

# Om relasjonene

Jenni R. Staxrud, sosionom og arbeidsleder

**Dette er en tekst skrevet med bakgrunn i en intervjustudie jeg gjorde i forbindelse med studiet «Psykisk helsearbeid» som jeg tok over 2 år, 60 stp VID Høyskole Oslo.**

**Intervjustudien tok for seg balansegangen i det å være personlig men samtidig profesjonell, og baserer seg på intervjuer med kolleger, litteratur fra studiet, samt egenrefleksjon og erfaring – både i feltet og privat.**

### **Det viktigste**

Å bety noe for noen – Det er vel noe av det viktigste for oss mennesker.

Relasjon er en grunnstein i samfunnet og mellom mennesker, og sentralt for å ha god mental helse. Vi utvikles og forstår mer av oss selv og de rundt oss når vi er sammen med andre. Relasjon er vanskelig å beskrive med ord, men man merker fort om den er til stede eller ikke. Relasjon skaper samhold og fellesskap, og en god relasjon gir følelsen av å bli sett og hørt, å få omsorg, men også muligheten til å gi omsorg til noen man bryr seg om.

For arbeidstakerne våre er dette minst like viktig, ikke bare å bli hjulpet, men å få lov til å hjelpe andre. Å være en del av noe – oppleve samhold, kunne skape sammen med andre, og lære av hverandre.

### **Langvarige relasjoner, en mulighet**

Et arbeidsliv består av mange år, og det er ytterst få av arbeidstakerne som bytter arbeidsplass i løpet av livet. Mer spesielt er det kanskje at arbeidslederne også blir lenge og har fulgt arbeidstakere som kolleger i flere tiår. En typisk arbeidsuke for arbeidstakerne er 30 timer, det er store deler av våken tid også for helt funksjonsfriske mennesker. Vi blir vitner i hverandres liv. Gjennom årene følger vi hverandre gjennom mange av livets faser, med gleder og sorger. Det vonde i livet er dessverre sjeldent unngåelig og en normal del av et livsløp for oss alle, og relasjonene vi har rundt oss er avgjørende for å kunne romme hverandre.

At gode relasjoner kan være avgjørende er for de fleste så selvsagt, at det kan glemmes.

I Relasjonsbasert metode er relasjonen bærebjelken. Fintfølelse opparbeides over tid og når relasjonen tillater det kan vi være åpne og ekte i samtale med hverandre og det kan gjøre særlig de vanskelige temaene og følelsene mer håndterbare. Det kan øke forståelsen for andres situasjon samtidig som vi beholder den distansen som trengs for å kunne bistå.

### **Vilje og mot**

Relasjonsbasert metode fordrer respekt, en type likevekt. Vi har ikke brukere/klienter og behandlere/rådgivere på Aurora Verksted, vi har arbeidstakere og arbeidsledere. Denne måten å omtale hverandre på gir oss forskjellige roller med forskjellige ansvar – men innehar ikke verdihierarki. Vi jobber sammen for et felles mål, og er som kollegaer på samme arbeidsplass. Vi viser tillit til de menneskene vi jobber med, og med det får de mer tillit til seg selv – som igjen vil forme hvordan de ser på seg selv som medmennesker.

Relasjon er ikke magi, det er vilje og mot, vi må gidde, og tørre. Når vi tar folka våre på alvor betyr det at vi også tar relasjon på alvor. Her får vi alle plass og lov til å bli det vi skal bli.

### **Krevende**

Vi erfarer at vi unngår mange vanskelige situasjoner på grunn av gode relasjoner. Vi gjør et bedre arbeid gjennom relasjonen. Så hva er det vi gjør som er annerledes?

Å jobbe genuint relasjonsbasert krever noe ekstra av en. Det er lettere å være distansert til menneskene man jobber med, men det er mer utviklende og

morsommere for alle å være deltakende og involvert. Det er få tilfældigheter i arbeid med mennesker, relasjonen bestemmer ofte hvordan man kan ta tak i ulike, og også krevende situasjoner. Det hender ofte at hvem som har best relasjon er avgjørende for hvem som tar en viktig samtale eller tar opp et sårt tema.

Relasjonsbasert arbeid kan være ubehagelig, for en genuin relasjon fordrer at man til dels er sårbar og åpen. Man må kunne tåle avvísning og andres emosjoner. Det ekte og ærlige kan være både fint og vondt på samme tid. Vi har tatt et aktivt valg og ønsker å øve ferdighetene og utvikle evnen vår til å skape og opprettholde gode relasjoner. Noe av det som hele tiden må øves, er hvor privat og personlig arbeidslederen ønsker og bør være. Dette er det ikke klare grenser for, men noe av det vi bruker både individuell veiledning og felles refleksjoner i arbeidsledergruppen for å belyse. Samtidig er det en viktig del av arbeidet opp mot arbeidstakerne, å øve det å kjenne egne grenser for hva som bør deles med hvem, når.

## Ansaret

Relasjonsbasert arbeid krever stor bevissthet om ansvar, samt selvrefleksjon og veiledning. Det er svært viktig at ingen av våre arbeidstakere skal måtte føle at de har ansvaret for relasjonen til arbeidsleder. Om det skulle føles usikkert for en arbeidstaker eller oppstå ubehageligheter, blir det vår jobb som arbeidsledere å greie ut og kommunisere forskjellene på rolleforventningene på en forståelig måte. Det er også arbeidslederens ansvar å avvikle relasjonen på en god måte, dersom det er aktuelt. Ingen relasjon er lik. Vi har ingen generelle regler for hvor mye eller lite man «må/skal» involvere seg – det skal være genuint og dermed også et eget valg. Det blir derfor prekært å ha åpenhet innad i kollegiet, arbeidslederne imellom, slik at vi kan bruke hverandres erfaringer og kompetanse som ressurs. Om vi ikke kommuniserer åpent med hverandre ved benyttelse av en slik arbeidsmetode fører det ikke til videreutvikling, men kan føre til unødvendig usikkerhet og/eller feil praksis.