

Du kan godt elske dit arbejde – og alligevel blive slidt af det

Omsorgstræthed begynder sjældent med et sammenbrud. Den begynder med belastninger, der bliver usynlige, fordi de aldrig bliver opdaget og reguleret.

De fleste forbinder omsorgstræthed med mennesker, der har mistet arbejdsglæden. Forestillingen er, at man først bliver belastet, når man ikke længere har lyst til at gå på arbejde, mister engagementet eller føler sig udrændt. Det lyder umiddelbart logisk. Men sådan udvikler omsorgstræthed sig ofte ikke.¹

Mange, der oplever omsorgstræthed, holder fortsat af deres arbejde. De glæder sig over de gode samtaler, bliver oprigtigt glade, når et menneske tager et vigtigt skridt, og ville ikke ønske sig et andet fag. Derfor kommer belastningen ofte bag på dem. De kan ikke genkende sig selv i forestillingen om den udrændte medarbejder, fordi de stadig oplever mening i arbejdet.

Den vigtigste erkendelse er derfor ikke, at arbejdsglæde beskytter mod belastning. Den vigtigste erkendelse er, at **arbejdsglæde ikke er et barometer for belastning**. Man kan være engageret, opleve stor mening og samtidig gradvist blive slidt af de følelsesmæssige krav, arbejdet stiller.

Når engagement bliver en blind vinkel

Engagement bliver ofte betragtet som en beskyttelsesfaktor. Vi antager, at mennesker, der holder af deres arbejde, også bedre kan håndtere de følelsesmæssige krav, arbejdet stiller.

Men engagement kan også blive en blind vinkel.

Side 1

Den psykolog, der bliver lidt længere hos klienten. Sygeplejersken, der tager sig tid til den ekstra samtale. Socialrådgiveren, der tænker videre på en familie efter arbejdsdagens afslutning. Læreren, der bekymrer sig om en elev gennem weekenden. Ingen af disse handlinger er i sig selv problematiske. Tværtimod udspringer de af faglighed, ansvarlighed og ønsket om at gøre en forskel. Men de viser også, at følelsesmæssigt arbejde ikke nødvendigvis stopper, når arbejdsdagen slutter.

Netop derfor kan de mest engagerede medarbejdere også være blandt dem, der gradvist bliver mest belastede.²

Belastning udvikler sig sjældent dramatisk

Vi er gode til at opdage de store kriser. Vi reagerer, når en kollega bryder sammen, bliver sygemeldt eller tydeligt mister fodfæstet.

Langt vanskeligere er det at få øje på de små forskydninger.

Måske opdager man, at man har sværere ved at slippe dagens sidste samtale. At man bliver mere stille på vej hjem. At overskuddet til familien er lidt mindre end tidligere. Eller at man har brug for længere tid, før arbejdet slipper tankerne.

Hver enkelt forandring kan virke ubetydelig. Men over måneder eller år kan de tilsammen ændre måden, man er til stede både på arbejde og privat. Forskningen peger netop på, at omsorgstræthed ofte opstår som en gradvis ophobning af følelsesmæssige belastninger snarere end som en enkeltstående hændelse.³

Det usynlige arbejdsmiljø

Når vi taler om arbejdsmiljø, tænker vi ofte på de forhold, der er nemme at få øje på: arbejdspress, bemanding, støj eller fysiske rammer. Men for mange fagprofessionelle udgør de

Side 2

følelsesmæssige krav en lige så væsentlig del af arbejdsmiljøet – og samtidig den del, der er sværest at se.

Det følelsesmæssige arbejdsmiljø består ikke af én bestemt hændelse. Det opstår i summen af de mennesker, man møder, de svære samtaler, man bærer med sig, og de situationer, hvor man gør sit bedste uden at kunne løse alt. Noget bliver på arbejdspladsen. Noget følger med hjem.

Det er netop derfor, mennesker kan elske deres arbejde og samtidig blive slidt af det. **Arbejdsglæde fortæller noget om, hvorfor vi bliver i faget. Den fortæller ikke, hvor meget arbejdet kræver af os.**

Netop fordi denne belastning sjældent kan måles eller observeres direkte, risikerer den at blive overset. Man kan fungere godt, levere høj kvalitet og samtidig gradvist bruge mere energi på at udføre det samme arbejde. Derfor er det følelsesmæssige arbejdsmiljø ikke blot et individuelt anliggende, men et fælles arbejdsmiljøspørgsmål, som fortjener lige så stor opmærksomhed som de mere synlige belastninger.⁴

At blive påvirket er ikke det samme som at være uprofessionel

Mange fagprofessionelle oplever en skjult forventning om, at de ikke bør lade sig påvirke. At professionalismisme betyder at kunne rumme alt.

Men netop evnen til at indgå i nære relationer er ofte en forudsætning for at kunne udføre arbejdet godt. Man kan ikke være oprigtigt nærværende uden også at blive berørt, eller uden at fornemme følelser.

Spørgsmålet er derfor ikke, om arbejdet påvirker os. Spørgsmålet

er, hvordan vi opdager påvirkningen, mens den stadig er håndterbar.

Den erkendelse flytter fokus fra den enkelte medarbejders robusthed til den måde, vi som fagpersoner og arbejdspladser forstår følelsesmæssigt arbejde på.⁵

En ny forståelse af forebyggelse

Måske er det netop derfor, vi skal holde op med at bruge arbejdsglæde som målestok for, om mennesker trives i følelsesmæssigt krævende arbejde. De, der holder mest af deres arbejde, er ikke nødvendigvis dem, der bliver mindst påvirket af det.

Forebyggelse begynder med en faglig erkendelse af, at engagement og belastning kan eksistere samtidig. Først når vi accepterer den sammenhæng, bliver det muligt at opdage belastningen, mens den stadig kan forebygges.

Du bliver ikke nødvendigvis slidt, fordi du har mistet arbejdsglæden. Du kan blive slidt, fordi du stadig har den.

Artiklen bygger blandt andet på

1. Figley, C. R. (1995). *Compassion Fatigue: Coping With Secondary Traumatic Stress Disorder in Those Who Treat the Traumatized*.
2. Kilian, J. (2008). Forskning om compassion fatigue blandt sundhedsprofessionelle.
3. VIVE (2023). Undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø og følelsesmæssige krav i velfærdsfag.
4. Wong, A. H. m.fl. (2020). Forskning i compassion fatigue, burnout og sekundær traumatisk belastning.
5. Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Forskning om følelsesmæssige krav, arbejdsmiljø og mental sundhed.

Om forfatteren



Helle Laursen har et omfattende praktisk og teoretisk fundament for sit virke inden for medfølelsesbaserede metoder til at mindske blandt andet omsorgstræthed og øge mental sundhed generelt. Hun har en Master of Arts fra Aarhus Universitet, er IFS Level 2 Practitioner samt Teacher Trainer og Supervisor i det side 6

evidensbaserede Mindful Self-Compassion (MSC)-program og i det tilpassede og kortere "Self-Compassion for Healthcare Communities"-program. Hun har undervist internationalt de seneste 12 år i indre medfølelse som metode.

På [Nordic-Compassion.dk](https://nordic-compassion.dk) hvor du finder information om foredrag, undervisning og individuelle forløb samt inspiration til hvordan du bruger indre medfølelse i din hverdag.

Se mere på nordic-compassion.dk