

«Såpass må vi jo tåle?» - om emosjonelt arbeid på godt og vondt

21. september 2023

Rigmor Farsund Moe, Bedriftssykepleier / spesialrådgiver
Bedriftshelsetjenesten



BERGEN
KOMMUNE



BERGEN
KOMMUNE

Inndeling av emosjonelt arbeid

1. Vise positive følelser
2. Håndtere negative følelser
3. Være oppmerksom på og kunne vurdere andres følelser
4. Kontroll over en emosjonelt krevende situasjon
5. Ubalanse mellom følte og uttrykte følelser (emosjonell dissonans)

Ref: Indregard



Emosjonell belastning – en skjult risiko?

- Empati betyr evnen til å *forstå* andres følelser.
 - Empati – «speilnevroner» – et supersystem.
- I møte med andres lidelse kan vi ta farge av dette, og bli «smittet».
- **«Den største jobben er å sette det på agendaen:**

Det viktige nå er å løfte fram at følelsesregulering i jobbsammenheng er et arbeidskrav og en del av arbeidsmiljøet. I jobbsammenheng har individet alene måttet ta alt for mye ansvar for hvordan disse kravene skal håndteres. Det trengs at disse arbeidskravene jobbes med i fellesskap og er en del av det systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Målet må være å skape et arbeidsmiljø som mange, forskjellige mennesker kan være en del av og bli værende i.»

Anne-Marthe Rustad Indregard.



Når følelser er en del av jobben

Emosjonell dissonans

En ubalanse mellom egne følelser og følelsene som må vises utad



Anne-Marthe Indregard, STAMI



BERGEN
KOMMUNE

Bedriftshelsetjenesten 2023

Arbeidstakere som ofte opplever emosjonell dissonans rapporterer oftere om:

Utmattelse

Redusert jobbtrivsel

Søvnproblemer

Smerteplager

Planer om å slutte i jobben og sykefravær

Anne-Marthe Indregard, STAMI



Normale reaksjoner på belastende hendelser

- Gir fysiske og psykiske reaksjoner.
- Kan gi tristhet, fortvilelse, sinne, frykt og avsky.
- Opplevelse av ensomhet.
- Berører egen selvfølelse og tro på seg selv.

I neste omgang:

- **Maktesløshet /avmakt / krenkelse**
- Nederlagsfølelse
- Selvbebreidelser
- Dårlig samvittighet
- Skam
- Skyld



Aksept / bagatellisering



Såpass må du tåle!

På mange arbeidsplasser strekker de ansatte seg langt i å forstå og akseptere belastende hendelser.

Det er en forståelse for at adferd ikke er ment å gjøre skade, at det skyldes omstendigheter, rus eller sykdom, og at personen ikke kan lastes.



Det er ikke så farlig!

Faren med dette er at de ansattes reaksjoner undertrykkes og bagatelliseres.

Følelser og reaksjoner blir privatisert og sett på som et individuelt problem.

Forebyggende tiltak

Forebygging handler om *organisering av arbeidet*.

Målet er å redusere forekomst av emosjonelt krevende situasjoner:

- Tilrettelegging (Få anledning til å hente seg inn, fordele belastningen på flere)
- Rotasjon
- Risikovurdering av alenearbeid – tiltak for å redusere sårbarhet
- Samarbeid om krevende oppgaver - teamarbeid
- Kontroll over arbeidsoppgaver og medbestemmelse
- Forventningsavklaring og redusert rollekonflikt – ha rutiner



Buffereffekt

Redusere de menneskelige konsekvensene av emosjonelle belastninger

Støtte fra kollegaer / leder

- Ansatte som bryr seg om hverandre

Mestringstro - Tro på at en kan håndtere en situasjon

- Gode råd og erfaringsutveksling i forkant
- Være bevisst når en får ting til



Systematisk arbeid med emosjonell belastning

- Utvikling av en restituerende kultur/arbeidsmiljø med fortløpende emosjonell og sosial støtte
- Daglig refleksjonsarbeid - ikke for omfattende
- HMS/emosjonelle belastninger er integrert i faste fagmøter som rapport, personalmøte, teammøter etc.
- Alltid før- og etterveiledning ved kjent risiko for emosjonelle belastninger.
- Emosjonelle belastninger som tema på vernerunder og i medarbeidersamtaler



Hva lykkes dere med?



Hva er de gode grepene dere tar som gjør at dere:

- Lykkes?
- Håndterer?
- Holder ut?

Behov for å bli:



Sett



Hørt



Anerkjent
og
bekreftet



Vist omsorg



**Hvordan
kan dere
ivareta
disse
behovene
hos
hverandre?**



Organisering av kollegastøtte



Buddy system

«Pust i bakken» refleksjon

«Etterpåklokskapsrefleksjon»

Skriv ned situasjoner og hendelser du har opplevd som du ønsker å reflektere omkring sammen med kollegaene dine.

Hva kan vi lære av dette, og hvilke tips og råd kan vi gi hverandre for å håndtere situasjonen på en god måte en annen gang?

«Snakkeboblen»



Leirbålet = hensiktsmessig bearbeiding

**Finne et sted å være svak for å
være sterk!**

Ha et sted å lufte vett og
følelser.

**Trenger samtidig pause fra snakk
om belastning.**

Finne ditt leirbål!

