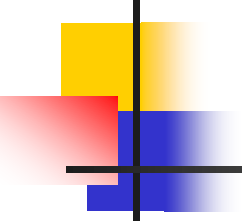




# Myter eller fakta om mennesker som går inn i "hjelperyrker"

---

- Har et sterkt ønske om å bidra med noe meningsfullt i forhold til andre
- Engasjerte og handlingsorienterte
- Har som ideal å være sterke og mestrende
- Har stor innlevelsessevne i forhold til andres behov, og er svært flinke til å legge til side sine egne

- 
- 
- Opptatt av å ta og ha kontroll, og har lav toleranse for egne feil
  - Kan være en del av et arbeidsmiljø med få og dårlige tradisjoner for egenomsorg

# Belastninger i jobben



---

- Jobber tett på den en skal hjelpe
- "Påfører" andre smerte
- Blir konfrontert med menneske i krise, og får ofte sterke inntrykk
- Møter barn som lider overlast
- Opplive at krav til kvalitet ikke stemmer overens med tilgang på ressurser



# Spesielle arbeidsbelastninger

---

- Sterke inntrykk
- oppleve utilstrekkelighet i forhold til et stort behov
- Å møte sterke krisereaksjoner som fortvilelse, avmakt, sinne
- Å bli devaluert som fagperson, ikke bli hørt, tatt på alvor, bli latterliggjort



# Sterke reaksjoner hos mennesker i krise

---

- Uendelig sårbarhet og sensitivitet
- Sinne
- Engstelse og fortvilelse
- Stort behov for kontroll
- Projeksjon og splitting



# Stress er ikke nødvendigvis...

---

- Å ha det travelt
- Å være sterkt engasjert
- Å være opptatt av arbeidet sitt
- Å ha mye å gjøre
- Å arbeide mer enn andre



# Faktorer ved den enkelte som kan beskytte eller øke sårbarhet

---

- Erfaring, utdanning og alder
- Kjønn
- Hvordan vi tolker årsakssammenhenger
- Selvtillit
- Tilgang på mestringsopplevelser utenfor jobben
- Sosialt nettverk
- Emosjonell stil
- Livssituasjon



# Hva kjennetegner negativt stress?

---

- Når du ikke klarer å legge vekk arbeidet
- Når du føler deg ekstremt trøtt, og det ikke hjelper å ta pauser/ ferier
- Når du føler at du ikke greier å komme deg ajour, og "aldri" får gjort godt nok
- Når motivasjon og engasjement minker/ mangler
- Når "alt" går inn over deg

- 
- 
- Stress gjør det vanskelig å trekke grensen mellom konstruktiv involvering og overinvolvering



# Tre viktige spørsmål

---

- Hvem får en ros/feedback fra?
- Hvem ser hva en gjør?
- Hvordan kan en "se" hva andre gjør?



# Reaksjoner på arbeidsbelastninger

---

- Depresjon
- Angst
- Traumereaksjoner (vikarierende traume)
- Somatiske reaksjoner
- "Utbrent"



# Å være utbrent

---

- Opplevelse av å miste energi, pågangsmot og idealisme. Årsaken er ofte store krav om å gi av seg selv over lang tid
- Reaksjoner på høye krav om arbeidskapasitet og personlige ressurser som medfølelse, evne til innlevelse og kreativitet
- Tilstanden kjennetegnes av stor emosjonell utmattelse, tomhet og opplevelse av meningsløshet



# I risikozonen

---

- De som arbeider med andre mennesker
- De som bruker seg selv som arbeidsredskap
- De som arbeider i forhold til uklare eller uoppnåelige mål
- De som arbeider i kreative og "grenseløse" yrker
- De som engasjerer seg sterkt i arbeidet sitt
- De som hyppig utsettes for sterke inntrykk i arbeidssituasjonen



# Hvordan kan vi rette opp balansen?

---

- Gå gjennom det som har skjedd med andre og sette det inn i en faglig referanseramme
- Gi oss selv anledning til å reagere, men også forsøke å finne de faglige forklaringene på at vi har reagert som vi har gjort
- Sette fokus på hva som har vært nyttige erfaringer og viktig læring i det som har skjedd, oppsummere hva som kan brukes i en liknende situasjon senere



# Hvordan kan vi forebygge slitasje

---

- Tid til utveksling av informasjon og erfaringer,
- Sette av tid til samhandling og være tilgjengelige for hverandre
- Hospitering og veiledning
- Skape opplevelse av et felles ansvar



# Det skadelige arbeidsmiljøet

---

- Lite rom for åpen kommunikasjon og meningsutveksling
- Streng, rigide regler og rutiner
- Uklare, motstridende mål
- Forkaster eller saboterer nye ideer
- Svak eller usynlig ledelse og uklare beslutningsprosesser
- Rom for mobbing, ryktespredning og klikkdannelse



# Det gode arbeidsmiljøet

---

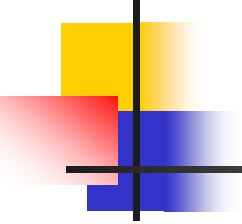
- Tydelig oppgave og ansvarsfordeling
- Tydelige og realistiske forventinger til arbeidsinnsats
- Rom for respekt og støtte
- Sosialt inkluderende
- Åpen og tydelig kommunikasjon
- Klare beslutningslinjer
- Evne til å fange opp og ta tak i konflikter

# Hva kan vi bidra med selv?



---

- Klar kommunikasjon og tydelige tilbakemeldinger
- Justere målsetting og krav til seg selv
- Være tydelig på egne grenser, si **nei**
- Hente støtte og veiledning fra andre
- Ta ansvar for faglig påfyll og tilbakemeldinger
- Ha et liv uten for jobben
- Verne om egen selvfølelse
- Slutte?

- 
- 
- Desto mindre mulighet vi har til å oppfylle de kravene vi setter til oss selv, desto større slitasje opplever vi.



# Hva kan gjøres på organisasjonsnivå?

---

- Sette det psykososiale arbeidsmiljøet på dagsorden
- Utvikle en kultur for konstruktive tilbakemeldinger og kollegastøtte
- Skape aksept for å ta opp belastende situasjoner
- Skape egnede forum for å ta opp og diskutere forhold ved arbeidssituasjonen og arbeidsmiljøet



# Hva kan gjøres på organisasjonsnivå

---

- Lage rutiner for håndtering av spesielt belastende situasjoner
- Være tydelig på at vanskelige situasjoner er et felles ansvar
- Sikre og holde ved like stabile rutiner slik at organisasjonen ikke "svinger i takt" med brukernes kriser



# Konkrete tiltak

---

- Personalveiledning
- Internundervisning, fagutvikling
- Stimulere til faglig oppdatering
- Sette opp felles utviklingsmål
- Evaluere regelmessig i forhold til oppsatte mål
- Debrifing og avlastningssamtaler