



Universitetet
i Stavanger

Erfaringskonsulentrollen: «Å jobbe med hjertet»

Denne masteroppgaven vil belyse hvilke utfordringer knytter seg til rollen som erfaringskonsulent – og til utviklingen av en yrkesidentitet – på et fagfelt under utvikling

Det samfunnsvitenskapelige fakultet,

Master i sosialfag,
MSOMAS-2 22V

Oppgavens totale ord uten vedlegg:
24.827

Pauline Finne Andersen

Forord

Nå er jeg ved en veis ende av denne lange reisen. Masterperioden har uten tvil vært en krevende tid. Jeg har fått utfordret meg på godt og vondt i denne prosessen. Det har vært stressende, frustrerende, men også veldig interessant og en lærerik erfaring jeg skal ta med meg videre. Når det er sagt, er det flere jeg ønsker å takke for at denne masteroppgaven har kommet i havn.

Først og fremst ønsker jeg å takke FO for å bidra med å sette erfaringskonsulenter på dagsordenen, og i den anledning sørget for å gi meg inspirasjon til hva denne masteroppgaven skulle handle om. Videre ønsker jeg å rette en stor takk til Erfaringsentrum, som er en interesseorganisasjon for erfaringskonsulenter, for gjennomføringen av en drøftesamtale om tematikken i min studie samt bidraget med å ut informasjonsskriv om studien min til medlemmene deres. Dette førte til at flere erfaringskonsulenter tok kontakt med meg og endte opp med å delta i denne studien. Kristina Bakke Åkerblom, tusen takk for hjelpen jeg fikk med ideutviklingen og bidragene dine med å se gjennom tidligere forskning.

Jeg vil rette en stor takk til alle erfaringskonsulentene som ønsket å bidra med deres meninger og informasjon til studien. Jeg er ydmyk som har fått lov til å høre om deres opplevelser og de utfordringene dere har møtt på. Jeg er svært takknemlig for åpenheten og tilliten i svarene dere ga til meg som 'forsker' og innspillene dere kom med til hvordan masteroppgaven kunne utformes.

Videre vil jeg rette min takknemlighet til veileder Gurli Olsen for din innsats i å lede meg på rett vei, tilrettelegge for mine meninger omkring masteroppgaven og være der for meg når behovene har meldt seg. Du har vært tilgjengelig og gitt god faglig støtte med dine konstruktive tilbakemeldinger.

Til slutt også en takk til kjære familiemedlemmer som har sponset og passet på at jeg har fått i meg skikkelige middager på ekstra lange og tunge dager under perioden, og til venner med støttende ord. En spesiell takk til Vebjørn, for den uvurderlige støtten og hjelpen med masteroppgaven.

Tusen takk!

Stavanger, 30. mai. 2022

Pauline Finne Andersen

Sammendrag

Hensikt:

Erfaringskonsulenter er fremdeles nytt felt innenfor sosialfag. Feltet er derfor stadig under utvikling, hvor ny forskning trengs kontinuerlig for å fortsette utviklingen. Det oppstår ulike utfordringer og dilemmaer knyttet til erfaringskonsulenters kunnskapsgrunnlag og rolle, derfor har min masteroppgave som hensikt å tette dette kunnskapshullet.

Teoretisk rammeverk:

Jeg skal redegjøre for profesjon, profesjonsidentitet, Trevithicks (2008) rammeverk, fordi hun peker på at alle mennesker, profesjonell eller ikke, drar veksel på tre hovedtyper kunnskapskilder. Dette er en egnet kunnskapstypologi for å forstå hvilke kunnskapskilder erfaringskonsulenter drar veksel på i sin profesjonelle rolle. Jeg skal redegjøre for teori fra Goffman (2016), for å utdype om rollebegrepet og stigma som kan knytte seg til erfaringskonsulentrollen.

Metode:

Det vitenskapsteoretiske ståstedet i denne masteroppgaven peker på sosialkonstruktivismen (Tjora, 2021) og symbolsk interaksjon (Thagaard, 2018) fordi det beskriver hvordan sosiale interaksjoner kan påvirke erfaringskonsulenters opplevelse av å arbeide på et felt under utvikling. Det blir anvendt sju kvalitative dybdeintervju, hvor det har blitt benyttet en halvstrukturert intervjuguide for å ta høyde for «emerging design» (Creswell & Poth, 2018, s. 44).

Funn:

I analysen vil følgende tre hovedtemaer bli utdypet: 1) Utviklingen av en profesjonell identitet, 2) Balansegang mellom å dele mine erfaringer og 'min historie', 3) Å romme en 'gammel' og en profesjonell identitet.

Mål:

Målet er økt bevisstgjøring på dilemmaer og utfordringer som oppstår i rollen som erfaringskonsulent. Det behøves en statlig satsing på å få nasjonale retningslinjer, rammeverk, opplæring, sertifisering og regulering av erfaringskonsulenter.

Nøkkelord: Erfaringskonsulent, kunnskapsrammeverk, stigma, identitet, privat, personlig, erfaring, historie

Innholdsfortegnelse

Forord	1
Sammendrag.....	2
1. Introduksjon	6
1.1 Tema.....	6
1.2 Bakgrunn for valg av tema.....	6
1.3 Forskningsgjennomgang	6
1.4 Studiens hensikt/formål.....	9
1.5 Problemstilling	10
1.6 Begrepsavklaring.....	10
1.6.1 Erfaringskonsulent	10
1.6.2 Identitet	11
1.6.3 Stigma	11
1.6.4 Kunnskap eller kompetanse?	11
2. Teoretisk rammeverk	12
2.1 En profesjon	12
2.2 Profesjonsidentitet.....	14
2.3 Pamela Trevithicks kunnskapsrammeverk.....	15
2.3.1 Teoretisk kunnskap	17
2.3.2 Faktakunnskap	18
2.3.3 Praksis/praktisk/personlig kunnskap.....	19
2.4 Erving Goffman	22
2.4.1 Rolleforventning og rolleutvikling	22
2.4.2 Stigma og avsløring	23
3. Metode	26
3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted	27
3.1.1 Symbolsk interaksjonisme	28
3.1.2 Sosialkonstruktivisen	29
3.2 Metodisk overveielse	30
3.3 Kritisk refleksjon.....	31
3.4 Design	31
3.5 Kvalitativ metode	32
3.6 Kvalitativt intervju	33

3.7	De ulike stadiene i forskningsprosjektet	34
3.8	Datainnsamling	36
3.8.1	Rekruttering og deltakere.....	37
3.8.2	Intervjuguide	38
3.9	Validitet og relabilitet	38
3.10	Forskningsetiske vurderinger	39
4.	Analyse.....	40
4.1	Tematisk analyse	40
5.	Funn.....	43
5.1	Utviklingen av en profesjonell identitet.....	44
5.2	Balansegang mellom å dele mine erfaringer og 'min historie'	47
5.3	Å romme en 'gammel' og en profesjonell identitet	50
5.3.1	Den profesjonelle identiteten og grensesetting i forhold til familie/venner – og brukere	50
5.3.2	Yrkesstoltheten i erfaringskonsulentrollen kommer i konflikt med stigmatisering	54
5.3.3	Identitetskrasj i forsøk på å romme gammel- og profesjonell identitet	55
6.	Drøfting	57
6.1	Erfaringskonsulentrollen under utvikling – En kompleks forståelse	58
6.1.1	Statlig satsing.....	60
6.1.2	Arbeidsgivers kunnskapsbase.....	61
6.1.3	Veiledning, kurs og fellesskap med andre erfaringskonsulenter.....	62
6.1.4	Profesjonell- og gammel identitet 'side om side'	63
6.2	Balansegangen mellom å dele mine erfaringer og 'min historie'	64
6.2.1	Kunnskapsgrunnlagets påvirkning på balansegangen mellom 'erfaringer' og 'historien'	65
6.2.2	Grensesetting mellom erfaringskonsulenter og brukere	66
6.2.3	'Historien', privat og tilknyttet stigma – Omtalt som 'dritten'.....	67
6.2.4	'Boost i livet' - Yrkesstolthet.....	69
7.	Litteraturliste	71
1.	Vedlegg: Modell	79
2.	Vedlegg: Vil du delta i forskningsprosjektet om erfaringskonsulentrollen? ...	80

3. Vedlegg: Intervjuguide til erfaringskonsulenter	82
4. Vedlegg: Samtykke til deltakelse i undersøkelsen:.....	84
5. Meldeskjema, NSD sin vurdering	85

1. Introduksjon

1.1 Tema

Erfaringskonsulenter skal, gjennom både egne og andre erfaringskunnskap, være med å formidle brukerperspektiver og værere med å bidra til økt fokus på brukervedvirkning og recoveryorienteringen, men også bringe frem håpet for endring og mestring (Klevan et al., 2018, s. 53).

1.2 Bakgrunn for valg av tema

Det har i de senere år i Norge vært økt oppmerksomhet på å ansette erfaringskonsulenter, men også verdsettelsen av deres roller, funksjoner og unike bidrag (Klevan et al., 2018, s. 14). Erfaringskonsulentrollen, basert på deres erfaringer, utgjør en sentral del av fagpersongruppen på bakgrunn av deres innblikk i ulike miljøer, jobber og økonomi, som også kan knyttes til stigma og sosial eksklusjon (Biong & Borg, 2017, s. 26). Utdanningsprogram, som er med på å styrke erfaringskonsulentens kompetanseutvikling, vil i denne sammenheng kunne være essensielle for utviklingen, og videre integrering av erfaringene med fagkunnskapen (Biong & Borg, 2017, 26). En erfaringskonsulent kan med andre ord beskrives som en person med egen erfaring, som vet hvor skoen trykker og som også er med på å medvirke i bedringsprosessen til den enkelte gjennom å arbeide for tilbakeføring til et sunnere liv i samfunnet (Brendbekken, 2017, s. 149). I helsetjenester er det behov for å legge til rette for individuelle bedringsprosesser, ergo kan erfaringer fra konsulentene med på å styrke brukerperspektivet i slike bedringsprosesser.

1.3 Forskningsgjennomgang

Erfaringskonsulentrollen beskrives fremdeles som ny og under utvikling. Det finnes fortsatt få norske studier om hvordan erfaringskonsulenter erfarer sitt arbeid, derimot finnes det flere studier internasjonalt. Selv om andre velferdsmodeller gir andre rammer for erfaringskonsulentarbeid enn innenfor den nordiske modellen (Andersen, 2015, s. 125), er det likevel valgt å inkludere studier fra land utenfor den nordiske velferds konteksten.

En større forskningsgjennomgang som tar for seg erfaringskonsulentarbeid i flere land (Karlsson et al., 2017) viser at 1) brukere opplever å bli sett og forstått på en positiv måte av erfaringskonsulenter, 2) at samarbeidsaktører opplever at erfaringskonsulenter fungerer som brobyggere mellom tjenesten og brukere og 3) at erfaringskonsulenter opplever kontakt med hverandre som 'et sted de kan være seg selv'. Gjennomgangen viser videre at erfaringskonsulenter ikke nødvendigvis gjør tjenestene mer samarbeidsorientert og sikrer brukervedvirkning, tvert imot oppleves erfaringskonsulentrollensom uklar av både samarbeidsaktører og erfaringskonsulenter selv, hvor for eksempel erfaringskonsulenter opplever å være "gisler" for tjenestens plikt til å iverksette brukervedvirkning.

Karlsson et al. (2017) ber om at videre forskning på området undersøker hvilke muligheter, utfordringer og dilemmaer som erfaringskonsulentene møter i arbeidet, samt hvilke kontekstuelle faktorer som innvirker på denne arbeidsformen.

En annen forskningsgjennomgang fra Pettersen & Lofthus (2018) fastslår at støttende relasjoner og andres erfaringer er påvirkende faktorer i tilfriskningsprosesser. For eksempel nevnes det at brukere har fått en større opplevelse av verdighet ved å bli møtt der de er, samt hjelp til å bygge gode relasjoner. Kunnskapsoppsummeringen finner videre at erfaringskonsulentarbeid har bidratt til økt samvalg-atferd i behandler-bruker-relasjoner.

I en norsk kontekst finner Klevan et al. (2018) at utvikling av erfaringskunnskap utgjør en kontinuerlig prosess, hvor erfaringer blir til kunnskap gjennom delinger og refleksjoner med andre. Studien peker på forståelser og bruken av erfaringsbasert kunnskap. De viser at det også handler om å være en kulturell brobygger som bringer fagkulturen og brukerkulturen nærmere. Klevan et al. (2018) peker videre på at erfaringskonsulentene må inkluderes på individnivå gjennom daglig samarbeid med brukere, og inkluderes på systemnivå gjennom organisering og planlegging av tjenestene. Rollen som erfaringskonsulent oppleves mangfoldig og utydelig i form av uklarhet i stillingsinstrukser og det å være den første erfaringskonsulenten på arbeidsplassen. Rollen ble i stor grad utformet av dem selv, både på godt og vondt.

Renolen et al (2019) har undersøkt dialogen mellom erfaringskonsulenter og studenter ved tverrfaglig videreutdanning innen psykisk helsearbeid med hensikt i å utforske hvordan erfaringsmedarbeidere kan bidra til at studentenes får, via læring innen brukerkunnskap og kunnskapsgrunnlaget i psykisk helsearbeidet, nye forståelser av brukermedvirkning. Funnene i studien viser at det å påvirke studentenes kunnskapsgrunnlag innen psykisk helsearbeid i stor grad handler om hvor godt, troverdig og nyansert erfaringskunnskapen blir formidlet, både i positiv- og negativ forstand. Dette resultatet viste seg også å være gjeldende for erfaringsmedarbeiderne. Videre refereres det til hvordan diskusjonsgruppene sammen med studentene medvirker til refleksjon rundt rollen og hvordan det styrker selvinnsikten for egen personlig historie.

Biringer et al. (2019) foretok en studie av kurset "Nye horisonter" av Helse Stavanger, Helse Fonna og kommunene i omegn. Kurset var for erfaringsmedarbeidere/likemenn hvor totalt 10 kurs ble gjennomført fra 2016 til 2019 med totalt 81 kursdeltakere som besvarte spørreskjemaet. Tilbakemeldingene viste at deltakerne opplevde det som nyttig i sitt arbeid med å skape håp og et bedre liv hos andre. Systematisk opplæring og veiledning ble ikke bare sett på som nødvendig for erfaringskonsulenter i arbeid, men også for personer som hadde et ønske om å jobbe med erfaringene sine.

Rossen & Elstad (2021) er en studie i nyere tid som tar for seg fem kvalitative intervjuer med helsepersonell fra ulike team innen spesialhelsetjenesten, i en norsk by. Studien peker på at hensikten ved å ansette erfaringskonsulenter er for å bidra til holdningsendringer og kultur ved å benytte erfaring til å fremme nye synspunkter innenfor psykisk helsevern, men at den nye og uklare rollen fører til skepsis. Det refereres videre til at ansettelsen av erfaringskonsulenter er 'politisk korrekt', men at det er mangelfulle retningslinjer og rammer for ansettelsen fra myndighetene.

En internasjonal studie fra Byrne et al. (2021) har inkludert fem ulike tverrfaglige organisasjoner innenfor fem delstater i USA. Fokusgruppeintervjuet inkluderte alle fem delstater og totalt 132 personer, med ulike medvirkningsroller. Byrne et al. (2021) ser nærmere på avsløringskultur for erfaringskonsulenter, med erfaringskunnskap, innen psykisk helse. Funnene i studien viser at det å med hensikt ansette erfaringskonsulenter, for å benytte likemannsverdiprinsippet for å adressere stigma mot psykisk

helsepersonell, faktisk forbedrer 'avsløringskulturen' gjennom kollegastyrte initiativer fører til mer åpenhet til kollegaer og veiledere. Byrne et al. (2021) peker videre på hvordan yrkestittelens mange navn bidrar til å fjerne stigma, samt hvordan yrkestittelens informasjonsfunksjon kan være med på å redusere selvstigmaet som forekommer når brukere får tjenestetilgang.

Formålet med forskningsgjennomgangen er å bygge videre på de ulike springbrettene for videre forskning. Mer konkret vil forskningen til Karlsson et al. (2017) bli sett nærmere på, herunder hvordan erfaringskonsulenter opplever kontakten med hverandre som 'et sted de kan være seg selv', hvordan de opplever rollen som erfaringskonsulent som uklar og videre forskningsforslag fra Karlsson et. al. (2017) på området: å undersøke hvilke muligheter, utfordringer og dilemmaer som konsulentene møter i sitt arbeid. I forskningsgjennomgangen fra Pettersen & Lofthus (2018) vil det i masteroppgaven bli videreført hvordan møtet med andres erfaringer spiller en viktig faktor i tilfriskningsprosessen. Det er flere elementer fra Klevan et al. (2018) som kommer frem i denne studien, herunder at utviklingen er en kontinuerlig prosess, hvor erfaringer blir til kunnskap gjennom kunnskapsdeling og reflektering med andre konsulenter og brukere. Videre, hvordan rollen oppleves som mangfoldig og uklar i stillingsbeskrivelsene, hvor det refereres til at konsulenter selv måtte utforme sin egen rolle. Det vil bli utdypet i masteroppgaven at Renolen et al. (2019) peker på hvordan diskusjonsgrupper bidrar til refleksjon og selvforståelse av egen historie. Nødvendigheten med systematisk opplæring og veiledning hentes fra Biringer et al. (2019). Fra Rossen & Elstad (2021) vil det sees nærmere på hvordan formålet med ansettelsen av en erfaringskonsulent kan være 'politisk korrekt', men lite gjennomtenkt i praksis grunnet mangelfulle retningslinjer og stillingsbeskrivelser. Til slutt vil det pekes på 'avsløring' ved tittelen som erfaringskonsulent som er hentet fra studien til Byrne et al. (2021).

1.4 Studiens hensikt/formål

'Øke bruken av erfaringskompetanse i tjenestene, blant annet gjennom systematisk utprøving av erfaringskonsulenter (Meld.St 11, 2015-2016, s. 30). Under utviklingen av problemstillingen for masteroppgaven ble Fellesorganisasjonen (FO) kontaktet. I samtalen ble det tatt opp dagsaktuelle temaer som kunne være til inspirasjon, det var her

ideen til masteroppgaven oppstod; erfaringskonsulenter. Det foreligger en viss mengde kunnskap om hvordan erfaringskonsulenter bidrar til å bedre tjenester med sin egenkunnskap, men i liten grad om annerkjennelse (Åkerblom et al., 2020, s. 10). I samtalene med Erfaringsentrum ble det en dialog om behovet for ytterligere forskning på området som spisser seg inn på erfaringskonsulentens rolle og opplevelse. Her spesielt med tanke på hvordan det oppleves å dele sine egne erfaringer og innvirkningen dette har på privatlivet samt hvordan de fungerer i den 'nye' rollen som hjelper og ikke lenger er den som 'mottar hjelp'. Essensielt her er å jobbe uten profesjon og teoretisk kunnskap i bunn, men med en praktisk kunnskap som tar for seg kunnskap om å vite hvordan et fenomen fungerer på grunnlag av sin egen erfaring med det (Grimen, 2008, s. 76).

Masteroppgaves formål er å være med på å tette dette kunnskapshullet og kunne legge føringer for videre forskning innen erfaringskompetanse og hvordan det erfares å arbeide uten profesjon. Dette anses videre å ha stor betydning for erfaringsbasert arbeid innen sosialfag ved å søke mot å bedre arbeidsvilkårene for denne arbeidsgruppen. Den opprinnelige planen var å gjennomføre en observasjonsstudie av arbeidet i praksis og koble dette sammen med dybdeintervju om hvordan erfaringskonsulenters opplevelser av arbeidsformen. Dette ville ikke la seg gjennomføre grunnet strenge korona-restriksjoner. På bakgrunn av dette endret masteroppgaven form og fokuset rettet mot kvalitative dybdeintervju.

1.5 Problemstilling

Hvilke utfordringer knytter seg til rollen som erfaringskonsulent – og til utviklingen av en yrkesidentitet – på et fagfelt under utvikling?

1.6 Begrepsavklaring

1.6.1 Erfaringskonsulent

Det finnes flere begreper som brukes til å forklare menneskers benyttelse egenkunnskap i arbeid, eksempelvis: erfaringskonsulent, erfaringsmedarbeider, erfaringsansatt, medarbeider med brukererfaring (MB-er), brukeransatt, bruker-ekspert, brukerspesialist ect. (Åkerblom, 2020, s. 10). I denne masteroppgaven vil 'erfaringskonsulent' brukes til

å beskrive menneskers benyttelse av egenkunnskapen i arbeid. Ved å få tittelen, eller rollen som ‘erfaringskonsulent, foreligger det i begrepet at en tar del i arbeidet på grunnlag av egne erfaringer i den bestemte tjenesten. Erfaringene som konsulentene bærer med seg blir ikke bare beskrevet som ‘vonde’, men også at de er gjennomarbeidet på en måte som gjør at ‘opplevelsene’ har blitt til erfaringer (Hammer, 2020, s. 47). Erfaringskonsulentrollen er en nyere rolle innenfor de psykiske helsetjenestene i Norge (Brodahl, 2016, s. 374), hvorav det de siste årene har det vært et økt fokus på å få personer med erfaringer knyttet til psykisk helse og/eller rusrelaterte problemer ansatt som erfaringskonsulter i psykisk helse- og rusfeltet (Åkerblom & Hammer, 2020, s. 91). Dette knyttes til at arbeid mot stigma og sosial eksklusjon i dag står meget sentralt på dagsordenen (Biong & Borg, 2017, s. 26).

1.6.2 Identitet

Identitet beskrives som et prosjekt hvor man finner og skaper fortellinger om oss selv ‘livet gjennom’ (Binder, 2018, s. 249). Begrepet bygger på en forståelse av individualitet og samfunn (Heggen, 2008, s. 322) og innebærer det å finne ‘vår’ plass i fellesskapet enkeltvis og i en sammenkobling mellom rasjonell-, gruppe- og personlig identitet (Binder, 2018 s. 113).

1.6.3 Stigma

Begrepet ‘stigmatisering’ er knyttet til negative antakelser om fremtiden (Waal, 2017, s. 159). Dette kan eksemplifiseres med utsagn som «hun/han sprakk» og viser til ‘håpløshet’ samt markerer noe som er ‘uopprettelig’ ved å referere til noe personene ikke mestrer. Den viktigste funksjonen for erfaringskonsulenter er å gi håp og redusere stigma (Waal, 2017, s. 159).

1.6.4 Kunnskap eller kompetanse?

Det skilles mellom erfaringskunnskap og erfaringskompetanse, hvor kompetansen krever mer enn bare kunnskap, men at det også må knyttes flere ferdigheter til for å anvende kunnskapen i praksis (Åkerblom, 2020, s. 11).

2. Teoretisk rammeverk

Den vitenskapelige kunnskapen i denne masteroppgaven utforsker virkeligheten av praksis innenfor erfaringskonsulentrollen (Thomassen, 2006, s. 42). Det vitenskapsteoretiske ståsted peker på sosialkonstruktivismen og symbolsk interaksjon, hvor begge beskriver hvordan sosiale interaksjoner kan forme erfaringskonsulenters opplevelse av arbeidet. Erfaringskonsulenter bidrar på bakgrunn av egne erfaringer (Åkerblom et al., 2020) hvor eksempelvis en kan være en konsulent eller form for miljøterapeut selv rollen i seg selv ikke formelt sett tilhører en profesjon. I Norge er erfaringskonsulenter gitt denne type samfunnsmandat, noe som ble nevnt i tidligere avsnitt. Kompetanse krever mer enn bare én type kunnskap eller én type ferdighet (Åkerblom et al. 2020, s. 11). Det vil i dette avsnittet derfor være en avklaring av begrepet profesjon og videre om profesjonsteori.

Erfaringskonsulenters egen opplevelse av rollen handler i stor grad om interaksjonen mellom andre individer i ulike kontekster, noe som er sentralt innenfor sosialkonstruktivismen (Thomassen, 2006, s. 180). Den språklige interaksjonen vektlegges her som en betingelse for kunnskap, som er bakgrunnen for redegjørelsen av Trevithicks (2008) rammeverk. Her pekes det på at alle mennesker, profesjonelle eller ikke, drar veksel på hovedtyper kunnskapskilder: teoretisk-, fakta- og personlig kunnskap. Dette er en egnet kunnskapstypologi for å forstå hvilke kunnskapskilder erfaringskonsulenter drar veksel på i sin profesjonelle rolle. Symbolsk interaksjonisme peker på interaksjons utvikling på detaljnivå av normer, kulturer og samfunn (Tjora, 2021, s. 29). Ettersom erfaringskonsulenter samhandler med familie, venner, nære- og fjerne bekjente vil det bli redegjort teori fra Goffman (2016), for å utdype om rollebegrepet og stigma som kan knytte seg til erfaringskonsulentrollen.

2.1 En profesjon

Det finnes ingen enkel og standardisert forklaring på begrepet profesjon, ettersom det krever en viss form for evaluering fordi "profesjon" forestiller en forutsetning om "profesjonalitet" (Molander & Terum, 2008, s. 17). Begrepet profesjon vil variere ut ifra historisk, samfunnsmessig eller kulturell kontekst, hvor det historisk har blitt betegnet som en karakter for utøvere som utførte bestemte oppgaver på vegne av samfunnets

beste (Pettersen & Simonsen, 2010, s. 9). Profesjonsbegrepet kan bli beskrevet fra to sider; det organisatoriske- og det performative aspektet. Det organisatoriske aspektet peker på at profesjon som en yrkesgruppe har rett til å ivareta både ekstern kontroll over tilgangen på arbeidsoppgaver, men også intern kontroll av utførelsen (Molander & Terum, 2008, s. 18). Det kan med andre ord peke på et politisk konstituert yrke fordi det legges føringer for hvordan arbeidsoppgaver ivaretas på vegne av felleskapet. Endog også institusjonelt imperativ grunnet at den institusjonaliserte yrkesgruppen fremmer bestemte særinteresser bundet av samfunnskontrakten, det offentlige mandat og tjenesteordninger (Molander & Terum, 2008, s. 18). Det performative aspektet peker på hvordan profesjonsoppgavene på den ene siden er avhengig av kunnskap, men på den andre siden at det behøves en skjønnsutøvelse for å kunne anvende den på en adekvat måte (Molander & Terum, 2008, s. 19). Det vil med andre ord handle om praksis og praksiskunnskap, som er en essensiell del av virksomheten. Profesjoner føyes i større grad inn i arbeidsorganisasjoner og har mistet autonomien, i form av økt kontroll og rettsliggjøring fra statlige instanser. For å bedre forstå begrepet profesjon vil det derfor bli referert til den 'nye' og 'gamle profesjonen' (Molander & Terum, 2008, s. 17) i denne masteroppgaven, hvor den gamle profesjonen ses på som en 'ekspertkultur' som skiller seg fra mannen i gata (Molander & Terum, 2008, s. 14). Det kan være forvirrende når kunnskap og teori blir brukt om hverandre, men kan begrunnes med at de sjeldent blir definert i klar kontekst, i tillegg til hvilken plass de har i det moderne sosiale arbeidet.

Den norske velferdsstaten har et prinsipp om at utdanninger og arbeidsliv skal være likt for alle, selv om det stilles høye krav til konformitet (Leseth & Solbrække, 2011, s. 15). Det stilles høye krav til at profesjonsyrkene velger å ansette profesjonsutøvere som kan arbeide etter de verdier og målsettinger som gagnar den norske velferdsstaten og forvalter dens kunnskap og kompetanse deretter (Leseth & Solbrække, 2011 s. 16). I sosialpolitikken er det en statlig ideologi som gir systemet en beskrivelse og vurdering om hvordan samfunnet, menneskene og det sosiale samlivet er og bør være. Dette kommer i lys av sosialpolitiske tiltak med sosiale, økonomiske eller politiske faktorer, samt intensjonen knyttet til tiltaket (Stjernø, 1981, s. 11). Innenfor organisasjonsteorien kan en særskilt målgruppe bli dannet for å oppnå et bestemt mål (Stjernø, 1981, s.79).

2.2 Profesjonsidentitet

Ved å tre inn i en erfaringskonsulentrolle, kan det pekes på at profesjonsutøverne får en form for aksept og identifiserer de samme verdier, holdninger og kunnskap som den aktuelle rollen innehar (Heggen, 2008, s. 322). Identitetsperspektivet blir i den grad formet av profesjonen, men påvirkes også av hvordan identiteten blir formet gjennom sosial interaksjon, hvor 'selvet' beskrives som en kontinuerlig og sosial prosess (Mead, 2005, s. 205). Relasjonens betydning er essensiell i denne sammenheng hvorav andres synspunkt bidrar til å skape nye perspektiver og i utviklingen av selvforståelsen. Som et resultat av dette blir utviklingen av identiteten sett på som en dynamisk endring (Heggen, 2008, s. 322). Det kan skape utfordringer dersom nye innfallsvinkler ikke inkluderes i utviklingen og at utviklingen av den grunn ender opp med å bli en ensformig kilde som kan resultere i ureflekterte handlingsvalg. Identitet vil med andre ord ikke være permanent, men noe som stadig blir utfordret og gjenskap (Heggen, 2008, s. 323). Identiteten ses på å være kontinuerlig, likevel presiseres det at 'selvet' inneholder opplevelser fra fortiden, og at de sosiale forventningene blir inkorporert i våre handlingsvalg i interaksjonen med andre (Mead, 2005, s. 223).

En profesjonsidentitet havner innunder begrepet 'kollektiv identitet' gjennom å knytte sammen en gruppe mennesker som har 'noe til felles' (Heggen, 2008, s. 323). Som en tjenesteutøver og 'medlem' av profesjonen, vil det være naturlig å innrette seg etter de formålene og arbeidsformene som benyttes på arbeidsplassen. Det kan skape utfordringer dersom de 'fellesskapelige' målene på arbeidsplassen havner i konflikt med de personlige målene, hvor den personlige identiteten kan ende opp med å bli 'overkjørt' som et resultat. Det kan skilles mellom 'profesjonsidentiteten' og den 'profesjonelle identitet' (Heggen, 2008, s. 324). Profesjonsidentiteten peker prinsipielt på det fellesskaplige i profesjonen, mens 'profesjonell identitet' handler om den personlige identitetsdanningen som kommer fram av yrkesrollen og utøvelsen. På samme måte som vår personlighet handler i samsvar med våre tidligere- og nye erfaringer er en prosess over tid (Mead, 2005, s. 222), vil personlige egenskaper, verdier og holdninger være direkte innvirkende faktorer på hva som utgjør en god etisk yrkesutøver. Den 'profesjonelle identitet' kommer fram av selvpresentasjonen i yrkesrollen og som et uttrykk av 'profesjonsidentiteten' enten som en overensstemmelse eller kontrast. Dette kan forklares ved at profesjonen blir en slags 'guide' eller

fremgangsmåte i yrkespraksisen, men at det er opptil utøveren selv å anvende den i praksis (Heggen, 2008, s. 325).

2.3 Pamela Trevithicks kunnskapsrammeverk

Det finnes mange ulike måter å forstå kunnskap på. Trevithick (2008) skisserer opp tre typer kunnskapskilder som både profesjonelle og brukere drar veksler på i sosialt arbeid. Dette er sammensetningen av profesjon og kunnskap (Molander & Terum, 2008) og hvordan en kan se profesjon i lys av teoretisk og praktisk kunnskap (Grimen, 2008). Kunnskapsrammeverket (Trevithick, 2008) rommer kompleksiteten av teori og kunnskap sammen med våre erfaringer. I første avsnitt vil det bli presentert kunnskapsgrunnet, som omhandler hvordan en kan tilegne, omgjøre og integrere kunnskapen i arbeidet. Videre, vil det være gjennomgang av kunnskapsrammeverket som deles inn i tre ulike, men tilknyttede hovedtemaer: 1) teoretisk kunnskap som teori, 2) faktakunnskap som forskning og 3) praksis/praktisk/personlig kunnskap.

Kompetanse kan enten beskrives gjennom balansen mellom kunnskap i form av 'fakta' og 'ferdigheter' fra den teoretiske forståelsen av utdanning eller som praktisk forståelse av egne erfaringer (Pearsall & Hanks, 2003, s. 967). Teorien blir derimot beskrevet som at den har til hensikt å forklare et fenomen ved å benytte en 'antagelse' eller idémyldring som en teknikk for problemløsningen (Pearsall & Hanks, 2003, s. 1829).

Hvordan definere 'det å tilegne seg kunnskap' er mer omfattende enn bare en forklaring av teori og forståelse av kunnskap (Trevithick, 2008, s. 1214) fordi kunnskap i hovedsak også innebærer det å samle, analysere, utvikle ulike teorier eller forklaringer for å innhente en midlertidig forståelse, hypotese eller vurdering. I hovedsak handler dette om vektleggingen av kunnskap som peker på hvordan 'det å vite om noe' kan omgjøres til det 'å vite hvordan' (Ryle, 2009, s. 17). Aspektene ved å 'kunne' eller 'vite' har samme struktur, hvor begge eksisterer på grunnlag av hverandre (Polanyi, 2000, s. 18). Kunnskapen kan også beskrives som 'taus kunnskap' og peker på det faktum at 'vi kan vite mer enn vi kan si' (Polanyi, 2000, s. 16). De nevnte elementer poengterer essensen av å benytte en 'handlingsteori' (Eraut, 2003, s. 29). Teoretisk- og praktisk kunnskap bidrar til vår 'profesjonelle forståelse' av hvordan vi forholder oss i interaksjonen og situasjonen mennesker står i (Eraut, 2003, s. 15). Når vi søker etter

kunnskap, søker vi ofte etter 'sannheten' eller virkeligheten'. Erfaringsbasert kunnskap strider litt mot dette prinsippet ettersom den objektive kunnskapen kan oppleves som en sann og ekte 'virkelighet for en person, men helt ulikt for en annen. Det handler med andre ord om at hvert enkelt individ har en egen tolkning av samfunnet og livet. Ulikhetene som er fremstilles er ikke bare elementære for vår opplevelse av en situasjon, men likeså forståelsen og meningen opplevelsen vil få i livserfaringen. Dette kan beskrives som et forsøk på å skape en forståelse av hvordan de samme erfaringene kan utgjøre flere identiteter. Hvordan vi opplever en situasjon kan bli erfart via verbal- og nonverbal kommunikasjon, som påvirker menneskets atferd og livssituasjon på godt og vondt (Trevithick, 2008, s. 1214).

Vitenskapelig kunnskap er en mer rasjonell orientert fremgangsmåte å søke kunnskap på, men den kan være vanskelig å anvende når den vitenskapelige og evidensbaserte holdningen er selve kompleksiteten av sosiale problemer (Trevithick, 2008, s. 1215). Det kan med andre ord beskrives som at vitenskapelig kunnskap har en tendens til å underdrive problemenes mangfold og nyanser. For å søke kunnskap om sosiale problemer må det tilegnes en mer dyptgående forståelse av selve problemet, hvorfor det oppstår samt hvordan det kan håndteres eller løses. Her vektlegges empirien av handling og erfaring hvor fasen går fra 'å vite om et tema' til 'å vite hvordan' (Trevithick, 2008, s. 1216). Denne kunnskapen refereres ofte til som profesjonell kunnskap, prosesskunnskap (Sheppard et al., 2001, s. 863) eller handlingskunnskap (Eraut, 2002, s. 16). Profesjonell kunnskap kan med andre ord ikke være anses som kunnskap før den blir tatt i bruk innenfor et profesjonelt formål i det sosialfaglige fagfelt (Eraut, 2002, s. 120). Det samme prinsippet brukes om 'praktisk kunnskap', hvor erfaringskunnskapen ikke anses som kunnskap før den er benyttet i praksis og etterfølgende vurdert (Eraut, 2002, s. 65). Begrepet 'handlingskunnskap' peker på egenskaper og metoder som anvendes i direkte- og indirekte møte med brukere av tjenestene. 'Praksiskunnskap' blir i denne sammenheng vektlagt og peker på viktigheten av å holde seg oppdatert på all tilgjengelig evidensbasert forskning og ikke bare kunnskap som bekrefter en hypotese, noe som kan resultere i bekreftelses-tendenser (Trevithick, 2008, s. 1217).

2.3.1 Teoretisk kunnskap

Innenfor den teoretiske kunnskapen springer det ut i tre temaer som overlapper hverandre. Første tema peker på vår forståelse av andre mennesker, situasjoner og metoder. Det forsøkes å flette inn flere fagområder i opplæring og utdanning innenfor sosialt arbeid, noe som peker på kompleksiteten av sosiale problemer (Trevithick, 2008, s. 1219). En utfordring ved å samle abstrakte teorier fra ulike fagområder er at det finnes utallige kilder, noe som igjen kan skape problemer når teoriene skal systematiseres til et rammeverk som et er mulig å relatere til i praksis. I hovedsak oppstår dette som et resultat av at de 'lånte' teoriene ofte er basert på ideologiske synspunkter. I denne sammenheng påpekes viktigheten av å forstå at selv om teoriene påpeker hvordan en skal møte mennesker der de er, så er det selve møtet med brukere av tjenesten som sørger for at nevnte teorier gir mening i samhandlingen. Denne spesifikke kunnskapen blir ofte beskrevet som det å være en 'erfaringsekspert' og omhandler mer enn bare selve erfaringen. 'Erfaringseksperten' sin oppgave er å forsøke å teoretisere eller begrunne hva problemet er og hvorfor det oppstod, på en forståelig måte (Trevithick, 2008, s. 1220).

Andre tema i den teoretiske kunnskapen peker på teorier som analyserer roller, oppgaver og formål med sosialt arbeid. Her trekkes det inn hvordan sosialt arbeid kan være med på å skape en reform eller revolusjon gjennom å avdekke om brukerne skal 'passe inn' i tjenesten eller om systemet burde endres slik at brukerne 'passer inn' (Trevithick, 2008, s. 1220). Temaet peker på hvordan den teoretiske kunnskapen kan fordeles mellom det å gi 'omsorg', 'kurere' og ha 'kontroll' (Howe, 1994, s. 518). Det kan ses på som en balansegang mellom hvor mye den sosiale sektoren får tildelt av kommunale midler og hvordan disse midlene skal fordeles på omsorgen og kompetente yrkesutøvere, hvordan problemet kan løses og hvordan de kan bidra til en bedring som kan måles i resultater og prioriteringer (Trevithick, 2008, s. 1220).

Siste tema i den teoretiske kunnskapen er teorier som kan relateres direkte til praksis; praksistilnærminger og perspektiver. Disse teoriene er teoretisk kunnskap som undervises på kurs og benyttes av tjenesteytere som arbeider direkte med brukere av tjenesten (Trevithick, 2008, s.1221). Praksiskunnskapen er kompleks i den forstand at den forekommer i situasjonsbestemte kontekster i arbeid på individ-, gruppe- eller samfunnsnivå. I praksiskunnskapen innenfor sosialt arbeid verdsettes menneskelige

kvaliteter som varme, interesse, omtanke, aksept og de 'mellommenneskelige' ferdighetene. Arbeidet her handler om å lese og forstå en situasjon og deretter handle etter fornuften (Trevithick, 2008, s. 1222).

2.3.2 Faktakunnskap

Faktakunnskapen fremkommer i teorien som har utviklet seg tidligere og som oppdateres, likeså som ny forskning på fagfeltet. Noen benevnelser som brukes for å forklare faktakunnskap er at kunnskapen inneholder data, statistikk, tallposter, forskningsfunn eller andre former for bevis (Parton, 2008, s. 260). Det handler med andre ord om 'harde fakta' som kan etterprøves. Likevel må forskningsfunnene tolkes og tilføyes mening før kunnskapen har noen verdi (Trevithick, 2008, s. 1223). Det er her utvikling av nye teorier finner sted. Kunnskapen tas opp i fem forskjellige temaer; 1) lovverk og omorganisering, 2) sosialpolitikk, 3) arbeidsplassens retningslinjer, 4) spesifikke grupper mennesker og 5) spesifikke personlige- og sosiale problemer. I lys erfaringskonsulentrollen og kunnskapsutviklingens relevans vil første, andre og tredje tema knyttes sammen, samt fjerde og femte tema.

Tilgangen på faktakunnskap om erfaringskonsulenter er avhengig av prioriteringen det blir gitt, i form av opplæring og tilgang av kunnskap om emnet, på politisk nivå (Trevithick, 2008, s. 1224). Dette utspiller seg på et makronivå (Bronfenbrenner, 1996, s. 26) gjennom lovverk og omorganisering. I sosialpolitikken pekes det på erfaringskonsulentenes utvikling, organisering og hvilke politiske rammeverk som er gjeldende for de ulike områdene. Dette omhandler hvordan regjeringen velger å prioritere offentlige ressurser og midler til eksempelvis bolig, trygd, sysselsetting, helsevesen, utdanning og andre sosiale tjenester (Trevithick, 2008, s. 1224). Praksiskunnskapen, gjennom arbeidsplassens retningslinjer, prosedyrer og systemer, kan bli satt i fare ved for stort fokus på målstyring og resultater. Faktakunnskapen i denne sammenheng kan være med på å sette begrensninger i tilliten hos brukerne av tjenesten, ferdighetene og skjønns- og egenvurderingene som finner sted ved for regulert- og regelstyrt atferd på arbeidsplassen (Trevithick, 2008, s. 1225). Arbeidsplassens ressurser, definert som sammenkoblingen mellom ressursallokering fra staten og tilgangen profesjonsutøverne har på nevnte ressurser, kan ses på et meso-nivå (Bronfenbrenner, 1996, s. 25) gjennom dets tilknytning av makro- og mikronivået.

Faktakunnskap om 'spesifikke grupper mennesker' peker på kunnskap kategorisert etter klasse, rase, kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell legning, kultur og religion (Trevithick, 2008, s. 1225). Faktakunnskap i lys av 'spesifikke personlige- og sosiale problemer' retter blikket mot særegne sosiale problemer som eksempelvis problemer knyttet til rus og avhengighet, barnemishandling, vold i hjemmet, depresjon og problemer som oppstår på grunn av annen motgang (Trevithick, 2008, s. 1225). Denne delen av faktakunnskapen vil være verdifull dersom den etterprøves og tolkes opp mot andre forskningsfunn og sosiale fraksjoner, samt kobles til andre teorier eller målinger, som nevnt i forrige avsnitt.

På mikronivå refereres det til de sosiale situasjoner som personer befinner seg i til daglig som de selv kan påvirke eller hvor de blir påvirket av andre. Tre viktige begreper her, som påvirker selvbilde og utvikling, er aktiviteter, relasjoner og roller. Aktiviteter beskriver spesifikke oppgaver og hvordan de blir verdsatt av andre, relasjoner beskriver hvem oppgavene utføres sammen med samt samhandlingen mellom aktørene, og til sist roller som viser til betydningen personen har i den gitte konteksten.

Innenfor de spesifikke personlige- og sosiale problemene vil det ofte være direkte kontakt mellom brukeren og tjenesteyteren. I denne kontakten vil det være elementært med oppdatert kunnskap om lovgivningen, de ulike sosiale retningslinjene, arbeidsplassens retningslinjer, prosedyrer og dets eventuelle goder eller forbehold (Trevithick, 2008, s. 1226).

2.3.3 Praksis/praktisk/personlig kunnskap

Den tredje og siste empirien i kunnskapsrammeverket beskriver hvordan en kan benytte kunnskapen i praktiseringen av sosialt arbeid. Dette deles inn i tre overlappende temaer: kunnskapsinnhenting-, kunnskapsbruk- og kunnskapsskapt teorier. Teoriene peker på hvordan en kan anvende allerede eksisterende kunnskap til nyskaping av teori, ergo at praksisen både opplyser om den teoretiske- og faktabaserte kunnskapen (Wieringa, 2011, s. 168).

Kunnskapsinnhenting handler om det vi tilegner oss og bruker i sosialfaglige kontekster (Trevithick, 2008, s. 1227). Kunnskapen kan innhentes ved ulike prosesser, eksempelvis ved instruksjoner hvor du på forhånd vet hva som er formålet med læringen av kurset eller forelesningen. Innhenting av praksiskunnskap er en balanse mellom teori og praksis i den forstand at praksisen lager linker til utviklingen av teoretiske ideer (Eraut, 2002, s. 29). Kunnskapsinnhenting i sosialt arbeid har i nyere tid beveget seg bort fra 'kritt-på-tavla-undervisning' og heller vektlagt problembasert prosesslærning, hvor kognitive og reflekterende prosesser i ulike praksissituasjoner og beslutningstaking, står sentralt (Sheppard et al., 2001, s. 864). Dersom kunnskapen i praksisen ikke anerkjennes, fremstår den ikke aktuell i ferdighetsundervisning i det sosialfaglige program. Fraværet av et sammenhengende rammeverk mellom den teoretiske- og praktiske kunnskapen peker på mangelen av begreper som beskriver teorier av profesjonsutviklingen og etter-kvalifiseringen av undervisning og læringsutbytte (Trevithick, 2008, s. 1229).

Kunnskapen må være relevant og presenteres som elementær for å kunne brukes til det bestemte formålet (Trevithick, 2008, s. 1229). Kunnskapsbruk kan beskrives som praksisvaliditet, kunnskapsutnyttelse og 'egnet for bruk'. Kunnskapsbruken peker på hvordan arbeidsplassens politikk, prosedyrer og prioriteringer av fagfeltet har en innvirkning på antall tilgjengelige kunnskapskilder. En fare ved ensformig bruk av kilder innenfor arbeidsplassenes fire vegger er at bruken ender opp med å være ensidig og lite reflekterende. Det er derfor viktig å skille mellom bruken av forskning og andre formater for kunnskapsutvikling i møte med andre. Likevel kan begrensningene av kunnskapskilder føre til at avdelinger oppmuntrer til ny forskning på området ved eksempelvis hentydninger til lovverket (Trevithick, 2008, s. 1229-1230). I nyere forskning fremmes også stemmen til eksempelvis erfaringskonsulentene, som igjen sikrer at brukernes stemme blir til ny kunnskap (Gould, 2006, s. 112). Anvendelse av kunnskapen blir ofte mer vektlagt enn effekten av selve praksiskunnskapen, noe som kommer tydelig fram ved den individuelle kunnskapen, ferdigheten, forståelsen, verdiene og motivasjonen tjenesteyteren har med seg i arbeidet. Brukernes meninger og arbeidsplassens tilgjengelige ressurser og tjenester er også med på å øke kvaliteten i de sosiale støttenettverkene og hos de ulike samarbeidspartnerne (Trevithick, 2008, s. 1230).

Det er ikke før kunnskapen er innhentet og benyttet, at den kan skapes. Den personlige kunnskapen peker på egenerfaringer som kunnskap. Teorier som omhandler dette temaet, kan være vanskelig å identifisere grunnet mangelen på teorier og disposisjoner i det hverdagslige arbeidet innenfor sosialt arbeid (Trevithick, 2008, s. 1231). Tolkning er en essensiell del av prosessen med å gjøre egenerfaring om til kunnskap. Det kan være vanskelig å si noe om kvaliteten av tolkningen, men ideen om å tolke egenerfaringen som teori eller modifisert kunnskap ses på som en kreativ bruk av kunnskapen (Eraut, 2002, s. 54). For å overføre egenerfaring som kunnskap må det være en forståelse for sosial kontekst og menneskets kompleksitet av relasjoner (Parsloe, 1988, s. 8). Innen personlig kunnskap er det elementært å utvikle ferdigheter som både er pålitelige og overførbare (Trevithick, 2008, s. 1231). Det betyr at den personlige kunnskapen må ha en forståelse av fagfeltets kompleksitet og vurdere hvor relevante erfaringene er i arbeidet. Likevel trenger ikke en erfaring å direkte angå situasjonen, men burde inneholde aspekter som kan være sammenlignbare og knyttes til forståelsen av en følelse, situasjon eller opplevelse. Det kreves både intellektuelle og praktiske ferdigheter for å kunne overføre egenerfaring til ferdigheter i arbeidet (Trevithick, 2008, s. 1231).

Det kreves en kontinuerlig diskusjon og dialog mellom teori og praksis for å kunne overføre egenerfaringen til kunnskap og ferdigheter til kontekstene i praksis i de teoretiske situasjonene (Howe, 2002, s. 87). Prosessen av å overføre egenerfaring til teori og praksis kan bli referert til som visdom fordi kunnskapen omkring personlig erfaring eller yrkeserfaring kan inngå i effektiviseringen av praksissituasjoner. Denne prosessen peker på kunnskap fra hverdagslivet, samfunnsvitenskapens forskning og ideer samt det sosialfaglige fagfeltet (Eraut, 2002, s. 64). Det kan derfor være utfordrende å benytte seg av konkrete funksjoner som analyserer kvaliteten av 'visdom' eller egenerfaringen for å omgjøre den til nyskapende kunnskap, overførbarhet og praksiseffektivitet (Trevithick, 2008, s. 1231). Egenerfaringskunnskapens utviklingspotensial blir lite utnyttet for dets verdi (Eraut, 2002, s. 54). For å skape ny kunnskap om praksiskunnskap vil det være gunstig å gjøre det mer tilgjengelig i hverdagen.

2.4 Erving Goffman

Tidligere forskning viser at erfaringskonsulentrollen kan oppleves og erfares svært ulikt på bakgrunn av rollens manglende kontekst, dens kontinuerlige utvikling og uklare stillingsbeskrivelse. For å belyse denne tematikken vil det i følgende kapittel bli presentert hvordan forventninger til rollen, rollens utvikling og stigma er knyttet til identiteten, og hvordan denne identiteten er utviklet gjennom nettopp rollen. Dette er temaer som er sentrale i Goffmans perspektiver på rolleutvikling og stigma.

2.4.1 Rolleforventning og rolleutvikling

Goffman (1992) viser i sin studie om våre rollespill til daglig om hvilke forventninger det knyttes til de ulike rollene som presenterer en virkelighet for publikum, noe han refererer til som 'et show'. Formålet med «showet» og opptredenen er å skape en troverdig overbevisning av virkeligheten som blir presentert for 'tilskuerne'. Personen som tar på seg denne rollen, og derav utgjør 'showet', vil aktivt styre 'publikum' og bruke dem som et virkemiddel for å oppnå rollens formål (Goffman, 1992, s. 24). En rolle som får kjennskap til andres fordeler og ulemper og som får være med 'bak kulissene' kalles 'service-spesialist' (Goffman, 1992, s. 130). I den rollen blir ikke 'service-spesialistens hemmeligheter 'avslørt', men det kan oppstå et dilemma når 'spesialisten' selv må oppsøke en spesialist. Rollens egenskaper baserer seg på at andre betror seg til 'service-spesialisten'. Dette er også noe som kan ses på som et vennskap, bare uten å ta betalt for det, hvor en er den 'fortrolige vennen' (Goffman, 1992, s. 134).

Rollespill redegjør for rolleutvikling som påvirkes i interaksjon med andre og vår selvforståelse. Når en person tar på seg en rolle, vil det ofte være fastlagte egenskaper, oppgaver og forventninger knyttet til rollen. En beskriver dette som et show 'til det beste for andre' (Goffman, 1992, s. 24), fordi sammen med rolletittelen vil det utgjøre hvordan andre ser på personen (Goffman, 2004, s. 197). Disse rollene bidrar til personens selvforståelse og i den grad hvordan en kan se på seg selv som en 'hjelper' (Goffman, 2004, s. 199). Dersom rollen er tildelt på grunnlag av tidligere erfaringer, kan det medføre at synet fra den 'tidligere rollen' blir inkorporert i den 'nye rollen'. Selvbildets utvikling i interaksjon med andre peker på utvikling gjennom handlinger, erfaringer og tilbakemeldinger fra andre (Mead, 2005, s. 173).

I sammenheng med det Goffman (2016) viser til av rolleforventning og rolleutvikling, er det vel så viktig med grensesettingen mellom rollen som erfaringskonsulent og rollen som bruker. Det kan bli sett på som noe utfordrende og ubekvemt, men helt nødvendig for å kunne 'bevare' seg selv (Rydheim, 2011, s. 170). Grensettingen kan også være noe som kan oppstå som en utfordring i samarbeidet mellom erfaringskonsulent og bruker, ettersom konsulentene kan bli sett på mer som 'venn' enn 'klinisk ansatt' på bakgrunn av at de både har lov, men også kan forventes at de 'avslører' personlig informasjon om seg selv (Repper & Carter, 2011, 398). Grunnlaget for grensettingen for erfaringskonsulenter vil variere, men det vil ofte ha en sammenheng med den profesjonelle utviklingen som medbringer evnen til å lære og reflektere over egne grenser (Macneil & Mead, 2005, s. 239).

2.4.2 Stigma og avsløring

Denne delen redegjør for Goffman sin teori om stigma, stigmasymboler og stigmahåndtering med tanke på hvordan det kan 'avsløre' en sosial og personlig identitet. Begrepet 'stigma' er et sosialt fenomen har blitt skapt gjennom samfunnets kultur og struktur, og er knyttet til relasjoner og interaksjoner med andre (Elstad & Norvoll, 2019, s. 120).

Innledningsvis kan stigma beskrives, redegjort for i forordet til Michael Jacobsen og Søren Kristiansen (Goffman, 2016, s. 19-20), som en utvikling av forståelse, håndtering av egen og andres stigma samt hvordan dette påvirker egen selvopplevelse. Goffman sin sosiologiske stigmatologi defineres som en prosess hvor den 'normale sosiale identitet' til bestemte mennesker blir 'ødelagt' som en konsekvens av omgivelsene, reaksjonene på informasjonen, kategoriseringen og vurderingene som blir gjort av andre (Goffman, 2016, s. 20). Som et resultat kan «spoiled identity» eller 'ødelagt identitet' føre til personlig skam hos individet (Goffman, 2016, s. 21).

Stigma kan knyttes opp til en egenskap som er 'diskriminerende' og som forstyrrer relasjonen ved å skape stereotypiske forestillinger om den andres identitet i interaksjonen (Goffman, 2016, s. 45). De stereotypiske forestillingene om identiteten forekommer av at det oppleves et avvik mellom personens 'faktiske sosiale identitet' og dens 'tilsynelatende sosiale identitet'. Avviket kommer til synlighet for 'de normale'

enten når interaksjonen oppstår eller 'avslører' seg åpenbart, som igjen fører til at det vekkes mistro til personen (Goffman, 2016, s. 83). Stigmatiseringen kan også innstilles dersom personens 'avslørte' særpreg er irrelevant eller har 'passert' i samhandlingen med den 'normale'. Konkretisert refererer det her til at dersom det oppstår en situasjon hvor personen unnlater å fortelle eller skjuler informasjon om sin virkelige identitet så vil interaksjonen baseres på falske antakelser om en selv. Informasjonen om personens virkelige sosiale identitet vil i dette tilfellet ikke bli 'avslørt' og ses på som å 'passere' (Goffman, 2016, s. 84). Før personen lar den sosiale informasjonen 'passere', foretas det en vurdering av synligheten til de faktorer som kan avsløre den sosiale identitet etter interaksjonens oppstandelse.

Selv om personen tilbakeholder informasjon om sin 'virkelige identitet', legges det ikke til grunn at de tilstedeværende automatisk har rett til å stille spørsmål som kan være med på å 'avsløre' denne informasjon. Det kan likevel være utfordrende å styre unna dersom de eventuelle tilstedeværende spør om elementer som kan avsløre personens 'virkelige identitet', fordi det her må tas stilling til om personen skal velge å lyve, svare ærlig eller unngå å svare (Goffman, 2016, s. 83). Hvilken taktikk som skal benyttes ovenfor hvem, hvor og hvordan er derfor situasjonsavhengig og mindre relevant ettersom spørsmålet i større grad handler om hvordan 'den avslørte' skal forholde seg til de antatte fordommene som følger av identiteten (Goffman, 2016, s. 84). En utfordring ved å tilbakeholde informasjon om seg selv eller si noe som får andre til å oppfatte en annerledes oppstår først dersom de tilstedeværende i ettertid finner ut at informasjon har blitt tilbakeholdt eller vært en løgn. De tilstedeværende vil i et slikt tilfelle handle etter den feilaktige informasjonen om et 'feilfri menneskets' identitet (Goffman, 2016, s. 84).

2.4.2.1 Stigmatologi

Stigmatologi handler forståelsen av sosiale reaksjoner i samhandling mellom 'syke' og 'vanlige' mennesker (Elstad & Norvoll, 2019, s. 120). I møte med mennesker gjøres det som regel en rask oppfatning i underbevisstheden av hvilken 'identitet' eller 'sosial status' personen går inn under. Dette er noe vi kaller en 'tilsynelatende sosial identitet' (Goffman, 2016, s. 44). Personens 'faktiske sosiale identitet' blir ikke kategorisert før personens egenskaper kommer fram i interaksjonen. Eksempelvis kan to 'like' personer samhandle i en interaksjon, men dynamikken vil endre seg dersom det blir 'avslørt' at

den ene har begått en usunn handling, og dersom handlingen er en synlig ulikhet fra en selv, vil den usunne handling kategoriseres.

Mennesker som ikke avviker negativt ut ifra de gitte forventningene i den aktuelle situasjonen blir dermed sett på som 'normale', ettersom stigmatisering kan peke på både våre holdninger ovenfor andre mennesker, handlinger vi gjør mot andre, samt våre reaksjoner. I stigmat teorien finnes det en ideologi som peker på at personens 'svakhet' kan overbevise andre om at han utgjør en form for 'fare' eller et avvik fra 'normalen' (Goffman, 2016, s. 47). Stigmatiseringsproblemet påvirkes derfor av den tillitsbaserte interaksjonsordenen mellom mennesker (Elstad & Norvoll, 2019, s. 120). Dette tydeliggjøres i situasjoner som klasseskille, hvor vi rasjonaliserer en motvilje og benytter stigmatiseringsbetegnelser i vår hverdagstale, noe som egentlig er en kilde til metafor og forestillingsbilder og ikke en bevissthet til stigmaets opprinnelige betydning (Goffman, 2016, s. 47), ergo handler ikke betegnelsene direkte om den situasjonsbestemte stigmatiseringen. I slike situasjoner kan reaksjonene føre til en sosial ekskludering og marginalisering ved at personen dømmes til 'en fremmed', man skiller mellom 'de' og 'vi' (Elstad & Norvoll, 2019, s. 121).

2.4.2.2 Stigmasymboler

Nærmere undersøkelser av stigma refererer til de bestemte egenskapene, herunder de permanente karakteristikkene, ikke sinnsstemningene, følelsene eller intensjonene personen har i det gitte tidsrommet (Goffman, 2016, s. 84). Det handler med andre ord om refleksive og konkrete tegn som kommer til uttrykk direkte i den 'sosiale informasjonen' og fører til en umiddelbar reaksjon hos de 'normale' (Goffman, 2016, s. 85). Den sosiale informasjonen utspiller seg i ulike symboler. På den ene siden kan det peke på statussymboler som fremmer 'bæreren' med en viss popularitet eller respektert posisjon, mens på den andre siden finnes stigmasymboler som viser til 'den nedverdiggende identiteten' eller som nedsnakker karakteren. Selv om det kan virke som symbolene er todelt mellom negative eller positive assosiasjoner så kan symbolet 'disidentifikator' være med å bryte skillet. 'Disidentifikator' peker på situasjoner hvor de sammenhengende bildene andre mennesker har om en person, herunder karakter, identitet og symbol, ødelegges av at de finner noe ønskverdig og positivt ved personens egenskaper (Goffman, 2016, s. 85).

Stigmasymboler kan også 'avsløre' den sosiale informasjonen ufrivillig, eksempelvis ved synlige tegn på hånledd som kan avsløre selvskading, selvmordsforsøk, stikkmerker av nål og blåmerker, hvor tegnene har fått en synlig informasjonsfunksjon (Goffman, 2016, s. 85-86). Tegnene kan være permanente, medfødt eller permanente tegn fra skade, eller fra en straffbar handling hvor begge kan 'avsløre' sosial informasjon selv om 'informasjonsbæreren' ønsker det eller ikke (Goffman, 2016, 87).

2.4.2.3 Stigmahåndtering

Stigmahåndtering kommer fram som en reaksjon på de grunnleggende samfunnstrekkene vi har av stereotypiske menneskeoppfattelser eller 'profileringer'. I tillegg tas det hensyn til andres karakter eller oppførsel på bakgrunn av en viss normativ forventning (Goffman, 2016, s. 92). Det kan også komme til uttrykk i 'sosiale avvik' som mer en egenskap ved andre menneskers reaksjon på handlinger enn en karakteristikk av personen selv (Norvoll, 2019, s. 47). Stereotypen kan svekkes ved at relasjonen vokser og det forekommer en økt forståelse og aksept for de personlige egenskapene. Fokus på det mer 'personlige plan' i interaksjonen kan føre til en prosess som 'bryter gjennom' stigmaet (Goffman, 2016, s. 93). På den måten utvikler vi en toleranse ovenfor stigma.

I forsøk på å opprettholde den sosiale aksepten, vil personen forsøke å være på utkikk etter problemer en kan møte i forsøk på å 'skjule' at den faktiske identitet ikke blir 'avslørt' (Goffman, 2016, s. 133).

3. Metode

Dette avsnittet omfatter masteroppgavens vitenskapeteoretiske ståsted; symbolsk interaksjonisme og sosialkonstruktivistisk tilnærming. Avsnittet vil ta for seg ulike deler av masterens oppbygging og utførelser, herunder metodiske overveielser og kritisk refleksjon av tematikken. Den kvalitative metoden og utformingen av kvalitative intervjuer vi bli lagt fram i masteroppgavens design. Deretter presenteres de ulike stadiene i forskningsprosjektet for å vise hvordan en har gått fram i utformingen og oppbyggingen. Datainnsamlingen er knyttet til hvilke enheter (informanter) som har variabler (egenskaper) og verdier (variasjon i egenskapene) som kan besvare

problemstillingen (Johansen, 2007). Her presenteres rekrutteringen og deltakelsen av informanter. Avslutningsvis pekes det på masteroppgavens validitet, reliabilitet og forskningsetiske vurderinger.

Metoden er en fremgangsmåte for å tilrettelegge og gå fram for å besvare problemstillingen (Harboe, 2013, s. 10) om hvilke utfordringer som knytter seg til rollen som erfaringskonsulent – og til utviklingen av en yrkesidentitet – på et fagfelt under utvikling. Metodevalget kan derfor ses på som 'veien til målet', hvor det er sentralt å fastlegge innholdet og målet med studien for avslutningsvis å sitte igjen med et gjennomtenkt metodevalg (Kvale & Birkmann, 2015, s. 140). En essensiell del av den samfunnsvitenskapelig metode handler om å gjøre seg opp egne erfaringer i stedet for å bare lese seg fram (Harboe, 2013, s. 12). I valg av metode for denne studien drøftes fremgangsmåten for søken om kunnskap og om hvordan denne kunnskapen kan etterprøves (Dalland, 2020, s. 53). Metoden som er benyttet består av kvalitative dybdeintervju med halvstrukturert intervjuguide (Brottveit, 2018).

3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Kjennskap om vitenskapsfilosofi og erkjennelsesteori kan bidra til bevisstgjøring om eget fag, men man bør også være kritisk til det, hvor en som fagperson utvikler seg ved å ta begrunnede- og argumenterende valg av vurderinger i ens praksis (Thomassen, 2006, s. 16). Lagt fram på en annen måte er kunnskapsbetegnelse et redskap som brukes til kontinuerlig refleksjon over egen yrkesutøvelse i praksis. Summen av systematisk og kritisk refleksjon er vitenskapelig kunnskap, ettersom det ikke er tilfeldig inntrykk eller selvbekreftende påstander (Malterud, 2017, s. 17). Studien som presenteres her drøfter et fenomen, hvorav det påpekes at det ikke er tilstrekkelig nok å vise til 'det første og beste', men at argumentasjonen også må underbygges av data, funn, tolkninger og konklusjon i lys av det vitenskapsteoretiske ståstedet. Du som leser denne studien vil kunne regne med at undersøkelsene er gjennomført med et åpent sinn gjennom hele forskningsprosessen og at det er aktivt arbeidet med å avkrefte eller bekrefte forutinntatte meninger (Malterud, 2017, s. 17).

Vitenskapelig kunnskap er en utforskning av virkeligheten av en praksis hvor alle oppfatninger og påstander i teorien fremstilles sammenhengende og klare (Thomassen, 2006, s. 42). Teorien skal ha "en ordnet kunnskapsmengde", det vil si en forklaring eller en forståelse av sammenhengen mellom fenomenet som undersøkes, men også en tydelig struktur mellom forklaring og fortolkning. Med andre ord skal funnene kunne etterprøves eller testes om de er teoretisk holdbare, sannsynlige eller meningsfulle (Thomassen, 2006, s. 43). En skal også kunne stille kritiske spørsmål til den vitenskapelige kunnskapsdannelsen og kreve at teorien kan vise til begrunnelser for antatte påstander eller poenger som blir presentert (Thomassen, 2006, s. 43). Erfaringsmateriale eller "empirisk data", som alle kompetente forskere har tilgang til, er med på å styrke eller svekke teoriens hypoteser (Thomassen, 2006, s. 43). Dersom metoder, begrunnelsesstruktur og datagrunnlag er framstilt på en tydelig måte vil det være enklere for forskere å ta stilling til kunnskapsdannelsen i denne studien.

Det vitenskapsteoretiske ståsted peker på grunnlaget for studiens relevans. I lys av ontologien vil det vitenskapsteoretiske ståstedet danne en ramme for studiens funn, teori, det vi ser på som ekte i samfunnet og det vi faktisk vet noe om (Tjora, 2021, s. 29). Likeså at epistemologien danner grunnlaget for hvordan vi kan utvikle kunnskap om fenomenet (Tjora, 2021, s. 29). Fenomenet, i denne sammenheng, er det vi allerede vet om erfaringskonsulenters rolle og kunnskapsutvikling. Det vitenskapsteoretiske ståsted i studien er basert på to sosiologiske perspektiver; 1) symbolsk interaksjonisme, herunder også generell interaksjonisme og 2) sosialkonstruktivisme.

3.1.1 Symbolsk interaksjonisme

Tilnærmingen er relevant for studien ved å peke på samhandlingen mellom erfaringskonsulenter og brukere av tjenesten, familie, venner og bekjente (Thagaard, 2018, s. 34). Dette perspektivet tar sikte på å forklare generell interaksjonisme, som vektlegger interaksjonen mellom mennesker, innenfor sosiologien og sosialpsykologien (Solheim, 1992, s. 16). En fokuserer på sosiale situasjoner på detaljnivå og beskriver her interaksjonens oppstandelse, som danner grunnlaget for utviklingen av den gitte interaksjonen, sosialisering og utvikling av normer, kulturer og samfunn (Tjora, 2021, s. 29). Interaksjonisme i lys av erfaringskonsulentrollen bør peke på hvordan

interaksjonen kan fortelle noe om samfunnet og ikke utelukkende hvordan den utvikler seg. Symbolsk interaksjonisme, og viktigheten av den, kommer fram som et resultat av at erfaringskonsulentene ikke bare har en interaksjon med familie, venner, nære- og fjerne bekjente, men også seg selv. Det faller derfor som et naturlig og relevant valg å forme studien ut fra dette vitenskapelige perspektivet.

Hovedtrekkene ved symbolsk interaksjonisme deles i fire forhold; 1) sosial interaksjon, 2) interaksjon med oss selv, 3) fokus på nåtid og ikke fortid og 4) menneske er aktivt og forutsigbart (Jørgensen, 1992, s. 6), hvorav sistnevnte ikke er relevant for studien. Det vil være relevant å se nærmere på den sosiale interaksjonen som tar for seg erfaringskonsulenters relasjon til familie, venner, bekjente og fagfolk, hvor det allerede finnes et utgangspunkt for rollene mellom erfaringskonsulent og motpart. Det foregår en kontinuerlig utviklingsprosess gjennom interaksjonen med andre mennesker (Jørgensen, 1992, s. 6). Menneskelige handlinger er ikke utelukkende frambragt av den sosiale interaksjonen, men er også et resultat av interaksjonen vi har med oss selv (Jørgensen, 1992, s. 6). I praksis viser dette til at erfaringskonsulenter handlinger er situasjonsbestemte og gjennomføres på vegne av egne tanker. Denne delen har stor innvirkning på erfaringskonsulenters verdier, holdninger og ideer. Ved å fokusere på nåtiden, kontra fortiden, i en situasjon er i all hovedsak et resultat av hvordan situasjonen utvikler seg (Jørgensen, 1992, s. 6). Erfaringskonsulentenes fortid vil på denne måten ligge konstant i underbevisstheten og påvirke nåtidens situasjoner og handlingsvalg. I lys av sosial interaksjonisme er vår identitet en kontinuerlig prosess som skapes i interaksjon med andre mennesker (Thagaard, 2018, s. 34).

3.1.2 Sosialkonstruktivismen

Sosialkonstruktivismen bygger på elementer fra fenomenologien, eksempelvis ved at informantene i studien setter ord på egen forståelse av samfunnet, seg selv og hvordan 'ting' er som de er, men tar avstand fra ideologien om at samfunnet kan ansees som en objektiv opplevelse (Tjora, 2021, s. 31). I sosialkonstruktivismen forstås den samfunnskapte sannheten som å ha ulikt grunnlag på bakgrunn av at mennesker tolker sosiale faktorer ulikt. Dette kan forklares ved hvordan samme opplevelse av arbeidet kan gi helt ulike oppfatninger hos informantene, herunder vil faktorer som påvirker

denne prosessen være interessante å belyse. Perspektivet her er valgt fordi det undersøker hvordan en kan forstå erfaringskonsulenters tolkninger av virkeligheten (Tjora, 2021, s. 31).

Erfaringskonsulenter må ses på i lys av sosialkonstruktivismen ettersom deres arbeid foregår i sosial interaksjon med flere individer i ulike kontekster (Thomassen, 2006, s. 180). Språklig interaksjon er en betingelse for kunnskap, ergo kan kunnskapen av erfaringene oppstå i en intersubjektiv kontekst hvor språklig samhandling er med på å utforme relasjonen i samme grad som den blir utformet mellom verden og subjektet (Thomassen, 2006, s. 180). Kultur, tekst, dialog, samfunn og symboler er elementære faktorer for forståelse og lære, og er noe som i stor grad vektlegges i sosialkonstruktivismen (Malterud, 2017, s. 29). Innenfor sosialkonstruktivismen anses erfaringskonsulentrollens erfaringer som skapt og utformet gjennom samhandling med andre. Brukerne står i ulike livssituasjoner og besitter egne erfaringer, hvorav erfaringskonsulenter, i denne samhandlingen, kan trekke veksel på denne kunnskapen (Malterud, 2017, s. 29).

3.2 Metodisk overveielse

Allmenngyldige krav for enhver metode handler om å bruke og anerkjenne intellektuelle standarder i argumentasjonen, hvor det stilles krav til å tenke systematisk, være ærlig og holdes til sannheten (Dalland, 2020, s. 53). Metoden bidrar og sørger for innhenting av data som kan være med på å besvare problemstillingen om hvilke utfordringer knytter seg til rollen som erfaringskonsulent – og til utviklingen av en yrkesidentitet – på et fagfelt under utvikling. Valg av metode preges derfor ikke bare av faglige hensyn, men også praktiske forhold (Tjora, 2021, s. 43). Eksempelvis ble intervjuet i Hønefoss, av praktiske hensyn for informant, mer lønnsomt å gjennomføre via Teams. I starten av studien måtte praktiske hensyn bli tatt vedrørende Covid-19. Reisen, hvor intervjuene ble gjennomført, ble derfor lagt til perioden etter at restriksjonene ble lettet.

3.3 Kritisk refleksjon

Vitenskapelig kunnskap i denne studien vil være et resultat av en systematisk og kritisk refleksjon når fenomenet undersøkes (Malterud, 2017, s. 17), ergo vil ikke den første og beste observasjonen legges fram, men heller data, funn, tolkninger og konklusjoner som er sett på i en større sammenheng (Malterud, 2017, s. 17). Alle ledd av forskningsprosjektet vil bearbeides med et åpent sinn og det er forberedt at en fortsetter å aktivt lete etter informasjon og tolkninger selv om det oppstår rokkeringer fra allerede forutinntatte erfaringer og meninger (Malterud, 2017, s. 17). Kunnskap er makt, men for at vitenskapelig kunnskap skal ha en verdi er det viktig at den deles med andre, med å være åpen for kritisk refleksjon og åpne spørsmål for å kunne lære mer om kunnskapen rekkevidde (Malterud, 2017, s. 18). Det vil derfor være viktig under mitt prosjekt at jeg som forsker er innforstått med at epistemologi – kunnskap om kunnskapen gir ydmykhet, ettertanke og nye spørsmål, men også at vitenskapsspørsmålet i mitt prosjekt dreier seg om holdninger til systematisk og selvkritisk håndtering av kunnskap (Malterud, 2017, s. 18). Det er viktig at informantene gir et informert samtykke til å delta, som innebærer at de informeres om undersøkelses overordnet formål, hovedtrekkene i designen, hva jeg skal bruke og ikke bruke, samt innebærer at informantene deltar frivilling, men at de når som helst kan trekke sin deltakelse (Kvale & Birkmann, 2015, s. 104). Et viktig prinsipp å ha med seg under en slik undersøkelse er det etiske prinsippet om velgjørenhet som innebærer at risikoen for å skade en deltaker bør være lavest mulig (Kvale & Birkmann, 2015, s. 107). Hvor fra et nytteperspektiv det vil vise seg i at summen av de eventuelle godene for deltakeren og nytten av den kunnskapen som er oppnådd veie mer enn risikoen for å skade deltakeren, og derfor være forsvarlig å gjennomføre undersøkelsen (Kvale & Birkmann, 2015, s. 107).

3.4 Design

I studien ble det søkt etter enheter, variabler og verdier som kan være med på å besvare problemstillingen om hvilke utfordringer som knytter seg til rollen som erfaringskonsulent og utviklingen av en yrkesidentitet, på et fagfelt under utvikling. Det er forskningsspørsmålet som angir hvem en skal si noe om, hvor valget av enheter i denne studien falt på 'erfaringskonsulenter' (Johansen, 2007, s. 12). Variablene beskriver fenomener ved enhetene som kan knytte det teoretiske begrepet til empiriske

indikatorer (Johansen, 2007, s. 13). Ettersom enhetene er 'erfaringskonsulenter' vil deres yrke og rolle som erfaringskonsulent være variabler. Verdier peker på de ulike variablenes verdier eller kategorier som kan skilles mellom erfaringskonsulentene (Johansen, 2007, s. 13) ergo deres opplevelser av yrket som direkte kan knyttes til utfordringer i rollen og utvikling av yrkesidentiteten.

Kvalitative intervjuer danner grunnlaget for designet i studien ettersom man her undersøker en bestemt gruppe mennesker innenfor et yrke og videre utforsker deres erfaring av yrkesidentitet på et felt under utvikling. En kvalitativ tilnærming vil, i denne sammenheng, være naturlig å anvende ettersom den bidrar med å utforske et tema som innebærer detaljer og beskrivelser av utviklingen (Creswell & Poth, 2018, s. 45). Den kvalitative tilnærmingen innebar en gjennomføring av dybdeintervjuer med informantene som var utvalgt for studien. En halvstrukturert intervjuguide ble benyttet for å ta høyde for «emerging design» som beskriver hvordan opplysningene som en søker etter kan være individbestemte og at en derfor muligens vil ha behov for å justere spørsmålene ut fra svarene man får fra informantene (Creswell & Poth, 2018, s. 44). For å fremtre imøtekommende og møte konsulentene der de var ble det besluttet å reise til de ulike byene og gjennomføre intervjuene på ønskelige tidspunkt og møtested for informantene. Det var kun et av intervjuene som, av praktiske hensyn, lettere lot seg gjennomføre via Teams.

3.5 Kvalitativ metode

Kvalitativ metode ble benyttet som fremgangsmåte i studien fordi det har til hensikt å fange opp erfaringer, meninger og opplevelser som ikke kan måles eller tallfestes (Dalland, 2020, s. 54). Her studerer man livet fra innsiden og på individnivå, hvor oppmerksomheten rettes mot hvordan livet utfolder seg for erfaringskonsulentene i de ulike sosiale situasjoner (Thagaard, 2018, s. 11). Kvalitativ metode i denne sammenheng vil også handle om kontakten mellom forskeren og informanten i intervjuet. En viktig målsetting ved bruk av den kvalitative metode er å benytte den slik at man oppnår en forståelse av 'et sosialt fenomen'. Intervju benyttes for å utvikle en forståelse om hvilke utfordringer som knytter seg til rollen som erfaringskonsulent og utviklingen av en yrkesidentitet. Den kvalitative tilnærmingen gir grunnlag for å kunne

både fordype og gjennomføre intensive analyser av 'det sosiale fenomenet' som studeres (Thagaard, 2018, s. 12). Metoden egner seg godt til å studere temaer det eksisterer lite forskning på, som resulterer i at det er rom for å være fleksibel og åpen. Videre, egner denne tilnærmingen seg godt til å undersøke fenomenet, herunder meninger og opplevelser (Thagaard, 2018, s. 12). Relasjonen mellom forsker og informant, som har innvirkning på hvor utfyllende svarene til informantene er, påvirker datasettets validitet.

3.6 Kvalitativt intervju

I kvalitativ forskning finnes det flere ulike intervjuformer, i denne studien er dybdeintervju benyttet. Målet med dybdeintervju er å skape rom for en fri samtale mellom ulike spesifikke forhåndsbestemte som informantene på forhånd fått tilgang til (Tjora, 2021, s. 127). Dybdeintervjuet hadde en romslig tidsramme på om lag 60 minutter slik at informantene fikk nok tid og rom til å reflektere over egne meninger og erfaringer i deres rolle som erfaringskonsulenter (Tjora, 2021, s. 127). Åpne spørsmål ga mulighet til fordypning innenfor temaet og en tillot også digresjoner fra informantene om å snakke utenfor det planlagte, hvorav 'spontan informasjon' som kan være interessant for studien kom fram. Ettersom studien søker etter å besvare hvilke utfordringer knytter seg til rollen som erfaringskonsulent – og til utviklingen av en yrkesidentitet – på et fagfelt under utvikling, har det kvalitative dybdeintervjuet et fenomenologisk perspektiv. Følgelig av studiens formål med hensikt i å undersøke og forstå informantenes opplevelser og erfaringer (Tjora, 2021, s. 128).

I det kvalitative dybdeintervjuet ble det benyttet en halvstrukturert intervjuguide som er strukturert med forhåndsdefinerte spørsmål og hvor det er rom for åpne spørsmål og påfølgende utdypingsspørsmål (Brottveit, 2018, s. 89). Den halvstrukturerte intervjuguiden ble på forhånd sendt til informantene. Dette gjorde at de kunne starte å reflektere over hvordan de ønsket å svare på spørsmålene samt gjøre dem trygge på hva innholdet i intervjuet skulle være. Intervjuguiden ble bygget opp av tematiske hovedpunkter med egne overskrifter. Videre ble det stilt spørsmål til hvert hovedpunkt, som eksempelvis startet med oppvarmingsspørsmål og for så å gå videre inn på temaer som "erfaringskonsulent", "roller", "identitet" før avslutningsfasen. Det var nøye planlagt i hvilken rekkefølge spørsmålene skulle bli stilt (Brottveit, 2018, s. 90). På

denne måten åpnet man opp for at informantene kunne uttrykke sine tanker og meninger om et tema gjennom å eksempelvis benytte spørsmålsformuleringer som: "Jeg ønsker å vite hvordan en typisk arbeidsdag hvor du benytter din egenerfaring ser ut for deg.. Kan du fortelle meg..". Halvstrukturert intervju er mest benyttet i kvalitativ forskning fordi forskeren her ikke er bundet av intervjustrukturen på samme måte som strukturert intervju (Brottveit, 2018, s. 92). Dette var også noe av baktanken for valget med å anvende halvstrukturert intervju i studien. Målet var å gjennomføre intervjuene med en mal som kunne skape en rød tråd for samtalen, men allikevel at samtalen ga rom for eventuelle oppfølgingsspørsmål innenfor samtalens rammer. Fordelene med halvstrukturert intervjuguide, ved muligheten til å kunne stille utdypnings- eller oppfølgingsspørsmål, kommer til sin rett her (Brottveit, 2018, s. 92).

For å kunne fokusere på informasjonen som kom fram ble det benyttet en diktafon som tok lydopptak. Dette ga rom for å ha fullt fokus på informanten som hadde ordet, sørge for flyt i samtalen, samt be om utdypning og eventuelle oppfølgingsspørsmål (Tjora, 2021, s. 180). Bruk av diktafon ble godkjent fra NSD, informert til informantene i informasjonsskrivet og opplyst om, før intervjuet. Lydopptakeren opplevdes ikke som et forstyrrende element under samtalen. Et av intervjuene ble sett på som mer praktisk gjennomførbart ved bruken av videosamtale-tjenesten Teams. I slike intervjusituasjoner er det alltid en fare for at noe av samtaleaspektet forsvinner (Tjora, 2021, s. 183). Det er viktig at man vet om farene ved en slik intervjugjennomføring. Dette virket likevel ikke å være et hinder for intervjuet, da det ga både gode- og utfyllende svar.

3.7 De ulike stadiene i forskningsprosjektet

Oppstarten av forskningsprosjektet, som ser nærmere på hvilke utfordringer som knytter seg til rollen som erfaringskonsulent – og til utviklingen av en yrkesidentitet – på et fagfelt under utvikling, tar hensyn og stilling til ulike forhold, hvor de fire stadiene i prosessen illustreres ved spørreordene: hva, hvorfor, hvem og hvordan (Brottveit, 2018, s. 85).

Spørreordet "hva?" handler om å utdype valget av undersøkelsestemaet og peker på hvordan det erfares å arbeide som en erfaringskonsulent, spesielt siden dette er et felt under utvikling feltet. På dette punktet er det sentralt å forme problemstillingen for å

kunne si hva det konkret skal studeres. Problemstillingen; Hvilke utfordringer knytter seg til rollen som erfaringskonsulent – og til utviklingen av en yrkesidentitet – på et fagfelt under utvikling? ble utformet. Studien undersøker erfaringer og utvikling av arbeid, ergo var det naturlig, i denne sammenheng, å undersøke erfaringskonsulenters meninger og erfaringer. Spørreordet "hvordan" blir brukt i problemstillingen fordi det er åpent innenfor visse begrensninger, og foretrekkes fremfor "hva" som blir for åpent og "hvorfor/hvilke" som blir for spisset og lukket. I denne fasen ble det også kartlagt hvilke godkjenninger, fra NSD og REK, som eventuelt var nødvendige (Brottveit, 2018, s. 85-86).

For å begrunne valget av undersøkelsestema stilles spørreordet "hvorfor" fordi det er essensielt å kunne redegjøre for hvorfor erfaringskonsulenter er det valgte tema og hvorfor det i faglig sammenheng er interessant å undersøke nærmere. Det er viktig å kunne si noe om studiens målsetting, hva som er målet/hensikten, hvilke kunnskapsinteresser den inneholder, hvem den er viktig for og hva den kan tilhøre fagfeltet (Brottveit, 2018, s. 86). FO, som er en fellesorganisasjon for sosionomer, ble kontaktet i studien. FO peker på om det alltid er bra for erfaringskonsulenter å arbeide med- og dele erfaringer fra tidligere traumer. Det vil være essensielt med oppdatert dagsaktuell forskning innenfor fagfeltet ettersom det er nytt felt under kontinuerlig utvikling. For å undersøke om problemstillingen faktisk er reell og aktuell for denne praksisen ble Erfaringsssentrum, som er den nasjonale interesseorganisasjonen for erfaringskonsulenter, kontaktet og det ble påfølgende gjennomført et telefonmøte. I telefonmøtet ble tanker, tematikk og problemstilling for studien utbrodert. Tilbakemeldingen fra møtet pekte på behovet og relevansen av forskningen, og at den var reell og aktuell. Erfaringsssentrum hjalp til å finne informanter, samt ga tilgang på relevant fagstoff, noe som det vendes tilbake til i det fjerde stadiet. Målet med studien er å undersøke et fagfelt under utvikling.

Spørreordet 'hvordan', i den kvalitative metode, er best egnet til å besvare og løse problemstillingen; hvilke utfordringer som knytter seg til rollen som erfaringskonsulent samt utviklingen av en yrkesidentitet på et fagfelt under utvikling. Denne metoddelen tar for seg teknikker og fremgangsmåter som valg av forskningsmetoden, hvilke type data som skal innhentes samt studiens målsettinger og kunnskapsinteresser (Brottveit, 2018, s. 86). Herunder havner også forskningsetiske hensyn, hvem informantene er,

hvilke hensyn som må overveies, mest lønnsomme tilnæringsmetode og hvilke godkjenninger en behøver for å kunne start og gjennomføring forskningen i studien. Det var hensiktsmessig å intervjuer erfaringskonsulenter som var i aktivt arbeid. Et av de forskningsetiske hensynene omhandlet å poengtere formålet med studien. Eksempelvis inkluderte det at informantene ikke skulle dele sin private historie, men heller dele hvordan det erfartes å benytte egenerfaring i arbeidet, og videre de ulike aspektene ved å arbeide på denne måten. I utformingen av prosjektplanen var det behov for å legge inn en detaljert plan for gjennomføring, informasjon om prosjektet og hensyn til NSD, norsk senter for forskningsdata. Det ble søkt på generelt grunnlag, som ikke skulle baseres på samme by, kjønn, stilling og hvor mange år erfaringskonsulentene har arbeidet. Disse valgene ble tatt for å få et representativt grunnlag, på vegne av målgruppen "erfaringskonsulent", innenfor helse og sosialfag.

Spørreordet "hvem?" peker på hvem en kunne rekruttere som informanter. Som nevnt innebærer det deltakere som oppfølger forskningsprosjektets kriterier. Intensjonen med den kvalitative undersøkelsen er å bidra med ny innsikt og kunnskap som kan ha overføringsverdi, og være et nyttig springbrett for videre forskning (Brottveit, 2018, s. 87). Utvalget i studien kom fra byene: Bergen, Oslo, Hønefoss og Agder. Syv erfaringskonsulenter utgjorde antall deltakere i studien, hvorav fire av dem var damer og tre var menn. Erfaringskonsulentene jobbet innenfor rus, psykisk helse og/eller innenfor begge fagfelt med erfaring fra 2 til 8 år.

3.8 Datainnsamling

Datainnsamling inneholder en gjennomgang av rekruttering og deltakelse, intervjuguide og gjennomføring. Ettersom enhetene for studien er erfaringskonsulenter, variablene er yrket/rollen og verdiene deres erfaring med arbeidet (Johannesen, 2007, s. 12-13), vil det i det følgende presenteres hvordan jeg fikk rekruttert informantene til studien i denne masteroppgaven.

Fremgangsmåten for studien kan deles i flere steg. Det ble sendt inn et meldeskjema for bruk av data til NSD i desember 2021 ettersom studien hadde som grunnlag å samle inn data fra den samfunnsvitenskapelige forskning. Etter tilbakemelding fra NSD var det nødvendig med noen justeringer før godkjenningen fant sted. Steg to innebar utvikling

av et informasjonsskriv om studien som ble sendt til Erfaringsssentrum som de videre publiserte i deres sosiale kanaler og sendte til medlemmer på epost. Erfaringskonsulentene kunne her sende en epost dersom de ønsket å delta i studien med informasjon om hvilken by, fagfelt, antall år de hadde arbeidet som erfaringskonsulent samt hvordan arbeidsdagen deres så ut. Det ble satt en tidsramme på tre uker i overgangen mellom januar og februar 2022 for gjennomføringen. Dette gjorde det mulig å rekruttere informanter som bistod med meningsfulle data som kunne være med på å besvare problemstillingen. Det ble benyttet en jevn fordeling av informanter og tatt hensyn til både kjønn, geografisk bosted, stillingstype og arbeidssted samt studiens omfang, målsetting og tidsramme (Brottveit, 2018, s. 88). Dette stadiet presiserer betydningen av hvor viktig det er å identifisere, vurdere og gjøre gjennomtenkte valg i møte med etiske problemstillinger som kan oppstå. Eksempler på slike etiske problemstillinger kan være når informanten melder sin interesse, men at de ikke mottar riktig og utfyllende informasjon om hva deltakelsen innebærer, hvordan informasjonen blir behandlet og mulighetene for å trekke seg. Tredje steg fant sted i februar 2022, etter tidsrammen på tre uker. Når alle informantene var rekruttert ble det sendt ut et utfyllende informasjonsskriv som inneholdt alle spørsmålene som skulle stilles. Neste steg innebar å planlegge en reiserute innenfor en tidsramme på to uker som strakk seg fra studiested i Stavanger, videre til Bergen, deretter Oslo og avslutningsvis Agder, hvor det ble tatt hensyn til informantenes ønsker om spesifikke dager og tidspunkt for gjennomføring. Reisen til Hønefoss ble ikke mulig å gjennomføre og intervjuet ble heller satt opp på videosamtale-tjenesten Teams etter ønske fra informant.

3.8.1 Rekruttering og deltakere

Informantene ble rekruttert via Erfaringsssentrum som er en interesseorganisasjon for erfaringskonsulenter. Det ble sendt ut et informasjonsskriv til Erfaringsssentrum om hva studien søkte for å kunne belyse og besvare problemstillingen. Erfaringsssentrum publiserte informasjonsskrivet på deres nettsider, sosiale medier og sendte det ut på epost til sine medlemmer. Ved å bruke denne fremgangsmåten kunne erfaringskonsulenter som ønsket å delta i studien ta kontakt via epost og si i korte trekk om hvilken by de kom fra, hvilket fagfelt de arbeidet innenfor, hvor mange år de hadde arbeidet som erfaringskonsulent og hvordan en typisk arbeidsdag kunne se ut. Fra epostene falt valget på sju informanter, hvorav to av dem var fra Bergen, en i Hønefoss,

en i Agder og tre i Oslo. Ingen av informantene arbeidet på samme arbeidsplass. Informantene hadde mellom to og åtte års arbeidserfaring og kjønnsfordelingen var tre menn og fire kvinner. Det stilles strenge krav til at deltakerne skal kjenne prosjektet godt nok til å gi et informert samtykke om de ønsker å bistå med sin kunnskap eller ikke (Malterud, 2017, s. 214). Etter at utvalget var fastsatt, ble et mer utfyllende informasjonsskriv, som inkluderte spørsmålene som min halvstrukturerte intervjuguide inneholdt, sendt ut til informantene slik at de selv fikk en ny runde til å lese over innholdet av undersøkelsen og deretter kunne ta et informert valg om de fremdeles ønsket å delta eller ikke. Alle syv informanter takket ja til å gjennomføre intervjuene.

3.8.2 Intervjuguide

Studien undersøker, som tidligere nevnt, erfaringskonsulenters opplevelse av rollen. I denne anledning ble det benyttet et studiedesign som la til rette for endring og tilpasning underveis basert på det informantene presenterte, som betydde at utgangspunktet for intervjuguiden ble fulgt, men at spørsmål kunne endre seg og nye spørsmål underveis kunne bli framlagt. Temaet knyttet til utfordringer ble fremmet i intervju nummer to og videreutviklet i de øvrige intervjuene. I hovedsak omhandlet dette spørsmål om samme tema, men formulert på en mer nyansert måte. Eksempelvis handlet dette om hvordan rollen som erfaringskonsulent hadde havnet i konflikt med andre roller. Begrepet 'konflikt' i denne konteksten kunne fremtre som en bastant fremtoning, mens 'utfordringer' rommet flere ulike situasjoner og utgjorde utdypende svar fra informantene.

3.9 Validitet og reliabilitet

Reliabilitet og validitet er en essensiell del av forskningsprosessen i form av intervju, transkribering og analyse (Kvale & Birkmann, 2015, s. 276). Ofte benyttes de tre kriteriene 1) pålitelighet (reliabilitet), 2) gyldighet (validitet) og 3) generaliserbarhet som indikatorer på kvalitet (Tjora, 2021, s. 259). Reliabilitet handler om forskningsresultatets konsistens og troverdighet. Det kan med andre ord forklares som om informantene hadde beskrevet ting annerledes i en annen forskningssammenheng hvor de samme spørsmålene ble stilt (Kvale & Birkmann, 2015, s. 276). I denne sammenheng var det viktig med grundige forberedelser av intervjuene, og som tidligere

nevnt, framlegge informasjonsskriv om studiens formål og intervjuguiden, ut av respekt for informanten og tidsbruken.

Validitet blir ofte definert som riktighet, sannhet og styrke. Det kan med andre ord forklares som at et valid argument er et sterkt argument som er velformulert, fornuftig, og overbevisende (Kvale & Birkmann, 2015, s. 276). Dynamikken mellom den som intervjuer og informant, som forekommer i de individuelle dybdeintervjuene, er en faktor som vil ha direkte påvirkning på reliabiliteten og validiteten av studien. Elementært i denne prosessen er å sørge for å ha en dynamikk som ikke er for høytidelig og anspent. Dette kan gjøres ved å starte hvert intervju med å prate om hverdagslige temaer, ta en kaffe sammen og finne seg til rette på det selvvalgte stedet til informantene. I tillegg må det vektlegges at ingen svar er 'feil' og at det er informantenes opplevelse som er interessant i denne sammenheng.

3.10 Forskningsetiske vurderinger

Kvalitativ forskning finner sted gjennom direkte kontakt med informantene og som forsker berører man deres privatliv. Tillit, konfidensialitet, respekt og gjensidighet er sentrale aspekter i denne sammenheng og det er forventet at forskningen tar hensyn til og innfrir de etiske kravene som stilles til de nevnte aspektene (Tjora, 2021, s. 53). Søknaden til NSD sørger for at personopplysningene i studien blir behandlet på korrekt måte, hvor NESH (den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora) har utarbeidet de generelle kravene for etisk forskning. Retningslinjene som presenteres kan ses på å være en mal som tar for seg forskere sin behandling av personopplysninger, retten informanter har til å trekke seg og hvordan informerte samtykker kan legges fram (Tjora, 2021, s. 54). NESHs retningslinjer bidrar til å utvikle forskningsetisk skjønn og refleksjon, og kan være med å avklare etiske dilemmaer, løfte ansvarlig forskning og hindre uredelighet (NESH, 2021, s. 8). Retningslinjene er delt i fem deler.

«Forskningsfelleskap», i studien refererer til å opptre sannferdig, behandle alle involverte med respekt, og gi anerkjennelse for de involvertes bidrag (NESH, 2021, s. 9). «Hensyn til personer» betyr at forsker har som ansvar å sørge for at alle deltakere som inngår i studien blir behandlet med respekt og det finnes grunnleggende likeverd,

frihet og selvbestemmelse for dem. Herunder påpekes viktigheten av et informert samtykke som presiserer at informantene når som helst kan trekke seg fra studien. «Grupper og institusjoner» refererer til hvordan informantene, som kan komme fra offentlige og private virksomheter, har et medansvar for at studien de deltar i gjennomføres i samsvar med de anerkjente forskningsetiske normer. Selv om denne studien ikke har en oppdragsgiver, finansier eller samarbeidspartner er det likevel viktig at forskningsetikken innebærer en form for åpenhet, uavhengighet mot krav samt nytte og samfunnsrelevans. Avslutningsvis fremheves forskningsformidling, som innebærer at forsker som gjennomfører studien og forskningsinstitusjonen har ansvar for å formidle de vitenskapelige resultater, arbeidsmåter og egne holdninger til andres forskning. Dette vil innebære en åpen dialog og samspill med andre fagområder (NESH, 2021, s. 9).

4. Analyse

Dataanalyse er sentralt for å gjøre den kvalitative undersøkelsen og forskningen troverdig, som ofte beskrives som undersøkelsens redskap for å peke på vår evne til å forstå, beskrive, tolke, oppleve og oppfatte gitte omstendigheter og kontekster (Maguire & Delahunt, 2017, s. 3351).

4.1 Tematisk analyse

I analysen er det benyttet en tematisk analyse, som er en metode som brukes for å analysere, identifisere og rapportere mønstre som går igjen på et nytt fagfelt under utvikling. Selv om det er uenigheter om hvordan tematisk analyse er og hvordan det i praksis bør utføres, har likevel tematisk analyse som formål i studien å bringe frem en nyttig og troverdig beskrivelse av de faktum som er applikert i dataens empiri og benyttes for å besvare problemstillingen (Braun & Clarke, 2006, s. 79-80). Analysen har jeg benyttet i min masteroppgave er artikkelen "Using thematic analysis in psychology", som er en 'steg for steg' guide gjennom seks faser jeg har fulgt i analyseringen av min data som er en rekursiv prosess (Braun & Clarke, 2006, s. 86).

Første fase i analysen viser til å få kjennskap til den innsamlede data som jeg har innhentet og utforske de aspektene i felt under utvikling. Empirien ligger i erfaringene

fra informantene. Intervjuene ble tatt opp på diktafon og senere transkribert. Jeg startet derfor med å skrive ut intervjuene hver for seg og markering og notering underveis for å merke meg ut aspektene som kunne senere sees i en større sammenheng (Braun & Clarke, 2006, s. 87). Allerede i denne fasen så jeg at antall år erfaringskonsulentene hadde jobbet, ikke hadde noe særlig innvirkning på svarene. Om erfaringskonsulenten hadde jobbet 2 eller 8 år. I denne fasen lot jeg meg også merke i hva erfaringskonsulentene hadde av bakgrunn for å søke på jobben, opplæring, hvordan det oppleves å dele erfaringer, skille mellom jobb og privatliv, roller og identitet. Disse aspektene kunne ses i en større sammenheng.

I andre fase ble kodene generert i koder for hva som var relevant for min problemstilling om et felt i utvikling. Etter at første fase for gjennomlesing og gjøre meg kjent med data startet jeg på denne fasen hvor jeg organiserte data i grupper som var interessant å søke etter. De gruppene var allerede notert meg fra forrige fase og hadde en sammenheng med den halvstrukturente intervjuguiden. Kodene ble slikt ut fra datasettet og systematisk jobbet gjennom empirien med fargede markeringspenner. Hvor en farge for hvert tema gjorde mer oversiktlig. Her det identifisert mønstre som var gjengangere hos de ulike informantene (Braun & Clarke, 2006, s. 88). Ettersom utvalget var informanter på ulike arbeidsplasser, ulik praksis, ulike byer var det interessant å se mønstre som gikk igjen av hvilken utvikling de har hatt og hva som har bidratt til denne utviklingen. Spesielt på grunnlag at eneste fellesnevneren var 'yrkestittelen'. Ulike situasjoner og utsagt fra datasettet ble merket ut for å utpeke bestemte handlingsmøter.

I den tredje fasen siktes det inn på spesifikke temaer. Fra forrige fase var datasettet listet og sortert etter kaus som hadde blitt merket tematisk og notert. Kasusene ble kodet ved å trekke de fra hverandre og se dem på et bredere plan og deretter sortert etter hvilket tema de passet under. Her ble det dannet overordnede tema etter at kodene hadde blitt analysert (Braun & Clarke, 2006, s. 89). Temaer som dannet omhandlet; hvordan rollen opplevdes i startfasen kontra i dag, hvordan rollen utviklet seg over tid, hvilke elementer som bidro til utvikling, bevisstheten rundt å dele erfaringer for å hjelpe andre, hvordan skille mellom jobb og privatliv, sosiale medier og jobbtelefon, hvordan erfaringskonsulentrollen skapte en ny profesjonell rolle fra 'syk' til 'frisk' og hvilke elementer som konsulentene mente var essensielle for videre utvikling.

I fjerde fase ble de overnevnte teamene gått gjennomgått på nytt for å fordele de ulike temaene kategorisert, ettersom mye av tematikken peker på det samme og kan derfor knyttes til et overordnet tema. Selv om alt av empirien informantene gir er interessant, er det nødvendig med et kritisk blick for hvert tema om de var holdbare nok til å besvare min problemstilling om hvilke utfordringer knytter seg til rollen som erfaringskonsulent – og til utviklingen av en yrkesidentitet – på et fagfelt under utvikling? Temaene ble kategorisert i tre hovedfunn:

1. Utviklingen av en profesjonell identitet
2. Balansegang mellom å dele mine erfaringer og 'min historie'
3. Å romme en 'ødelagt identitet' og en profesjonell identitet

De tre hovedfunn inkluderer fordelingen av undertemaene som ble plukket fra hverandre i tidligere fase. Resultatet kom i lys av gjentakende mønstre og vurderinger av sammenhengen, samt hvor hensiktsmessig det var å inkludere de overordnede teamene. I tillegg til gyldigheten opp mot datasettet (Braun & Clarke, 2006, s. 91). Eksempelvis ble det undersøkt om utviklingen av erfaringskonsulent rollen hadde blitt preget av Covid-19, men sett i større sammenheng ble det vurdert som 'ikke hensiktsmessig' å inkludere i min master for å besvare problemstillingen.

I femte fase ble temaene definert og navngitt. Sluttproduktet ble en holdbart og anstendig oversikt over temaene i datasettet i studien. Det ble derfor viktig å definere og avgrense de overordnede temaene for å kartlegge og gjenkjenne poenget av hva temaene faktisk handlet om. I denne fasen ble funnene introdusert og beskrevet, med fokus på hva som er interessant å trekke ut til besvarelse av problemstillingen. Denne fasen ble temaene avklart og utdypet, samt at funnene ble kontinuerlig vurdert om de var relevante og sentrale for besvarelsen (Braun & Clarke, 2006, s. 92). I funn av datasettet her kom det frem hvordan spesifikke aspekter for utviklingen av feltet.

I lys av sjette fase ble produksjonen av rapporten gjennomført. Det inkluderer en studie med de gjennomarbeidede temaene første til femte fase. Det vil med andre ord si at

denne fasen tok for seg siste del av analysen utenom å danne og forme funnene til studien. I presentasjonen av funnen skal forskningen i studien fremvise den allsidige formidlingen av mitt datasett basert på opplevelser fra 7 ulike erfaringskonsulenter. Denne fremstillingen skal være oversiktlig og overbevisende, hvor analysen har en rød tråd, samt viser til tankevekkende og bemerkelsesverdige tolkninger av datasettet som har blitt presentert. Likeså som at leser av min studie ser verdien og gyldigheten av studien. Her skal essenes i analysen være tydelig for leser, men også former gode argumenter til problemstillingen som er forskningsspørsmålet (Braun & Clarke, 2006, 93). Masteroppgavens forskningsspørsmål og utviklingen av et nytt felt og erfaringskonsulenters erfaringer vil bygge opp under informantenes egne ord og viser analytisk fortelling av datasettet.

5. Funn

I lys av analysen peker erfaringer, historie og identitetens nyanser nettopp på kompleksiteten av det å være erfaringskonsulent. Fenomenet er personavhengig og kan oppleves ulikt for hver informant ettersom alle har ulik bakgrunn for erfaring. Det skal nevnes at selv om kompleksiteten av erfaringskonsulentrollen byr på flere utfordringer og forbedringspotensialer, så fremstod det klart at alle informantene trivdes godt i jobben med å hjelpe andre.

Analysen viser at informantene som inngår i denne studien deler noen felles erfaringer basert på erfaringskonsulentjobben. I dette kapittelet vil det bli presentert tre hovedtemaer som gikk igjen i datamaterialet. Det første temaet, 'Utvikling av en profesjonell identitet', handler om informantenes erfaringer med å tiltre i jobben som erfaringskonsulent, hvor usikkerhet omkring egen rolle, kunnskap og ansvar betegner denne fasen – og hvordan de etter hvert utvikler ny forståelse omkring disse spørsmålene. Det andre temaet, 'Balansegang mellom å dele erfaringer og min historie', handler om balansegangen mellom å dele av sine erfaringer generelt og av sin 'historie' spesielt, hvor sistnevnte knytter seg opp mot følelser av skam og stigma. Det tredje temaet, 'Å romme en gammel identitet og en profesjonell identitet', viser til nettopp kompleksiteten av hvordan det er å gå fra den som har trengt hjelp til å bli den som skal hjelpe andre og om hvordan erfaringene har utviklet en 'ny' identitet på bakgrunn av

tidligere erfaringer. Det handler om hvordan de gjennom sin jobb stadig blir konfrontert med 'sin historie' og hva det har å si for deres selvforståelse og profesjonelle identitet, samt strategiene de må utvikle for å romme en 'gammel identitet'. På bakgrunn av dette har jeg derfor valgt å dele opp det tredje temaet i tre undertemaer. Disse vil peke på grensesettingen informantene satte med tanke på familie og venner, men også brukere, videre på hvordan yrkesstoltheten i erfaringskonsulentrollen kommer i konflikt med stigmatisering og til slutt hvordan identitetskrasj forekommer i forsøk på romme 'gammel-' og 'profesjonell' identitet. I den følgende analysen vil de tre hovedfunnene og undertemaene nedenfor bli utdypet:

1. Utviklingen av en profesjonell identitet

2. Balansegang mellom å dele mine erfaringer og 'min historie'

3. Å romme en 'gammel' og en profesjonell identitet

3.1 Den profesjonelle identiteten og grensesetting i forhold til familie/venner – og brukere

3.2 Yrkesstoltheten i erfaringskonsulentrollen kommer i konflikt med stigmatisering

3.3 Identitetskrasj i forsøk på å romme gammel- og profesjonell identitet

5.1 Utviklingen av en profesjonell identitet

Informantene delte en felles erfaring når det gjaldt utfordringer knyttet til å utvikle en profesjonell identitet. De snakket om usikkerhet omkring egen rolle, ansvar og kunnskap, særlig i møte med arbeidsgiver og kollegaer, og hvordan de kontinuerlig utvikler ny forståelse omkring disse spørsmålene. Utviklingen av en profesjonell identitet utgjør en kontinuerlig prosess som avhenger av flere elementer. Først og fremst av arbeidsgivers forståelse av erfaringskonsulentrollen, ettersom dette synes i stor grad å påvirke innholdet i opplæringen. For det andre avhenger prosessen av tilgjengelige ressurser på arbeidsplassen, for eksempel tilgang på kurs og felleskap med andre erfaringskonsulenter. Informantene erfarte en mangel på slike ressurser.

Usikkerhet om rolle og ansvar startet allerede i jobbsøkerprosessen. Stillingsutlysninger ga lite informasjon om stillingsbeskrivelsen. Når informantene møtte arbeidsgiver for

første gang i jobbintervjusituasjonen, opplevde de at det også var uklart for arbeidsgiver hva formålet og rollen gikk ut på. Det som imidlertid gikk igjen, var at arbeidsgiverne var opptatt av at de som jobbsøkere hadde et avklart forhold til egen helse.

Arbeidsgiverne tematiserte dette gjennom å spørre jobbsøkerne om hvordan de vurderte egen psykisk helse og sitt forhold til rusmidler. Informantene opplevde likevel at det var vanskelig å forstå hva arbeidsgiverne mente når de sa «avklart forhold». En av informantene spurte arbeidsgiver om dette på intervjuet, men fikk ikke noe konkret svar. Informanten beskriver:

B: Nei, det klarte de egentlig ikke å gi noe godt svar på det.. Annet at det de har lest andre steder har skrevet at erfaringskonsulenter skal helst være avklart..

Hvilke forventinger som erfaringskonsulentene hadde til å tiltre i ny stilling var påvirket av at de selv ikke visste hva de gikk til. Det gjaldt også hvordan andre fagfolk kom til å møte dem i den 'nye' rollen. Det å hjelpe andre og gi håp var en gjentakende pådriver for å bli en erfaringskonsulent hos informantene. Selv om informantene hadde en uklart forventning til rollen, var det et klart ønske hos flertallet av å benytte sin egenerfaring i møte med andre, hvor en av informantene beskriver det som:

«E: Veldig kult å bruke den dårlige CV-en' på en måte.. til noe positivt..»

Roller som erfaringskonsulent blir beskrevet som 'ny' fra både informantene som har jobbet i åtte- og to år. Flertallet av informantene i studien var i tillegg den første erfaringskonsulenten på arbeidsplassen. Derav forekom usikkerheten omkring hva den 'nye' stillingen innebar når det ikke ble gitt noe innføring i stillingsbeskrivelsen. Det virket å stamme fra at arbeidsgiveren selv ikke hadde noe klar fornemmelse om hva stillingen skulle gå ut på. Derav virket det som kunnskapen arbeidsgiver hadde om rollen påvirket hvor engasjert de ble av å få potensialet ut av formålet med selve ansettelsen. Ut ifra hvordan informantene beskrev dette emnet kan det i datasettet tolkes som at erfaringskonsulentrollen er under kontinuerlig utvikling og utforming fra starten av ansettelsen. Rollen utvikler og utformer seg videre i takt med økt kunnskap om hvordan, både konsulentene og arbeidsgiveren, aktivt skal benytte egenerfaring i tjenestene. Det vil si at erfaringskonsulentene også selv bidrar til å utforme denne

rollen. På den ene siden kan det være positivt at erfaringskonsulenter utformer sin egen profesjonelle identitet med erfaringene som de besitter og hvordan disse aktivt kan brukes i arbeidet. På den andre siden kan det likevel være utfordrende å være 'den første' som må 'prøve og feile' da dette i utgangspunktet er et usikkert terreng. Dette antas å være avhengig av hvor god relasjonen er mellom konsulentene og lederen, samt hvor aktiv arbeidsgiver var i utformingen av stillingsbeskrivelsen. En av informantene har opplevd i sin første erfaringskonsulentstilling en lite innblandet leder, samt et ikke-inkluderende kollegiale og beskriver det som:

G: For jeg har opplevd det motsatte og det ble helt grusomt...[.]Og det var faktisk dager hvor jeg ikke gikk på jobb, hvor jeg rett og slett bare lå og sov og jeg ble deprimert av det.. [..]

Hvordan en utvikler sin profesjonelle identitet i lys av erfaringskonsulentrollen kan derfor også tolkes som et robust karaktertrekk hos konsulentene. Med andre ord kan det å være 'ny' på arbeidsplassen, hvor hverken fagfolk eller ledere har en konkret stillingsbeskrivelse eller visjon om formålet med ansettelsen, oppleves som utfordrende å stå i alene. En av informantene tok opp den udefinerte rollen med sin leder og beskrev samtalen slik:

«H: jeg skjønner dere ikke helt vet hva dere skal bruke meg til, men at veien får bli til mens vi går..».

Utviklingen av den profesjonelle identiteten forekommer som en prosess som tar lenger tid, noe som igjen kommer frem som preget av den mangelfulle opplæringen. Et interessant funn i denne sammenheng er at informanten som har jobbet i åtte år og som har utdanning, fikk god opplæring i lag med veileder, imens informanter som har jobbet kortere i 'nyere tid' har mottatt svært lite eller ingen opplæring i rollen. Dette kan trolig skyldes at de tiltrer som første erfaringskonsulent på arbeidsplassen. Fem informanter viser til at det var svært mangelfull eller ingen opplæring i rollen som erfaringskonsulent. Ut ifra dette er det grunnlag til å tro at flertallet av informantene selv har utformet sin egen rolle. Utviklingen av den profesjonelle identitet kan derfor virke til å være todelt mellom personlige egenskaper og kunnskapsutviklingen gjennom

arbeidsplassen. De personlige egenskapene knytter seg til kvaliteter som robusthet, i form av avklart forhold til egen psykisk helse og rus, å kunne gi håp samt det å hjelpe andre ettersom at en må ha både tålmodighet og engasjement for å kunne utvikle seg i rollen. Kunnskapsutviklingen kan relateres til kvalitet på opplæring, veiledning, kurs eller utdanning, fellesskap og diskusjonsgrupper med andre erfaringskonsulenter. De nevnte elementene er et gjentakende tema i analyseringen av hva informantene beskriver når de forteller om hva som med tiden har bidratt til utviklingen av den profesjonelle identiteten. En informant beskriver det slik:

D: Jeg er mye tryggere på min nytte i denne jobben, sant.. Jeg føler ikke jeg går på glass over, sant.. Og føler meg frem.. Samtidig så lærer jeg nye ting underveis.. Du er på kursing og alt sånn.. Motiverende samtaler og.. [...] sånne ting har jeg vokst veldig på.. Hvordan skal man gå inn i rommet.. Hvordan skal man gå frem.. Istedenfor å bare sette seg ned og bare "hei jeg er narkoman jeg og" og bare kaste det ut på dem, men heller jobbe litt mer med pasienten for å nå inn..[...] og jeg synes det er veldig bra med de gruppene vi har med erfaringskonsulenter som jobber i byen.. Og at vi kan dele erfaringer og sånt... jaa det var ikke noe opplæring på selve min rolle.. Og ja på kursingen så blir du jo lært slike ting som det.. Hvor man i starten kanskje var for personlig.... [...] jeg visste ikke helt hva jeg skulle dele og sånt.. Og i dag er jeg mer konsekvent..

5.2 Balansegang mellom å dele mine erfaringer og 'min historie'

Et annet tema som gikk igjen blant informantene var balansegangen mellom å dele sine erfaringer i bred forstand - og dele 'sin historie'. For det første sees det på som givende å bruke 'drittet' til å hjelpe andre. For det andre kommer det frem som et nødvendig skille mellom det å dele 'erfaringer' kontra 'historie' hvor denne grensen kan være utfordrende å balansere på en tilfredsstillende måte for informantene. For det tredje kan det virke som balansegangen mellom å dele 'erfaringer' og 'historie' er synonym til det som beskrives som 'personlig' og 'privat'. Derav virker 'historien' som noe det 'trengs tilgivelse for' og at det knytter seg opp mot følelser av skam og stigma. Til slutt vil jeg i lys av analysen i dette temaet peke på hvordan utdanning og veiledning har 'drillet' og bidratt til 'avklaring' kontra 'learning by doing'.

På den ene siden nevnes det som noe positivt å kunne bruke sin erfaring til å hjelpe andre, som igjen har hatt en god effekt på egen tilfriskning. Hvordan det erfares å dele sine erfaringer, beskriver en informant slik:

D: [...] det gir meg så vanvittig mye boost i livet.. Bare at jeg jeg kan bruke alt det.. Drittet som jeg har gjort i livet mitt til noe positivt.. [...] men sånn tankespill for å presse seg selv i andre retningen.. for det er jo det vi egentlig det vi driver med her.. skuespill til det blir normalt...

I motsetning til 'boost i livet' virket det som de erfaringene som handlet om sin private 'historie' var noe som de ikke var like komfortable med å dele og at det var en grense mellom å dele 'historie' eller 'erfaringer'. Denne grensen forklarer flere av informantene som både ønskelig og nødvendig. For det første; ikke re-traumatisere seg selv eller brukerne, og for det andre; for å verne om privatlivet. En av informantene beskriver denne balansegangen på følgende måte:

F: «[...]det skal ikke være sånn at jeg skal føle at jeg skal dele fra historien min.. Jeg tror det hadde vært veldig tungt for meg å gå på jobb hvis jeg skulle føle at jeg måtte gjøre det hver gang.. [...] For jeg har ofte tenkt.. At vi ikke nødvendigvis.. Alltid bra å dele da.. Også har jeg tenkt på at.. Erfaring er ikke det samme som historie.. For det er jeg ikke så komfortabel med å dele min historie.. Jeg jeg tror det kan være bra å skille på de to delene der da..

En tredje grunn for at det kan virke som nødvending å ha en balansegang mellom å dele 'erfaringer' kontra 'historie' kommer i lys av analysen frem som en påvirkning på deres egen tilfriskning. Det beskrives på den ene siden som positivt å kunne bruke erfaringen til å hjelpe andre, men på den andre siden virker det som om tilfriskningsveien også kan preges i motsatt retning, hvor den ene informanten forteller om balansen på følgende måte:

G: [...] og det kan være kjempevanskelig balanse.. [...] avhengighetsatferd det har jo formet meg og det gjør at mine erfaring gjør at jeg stadig må tilgi meg selv eller akseptere meg selv fordi hvis jeg ikke gjør det så får man dårlig selvbilde og dømmer deg hele tiden.. [...]

Når informantene snakket om 'sin historie' omtalte de det som 'dritten jeg har gjort' og 'det jeg trenger tilgivelse for'. Dette kan vise til at de relaterer sin historie til følelser av skam og av å ha gjort 'feil' i livet. Erfaringene som er basert på fortiden blir illustrert som en vanskelig tid og vonde minner, likevel skildrer en informant det følgende:

H: [...] Så det som egentlig var vanskelig og vondt plutselig en skatt jeg kan bruke til å hjelpe andre.. [...] det er et ordtak som heter "fortidens smerte er nøkkel til liv og lykke for andre"..

Det var kun én informant som hadde MB-programmet, hvorav det også vises i form av at informanten har flere 'knagger' å henge utdanningen på og har derfor en bevissthet omkring balansegangen mellom å dele sine erfaringer og sin 'historie'. Informanten beskriver hvordan utdanning har bidratt til å utvikle et skille mellom rollene slik:

C: [...] og hva som er forskjellen på privat og personlig.. En erfaringskonsulent skal ikke være privat.. [...] det ble vi veldig drillet på i den utdanningen da..

Når det er sagt, virket det likevel som alle informantene har funnet sin gyldne middelvei når det gjelder balansegangen mellom hva de ønsker å dele av erfaringer og hva som blir for privat å dele av 'historien', men at det er 'veien til en tilfreds balansegang mellom erfaringer og historie' som utgjør forskjellen mellom de med opplæring i rollen og de uten. Dette synliggjøres i analysen som at 'veileder' har bidratt til en tidlig bevissthet omkring denne balansegangen kontra 'å finne ut av det selv'. Dette peker en informant som har hatt opplæring via en veileder på, på denne måten:

F: nei jeg må jo si at veiledning har hjulpet meg veldig mye i forhold til å forklare de rollene og reflektere rundt rollen som erfaringskonsulent og andre tiltak..

I retning av 'å finne ut av det selv' viser flertallet av informantene til å benytte 'learning by doing' på egenhånd for å finne balansegangen mellom det å dele av egne erfaringer eller 'historie' i møte med brukerne. En informant beskriver å lære av erfaring på denne måten som:

G:[..] det er pest eller kolera av og til, så man må nesten bare prøve og feile litt..

5.3 Å romme en 'gammel' og en profesjonell identitet

Det tredje temaet, 'Å romme en gammel identitet og en profesjonell identitet', handler om hvordan erfaringskonsulentene gjennom sin jobb stadig blir konfrontert med 'sin historie', og hva det har å si for deres selvforståelse og profesjonelle identitet, samt strategiene de må utvikle for å romme en 'ødelagt identitet'. I lys av analysen tolkes informantenes identitet på den ene siden som 'gammel' og på den andre siden 'profesjonell'. Den gamle identiteten beskrives med negative assosiasjoner og er den som har gjort 'drittet' i fortiden. Den 'profesjonelle' identiteten fremkommer som et resultat av å ta på seg rollen som erfaringskonsulent. Det kan være utfordrende å harmonere disse rollene ettersom erfaringskonsulentrollen både rommer den 'gamle' identiteten og den 'profesjonelle' identiteten. Dette temaet viser en kompleksitet knyttet til prosessen med å gå fra en som selv har trengt hjelp til å bli en som skal hjelpe andre. På grunn av denne kompleksiteten deler jeg dette temaet inn i tre undertemaer. Det første vil ta for seg hvordan den profesjonelle identiteten fører til å sette grenser med tanke på familie og venner, men også brukere. Det andre temaet peker på utfordringene ved den profesjonelle rollen, spesielt knyttet til sosiale medier. Det tredje undertemaet viser til hvordan 'yrkesstoltheten' kan havne i konflikt med stigmatisering.

5.3.1 Den profesjonelle identiteten og grensesetting i forhold til familie/venner – og brukere

Som erfaringskonsulenter har de en interaksjon mellom brukere av tjenesten, fagfolk og kollegaer, familie, venner og andre bekjente. Endog også interaksjonen mellom den 'gamle' og den 'nye' identiteten erfaringskonsulentene har skaffet seg ved jobben, med andre ord fra den 'syke' til 'friske'. Interaksjonen mellom de ulike gruppene viser til at rollen som konsulent med egenerfaring varierer fra yrkesstolthet til stigmatisering. Rollen som erfaringskonsulent medbringer mer kunnskap om ulike tjenester og et nytt fagfelt som rommer ulike sosiale problemer. En informant beskriver hvordan egenskaper fra den 'gamle' identiteten har blitt tatt med inn i den 'profesjonelle':

B: [...] alltid vært hobbypsykolog for venner og familie.. [...] så ja som en venninne vil du hjelpe dem ikke sant.. Så når man har kunnskaper gjennom jobb så føler jeg man må bruke det da tenker jeg..

Som nevnt vises det til at informantene med utdanning, kurs eller veiledning tok et mer bevisst standpunkt fra start, spesielt når det diskuteres grensesetting av 'gammel-' og 'profesjonell identitet' i relasjon til venner eller bekjentes problemer. På den ene siden beskriver en informant:

C: [...] og pluss at det er mange på privaten som slitet av kanskje venn for eksempel.. Eller en nabo som spør liksom "ja du har jo masse erfaringer med psykisk helse.. Kunne vi tatt en prat en dag.." sant, så da er man plutselig ikke på jobb.. [...] psykisk helse blir infiltrert i alt.. Familie.. Venner.. Fritid.. Og jobb... så det kan bli for mye.. Alt dreier seg om diagnosen sin.. [...] jeg prøver å sette grenser for det og litt sånn.. [...] så jeg prøver å ta mest mulig på jobb.. Og til og med når venner spør eller noen utenfor, om å ta det her.. Hvis det har med psykisk helse å gjøre..

På den andre siden beskriver en annen informant at det har vært utfordrende sette grense knyttet til den 'profesjonelle identiteten' når det gjelder familie eller venner som står deg nær og som en ønsker å hjelpe:

E: [...] de settingene hvor jeg treffer folk som har betydd noe for meg da.. I rusmiljø.. [...] der har jeg måtte gå veldig mange runder med meg selv og liksom plassere følelser på et sted, rollen min og vennen og alt det der i samme plass fordi jeg har så ønske om at han skal få et godt liv da ikke sant.. [...]

Grensesettingen virker i lys av analysen å være påvirket av at informantene ønsker å være like profesjonelle som sine kollegaer, men også å verne om sitt privatliv. Denne todelte utfordringen knytter seg til den avslørende tittelen og den uklare stillingsbeskrivelsen som kan medføre en ufrivillig tilgjengelighet utenfor arbeidstid. Viktigheten av grensesettingen mellom erfaringskonsulentene og brukerne, spesielt med tanke på jobbtelefon og Facebook, presiseres her. Det kan være utfordrende å

oppretholde den 'profesjonelle identiteten' og verne om privatlivet når jobbtelefonen blir med hjem og meldinger mottas etter arbeidstid. Flertallet av informantene har en jobbtelefon, enten i form av en egen telefon, dobbelt SIM på sin private eller kun sin private. Jobbtelefonene blir med hjem etter arbeidstid, noe som flere av dem poengterer henger igjen etter korona-nedstengingen hvor det var usikkert om de kunne gå på arbeidsplassen dagen etter. Det er også ulik praktisering rundt å skru av telefonen når den tas med hjem eller ikke ta telefonen dersom den ringer, spesielt for de som benytter sin egen private telefon.

Det blir beskrevet som at de setter grenser for den 'profesjonelle identitet' ved å si at de er utilgjengelige når arbeidsdagen er over, men at det om formodning skulle oppstå en krisesituasjon i form av suicidal atferd eller at brukeren er på vei til å 'sprekke' vil de gripe inn. Dette tyder på at grensen for når arbeidsdagen er over i stor grad er situasjonsbetinget. Videre gis det uttrykk for at det ikke kreves noe ekstra i det å 'svare på en melding' for å unngå at brukeren overtenker eller krisemaksimerer en situasjon. En informant som både benytter sin private telefon og Facebook som et verktøy for å kommunisere med brukerne beskriver det som uproblematisk og at det i grunn baseres på gjensidig tillit:

E: Vi har jo grupper på Facebook og man får jo ikke lagt til folk i gruppa hvis man ikke er venn og finner det selv.. Og i organisasjonen så jobber vi veldig jo veldig sånn.. Ikke sant, gir vi jo telefonnummeret ditt.. Du stoler jo på at folk ikke kommer hjem og banker på døra og plager deg liksom...

Det er likevel delte formeninger omkring kommunikasjonsverktøyene hos brukerne av tjenestene. Grensen for kontakt med brukere eller pasienter via telefon virker derfor mer uklart i privatlivet. Praktiseringen rundt Facebook virker strengere enn kontakten via telefon. En informant som ikke har jobbtelefon, har i tillegg tatt et bevisst og klart standpunkt rundt Facebook-praktiseringen som verner om både 'gammel- og 'profesjonell identitet':

D: Mange prøver for eksempel å sende en melding på Facebook og sånt der.. Og da sier jeg "jeg beklager, jeg vil deg godt, men jeg kan ikke ha kontakt med deg".. [...] men det er liksom ikke noe valg for meg.. [...]det er veldig vanskelig for meg å ha kontakt med rusavhengige på grunn at det at jeg får.. Det er for risikabelt .. Du vet aldri tid du er svak..

Likevel er det også spesielt én informant som peker på hvordan det å gi ut privatnummer, ha brukere eller pasienter på Facebook, og opptre som den 'profesjonelle venninnen' er oppskriften til utbrenthet. Informanten beskriver en konferanse hvor denne tematikken ble tatt opp slik:

Vi var konferansen i november og da var det derre "hva som er spesielt med erfaringskonsulent" greia.. Og da snakke om det her med at hvordan du reiser med en sånn slags profesjonell venninne ikke sant.. Kunne liksom reise innom folk på vei hjem fra jobb.. Legge folk til på Facebook.. Gi ut privatnummer slik at personen kan ringe i tid og utider og da.. Og da blir det klappet og hyllet for at det er så fantastisk.. Og jeg bare "eh nei.." hvis man har lyst å unngå å bli utsatt for slitasje og utbrenthet så er dette noen man overhodet ikke skal applaudere og det er så grenseoverskridende og så grenseløst og tenker dette her er jo bare sykt.. Og da kjente jeg har jeg ble så provosert, og jeg er ikke sikker nok på meg selv at jeg tør å rekke opp hånda og si det.. Ikke sant.. Når du hører hele rommet bare "yeey, supert", mens jeg sitter der og tenker bare "nei.. No..." [...]

Den samme informanten forteller også om det å reise ut til pasienter dersom det oppstår en krise. Dette kan tolkes som at jobbtelefon sees på som innenfor den 'profesjonelle identiteten' som er assosiert med den positive delen som peker på kunnskap og erfaring, yrkesstolthet og den personlige delen. Videre kan det virke som at Facebook i større grad er knyttet til 'gammel identitet' som forbindes med negative eller skamfulle assosiasjoner som 'historien' og det 'private'. Analysen av datasettet peker på flere faktorer som synliggjør hvor vanskelig det er å romme både en 'gammel-' og en 'profesjonell identitet' uten klare retningslinjer, klare roller, veiledning, kunnskapsfokus ved kurs og bestemte arbeidsoppgaver og formål ved ansettelsen.

5.3.2 Yrkesstoltheten i erfaringskonsulentrollen kommer i konflikt med stigmatisering

Det kom tydelig frem fra alle syv informanter at de i møte med andre bekjente hadde unnlatt å fortelle at de arbeider som en erfaringskonsulent. Fra analysen kan det være flere grunner til dette. Noen av informantene forteller at det kreves mer å fortelle ukjente at de jobber som erfaringskonsulent fordi det påfølger oppfølgingsspørsmål om hvilken historie de har og hvordan det kom seg ut av det. Likevel tolkes det at 'oppfølgingsspørsmålene' er 'stress' eller unngås fordi konsulentene under samtalen blir 'avslørt' via yrkestittelen 'erfaringskonsulent', hvor det igjen handler om at det i bunn og grunn blir for privat at motparten skal vite så mye om en selv. Som nevnt kan det virke som at den 'gamle identiteten' er forbundet med 'dritten' og derfor noe skamfullt. Det er denne deles som også virker å være det informantene beskriver som 'historie' og 'privat'. Det er den 'gamle identiteten' som fremkommer som stigmatiserende.

D: [...] hvis jeg treffer noen så ville jeg nok aldri sagt jeg var erfaringskonsulent.. Det ville aldri skjedd.. [...] jeg tror jeg ville sagt jeg jobbet innenfor rusklinikk og hvis de spør om jeg er sykepleier, så nei.. Miljøarbeider.. Så jeg ville nok ikke gått inn på det.. Fordi jeg synes det er personlig..

Det kan med andre ord virke som at erfaringskonsulentrollen er i 'konflikt' med 'stigmatisering' og 'yrkesstolthet'. I dette tilfellet ses 'gammel identitet' på som stigmatiserende på bakgrunn av den negativt assosierte 'historien', imens den 'profesjonelle identiteten' har flere positive assosiasjoner knyttet til kunnskapsgrunnlaget og hvordan en kan hjelpe andre basert på 'erfaringer'.

G: jeg har en storesøster et par år eldre enn meg som jeg har veldig god kontakt med, vi snakker veldig ofte på telefonen.. hun er psykolog og jobber da med psykisk helse da og det er liksom sånn.. det gir jo yrkesstolthet at når jeg gjør noe bra..

Det kan virke som anerkjennelsen av den 'profesjonelle identiteten' 'kompenserer' for hva den 'gamle identiteten' har påført av 'skam' for venner, familie, men også for en

selv. Den 'profesjonelle identiteten' bringer fram yrkesstolthet i interaksjonen med familie, men bedrer også selvbildet. En informant beskriver yrkesstoltheten slik:

E [...]Asså familien min og de rundt meg.. Har sett på meg da.. Eller oppfatta meg fra å være helt hard narkoman til å bli den jeg er nå.. [...] jeg heier på meg selv og tenker at "fyfaen for en jobb du har gjort"..

5.3.3 Identitetskrasj i forsøk på å romme gammel- og profesjonell identitet

Når det gjelder 'identitetskrasj' i forsøk på å romme både 'gammel-' og 'profesjonell identitet' viser flere av informantene til to situasjoner som kan oppleves utfordrende eller ubehagelige. Det første gjelder de situasjonene hvor konsulentene har lagt fra seg den 'profesjonelle identiteten' på jobb og gått hjem for dagen, hvor de har opplevd å møte brukere på gata som søker oppmerksomhet og kontakt. Dette møtet beskrives som en 'identitetskrasj' da konsulentene er dypt inne i 'den private' og må snu om til den 'profesjonelle identiteten'. Det gjelder også i felleskapene hvor konsulentene er der som privatperson og 'brukerne av tjenesten' også er der som privatperson. Her nevnes det at det er nødvendig med et klart skille, noe informanten her påpeker:

H: nei.. eller det hender at noen av brukere kommer i det felleskapet jeg går i og da..[...] men at jeg vet de har tjenester innenfor hos oss, så har jeg ikke noe med dem privat.. det har jeg ikke lov til å gjøre.. så der blir det et skille kan du si..

Den andre situasjonen av opplevelse av 'identitetskrasjen' peker mer på spenningsfeltet mellom 'gammel-' og 'profesjonell identitet'. Her trekker spesielt en informant fram den mer utfordrende og ubehagelige delen av å romme begge identitetene, hvor den 'gamle identiteten' kommer i konflikt med den 'profesjonelle identitet'. Informanten beskriver sine bevisste valg omkring denne problematikken og konsulentrollen slik:

F: [...] det kan jo være folk tenker på meg som den samme gamle fortsatt.. Og viser meg hva de har av dop og sånt.. Og liksom "se hva jeg har" og blir litt sånn overrasket hvis jeg ikke vil være med å bruke da..[...]at jeg ikke treffer folk som frister meg eller at jeg for eksempel holder meg unna bestemte deler av byen.. der jeg vet at jeg kan komme borti rusmidler og sånne ting da.. det er jo

ofte.. det kan jo være litt skjørt å være erfaringskonsulent eller rusfri da.. men det handler ikke bare om rusen, det kan jo være.. fordi man jobber som erfaringskonsulenten så unngår man noen miljø på fritiden også, og at det at folk kan be om hjelp fordi de vet hvor jeg jobber og såne ting som jeg ikke ønsker å ta stilling til når jeg ikke er på jobb da.. så ja..

Informanten trekker med andre ord opp både problematikken med at 'gammel identitet' forfølger den 'profesjonelle identiteten', og at for å romme begge trengs det bevisste valg og klare grenser mellom rollene. I lys av at informanten fikk god opplæring i rollen og en veileder kan det det undres om evnen til refleksjon og bevissthet stammer fra den kunnskapen.

Kan det reise en diskusjon om yrkesnavnet 'erfaringskonsulent' er delvis skyld i stigmatiseringen ved at tittelen er for avslørende i seg selv? Det er ikke noe jeg kommer til å diskutere da det vil være opp til erfaringskonsulentene selv å kjenne på og bedømme. Det kan tolkes ut fra datasettet at utfordringene knyttet til utviklingen av den profesjonelle identitet stammer fra arbeidsplassenes tilgang på ressurser i form av opplæring, kurs, felleskap med andre erfaringskonsulenter og arbeidsplassens generelle kunnskapsnivå om benyttelsen av erfaringskunnskap i sine tjenester.

Videre pekes det på balansegangen mellom det å dele egne erfaringer og 'min historie'. Hva som ligger i den gylne middelvei og 'veien til en tilfreds balansegang mellom erfaringer og historie' virker ikke til å være betinget av tilgangen på opplæring i rollen, men heller det at prosessen til en viss grad blir forenklet ved denne metoden. Balansegangen, og viktigheten av den, blir igjen fremhevet i utfordringen med å romme både en 'gammel' og en 'profesjonell' identitet. Utfordringene knyttes til at det kan være vanskelig å kombinere yrkesstoltheten, fra å dele erfaringer og gi håp, med stigmaet omkring personlig historie. En av faktorene som tolkes å romme både den 'gamle-' og den 'profesjonelle' identitet er at erfaringskonsulentrollen blir en livsstilsendring som praktiseres både privat og på arbeid, fordi de setter grenser for seg selv utenom arbeidstiden, i tillegg til at det blir en livsstil de selv ønsker å leve etter.

6. Drøfting

Problemstillingen: Hvilke utfordringer knytter seg til rollen som erfaringskonsulent – og til utviklingen av en yrkesidentitet – på et fagfelt under utvikling?, vil bli drøftet gjennom en symbolske interaksjonisme og sosialkonstruktivistisk linse ettersom dette er masteroppgavens fundament. Bakgrunnen for dette er å kunne utdype og forklare opplevelsene som erfaringskonsulentene besitter etter interaksjoner og samhandlinger med profesjonsutøvere, brukere, familie, venner og bekjente. Hvordan erfaringskonsulentene setter ord på interaksjonene må tolkes gjennom deres egen forståelse av samfunnet, seg selv og ‘hvordan’ de opplever at ting er.

Det teoretiske ståstedet for denne er basert på den symbolske interaksjonisme og sosialkonstruktivisme. Den symbolske interaksjonisme vektlegger interaksjonen mellom erfaringskonsulenter og peker på samhandlingen mellom dem, profesjonsutøvere, brukere, familie, venner og bekjente (Thagaard, 2018, s. 34). I tidligere forskning har det blitt vist til at det bør sees på hvilke muligheter, utfordringer og dilemmaer som erfaringskonsulentene møter i arbeidet, samt som hvilke kontekstuelle faktorer som burde være til stede for at denne arbeidsformen har god effekt både for dem selv, men også brukerne (Klevan et al., 2017). Dette viser seg spesielt relevant med tanke på rolleutviklingen av yrkestittelens informasjonsfunksjon som knytter seg til stigma og avsløring (Goffman, 2016). Dette peker også på hvordan erfaringskonsulentrollens yrkestittel ‘avslører’ (Byrne et al. 2021) personens fortid fordi stigmaet knyttet til dette blir identifisert offentlig i interaksjonen som informantene peker på i møte med bekjente ‘på gata’.

Sosialkonstruktivismen bygger på elementer fra fenomenologien som det at informantene i studien setter ord på egen forståelse av samfunnet, seg selv og hvordan ‘ting’ er som de er, men tar avstand fra ideologien om at samfunnet kan ansees som en objektiv opplevelse (Tjora, 2021, s. 31). Videre, kan dette knyttes til objektive opplevelser av erfaringskonsulentrollen hvor utviklingen påvirkes av flere ulike variabler. Sosialkonstruktivismen forstås som at den samfunnsskapte sannheten har et ulikt grunnlag fordi vi forstår sosiale faktorer forskjellig. Den teoretiske, fakta og personlig kunnskapen (Trevithick, 2008) er en egnet kunnskapstypologi for å forstå

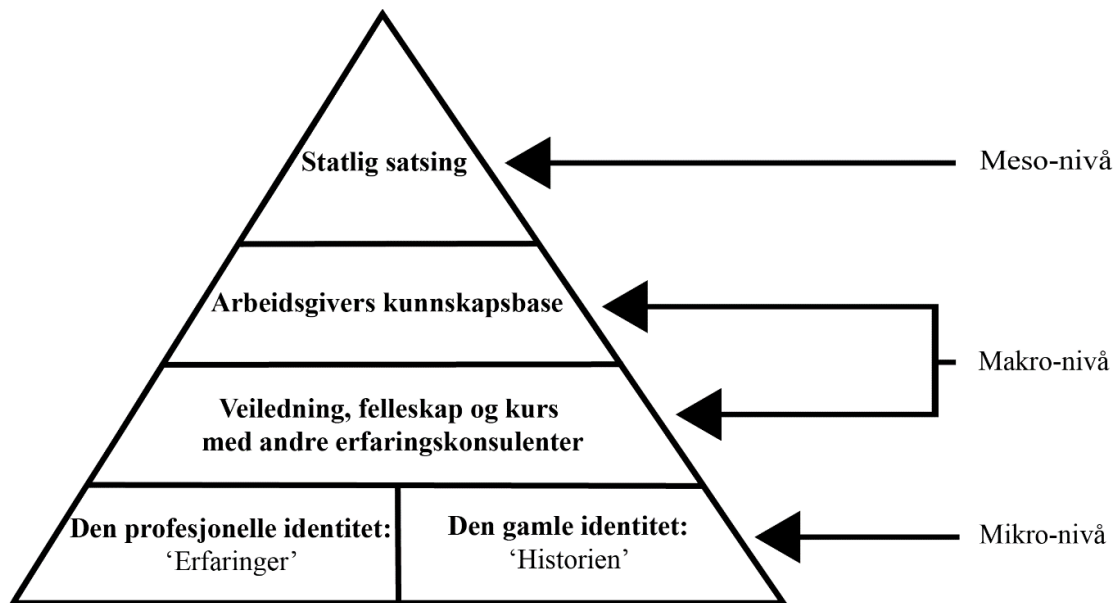
hvilke kunnskapskilder erfaringskonsulenter drar veksel på i sin profesjonelle rolle. Dette er også noe den tidligere forskningen peker på, at det er helt nødvendig med systematisk opplæring og veiledning for erfaringskonsulenter i arbeidet (Biringe et al., 2019).

De neste avsnittene inneholder drøfting av hvilke utfordringer som knytter seg til rollen som en erfaringskonsulent og til utviklingen av en yrkesidentitet i et fagfelt som i stor grad er under utvikling. Teorier om profesjon og profesjonsidentitet, kunnskapsgrunnlag, rolleutvikling, stigma og rolleavsløringer blir sett på i lyset av informasjon fra informantene i studien. Informasjonen, referert til som funnene, peker på utviklingen av den profesjonelle identitet, opplæring i rollen, balansen mellom erfaringer og historie, grensesetting, stigmatisering og identitetskrasj.

6.1 Erfaringskonsulentrollen under utvikling – En kompleks forståelse

Erfaringskonsulentrollen er, som nevnt i tidligere forskningsdelen, en kompleks rolle under kontinuerlig utvikling ulik fra arbeidsplass til by (Klevan et al., 2018, s. 26). Erfaringskonsulentrollen viser til hvordan det er å jobbe innenfor en bestemt profesjon, men på samme tid at rollen ikke offisielt tilhører noen profesjon. Tidligere forskning beskriver erfaringskonsulentene som eneste av 'sitt slag' (Klevan et al., 2018, s. 46). Kunnskapen som de benytter i sitt arbeid vises til å være avhengig av både personlig kunnskap, faktakunnskap og teoretisk kunnskap (Trevithick, 2008), ettersom noen av informantene har både tilbud om kursing i ettertid av ansettelsen i tillegg til informanten som hadde tatt MB-programmet. Videre refereres dette spesielt til hvordan en kan dele sine erfaringer og bruke dem i sitt arbeid. Det fremtrer som en utvikling av identitet som både foregår på både et personlig- og profesjonelt plan basert på en identitet fra fortiden (Mead, 2005, s. 223). I lys av dette kan erfaringskonsulentrollen ses på som en fellesnevner hvor man bringer med seg den 'gamle identiteten', som tidvis fremtrer som stigmatiserende, inn i utviklingen av den nye og 'profesjonelle identitet'. Balansegangen her kan tidvis virke krevende hvorav utfordringene i hovedsak knyttes til stigmatisering og uklare eller udefinerte roller.

Det kreves en kompleks forståelse av det å arbeide på et felt under utvikling. Erfaringskonsulenter bidrar på den ene siden med erfaringsbasert kunnskap inn i profesjonen, mens på den andre siden tilhører ikke erfaringskonsulentrollen en profesjon på bakgrunn av manglende standardiserte retningslinjer (Åkerblom et al., 2020, s. 17). Dette skaper utfordringer knyttet til forståelsen av hva konseptet i sin helhet omhandler. Erfaringer og læringen gjennom dem kombinert med kontinuerlig utvikling av rollen tyder på at erfaringskonsulentrollen kan springe ut i flere ulike retninger. De ulike retningene og hva som påvirker dem er visuelt presentert i modellen under:



'Rollekompleksitet på meso-, makro- og mikronivå'. Eget verk.

- Den statlige satsingen peker på prioritering av offentlige ressurser og midler i sosialpolitikken (Trevithick, 2008, s. 1224).
- Arbeidsgivers kunnskapsbase handler om at det ikke er noen nasjonal standard for opplæring, sertifisering eller regulering å forholde seg til, hver enkelt må dra på kurs på eget initiativ og engasjement (Åkerblom et al., 2020, s. 17).
- Veileder, kurs og fellesskap med andre erfaringskonsulenter samt relasjonenes betydning vil være en virkning av kunnskapsutviklingen (Mead, 2005, s. 205). og den profesjonelle identitet (Heggen, 2008, s. 325).
- Kunnskapsutviklingen vil til slutt legge føring for hvordan en kan benytte erfaringskompetansen (Åkerblom et al., 2020, s. 11) sin i skille mellom

'erfaringer' og 'historien', og dermed henger utviklingen i den profesjonelle identitet tett sammen med den 'gamle identiteten'.

6.1.1 Statlig satsing

Hvordan utvikle en profesjonell identitet som erfaringskonsulent vil ut ifra funn, teori og tidligere forskning være basert på flere plan. For å forstå utviklingen må det derfor være en sentral forståelse av at erfaringskonsulenter arbeider innenfor en profesjon, uten en profesjon, hvor ressursene til utviklingen derfor vil utspille seg i sosialpolitikken, samt gjennom organisering og politiske rammeverk (Trevithick, 2008, s. 1224). Det vil derfor si at selve 'rammen' for erfaringskonsulentrollen vil være avhengig av hvordan regjeringen velger å fordele ressursene sine i sosialpolitikken. Det organisatoriske plan viser til et politisk konstruert yrke (Molander & Terum, 2008, s. 18). Tidligere forskning peker på at bidragene som erfaringskonsulentene kan komme med i tjeneste, har i flere tiår vært vanskelig å realisere i psykisk helse- og rustjenestene (Karlsson et al., 2017, s. 15).

Den statlige satsingen kan derfor beskrives å ha en innvirkning på om erfaringskunnskap blir satt på dagsorden. At erfaringskonsulent rollen ikke er en profesjon eller en 'beskyttet tittel' vil også faller under denne tematikken. Selv om det ikke en enkel forklaring på begrepet profesjon (Molander & Terum, 2008, s. 17), utenom at det forestiller en forutsetning om 'profesjonalitet' og at en profesjonsutøver prinsipielt sett har tilegnet seg mye av sin kunnskap gjennom utdanning via den teoretiske- og vitenskapelige kunnskapen (Grimen, 2008, s. 17). Det kan reises en diskusjon om denne kunnskapen hittil ikke er noe 'krav' i ansettelsen og derfor er en mangelvare i erfaringskonsulentrollen, hvor av den grunn på nåværende tidspunkt ikke kan 'beskyttes' under en profesjon. I denne diskusjonen kan det derfor reises spørsmål om at hvis den statlige satsingen av erfaringskonsulenten hadde satte krav om kurs eller etterutdanninger (teoretisk- og vitenskapelig kunnskap) kunne bidratt til at rollen kan ansees som en 'profesjon'. Dette kunne gagnet erfaringskonsulentene i den grad av å få klare roller, arbeidsoppgaver, retningslinjer, rettigheter, derav fast lønn med lønnstrinn – dette tolkes som de elementene som informantene pekte på som essensielle for vider utvikling av rollen. At det i bunn og grunn må bli en statlig satsing for å 'komme

videre' i utviklingen. Denne diskusjonen baserer jeg på hvordan erfaringskonsulent rollen kan ses på, det organisatoriske plan, å være et politisk konstruert yrke (Molander & Terum, 2008, s.18), men at det problematiseres med at rollen ikke er en profesjon. Dette peker tidligere forskning på ved å vise til at erfaringskonsulentrollen bør satses aktivt på, på systemnivå (Klevan et al., 2018, s. 41) og at erfaringskunnskapen skal bli likestilt med fagkunnskapen (Rossen & Elstad, 2021, s. 61).

I lys av at fagkunnskapen skal bli 'likestilt' kan det den tidligere forskning også peke hvordan profesjonen i psykisk helsevern er preget av et kunnskapshierarki og at spesialistkunnskap inntar 'ekspertrollen' (Elstad & Rossen, 2021, s. 61). 'Ekspertrollen' kan på denne måten overkjøre erfaringskonsulentene som muligens kan være på bakgrunn av at det ikke eksisterer en nasjonal sertifisering av erfaringskonsulenter og utdanning som bygger opp under og vektlegger den teoretiske- og vitenskapelige kunnskapen. Likevel kan erfaringskunnskap sees på å være innenfor den 'nye profesjonen' ettersom 'praksiskunnskapen' har blitt tilføyd en viktigere plass i profesjonene (Grimen, 2008, s. 71).

6.1.2 Arbeidsgivers kunnskapsbase

Som tidligere forskning viser til, gjentas det at erfaringskonsulentrollen er en 'ny og utydelig rolle' som arbeidsgiverne ofte hadde et diffust formål av hva konsulenten skulle arbeide og bidra med (Klevan et al., 2018, s. 45). I tillegg kunne det fremstå som at det å ansette en erfaringskonsulent var det som var 'politisk korrekt' å gjøre ettersom gjengangeren i tidligere forskning peker på mangelen av retningslinjer og rammer for ansettelsen (Rossen & Elstad, 2021, s. 65). Problematikken omkring dette kom allerede fram i jobbsøkerprosessen, noe som tydeliggjør usikkerheten rundt rolle og ansvar hos arbeidsgiver og erfaringskonsulent. Lite informasjon og en mangelfull stillingsbeskrivelse viderefører utfordringene, hvorav kravet om 'avklarhet' beskrives som vagt grunnet usikkerhet i hva som faktisk lå i begrepet. Dette handler nok om at selv om det har blitt en 'nasjonal satsing' å ansette erfaringskonsulenter i rus og psykisk helse tjenesten, så 'finnes det ingen nasjonal standard for opplæring, sertifisering eller regulering av erfaringskonsulenter' (Åkerblom et al., 2020, s. 17). Det vil derfor være

opptil arbeidsgiverne hvor aktivt de engasjerer seg i å lære hvordan konsulentene best mulig kan benytte erfaringskonsulentene i tjenestene.

Som vist i funn, uttrykkes det av en informant som har opplevd både en lite engasjert leder og et kollegiale som var lite inkluderende, at den psykiske helsen ble negativt påvirket. Det kan derfor virke som at det avhenger en del av arbeidsgivers aktive engasjement rundt rollen, ettersom det er dette 'leddet', etter statlig satsing, som gir ressurser for utvikling, referert tidligere som kurs, veiledning og fellesskap med andre erfaringskonsulenter. Selv om det ikke finnes nasjonale føringer for opplæring og utførelse av erfaringskonsulentrollen, er utviklingen kommet til at det satt opp valgfrie kurs for arbeidsgivere for å forberede dem og andre fagarbeidere på hvordan forme erfaring til kunnskap og etablere erfaringskonsulentene inn i fagfeltet (Åkerblom et al., 2020, s. 17).

6.1.3 Veiledning, kurs og fellesskap med andre erfaringskonsulenter

Utviklingen virker som nevnt å være avhengig av flere plan hvor det andre, performative plan, peker på kunnskapen, praksisen og skjønnsutøvelsen (Molander & Terum, 2008, s. 19), i den forstand at kurs, veileder og diskusjonsgrupper var en essensiell faktor, fra forrige 'ledd', for å utvikle den profesjonelle identitet. Funnene i analysen peker på at den profesjonelle identiteten ikke bare er en kontinuerlig prosess som utvikler seg over lang tid (Mead, 2005, s. 222) og relasjon med andre, men at den også er avhengig av arbeidsplassens tilgang på kurs samt fellesskap med andre erfaringskonsulenter (Trevithick, 2008, s. 1224). Ettersom rollen ble beskrevet som 'ny' (Molander & Terum, 2008, s. 17) av både informant som har arbeidet i to år og av informanten som har jobbet i åtte år, kan det virke som dette er ringvirkninger av både 'statlig satsing' og 'arbeidsgivers kunnskapsgrunnlag' samt å være stedsbestemt i byene fordi flere av dem var den første erfaringskonsulenten på arbeidsplassen og fremdeles den eneste.

Opplæring er som nevnt en viktig faktor (Trevithick, 2008, s. 1224) i den profesjonelle utviklingen, og dette er noe som kommer fram gjentatte ganger i funnene. Det beskrives fra en side ved at de som har veileder presiserer hvor viktig det har vært for dem å bli

trygg i rollen, avklare rollene og sette grenser, kunnskapsutviklingen for hvordan en skal benytte egenerfaring og skille mellom erfaringer og historie. Fra en annen side beskrives det som en mangel og et savn å ikke ha veileder tilgjengelig og et felleskap med andre erfaringskonsulenter for de som har lært gjennom erfaringer. Mangelen på opplæring og veiledning (Karlsson, 2017s.15) er noe som fremkommer i den tidligere forskningen. Det pekes på at både opplæring, veiledning, tilstrekkelig støtte og anerkjennelse er essensielt for å utvikle en god profesjonell identitet som erfaringskonsulent (Rossen & Elstad, 2021, s. 63). I tillegg for å kunne utvikles til å bli, det som flere av informantene kaller, 'trygge i rollen', samt kunne lære hvordan en kan benytte sine egenerfaringer som en ressurs (Biringer et al., 2019, s. 224). Det vil med andre ord virke som om kvaliteten på opplæringen på arbeidsplassen fremdeles er preget av tilgang på ressursene knyttet til veiledning, kurs, utdanning, felleskap og diskusjonsgrupper med andre erfaringskonsulenter (Trevithick, 2008, s. 1230).

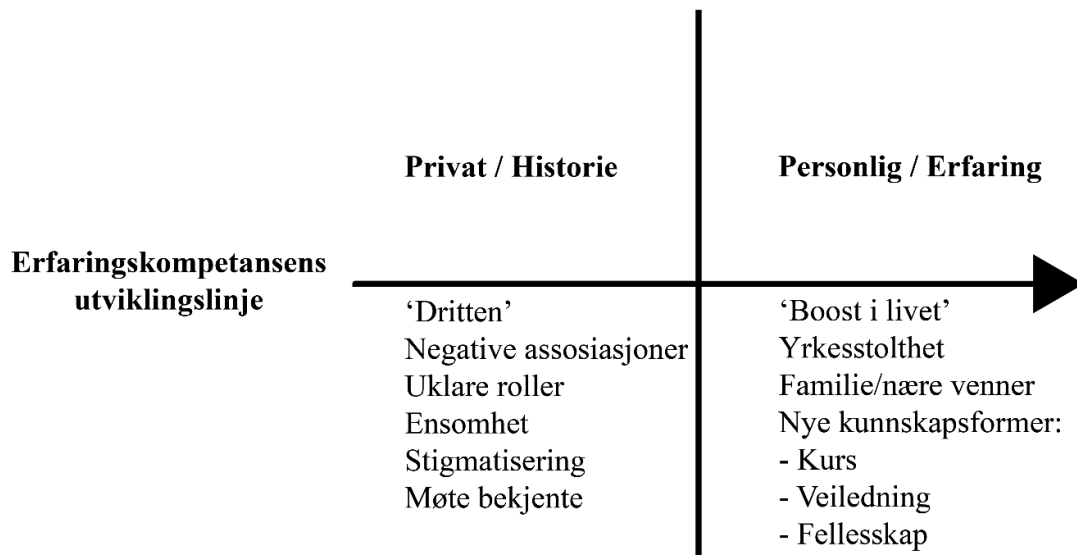
6.1.4 Profesjonell- og gammel identitet 'side om side'

Tidligere forskning, som nevnt i tidligere avsnitt, peker på hvordan erfaringskunnskapen er en kontinuerlig prosess som forekommer gjennom deling og refleksjon (Klevan et al., 2018, s. 26). Det er her 'resultatet' av kursingen, veiledningen og diskusjonsgruppene viser seg fra forrige 'ledd'. Forskningen viser til at erfaringskonsulentene ble sett på som brobyggere som både hadde en fot innenfor 'den nye kunnskapen' i den profesjonelle identiteten som forstod fagspråket, men som på samme tid hadde den andre foten i den erfaringsbaserte kunnskapen og selv kunne huske 'hvordan det var' i den gamle identiteten (Klevan et al., 2018, s. 36). Den profesjonelle identiteten kan, fra tidligere forskning, sies å være basert på livet utenfor problemene (Karlsson et al., 2017, s. 14) og noe som en av informantene beskrev som 'et boost i livet', i tillegg til at den 'nye-' og 'profesjonelle identiteten' bidro til egen tilfriskning basert på å leve etter de samme prinsippene. Det er noe som er sentralt opp til beskrivelsene av å være en profesjonsutøver, å akseptere og identifisere de samme verdiene, holdningene, og kunnskapen som erfaringskonsulentrollen (Heggen, 2008, s. 322). Likevel kan den 'nye' identiteten forklares som å være 'side om side' med den 'gamle' identiteten fordi den innebærer tidligere opplevelser fra fortiden og at disse sosiale forventningene blir inkorporert i hvordan erfaringskonsulentene velger å handle (Mead, 2005, s. 223).

6.2 Balansegangen mellom å dele mine erfaringer og 'min historie'

Erfaringskonsulentrollen kan ses på som å havne i en 'sprekk' mellom det å jobbe i en profesjon, men fortsatt være uten en profesjon. For å enklere kunne forstå denne problemstillingen skal det i følgende avsnitt diskuteres for hvordan profesjonen er med på å bidra til en økning av ulike kunnskapsformer. Disse kunnskapsformene bidrar ikke utelukkende bare til en personlig utvikling, men også en profesjonell utvikling. Videre, baseres dette i hovedsak på fortidens 'vonde' erfaringer hos erfaringskonsulentene.

Selv om den overnevnte erfaringen, i henhold til nye kunnskapsformer, blir sett på som en yrkesstolthet, kommer det likevel fram at skyggesiden av 'historien' som erfaringene bringer med seg blir negativt assosiert og har stigma knyttet til seg. Informantene har benyttet begreper som; privat, personlig, erfaringer, historie. Disse ulike momentene har hatt en innvirkning på analysen og bidratt til å gi mening til oversikten som nå skal presenteres i følgende del. For å forstå balansegangen mellom begrepene, presenteres det under en modell som viser begrepene samlet:



'Erfaringskompetansens utviklingslinje'. Eget verk.

6.2.1 Kunnskapsgrunnlagets påvirkning på balansegangen mellom 'erfaringer' og 'historien'

Kunnskapsgrunnlaget, som blir delvis presentert i den første tematikken, kan her videre trekkes inn gjennom kunnskapen som skal til for å kunne lage et skille og balansere mellom 'erfaringer' kontra 'historie'. Dette kan gjøres fordi det blir beskrevet i funnene som et 'nødvendig' skille. Det tolkes i denne sammenheng som at opplæring, kursing og veiledning tar for seg hvordan en kan benytte selve 'erfaringene' av 'historien, og at selve 'historien' kan være negativt assosiert med det en informant beskriver som noe det 'trengs tilgivelse for'.

I lys av kunnskapsinnhenting kommer kunnskapen av å forme, frembringe og uttrykke hva vi vet (verbalisering) og hva vi kan (handling) til uttrykk i ulike prosesser som eksempelvis instruksjoner som tilsier hva du skal være i løpet av et kurs (Trevithick, 2008, s. 1227). Som tidligere beskrevet er kunnskapsinnhenting innenfor den teoretiske kunnskapsformen, som for eksempel være det å få tilgang til kursing om erfaringskonsulentrollen, noe som er verdsatt og ønsket av informantene. Det samme gjelder for hvordan veiledning, beskrevet som en læringsform som krever fysisk nærvær for kunnskapsoverføring (Grimen, 2008, s. 83), har hjulpet informantene til å tydeliggjøre- og avklare roller. Forskningen på området kan bekrefte hvordan erfaringskonsulentrollen er med på å bidra til økt rolle- og identitetsforståelse (Biringer et al., 2019, s. 232). Selv om det er tilfellet vises det i forskningen fortsatt til at det er en nevneverdig mangel i både veiledning- og opplæringsprosessen (Karlsson et al, 2017, s. 15). Kunnskapsinnhenting av faktakunnskap, som også henvises til som 'harde fakta', for eksempel ny forskning på feltet, vil være avhengig av prioriteringen med anskaffelsen av tilgang på kunnskap på arbeidsplassen hvor erfaringskonsulentene holder til (Trevithick, 2008, s. 1224).

Den kunnskapsinnhenting som erfaringskonsulentene benytter seg av i størst grad er sin egen erfaring, 'personlige kunnskapen'. Denne egne erfaringen anvendes ofte i lag med teoretisk- eller faktabasert kunnskap (Trevithick, 2008, s. 1226). Informantene peker på hvordan de selv vurderer hvilke erfaringer som det er hensiktsmessige å dele. Den personlige kunnskapen må med andre ord være relevant for formålet for at den skal beskrives som 'egnet for bruk' og kunne presenteres som 'kunnskap' (Trevithick, 2008, s.

1229). Kunnskap som er basert på egenerfaringer kan være vanskelig å identifisere (Trevithick, 2008, s. 1231) ettersom kompleksiteten av begrepet beskrives som 'knowing how and knowing that' (Ryle, 2009, s. 17), taus kunnskap (Polanyi, 2000, s. 16) og ferdighets-, fortrolighets- og påstandskunnskap (Johannessen, 1978, s. 32). Konsulentenes erfaringskunnskap kan i lys av dette derfor sies å være en kreativ bruk av kunnskap (Eraut, 2002, s. 54). Her viser også tidligere forskning at det vil være nyttig for videre forskning å se på hva som kjennetegner nyttig og hjelpsom bruk av erfaringsbasert kunnskap og hvordan disse kan forankres i de offentlige tjenestene (Karlsson et al., 2017, s. 16). Dette poengteres her som kurs, veiledning og fellesskap med andre erfaringskonsulenter. Tidligere forskning viser til at den personlige- og erfaringsbaserte kunnskapen både 'er' i form av 'levde erfaringer', men også 'blir til' i utvikling av å møte og reflektere sammen med andre (Klevan et al., 2018, s. 56).

6.2.2 Grensesetting mellom erfaringskonsulenter og brukere

Informantene pekte på at ulike grenssettinger knyttes til jobbtelefon og Facebook, men også familie, venner og bekjente. Grunnlaget for grenssettingen for erfaringskonsulenter varierer, men vil ofte ha en sammenheng med den profesjonelle utviklingen som medbringer evnen til å lære og reflektere over egne grenser (Macneil & Mead, 2005, s. 239). Tidligere forskning viser til at erfaringskonsulenter opptrer som 'likemenn' blant brukerne, men at de må sette egne grenser (Biringer et al, 2019, s. 232). Grenssettingen kan være en utfordring i samarbeidet mellom erfaringskonsulent og bruker, ettersom konsulentene kan bli sett mer på som en 'venn' enn en 'klinisk ansatt'. Dette på bakgrunn av at de både har lov til det, men også at det forventes at de 'avslører' personlig informasjon om seg selv (Repper & Carter, 2011, 398). Ønske om å hjelpe kom også fram, i bruken av jobbtelefon som flere av informantene nevnte, som en forhåndsavklaring med brukeren om at etter arbeidstid om at de ikke kunne få svar. Likevel kunne det virke som at det var mer avhengig meldingens 'alvorlighetsgrad' og at det ble tatt skjønnsbaserte vurderinger omkring dette. Telefonen virket å tilhøre den 'profesjonelle identitet' og tilføyes derav en 'positiv assosiert' verdi som et personlig kommunikasjonsverktøy med brukeren.

Det fremstod som at flertallet av informantene hadde tatt et 'strengere standpunkt' til å ikke ha brukere på Facebook eller kommunisere med dem der. Det ble beskrevet flere

ulike grunner til dette, eksempelvis fra analysen tolkes det som at Facebook som kommunikasjonsverktøy med brukeren blir for nær 'det private' og 'historien', som tidligere nevnt. Facebook virket å tilføyes en 'negativ assosiert' verdi og for et for privat kommunikasjonsverktøy i kontakt med bruker. Dette er noe som også kommer fram i mindre grad i tidligere forskning, at betydning av nettverk og vennskap mellom brukerne kan oppleves som utfordrende og også som 'en glemte del' i hjelpesystemene (Klevan et al, 2018, s. 33).

Det kunne det være utfordrende når nære bekjente visste at informantene jobbet som erfaringskonsulenter, fordi det åpnet opp for at de spurte om mye rus- og psykisk helse relaterte spørsmål på fritiden. Det ble, for eksempel, nevnt av en informant at noen ganger ble det unngått å gå i visse gater for å hindre å møte på gamle bekjente som kunne tilby eller vise hva de hadde av stoff og/eller tilby å bruke. I mer psykisk helse relaterte erfaring ble det for eksempel satt en grense ved at familie, venner og bekjente måtte ta kontakt i arbeidstiden hvis det gjaldt helse relaterte problemer for å unngå at psykisk helse skulle bli 'infiltrert'. Grensesettingen, slik som eksempelet over viser, kan ses på som noe utfordrende og ubekvemt, men helt nødvendig for å kunne 'bevare' seg selv (Rydheim, 2011, s. 170).

6.2.3 'Historien', privat og tilknyttet stigma – Omtalt som 'dritten'

Tidligere forskning peker på hvordan psykisk helse og rusvansker kan medføre en stigmatisering og utenforskap (Karlsson et al., 2017, s. 15). Her skilles det mellom hvordan erfaringskonsulentenes 'historie' fremstår som mer låst og unyansert enn hva det å reflektere rundt 'erfaringene' er (Renolen et al., 2019, s. 216). 'Historien' som det refereres til i datasettet kan tolkes som en form for 'gammel identitet', noe Goffman (2016) beskriver som 'spoiled identity' eller 'ødelagt identitet'. Den 'ødelagte identiteten' (Goffman, 2016, s. 21) knyttes til de situasjoner hvor erfaringskonsulentene unnlater å fortelle at de er erfaringskonsulenter, og hvor den sosiale informasjonen ender opp med å 'passere' i interaksjonen (Goffman, 2016, s. 84).

I håp om å opprettholde den sosiale aksepten (Goffman, 2016, s. 133) virker erfaringskonsulentene til å unnlate å fortelle om hva de jobber med og aktivt bruker

dette som en grensesetting for seg selv i håp om å unngå forutsatte problemer relatert til nettopp yrkestittelens 'avslørende' informasjonsfunksjon (Goffman, 2016, s. 85). De 'forutsatte problemene' kan tydes til å peke mot at stigmatiseringen kommer som et resultat av rollens 'avslørende' informasjonsfunksjon (Byrne et al., 2021, s. 18) og at dette igjen kan føre til stereotypiske forestillinger (Goffman, 2016, s. 45) knyttet til selve relasjonen eller interaksjonen med andre (Elstad & Norvoll, 2019, s. 120). Flere av informantene bekrefter dette ved å fortelle at de ikke ønsker at andre skal se dem i et annet lys på bakgrunn av informasjonen som er gitt. Denne beskrivelsen kan knyttes til den 'ødelagte identitet' ettersom det fremhever hvordan 'avsløringen' ender opp med å bli en konsekvens av omgivelsene, reaksjonene på informasjonen, kategoriseringen og vurderingene som 'de bekjente' i møtet med erfaringskonsulenten 'på gata'. Denne endringen av synet på dem og innsynet i den 'private historien' virker som å peke på det Goffman (2016) beskriver som den 'personlige skammen' (s. 21). Videre kan den 'personlige skammen' (Goffman, 2016, s.21) knyttes til det informantene har erfart tidligere i livet og som en av informantene beskriver som noe det 'trengs tilgivelse for'.

I denne situasjonen kan motparten gjøre en rask oppfatning av hvilken 'identitet' eller 'sosial status' konsulentene har, også kalt en 'tilsynelatende sosial identitet' (Goffman, 2016, s. 44). Studien, og påfølgende intervjuer, viste til at flertallet av informantene kunne oppgi flere ulike situasjoner hvor de hadde unnlatt å fortelle om sin stillingstittel som 'erfaringskonsulent' til gamle venner eller bekjente. Det kom fram flere ulike grunner til hvorfor de unnlott å fortelle om sin stilling, men at det i hovedsak handlet om at det ble for 'privat' hvor 'historien' kommer fram i lys av stigmateteorien som viser til et 'avvik fra normalen' (Goffman, 2016, s. 47) å si 'erfaringskonsulent' fordi det 'avslører' at de har hatt en erfaring innenfor rus- og psykisk offentlig helse (Byrne et al., 2021, s. 18). Her må det presiseres at det virker som erfaringskonsulentene valgte å gå for en spesifikk taktikk ved å styre unna flere av spørsmålene (Goffman, 2016, s. 83) eller å heller svare andre yrkestitler som eksempelvis 'miljøterapeut' eller 'innenfor rus- og psykisk helsetjenesten', fordi det ikke ble sett på som å være uærlig samtidig som det hjalp på med å unngå diskreditering. I de situasjonene hvor erfaringskonsulentene møter bekjente som stiller spørsmål om 'hva de jobber med' kan sees på som å havne i en 'selvmotsigende rolle, fordi det handler om at motparten ikke skal få innblikk i 'hemmeligheten' (Goffman, 1992, s. 119).

6.2.4 'Boost i livet' - Yrkesstolthet

I motsetning til 'stigma og 'avsløring' ble erfaringskonsulent sett på en yrkesstolthet og assosiert med det å kunne bruke sin erfaring til å hjelpe andre, som også hadde en positiv effekt på sin egen tilfriskningsvei. I den profesjonell identitet, som er tidligere presentert, kunne det tolkes som at yrkesstoltheten befant seg spesielt i interaksjonen informantene opplevde mellom familie og nære venner.

Å ta på seg rollen som erfaringskonsulent kan også beskrives som en opptreden på en scene (i møte med brukerne), hvor egenskapene og oppgavene som rollen besitter (å bruke egenerfaring) kan vises som et show 'til beste for andre' (Goffman, 1992, s. 24). Det handler om å gi publikum en full overbevisning om en virkelighet, og akkurat dette trekker en informant fram og viser til som et 'skuespill til det blir normalt', ergo at erfaringskonsulentene ønsker å leve opp til det de fremviser. Noe også tidligere forskning er med på å beskrive at i de senere år har den evidensbaserte psykiatriske kunnskapen basert seg på meninger som at det eksisterer 'én virkelighet og én sannhet' (Klevan et al., 2018, s.60).

Erfaringskonsulentrollen kan sees på som det å være en 'service-spesialist' (Goffman, 1992, s. 130). I første omgang fordi erfaringskonsulentene kan i sin rolle og på egne premisser unnlate 'å avsløre seg selv (Byrne et al., 2021, s. 21). I andre omgang fordi erfaringskonsulentene kan være med på å bidra til å 'fikse fasaden' til brukere som sees på å ha 'lavere status' enn seg selv (Goffman, 1992, s. 130). Det vises her til at 'service-spesialisten' eller erfaringskonsulenten lever av at andre (brukere) betror seg til dem, slik som et i et vennskap, bare uten betalingen (Goffman, 1992, s. 134). Informantene stiller seg både positivt og negativt til dette i den forstand at venner stoler på kunnskapen som de besitter og at de kan bruke denne kunnskapen for å hjelpe dem, men at dette også kan føre til at psykisk helse blir infiltrert og skaper en 'vag linje' mellom jobb og privatliv, noe som danner grunnlaget for en grensesetting. Når man besitter rollen som en 'service-spesialist' blir man derfor sett på som den 'fortrolige vennen' (Goffman, 1992, s. 134).

Tidligere forskning viser til at 'gjensidighet, åpenhet ved å tilby tillit og håp om en bedring og endring' er sentrale temaer ved de positive assosiasjonene knyttet til erfaringskonsulentrollen (Karlsson et al., 2017, s. 6). Andre positive assosiasjoner knytter seg til hvordan stigmaet kan brytes ned i interaksjonen dersom det ikke er relevant for 'samarbeidet' (Goffman, 2016, s. 83). Dette var noe flere av informantene kunne relatere til, at dersom relasjonen med en bruker for eksempel ikke handlet om noe som var relevant for egenerfaringene, så var det ikke lenger problematisk å unnlate å dele sin tittel som erfaringskonsulent. Dette er noe som også kan forekomme dersom relasjonen vokser til, og at den 'stereotypiske oppfattelsen' ender opp med forståelse og aksept, hvor 'det personlige plan' tydeliggjøres i interaksjonen (Goffman, 2016, s. 93).

7. Litteraturliste

Andersen, E. (2015). Welfare regimes and social stratification. *Journal of European Social Policy*, 25(1), (s.124–134). <https://doi.org/10.1177/0958928714556976>

Binder, P.-E. (2018). *Hvem er jeg? :om å finne og skape identitet*. Fagbokforlaget.

Biong, S. & Borg, M. (2017). Hva handler recovery om?. I S.- Biong (red), *Et bedre liv: Historier, erfaringer og forskning om recovery ved rusmiddelmisbruk og psykiske helseproblemer* (s. 18-29). Gyldendal akademisk.

Biringer, E., Svela, A., Kydland, R., & Nerheim, I. K. (2019). Vi løfter hverandre opp og fram!. *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, 16(4), 223–236.

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2019-04-05>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Brendbekken, M. (2017). Liv og lære: posisjonerte perspektiver på bedringshistorier i to fokusgrupper. I S.- Bong (red), *Et bedre liv: Historier, erfaringer og forskning om recovery ved rusmiddelmisbruk og psykiske helseproblemer* (s. 146-157). Gyldendal akademisk.

Brodahl, M. (2016). Hvilken kompetanse er vesentlig å ha for erfaringskonsulenter innen psykisk helse og rus? *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, 12(4), 374–379.

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2016-04-09>

Bronfenbrenner, U. (1996). *The ecology of human development : experiments by nature and design*. Harvard University Press.

Brottveit, G. (red). (2018). *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder: om å arbeide forskningsrelatert*. Gyldendal.

Kandidatnummer: 2002, Pauline Finne Andersen

Byrne, L., Roennfeldt, H., Davidson, L., Miller, R., og Bellamy, C. (2021). To Disclose or Not to Disclose? Peer Workers Impact on a Culture of Safe Disclosure for Mental Health Professionals With Lived Experience. *Psychological Services*, 19(1), 9–18.

<https://doi.org/10.1037/ser0000555>

Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design : choosing among five approaches*. (3. utg). SAGE Publications.

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7.utg). Gyldendal.

Elstad, T. & Norvoll, R. (2019). Sosial eksklusjon og inklusjon. I R. Norvoll (Red.), *Samfunn og psykiske helse: samfunnsvitenskapelige perspektiver*. (s. 117-147). Gyldendal.

Eraut, M. (2002). Developing Professional Knowledge And Competence. *Taylor and Francis*. <https://doi.org/10.4324/9780203486016>

Goffman, E (1986/2016). *Stigma: om afvigerens sociale identitet*. (Overs. Av Brian Gooseman). Samfundslitteratur.

Goffman, E. (1959/1992). *Vårt rollespill til daglig : en studie i hverdagslivets dramatik*. (K. Risvik, Overs.) Pax Forlag AS.

Goffman, E. (2004). *Social samhandling og mikrosociologi*. København: Hans Reitzels forlag

Goffman. (1986). *Stigma : notes on the management of spoiled identity* . Simon & Schuster.

Gould, N. (2006). An inclusive approach to knowledge for mental health social work practice and policy. *The British Journal of Social Work*, 36(1) 109–125.

<https://doi.org/10.1093/bjsw/bch243>

Grimen, H. (2008). Profesjon og kunnskap. I A. Molander & L., I. Terum (Red.) *Profesjonsstudier* (s. 71-85) Universitetsforlaget.

Kandidatnummer: 2002, Pauline Finne Andersen

Hammer, A., E. (2020). Erfaringskonsulenter: et alibi for tjenestene? *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, 1, 47–52. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2020-01-05>

Harboe, T. (2013). *Metode og prosjektskriving: en introduktion* (2.utg.). Samfundslitteratur.

Heggen, K (2008). Profesjons og identitet. I A. Molander & L., I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 321-331). Universitetsforlaget.

Howe, D. (1994). Modernity, postmodernity and social work. *The British Journal of Social Work*, 24(5), 513–532. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjsw.a056103>

Howe, D. (2002) 'Relating theory to practice'. I M. Davies (Red.), *The Blackwell Companion to Social Work*, (2.utg.). Oxford, Blackwell. (s. 399-412). Hentet fra: [https://books.google.no/books?id=e3uMDwAAQBAJ&lpg=PA399&ots=I2ZmEn4-Wr&dq=Howe%2C%20D.%20\(2002\)%20E2%80%98Relating%20theory%20to%20practice%20E2%80%99.&lr&hl=no&pg=PA399#v=onepage&q&f=false](https://books.google.no/books?id=e3uMDwAAQBAJ&lpg=PA399&ots=I2ZmEn4-Wr&dq=Howe%2C%20D.%20(2002)%20E2%80%98Relating%20theory%20to%20practice%20E2%80%99.&lr&hl=no&pg=PA399#v=onepage&q&f=false)
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2019-04-04>
https://www.researchgate.net/publication/249285132_Comparative_Hypothesis_Assessment_and_Quasi_Triangulation_as_Process_Knowledge_Assessment_Strategies_in_Social_Work_Practice

Johannessen, J. K.(1978). *Kunst og kunstforståelse : en analyse av sentrale begreper i estetisk teori*. Universitetsforlaget.

Johansen, V. (2007). *Det lille kvantitative metodeheftet*. Vol. nr. 17/2007. Østlandsforskning. <http://www.ostforsk.no/wp-content/uploads/2014/02/172007.pdf>

Jørgensen, G. (1992). Lag en analyse av boken "tilbakereisen" av Eva Axelsen og Sissel Bakke - ut fra perspektivet "symbolsk interaksjonisme". I. Levin (Red.), *Nået og tilbakereisen analyser ut fra symbolsk interaksjonisme*. (s.5-10). Universitet i Trondheim.

Karlsson, B., Borg, M., Ogundipe, E., Sjøfjell, T. L., & Bjørlykhaug, K. I. (2017). Aspekter ved samarbeidsrelasjoner mellom erfaringsmedarbeidere og brukere i psykisk

Kandidatnummer: 2002, Pauline Finne Andersen

helse- og rustjenester: En kvalitativ studie. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*, 13(2).
<https://doi.org/10.7557/14.4214>

Klevan, T., Sjøfjell, T. L., Borg, M., & Karlsson, B. (2018). «Det er litt som et eget språk» Erfaringsmedarbeideres forståelser og bruk av erfaringsbasert kunnskap i samarbeid med brukere i psykisk helse- og rustjenester. *Senter for psykisk helse og rus* (nr.3). Universitetet i Sørøst-Norge. <http://hdl.handle.net/11250/2577300>

Kvale, S. & Birkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utg.). Gyldendal.

Leseth, A. & Solbrække, K. N (2011). Profesjon, kjønn og etnisitet. I A. Leseth & K. N Solbrække (Red.), *Profesjon, kjønn og etnisitet* (s. 13.28). Cappelen akademisk.

Levin, I., & Trost, J. (2005). *Hverdagsliv og samhandling : med et symbolsk interaksjonistisk perspektiv* (p. 273). Fagbokforlaget.

MacNeil, C & Mead, S. (2005). A Narrative Approach to Developing Standards for Trauma-Informed Peer Support. *The American Journal of Evaluation*, 26(2), 231–244.
<https://doi.org/10.1177/1098214005275633>

Maguire, M & Delahunt, B. (2017). Doing a thematic analysis: a practical, step-by-step guide for learning and teaching scholars. *All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 9 (3), s. 3351-333514. <https://ojs.aishe.org/index.php/aishe-j/article/view/335>

Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. (4.utg.). Universitetsforlag.

Mead, G. H. (2005). *Sindet, selvet og samfundet- fra et sosialbehavioristisk standpunkt*. (Overs. av Søren Willert) . Akademisk Forlag.

Kandidatnummer: 2002, Pauline Finne Andersen

Meld. St. 11 (2015-2016). Nasjonal helse og- sykehusplan. *Helse- og omsorgsdepartementet*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-11-20152016/id2462047/>

Molander, A. & Terum, L.- I. (2008). Profesjonsstudier - en introduksjon. I A. Molander & L.- I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 13-27). Universitetsforlaget.

NESH (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. (5. utg.). <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora.pdf>

Norvoll, R. (2019). Samfunnsvitenskapelige perspektiver på psykisk helse. I R. Norvoll (Red.), *Samfunn og psykiske helse: samfunnsvitenskapelige perspektiver*. (s. 38-72). Gyldendal.

Parsloe, P. (1988) 'Developing interviewing skills'. *Social Work Education*, 8(1), 3–9. <https://doi.org/10.1080/02615478811220231>

Parton, N. (2008). Changes in the form of knowledge in social work. *The British Journal of Social Work*, 38(2), 253–269. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl337>

Pearsall, J & Hanks, P. (2003). *Oxford Dictionary of English*, (2. utg.). Oxford University Press.

Pettersen, H & Lofthus, A.-M. (2018). Brukererfaringer med psykiske helsetjenester. Hva viser oppsummert forskning? *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, 15(2-03). 112–123. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2018-02-03-03>

Pettersen, K.-S. & Simonsen, E. (2010). *Anerkjennelse og profesjon*. Cappelen akademisk.

Polanyi, M (2000). *Den tause dimensjonen : en innføring i taus kunnskap*. (E, Ra, Overs.). Vol. nr. 5 (p. 108). Spartacus. (opprinnelig utgitt 1967).

Kandidatnummer: 2002, Pauline Finne Andersen

Renolen, Å., Øye, C., Straume, C., & Klepsvik, T. (2019). Erfaringsmedarbeidere som aktører i utdanning av psykisk helsearbeidere. *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, 16(4), 210–222.

Repper, J. & Carter, T. (2011). A review of the literature on peer support in mental health services. *Journal of Mental Health*, 20(4), 392–411.
<https://doi.org/10.3109/09638237.2011.583947>

Rossen, B. & Elstad, T. A. (2021). Erfaringskonsulenters bidrag til faglige perspektiver og praksis hos fagutøvere i psykisk helsevern. *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, 18(1), 60–71. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2021-01-07>

Rydheim, S. H (2011). Godt psykisk helsearbeid? *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 8(2), 170–175. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.18261/ISSN1504-3010-2011-02-0>

Ryle, G. (1945). Knowing How and Knowing That. *Proceedings of the Aristotelian Society, New Series*, Vol. 46 (1945-1946), 1-16.

Ryle, G. (2009). *The concept of mind*. Routledge.

Sheppard, M., Newstead, S., DiCaccavo, A. & Ryan, K. (2001). ‘Comparative hypothesis assessment and quasi triangulation as process knowledge: Assessment strategies in social work practice’. *British Journal of Social Work*. 31(6) 863–865.
<https://doi.org/10.1093/bjsw/31.6.863>

Sivertsen, K. & Mydland, T. S. (2021). Likepersonstjenester innen rus og psykisk helse under covid-19 - utfordringer og muligheter. *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, 18(2), 222–228. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2021-02-13>

Smeby, J-C. (2008). Profesjonsstudier - en introduksjon. I A. Molander & L., I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 87-99). Universitetsforlaget.

Solheim, I. J. (1992). Analyser tilbakereisen ut fra symbolsk interaksjonistisk perspektiv. I. Levin (Red.), *Nået og tilbakereisen analyser ut fra symbolsk interaksjonisme*. (s.5-10). Institutt for sosialt arbeid, Universitet i Trondheim.

Kandidatnummer: 2002, Pauline Finne Andersen

Stjernø, S. (1981). Organisasjonsteoretiske perspektiver. I S. Stjernø (Red.), *Sosialpolitikk, byråkrati, profesjon* (s. 78-152). Universitetsforlaget.

Stjernø, S. (1981). Teorier om sosialpolitikk. I S. Stjernø (Red.), *Sosialpolitikk, byråkrati, profesjon* (s. 11-37). Universitetsforlaget.

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder* (5.utg). Fagbokforlaget.

Thomassen. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis : innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.

Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4.utg). Gyldendal.

Trevithick, P., 2008. Revisiting the Knowledge Base of Social Work: A Framework for Practice. *British Journal of Social Work*. 38(6), 1212-1237.

Wieringa. N. (2011). Teachers' Educational Design as a Process of Reflection-in-Action: The Lessons We Can Learn From Donald Schön's The Reflective Practitioner When Studying the Professional Practice of Teachers as Educational Designers. *Curriculum Inquiry*, 41(1), 167–174. <https://doi.org/10.1111/j.1467-873X.2010.00533.x>

Waal, H. (2017). Rusproblemer og avhengighet er ingen livstidsdom. I S.- Bong (red), *Et bedre liv: Historier, erfaringer og forskning om recovery ved rusmiddelmissbruk og psykiske helseproblemer* (s. 158-167). Gyldendal akademisk.

Åkerblom, K. B & Hammer, A. E (2021). Integrering av erfaringskonsulenter. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 1, 91–95. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2021-01-10>

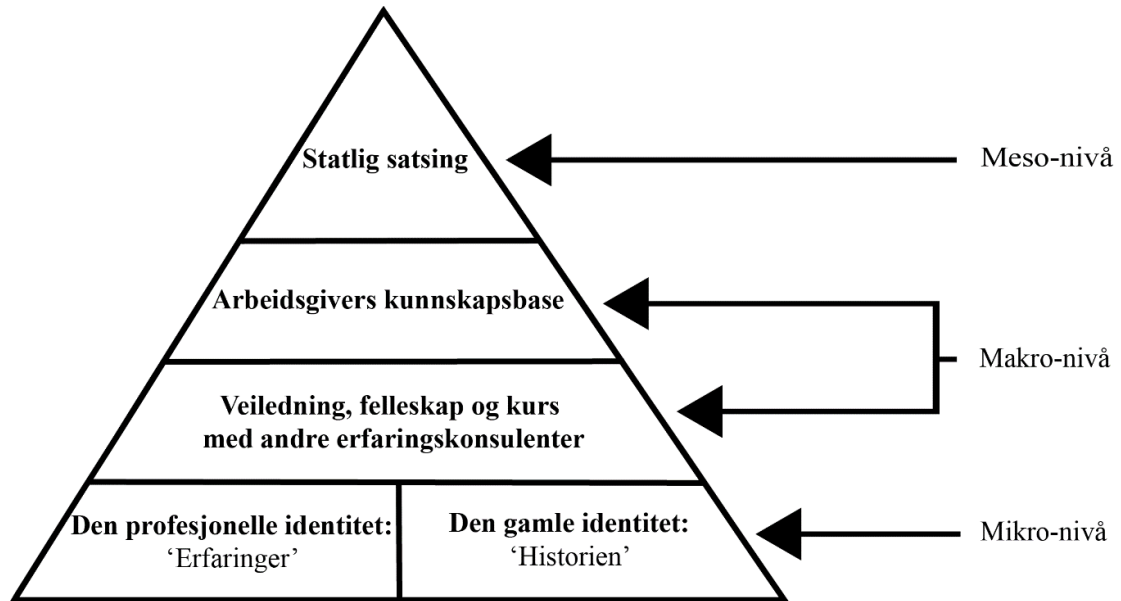
Åkerblom, K. B., Agdal, R. & Haakseth, Ø. (2020). Integrering av erfaringskompetanse: hvordan opplever erfaringskonsulenter med ruserfaring sin arbeidssituasjon. *Nasjonalt senter for erfaringskompetanse innen psykisk helse*. (s. 1-63)

Kandidatnummer: 2002, Pauline Finne Andersen

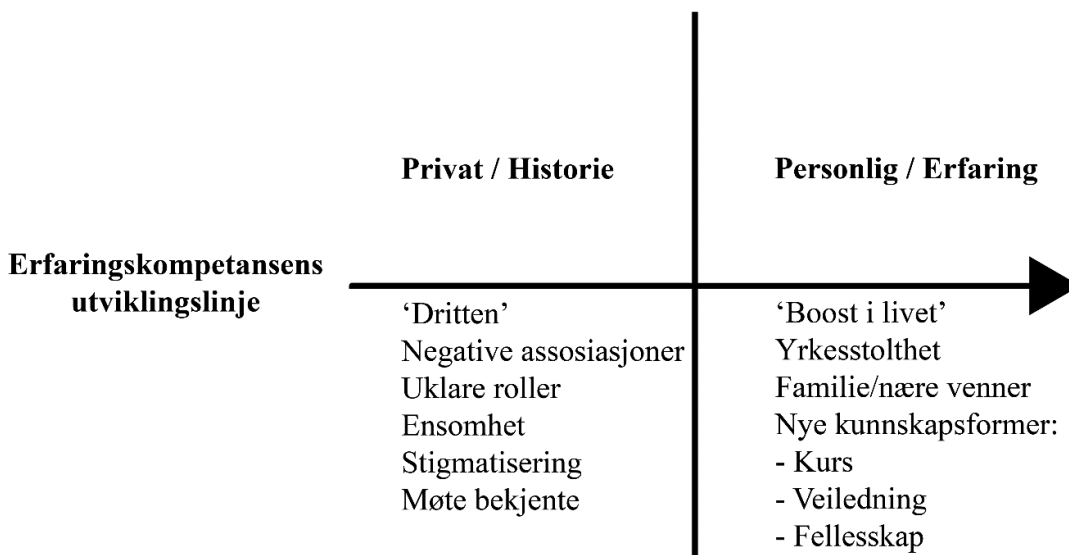
Hentet fra: https://erfaringskompetanse.no/wp-content/uploads/2020/06/Integrering_av_erfaringskompetanse.pdf

Aakvaag. (2008). *Moderne sosiologisk teori* (p. 365). Abstrakt forlag.

1. Vedlegg: Modell



Modell 1. 'Rollekompleksitet på meso-, makro- og mikronivå'. Eget verk.



Modell 2. 'Erfaringskompetansens utviklingslinje'. Eget verk.

2. Vedlegg: Vil du delta i forskningsprosjektet om erfaringskonsulentrollen?

Invitasjon om deltakelse

Dette er en invitasjon til å delta i forskningsprosjektet «det å være en erfaringskonsulent». Prosjektet har som mål å utvikle en kunnskap om hvordan det er for erfaringskonsulenter å arbeide med å dele egne erfaringer som er viktig for gode velferdstjenester

Inklusjon- og eksklusjonskriterier

Jeg ønsker å snakke med deg som har erfaring som erfaringskonsulentene kan ha en arbeidserfaring fra 1-10 år som konsulent og stillingsprosenten bør helst være 50%, dersom stillingsprosenten er noe mindre, men likevel oppfyller kriterier vil det fremdeles være aktuelt å delta.

Bakgrunn og hensikt

Hensikt med forskningsprosjektet er å undersøke hvordan arbeidsformen «erfaringskonsulent» oppleves av førstehåndskilde, men også hvordan denne arbeidsformen er med på å påvirke livet utenom arbeidstiden og om deres rolle som en erfaringskonsulent spiller inn på deres identitet og andre roller i livet. Derfor skal dette skrives gi deg informasjon om mitt prosjekt; hva hensikten er, målet og hva din deltakelse vil innebære.

Fremgangsmåte og praktisk gjennomføring

Det er ønskelig at deltakerne kan sette av minst en time. Jeg kommer til å anvende halvstrukturert intervjuguide.

Hva vil din deltakelse bidra med?

I dette prosjektet vil du gjennom ditt arbeid som erfaringskonsulent fremvise hvordan arbeidet foregår i praksis, men også muligheten til å belyse dine synspunkter om arbeidet og hvordan du med egne ord opplever arbeidet og hvordan det er å dra hjem fra jobb. Disse spørsmålene vil være å sette søkelys på erfaringskonsulenters velferd og helse i jobben og vil være viktig for videre forskning. Det vil være viktig for meg som forsker at du opplever at konfidensialiteten ivaretas under intervjuene og skjer i fortrolighet.

Bruk av data, informasjon og personvern

Det som kommer frem av opplysninger og informasjon skal kun brukes slik som det er beskrevet og med hensikt til denne masteroppgaven. Det vil si at det er kun undertegnende og veileder som vil ha tilgang til materialet, transkriberingen og opplysninger om deltakerne.

Både alder og arbeidssted vil anonymiseres i de ferdige resultatene. Fokuset for oppgaven ligger på erfaringskonsulentens opplevelse av arbeidet og hvordan det har påvirket hvem du er og om det spiller inn på andre roller i livet. Derfor vil da alle andre opplysninger anonymiseres og undertegnende vil vektlegge et språk som anonymiserer deltakerne.

Dato for sletting av data

Planlagt levering for oppgaven er 30.05.2022 og der skal den anvendes sensur for godkjenning av Universitetet i Stavanger. Derfor er prosjektslutt satt til 31.12.2022 og innen denne dato vil alle personopplysninger, lydopptak og feltnotater bli slettet av undertegnede.

Deltakers rettigheter

Dersom du kan identifiseres i datamaterialet har du rett på:

- Få utlevert en kopi av opplysningene og innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg.
- Rette opp personopplysninger om deg.
- Slette personopplysninger om deg
- Sende klage til Datatilsynet om behandlingen av personopplysningene dine.

Behandling av dine personopplysninger

Undertegnede behandler dine opplysninger basert på ditt samtykke, samt på oppdrag av Universitetet i Stavanger hvor NSD (Norsk senter for forskningsdata AS) på forhånd har vurdert behandlingen av personopplysninger for gjennomføringen av dette prosjektet og at det er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan deltakere finne ut mer?

Leder for undersøkelsen:	Veileder:	Norsk senter for forskningsdata AS
Pauline Finne Andersen, Masterstudent i sosialfag Mob. 97 74 54 93 Pf.andersen@stud.uis.no	Gurli Olsen, Førstemanuensis for Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Institutt for sosialfag gurli.olsen@uis.no 51831360	Har du spørsmål om NSD din vurdering av prosjektet kan du kontakte på epost: personvertjenester@nsd.no eller telefon: 55 58 21 17

3. Vedlegg: Intervjuguide til erfaringskonsulenter

Dybdeintervju

Intervjuguiden til dette prosjektet vil ta for seg temaer som handler om erfaringskonsulentenes opplevelse av arbeidet og tiden utenom arbeidstiden.

Dato:

Tid:

Sted:

Ref. nr:

Innledning:

- Kort informasjon om studien og informasjonsskrivet
- Hva innebærer i min rolle? Forsker, frivillighet, taushetsplikt og publisering
- Temaer for spørsmålene
- Rett til å ikke svare på spørsmål informant ikke ønsker å snakke om
- Varighet ca. 1 time.
- Skriftlig og muntlig samtykke
- Spørsmål?

Oppvarmingsspørsmål:

- Hvor mange år har du arbeidet som erfaringskonsulent?
- Hvilket fagfelt jobber du innenfor?
- På hvilken måte kom du i kontakt til å søke på jobben som erfaringskonsulent?
- Var det krav du måtte oppfylle for å få denne jobben?
- Da du fikk jobben, på hvilken måte foregikk en opplæring?
- Hvilke forventinger hadde du til å arbeide som en erfaringskonsulent?
- Innfridde det forventingene, i så fall på hvilken måte/eller ikke?

Erfaringskonsulent:

- Jeg ønsker å vite hvordan en typisk arbeidsdag hvor du benytter din egenerfaring ser ut for deg. Vil du fortelle meg litt? (Oppgaver, hvordan forbereder, gjøre og avslutte/debrifing)
- Hvordan tenker du at dine erfaringer og egenskaper er relevante i jobben du gjør i dag?
- Hvis du skulle beskrevet deg som en erfaringskonsulent helt i starten av jobben kontra deg i dag, er det noe som har forandret seg? (Gjerne fortell hvilke faktorer som har bidratt til den eventuelle forandringen)
- Hvordan tenker du at dine erfaringer hjelper andre?
- Hvordan opplever du å dele dine erfaringer med andre? (På godt og vondt)
- Hvilken betydning har det for deg å kunne dele dine erfaringer med andre?

- Hvordan vurderer du hvilke erfaringer du deler – når og med hvem?
- Har det hendt at du deler mer enn du hadde tenkt på forhånd?
- Hvis det, hva tenkte du og hvordan håndterte du det etterpå?
- Hvordan opplever du skillet mellom jobb og privatliv?
- Legger du fra deg jobben når du drar hjem?
- I såfall, på hvilken måte klarer du å legge fra deg jobben før du drar hjem?

Roller:

- Vi har alle ulike roller i livet vårt. (Gi eksempler her?) Hvilke andre roller har du i livet ditt utover å være en erfaringskonsulent?
- Har du opplevd rollekonflikt som «erfaringskonsulent» og deg som (privat) person? I hvilke situasjoner?
- På hvilken måte har din rolle som erfaringskonsulent påvirket de andre rollene som du har i livet?
- Er det noen situasjoner du opplever det utfordrende å ha rollen som erfaringskonsulent? (Gjerne fortell meg hvilke situasjoner)
- Hvilke tiltak/metoder mener du kan være med å ta vare på rollen som erfaringskonsulent? (Utenom allerede eksisterende tiltak)

Identitet:

- Gjennom livet gjør vi oss mange erfaringer. Disse former oss på ulike måter. På hvilken måte vil du si at dine erfaringer har formet deg som en person?
- Hvis du ser tilbake på dine erfaringer (grunnen til at du er ansatt som erfaringskonsulent) – forstår du disse erfaringene på en annen måte i dag enn det du gjorde før?
- I din jobb baserer det seg store deler på ting du har opplevd, beskriv hvem du er etter arbeidstid?

Avslutning :

- Hvilke personlige kvaliteter synes du er viktig i denne jobben?
- Hva synes du kan være med på å styrke de gode opplevelsene i jobben?
- På hvilken måte?
- Er noen ting du lurer på eller har lyst til å tilføye før vi avslutter?

4. Vedlegg: Samtykke til deltakelse i undersøkelsen:

Jeg bekrefter å ha fått og forstått informasjon om studien:

.....

Dato og sted
prosjektdeltaker

.....

Signert av

Jeg er villig til å delta i undersøkelsen:

.....

Dato og sted
prosjektdeltaker

.....

Signert av

5. Meldeskjema, NSD sin vurdering

Referansenummer

780682

Prosjekttittel

Å være en erfaringskonsulent

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for sosialfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Gurli Olsen, gurli.olsen@uis.no, tlf: 51831360

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Pauline Finne Andersen, pauline.finne.andersen@hotmail.com, tlf: 97745493

Prosjektperiode

01.01.2022 - 31.12.2022

Vurdering (1)

20.01.2022 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 20.01.2022 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og Personverntjenester. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold frem til 31.12.2022.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For alminnelige og særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

Nettskjema er databehandler i prosjektet. Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til Personverntjenester ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra Personverntjenester før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos Personverntjenester: Jørgen Wincentzen

Lykke til med prosjektet!