

# Egenomsorg når jobben krever alt

---

Frode Thuen

Professor, HVL/

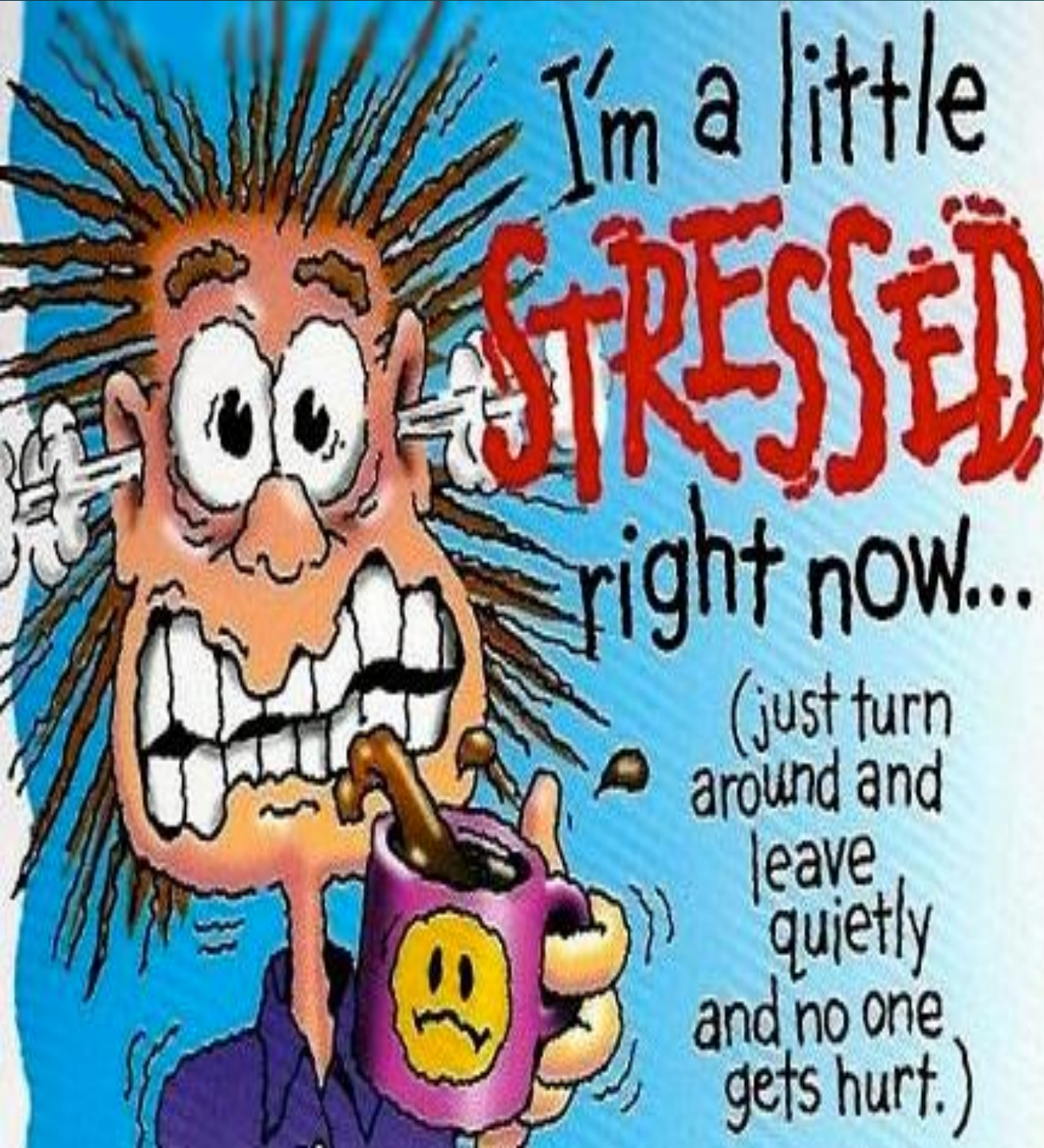
Faglig ansvarlig, Vi-klinikken,no



# Hva er typiske belastninger blant helsearbeidere?

- › Emosjonelt arbeid
- › Høyt arbeidspress
- › Lite kontroll
- › Krysspress
- › Vedvarende stress





Vedvarende stress kan føre til...

- Utbrenthet
- Medfølelsetretthet

# Utbrenthet

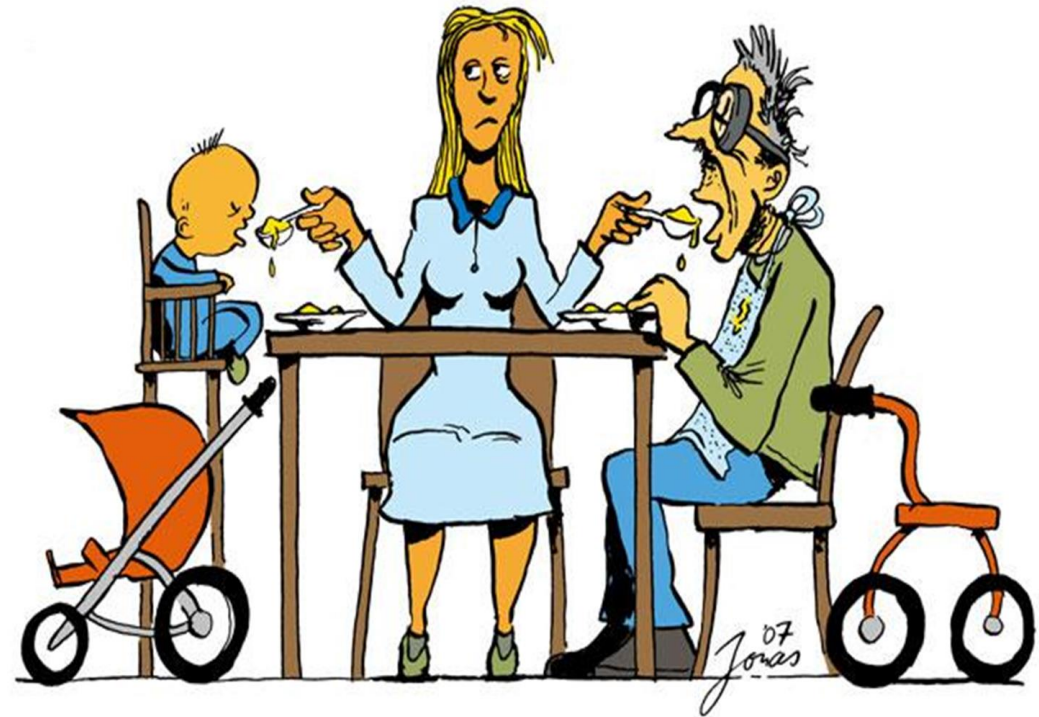


Misforhold mellom krav og ressurser over tid. For mye ansvar, for lite kontroll, for høyt tempo, for lite anerkjennelse, og for lite hvile og følelsen av aldri å bli ferdig

- › Emosjonell utmattelse
- › Kynisme eller distansering
- › Redusert opplevelse av mening og mestring

# Medfølelsestretthet

En opplevelse av at empatien kollapse.  
Irritabilitet, følelsesmessig nummenhet, sterk tretthet, eller en uventet avvisning av mennesker man tidligere orket å være nær.



- 
- Utbrenthet handler om at arbeidsoppgavene tapper energien.
  - Medfølelsetretthet handler om at relasjonene tapper den emosjonelle bæreevnen.

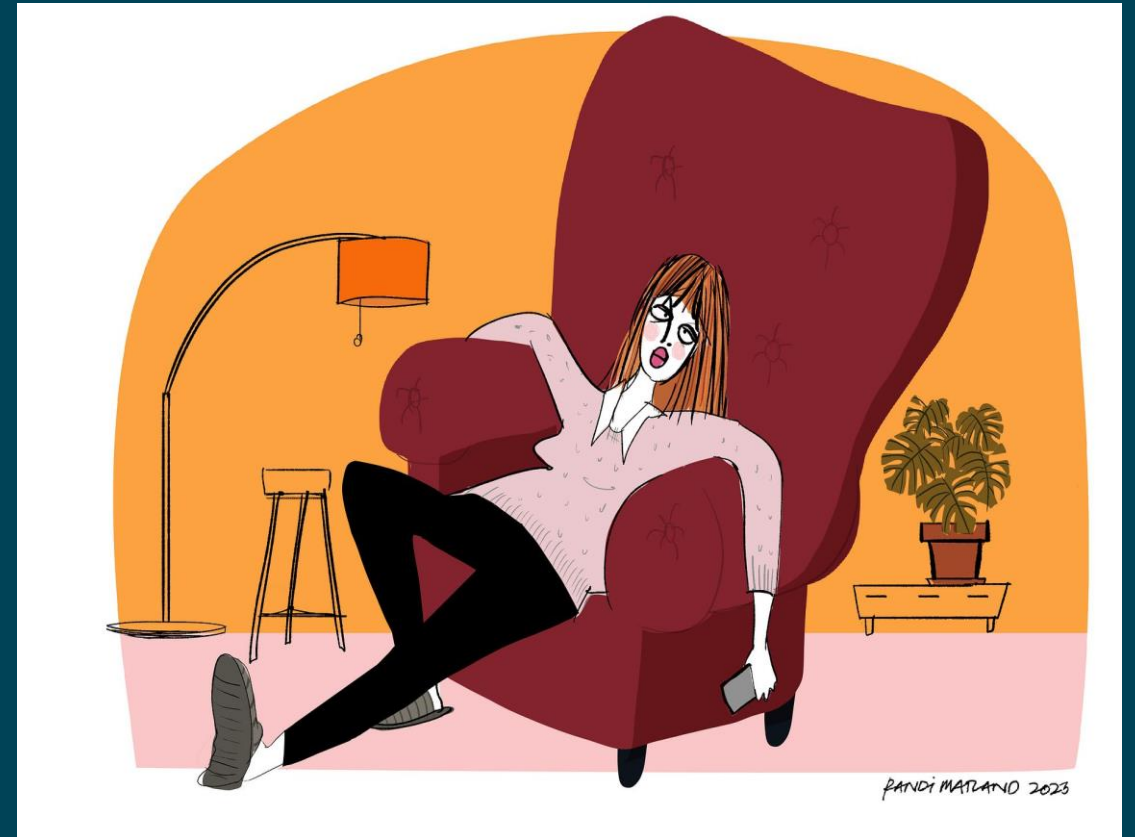
# De viktigste sårbarhetsfaktorene



- › Lite bevissthet om og oppmerksomhet på egne kroppslige og mentale signaler og behov
- › En tendens til å overse/overhøre egne kroppslige og mentale signaler og behov
- › Høy oppmerksom på klienters tilstander, signaler og behov

Det viktigste tegnet på at man er i ferd med å bli utbrent:

Restitusjon blir vanskelig og  
utilstrekkelig



# Hvordan forebygge utbrenthet og medfølelsestretthet

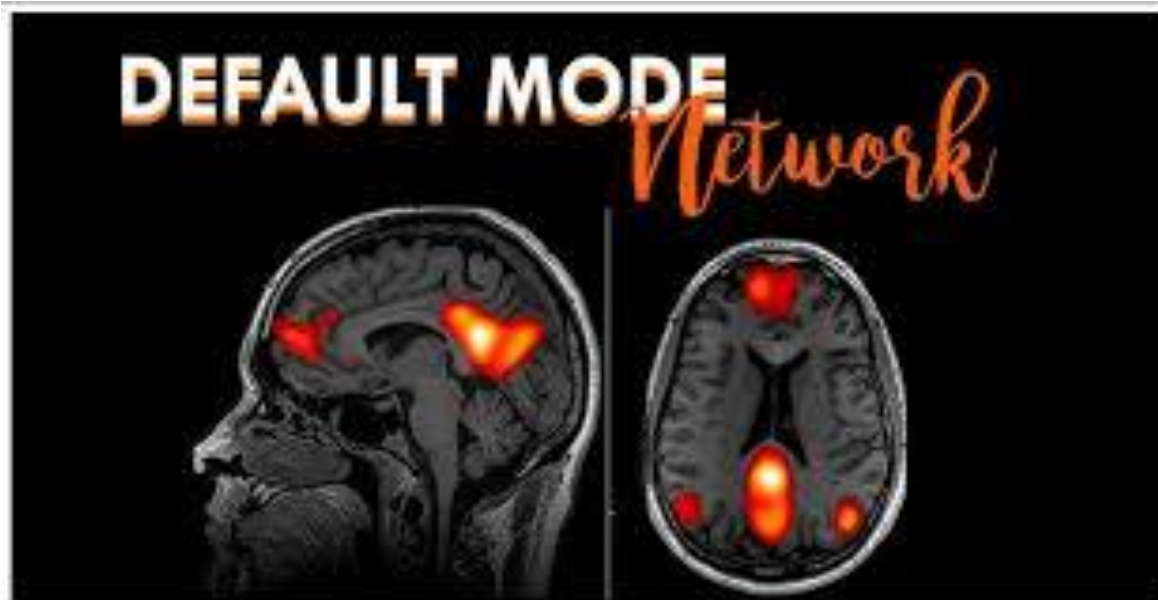
---



# En observasjon



# Viktigheten av mikropauser



# Selvmedfølelse

- ▶ Vennlighet overfor seg selv
- ▶ Medmenneskelighet
- ▶ Oppmerksomt nærvær



# Tvil og usikkerhet kan dukke opp på ulike stadier

Grunnleggende ferdigheter



Glede over å mestre



Belastninger over manglende resultater



Innsikt i mangler ved arbeid og virksomhet



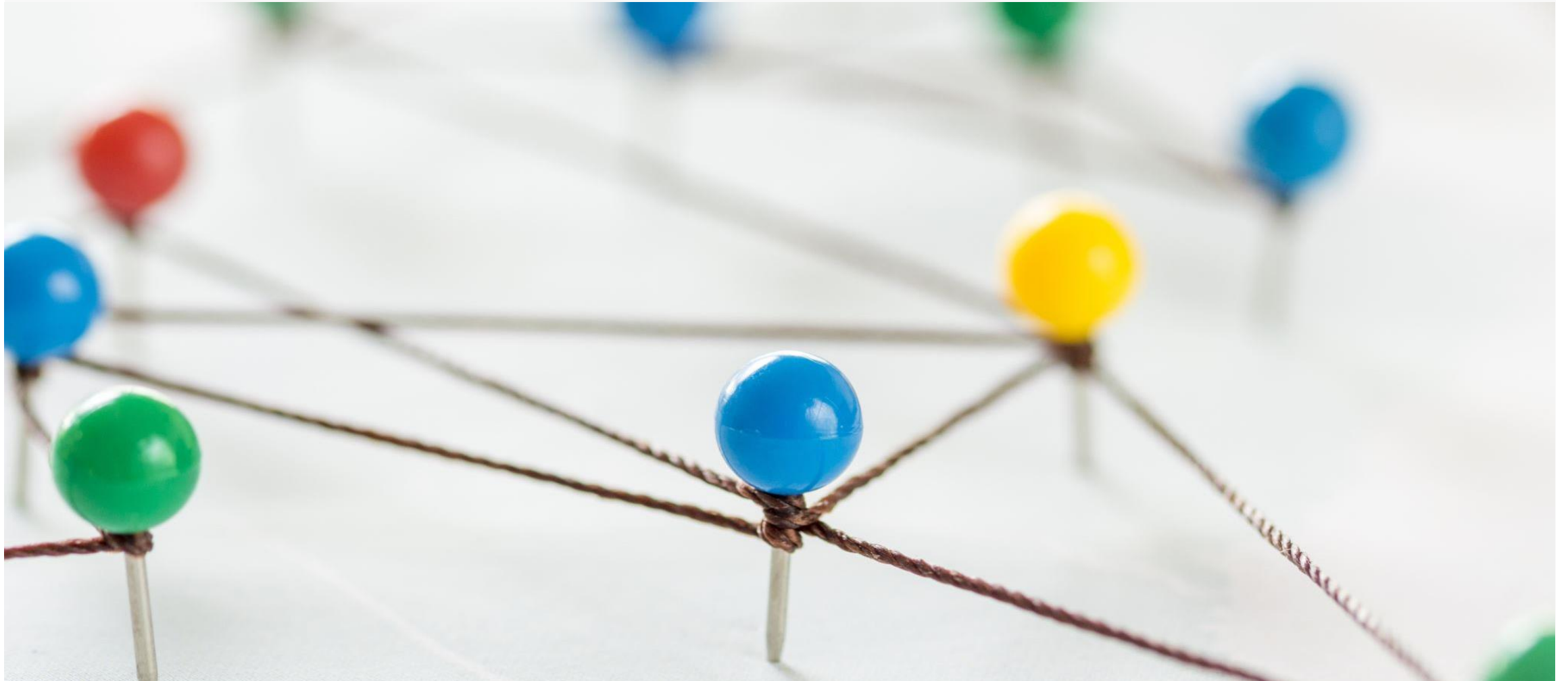
Realistiske forventninger til seg selv og virksomheten



# Analytisk posisjon

Et hjelpemiddel for innsikt og forståelse – ulike perspektiver

---



Det er krevende når pasienten utagerer.  
Dette er jeg ikke så god på å takle  
Her må jeg prøve å bevare roen

## AUTENTISK MODUS

Pasienten er i en sårbar situasjon  
Hun skal ikke lide fordi jeg ikke takler henne så godt  
Hun har det mye vanskeligere enn meg  
Hun står veldig alene i denne situasjonen

## EMPATISK MODUS

Hva er det som skjer i denne situasjonen?

Hviken dynamikk er vi nå kommet inn i?  
Hvordan blir vi påvirket av rollene våre i denne situasjonen?  
Hva kan jeg nå gjøre for å bevege posisjonene i samtalen?

## REFLEKTERENDE MODUS



# Betydningen av mestringsforventning



Vår tillit til å mestre – forventning om å få noe til, er vel så viktig som våre kunnskaper og faktiske ferdigheter.

# Troen på oss selv – hva vi har å sette inn i situasjonen?



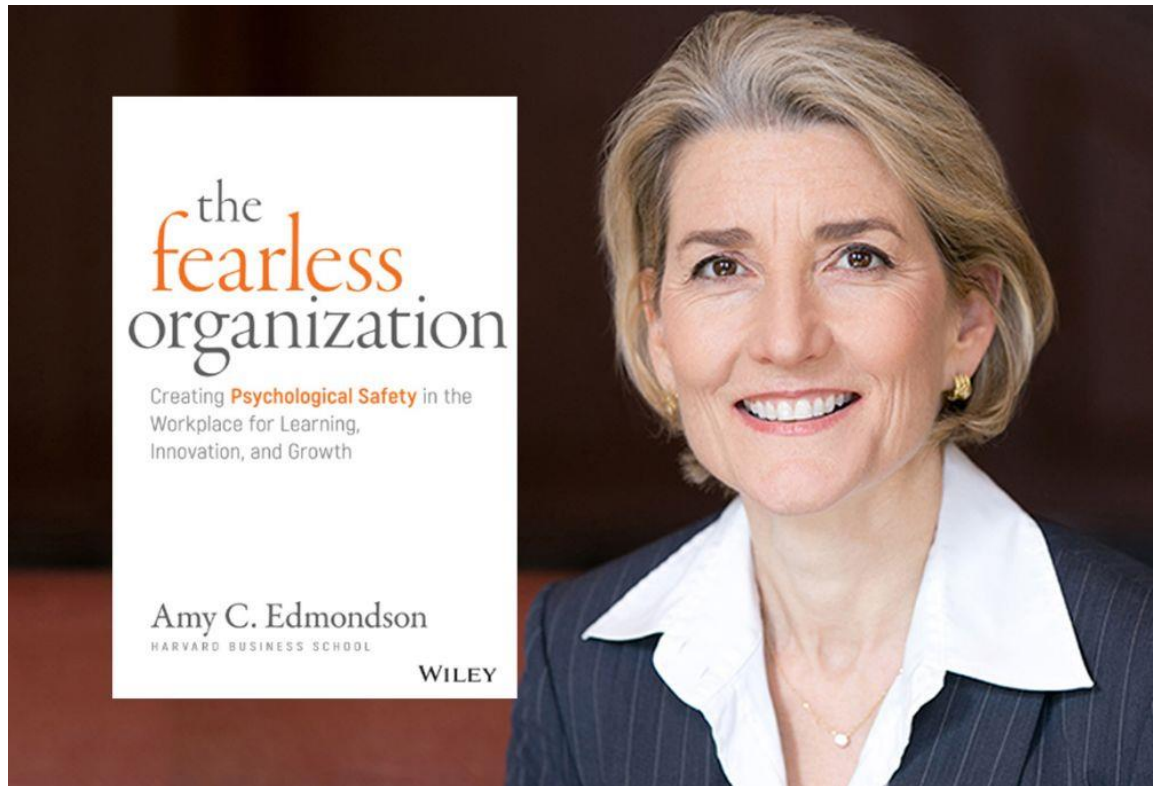
# Omsorgstilfredshet

---

Kilder til tilfredshet:

- Direkte klientarbeid
- Fellesskap med kollega
- Betydningen av arbeidet for samfunnet





# Psykologisk trygghet

A shared belief that the team is safe for interpersonal risk-taking

Begrepet fikk først vind i seilene da Google kastet seg over det



# Hva psykologisk trygghet IKKE er

At du kan si hva du vil hele tiden

Oppskrift på det perfekte team

Noe som kommer av seg selv



God og dårlig trygghet

# Hva som fremmer psykologisk trygghet

- ▶ Tydelighet i kommunikasjonen
- ▶ Nysgjerrighet
- ▶ Engasjement
- ▶ Forutsigbarhet
- ▶ At man er åpen og oppriktig





Ledere har et særlig ansvar, men  
alle kan bidra til å fremme trygghet

«Model the behavior you want to see»

