2016, s. 96-97).

I likhet med «opprøreren» hevder Levin (2015) at det er spenningsfelt, det vil si at fenomener både er motsetninger og samtidig avhengig av hverandre, mellom teori og praksis (s. 36). Hun viser til feltstudier gjort av studenter hvor de har intervjuet sosialarbeidere i praksisfeltet. Noen av studentene fikk høre at det var et stort spenn mellom den teorien sosialarbeiderne hadde lært på studiet og den praksisen de utøvde i sin jobb, de

brukte ikke teorien de hadde lært i sin jobb. Samtidig beskrev de at jobbet for hjelp til selvhjelp, myndiggjøring, brukermedvirkning osv. Studentene stusset over at sosialarbeiderne pekte på spennet mellom teori og praksis, likevel hevdet at de i praksis jobbet etter sentrale verdier, holdninger og begreper fra utdanningen (s. 39). Det kan diskuteres om dette spennet kan forklare noen av funnene til Henriksen (2016) som viser til at ledere opplever sosionomer som generalister som i mindre grad enn andre profesjoner kan gjøre rede for sin kompetanse. På den ene siden etterspør lederne kompetanse innenfor arbeid med målgrupper som har utfordringer med blant annet rus, atferdsproblemer og psykiske lidelser og innenfor konkrete problemområder. På den andre siden var det noen få ledere som argumenterte for at generalister fortsatt trengs og utdypet dette med at flere av brukerne fortsatt har behov for helhetlig hjelp. Flertallet av ledere argumenterte for at de ønsker spesialisert kompetanse som er rettet mot problemstillingene til flertallet av målgruppen og gjorde derfor om sosionomstillinger til andre profesjonsstillinger. Samtidig fortalte flere av lederne at de søker kompetanse som "god på folk", "evnen til å bygge relasjoner", "kommunisere tydelig", "utadrettet markedsaktivitet" "god kjennskap til lover og regler som vi forvalter". I likhet med funnene til disse funnene hevder Aamodt (2014) at sosialarbeidere ikke slåss nok for faget sosialt arbeid og at faget i mindre grad får anerkjennelse, i fagmiljøer hvor sosialfag tidligere dominerte ser man i økende grad at andre profesjoner som psykologer, økonomer og jurister overtar. Et eksempel som trekkes frem er NAV-kontor. I likhet med folk flest virker det som politikere og ledere ikke kjenner til sosionomers kompetanse, kunnskaper og hvilke arbeidsoppgaver de kan ivareta. For sosialarbeidere selv er det også ofte utfordrende å definere sin profesjonelle identitet og faget sosialt arbeid. Det stilles spørsmål til hvorvidt det er utdanningsinstitusjonene som har en utfordring det er for eksempel mindre usikkerhet knyttet til kunnskap og kompetanse i yrker som sykepleier, vernepleier og barnevernspedagog. Eller om det er sosionomene selv som bidrar til usynliggjøring ved å ikke fremme faget sitt i tilstrekkelig grad i tverrfaglige miljøer som Nav, sykehus, psykisk helsevern og lignende (s. 96). Sosialfaglige stillinger gjøres om slik at andre profesjoner kvalifiserer til dem, dette gir et syn på at sosialt arbeid er noe alle kan praktisere (s. 97).

En forklaring på at det oppleves å være et spenn mellom teori og praksis og at sosionomer har utfordringer med å beskrive sin kompetanse kan være at teoretiske kunnskaper lært fra

utdanningen blir taus og selvfølgeliggjort. (Hoel & Rønnild, 2011). En konsekvens av dette er at sosialarbeiderne selv har utfordringer med å «selge» inn sin kunnskap og begrunne hvorfor sosialt arbeid er en viktig profesjon i mange yrker. Studien til Hoel og Rønning (2011) viser også at sosialarbeidere føler at de gjør selvfølgelige ting som alle kan gjøre og at de opplever å ikke møte kravene som blir stilt på arbeidsstedet. Et annet viktig poeng er at det også blir utfordrende for ledere å nyttiggjøre seg av kompetanse hverken de selv eller sosialarbeiderne helt vet hva er. Kleppe (2015) viser til tre typer kunnskap, påstandskunnskap, praksiskunnskap og taus kunnskap. Videre skriver hun at teori og kunnskapsarbeid bare er en type kunnskap sosialarbeidere har, en annen viktig kunnskap er relasjonsarbeid (s. 125). I det ligger at man finner nye måter å forholde seg til brukere og finner nye måter å samarbeide på og finner nye former for medvirkning (Fossestøl, 2004. Gjengitt i Kleppe, 2015, s. 125). Brukernes egne kunnskaper om egen situasjon og problemer blir også en del av sosialarbeiderens kunnskapsgrunnlag, sosialarbeideren trenger også handlingskunnskap og forståelseskunnskap for å utøve sosialt arbeid (s. 127).

Som nevnt i kapittel tre står anerkjennelse sentralt i sosialt arbeid, og Honneths anerkjennelsesteori viser til tre grunnleggende former for anerkjennelse: kjærlighet, rettigheter og solidaritet. Teorien går ut på at personer søker anerkjennelse i ulike sosiale fellesskap, solidaritet er særlig interessant i denne sammenheng. Med solidaritet menes å være del av fellesskapet, for eksempel fellesskapet på arbeidsplassen og det å bli verdsatt for egne ressurser og egenskaper og oppleve å være verdifull for andre. Honneth trekker også frem at vi gjennom dette fellesskapet utvikler selvaktelse. Vi trenger å føle at vårt bidrag til fellesskapet er verdifullt og at bidraget blir verdsatt (Ellingsen & Skjefstad, 2015, s. 100). Som vi har sett hittil er det ikke nødvendigvis alltid slik at sosialarbeidere opplever at jobben de gjør blir anerkjent. Motsetningen til anerkjennelse er som tidligere skrevet krenkelse. Skau (2013) hevder at det ikke bare er klienter som blir krenket, hjelpere blir også krenket, maktforholdet mellom dem gjør likevel klientene mest sårbare. (s. 125). Videre skriver hun om det hun kaller personalets "rett til utilstrekkelighet" og at profesjonelle hjelpere også "bare er mennesker" og viser til argumentasjon av at også hjelpere kan ha gode og dårlige dager i en hektisk arbeidsdag. Likevel hevder hun at denne argumentasjonen ikke holder. Hjelpere er profesjonelle mennesker som har et bedre utgangspunkt for å takle emosjonelle reaksjoner da de har mulighet til å gi råd, veiledning og kritikk gjennom

personalmøter og lignende. Men så kan sosialarbeidere også oppleve uløste personalkonflikter, dårlige samarbeidsforhold, stort arbeidspress, mangel på veiledningstilbud og konfliktsky ledelse som vil gjøre det utfordrende å motstå en krenkerkultur. Dette gjør ikke at en slik kultur er akseptabel, men forklarer hvordan det kan bli slik (s. 129).

5.2 Sosialarbeideren i det tverrfaglige

Som nevnt tidligere er et viktig funn gjort av Nordaunet (2022) at systemsvikt og konflikt i verste fall medfører skader og død. Undersøkelser gjort etter dødsfallet i “Hanna-saken” viser at de fysiske betingelsene for tjenestetilbudet beskrives som uverdige og de ansatte opplevde at de ikke strakk til, det var også mye utskiftning av personell som gjorde at det var lite kontinuitet i relasjonen og at “Hanna” opplevde dette som vanskelig. Det er ikke bare brukerne som påvirkes av uverdige forhold, men også hjelperne. Også her kommer vi tilbake til viktigheten av arbeidsmiljøet, Nordaunet (2022) argumenterer også for at uverdigheten må sees på to plan, både som uverdigg helsetjeneste og uverdige arbeidsforhold, som igjen kan føre til en opplevelse av mindreverd for både pasienter og ansatte. Det er viktig å ha fokus på både arbeidsmiljø, pasientrettigheter og verdisynet.

Nordaunet (2022) hevder at psykisk helse- og rusfeltet har mange utfordringer, noen av utfordringene er ulikhet i helse, brukermedvirkning, deltakelse i utdanning og arbeidsliv. Han hevder at brukere og pårørende sine erfaringer må inkluderes og at dette gir økt kunnskap om blant annet feilslått hjelp og tilkortkommenheter. Samtidig kommer det frem et behov for en helhetlig tilnærming hvor også faktorer og helseforebyggende tiltak innen integrering, arbeid, bolig og utdanning blir tematisert innen psykisk helsearbeid. Det kan også diskuteres om det er sammenheng mellom behovet for helhetlig oppfølging og det Aamodt (2014) problematiserer når han skriver at det svikter profesjonen og faget, men også klientene som trenger at hjelpen har et sosialfaglig, helhetlig perspektiv og innhold. Og som krever bistand fra flere tjenester samtidig når sosialfaglige stillinger blir tatt over av andre profesjoner og sosionomer ikke kjemper mer for faget sitt (s. 97) og det Henriksen (2016) skriver om at sosialarbeidere ikke er like tydelige og flinke til å gi uttrykk for sin kompetanse og i hvilke stillinger sosionomer hører hjemme. Som nevnt i kapittel fire er ledelse avgjørende for

tilrettelegging av tverrfaglig samarbeid. Viktigheten av tverrfaglig oppfølging innen psykisk helsearbeid blir tematisert, men det ble også avdekket at det var lite kontinuitet og samhandling på tvers av helsetjenestene og at det er svikt i ledelse og styring. Flere steder er helsehjelpen tilfeldig og lite koordinert og helsetjenestene er lite planlagte, som igjen gir dårlig kvalitet på tjenestene (Nordaunet, 2022).

Henriksen (2016) skriver også at det er et spenn mellom utdanning og yrke. En leder forteller at etter hans mening bør sosionomprofesjonen velge noen satsningsområder for å styrke profesjonen og spesialisere den, og at man da kan få en tverrfaglighet når man har tydelige sosionomer og andre tydelige profesjoner som utfyller hverandre innenfor samme arbeidsfelt. Dette kan ses både som argumentasjon for å skille mellom spesialistutdanninger og gjennom tverrfaglig samarbeid sikre kompetansebredde. Funn fra artikkelen til Gjertsen, Hansen & Juberg (2018) viser til sosionomers, barnevernspedagoger og vernepleieres uklare rolle i skolen. Det kan tenkes at dersom disse tre profesjonene hadde et tydeligere og spesialisert kompetanseområde hadde det vært lettere for skolen som organisasjon og lærerne å legge til rette for et godt tverrfaglig samarbeid hvor de forskjellige profesjonene hadde tydelige rammer for sine arbeidsområder. Det kommer frem at det er et behov for tverrfaglig arbeid i skolen da mange av barna har en sammensatt problematikk som krever helhetlig oppfølging. Ved å tydeliggjøre roller, kompetanse og arbeidsoppgaver vil det ikke bare bli enklere for de ulike profesjonene å samarbeide. Men vi kan også tenke oss at maktaspektet til Foucault presentert i kapittel 3, om hvem som har makt til å bestemme hvordan problemer skal løses og hva som har sannhet ikke blir et like tydelig makthierarki mellom profesjoner. Det kommer som nevnt frem i artikkelen at BSV-erne har en uklar rolle i skolen i motsetning til lærerne, som har en definert rolle. Deres rolle er å lære bort kunnskap til barna. BSV- skal bidra til å gi barna helhetlig oppfølging. Denne uklare rollen fører til at BSV-erne opplever å ha lavere status og ikke være likeverdige (Gjertsen et. al., 2018). Det kan diskuteres om en ledelse som kan nyttiggjøre seg av både lærerne og BSV-erne sin kompetanse, tydeliggjøre roller og arbeidsoppgaver kan bidra til at det blir et bedre samarbeid mellom disse profesjonene og et mindre maktspill som gagnar barna. Kanskje det ikke er slik at profesjonen med mest makt skal definere en sannhet, kanskje alle profesjonene har sine sannheter som alle bidrar til et helhetlig bilde av situasjonen til brukeren.

6 Avslutning

Jeg har i denne oppgaven tatt for meg hvordan organisasjonens rammer, ledelse og sosialarbeideres egne opplevelser av arbeidssituasjon og kompetanse påvirker den jobben sosialarbeidere gjør og hvilken betydning det kan få for brukere. Viktige funn jeg har vist til i oppgaven peker på at organisasjon og ledelse har stor betydning for arbeidsmiljøet, utnytting av kompetanse og dermed hvor helhetlig oppfølging brukerne får. Ved at ledere øker sin kunnskap om ulike profesjoners kompetanse og tydeliggjør sosialarbeideres, og andre profesjoners, rolle i de strukturelle forholdene i organisasjonen kan vi tenke oss at sosialarbeideres opplevelse av anerkjennelse, status og roller endres. I tillegg vil dette kanskje sikre brukerne en mer helhetlig oppfølging i helse- og sosialsektoren. Sosialarbeidere kan med fordel også i større grad fremme sin kompetanse og ulike former for kunnskap og synliggjøre hvorfor sosialt arbeid er viktig i helse- og sosialfaglig arbeid. For å besvare spørsmålet **«hvordan påvirker en organisasjons rammer arbeidsutøvelsen til en sosialarbeider, og hvordan påvirker sosialarbeiderens arbeidssituasjon hans rolle som hjelper?»** vil jeg konkludere med at organisasjonens rammer påvirker arbeidsutførelsen til sosialarbeidere i form av kunnskap om kompetanse, tydeliggjøring av roller, status, anerkjennelse, mulighet for helhetlig oppfølging av brukere og tverrfaglig samarbeid. Jeg vil likevel påpeke at oppgaven tar for seg få funn og at det er mye mer ved en organisasjon som vil påvirke arbeidsmuligheter. For eksempel ressurser som tid, penger og lignende. Det kan derfor ikke dras en konklusjon ut ifra disse funnene som kan generaliseres til alle organisasjoner og arbeidssituasjoner.

7 Litteraturliste

Aagestad, C. & Lone, J. A. (2018) Betydningen av ledelse for forebygging av sykefravær. *Stat og styring*. 28(2). s. 60-63. <https://doi-org.ezproxy.vid.no/10.18261/ISSN0809-750X-2018-04-16>

Aamodt, L. G. (2014) *Den gode relasjonen*. (revidert utg.). Gyldendal.

Arbeidsmiljøloven (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv*. LOV-2005-06-17-62. Lovdata. [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)

Askheim, O. P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid: floskel, styringsverktøy eller frigjøringsstrategi?* Gyldendal.

Djupvik, A. R. & Eikås, M. (cop. 2016). *Organisert velferd: organisasjonskunnskap for helse og sosialarbeidarar*. (3.utg.). Samlaget.

Einarsen, S. V. & Pedersen, H. (2017). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet: jus og psykologi*. (2. utg.). Gyldendal akademisk.

Ellingsen, I. T., Levin., Berg, B. & Kleppe. I.C. (red.) (cop. 2015). *sosialt arbeid: en grunnbok*. universitetsforlaget.

Ellingsen, I. T. & Skjefstad, N. S. (2015). Anerkjennelse, myndiggjøring og brukermedvirkning. I Ellingsen, I. T., Levin., Berg, B. & Kleppe. I.C. (red.) *sosialt arbeid: en grunnbok*. universitetsforlaget.

Fekjær, S. B (2016). *Statistikk i praksis*. Gyldendal akademisk.

Gjertsen, P-Å. Hansen, M. B. V. & Juberg, A. (2018). Barnevernspedagogers, sosionomers og vernepleieres rolle og status i skolen. *Tidsskrift for velferdsforskning*. 21(2) s. 163-179.
<https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2018-02-05>

Glavin, K & Erdal, B. (2013). *Tverrfaglig samarbeid i praksis: Til beste for barn og unge i kommune-Norge*. (3. utg.) Kommuneforlaget.

Henriksen, Ø. (2016) Yrkesfeltets kompetansebehov og BSV-utdanningene. *Fontene forskning*. 9(2). s. 40-53). [Henriksen.pdf \(nord.no\)](#)

Hoel, K. C. & Rønild, T. C. (2011) Tause selvfølgeliggjøringsprosesser – prosesser innen sosialt arbeids kunnskap. *Tidsskriftet Norges Barnevern*. 88(2). s. 74-81. <https://doi-org.ezproxy.vid.no/10.18261/ISSN1891-1838-2011-02-03>

Kleppe, L. C. (2015) Kunnskap i sosialt arbeid. I Ellingsen, I. T., Levin., Berg, B. & Kleppe. I.C. (red.) *sosialt arbeid: en grunnbok*. universitetsforlaget.

Leenderts, T. A. (2014) *Person og profesjon: om menneskesyn og livsverdier i offentlig omsorg*. (3. utg.). Gyldendal akademisk.

Leseth, A. B. & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Cappelen Damm akademisk.

nav.no (u.å). Hentet 03.05.2022. [Visjon og verdier - nav.no](#)

Nordaunet, O. M. (2022). Menneskerettigheter, systemsvikt og pasientsikkerhet i psykisk helse- og rusarbeid- en litteraturgjennomgang. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. 19(1). s. 15-28. <https://doi-org.ezproxy.vid.no/10.18261/tph.19.1.2>.

Skau, G. M. (2013). *Mellom makt og hjelp: om det flertydige forholdet mellom klient og hjelper*. (4. utg.). Universitetsforlaget.

Willumsen, E. (2015). Tverrprofesjonelt samarbeid i sosialt arbeid. I Ellingsen, I.A., Levin., Berg, B. & Kleppe. I.C. (red.) *sosialt arbeid: en grunnbok*. universitetsforlaget.

Fellesorganisasjonen. (2015). Yrkesetisk grunnlagsdokument: for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. fo.no. [Yrkesetisk grunnlagsdokument.pdf](#)
[\(fo.no\)](#)

Vedlegg: selvvalgt pensum

Aagestad, C. & Lone, J. A. (2018) Betydningen av ledelse for forebygging av sykefravær. *Stat og styring*. 28(2). s. 60-63. (4 sider)

Aamodt, I. (2014). Profesjonalitet og prioritering – makt som styringens resultat. *Fokus på familien*. 42(2). s. 158-179 (22 sider)

Aamodt, L. G. (2014) *Den gode relasjonen*. (revidert utg.). Gyldendal. (Kapittel 1, 5, 7, 8, 10, 11: 123 sider)

Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi*. (8. utg.). Cappelen akademisk forlag. (Kapittel 15: 98 sider)

Gjertsen, P-Å. Hansen, M. B. V. & Juberg, A. (2018). Barnevernspedagogers, sosionomers og vernepleieres rolle og status i skolen. *Tidsskrift for velferdsforskning*. 21(2) s. 163-179. (15 sider)

- Einarsen, S. & Skogstad, A. (red) (2005) *Den dyktige medarbeider: behov og forventninger*. Fagbokforlaget. (kapittel 2, 3, 4, 8, 10, 12: 166 sider)
- Ekeland, T-J. (2021). Psykisk helsevern – en kunnskapsplattform. (1). *Erfaringskompetanse.no*. s. 005-083. (85 sider).
- Halvorsen, K., Stjernø, S, & Øverbye, E. (2013). *Innføring i helse og sosialpolitikk*. (5. utg) Universitetsforlaget. (Kapittel 1, 4, 5, 9, 11: 98 sider)
- Heggen, K. (2009). Tilbakeblikk på tre profesjonsutdanninger – Utdanningsinnhold og kompetansebehov. *Norsk pedagogisk tidsskrift*. 92(6). s. 457-469. (13 sider)
- Henriksen, Ø. (2016) Yrkesfeltets kompetansebehov og BSV-utdanningene. *Fontene forskning*. 9(2). s. 40-53. (14 sider)
- Hoel, K. C. & Rønnild, T. C. (2011) Tause selvfølgeringsprosesser– prosesser innen sosialt arbeids kunnskap. *Tidsskriftet Norges Barnevern*. 88(2). s. 74-81. (8 sider)
- Karlsson, B. (2011). «Sykepleier i bønn»-- om makt, posisjoner og profesjoner i psykisk helsefeltet. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. 8(1). s. 56-65. (10 sider).
- Kvaran, I. (2010). Kva slags leder? *Tidsskriftet Norges Barnevern*. 86(4). s. 270-273. (4 sider)
- Natland, S. & Johannessen, A. (2020). Det er noe med den personlige egnetheten: arbeidsgivers vurderinger av uformelle kompetanser og deres betydning for ansettelser innen helse- og sosialfeltet. *Tidsskrift for velferdsforskning*. 23(2). s. 86-99. (14 sider)

Nordaunet, O. M. (2022). Menneskerettigheter, systemsvikt og pasientsikkerhet i psykisk helse- og rusarbeid- en litteraturgjennomgang. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. 19(1). s. 15-28. (11 sider)

Omre, C. & Schjelderup, L. (2007). Sosialt arbeid mellom vitenskap og Laug. *Nordisk sosialt arbeid*. 26(4). s. 330-340. (11 sider)

Oute, J., Glasdam, S. & Ness, O. (2020). Den psykopolitiske, den kønspolitiske og den radikale. *Dansk pædagogisk tidsskrift*. (2). (16 sider)

Romøren, T. I. (2011). Samhandlingsreformer – Et kritisk blikk på en helsereform. *Nordisk sygeplejeforskning*. 1(1). s 82-88. (7 sider)

Rønningstad, C. (2020). Spenninger som påvirker styring og ledelse fra førstelinjeledere i NAV. *Fontene forskning*. 13(2), s. 58-69. (12 sider)

Schjøth, A. (2007). Hva skal det psykiske helsearbeidet omfatte? *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. 4(2). s. 203-210. (8 sider)

Totalt antall sider: 676 sider.