

Vinkler til presse, interview, artikel, podcast og debat

Forslag til emner, spørgsmål og centrale begreber, som kan bruges som afsæt for redaktionelt indhold.

Udgangspunktet er bogen

‘Omsorgstræthed – nej tak. Sæt grænser for den grænseløse empati’



8 mulige vinkler

1. Man kan ikke arbejde med mennesker uden selv at blive påvirket

Vi har længe haft en forestilling om, at den professionelle kan skelne mellem mennesket og fagpersonen. Men påvirkningen i relationsarbejde er uundgåelig, også når den ikke er synlig, og når fagpersonen ikke selv registrerer den.

Mulige spørgsmål: Hvad gør det ved vores forståelse af professionalisme? Hvorfor opdager vi ofte påvirkningen sent? Hvad skal arbejdspladsen gøre anderledes, hvis påvirkningen betragtes som et vilkår ved arbejdet?

2. Man kan holde af sit arbejde og stadig blive omsorgstræt

Omsorgstræthed behøver ikke skyldes manglende engagement. Den kan udvikle sig gennem mange gentagelser af følelsesmæssig eksponering, også hos mennesker, der finder deres arbejde meningsfuldt og gerne vil gøre noget godt for andre.

Mulige spørgsmål: Hvorfor kan engagement og belastning eksistere samtidig? Hvilke små forandringer skal vi være opmærksomme på? Hvorfor bliver omsorgstræthed nogle gange forstået som et personligt problem?

3. Empati er nødvendig – men det har en pris

Empati er en grundlæggende del af mange relationsfag. Men empatien har også en fysiologisk side. Vi reagerer på andre menneskers følelser og smerte, og påvirkningen kan ikke blot slukkes, når arbejdsdagen slutter.

Mulige spørgsmål: Hvad er empatisk resonans? Hvad sker der med os, når vi igen og igen møder andre menneskers smerte? Hvorfor er løsningen ikke blot større følelsesmæssig afstand?

4. Når du ved, hvad der er fagligt rigtigt – men ikke kan gøre det

Moralsk stress kan opstå, når en fagperson ved, hvad der fagligt ville være rigtigt, men rammer, krav eller beslutninger gør det vanskeligt eller umuligt at handle derefter. Det kan sætte faglig identitet, værdier og samvittighed under pres.

Mulige spørgsmål: Hvornår bliver dårlig samvittighed et arbejdsmiljøproblem? Hvad sker der, når fagpersoner gentagne gange må gå på kompromis med deres faglighed?

5. Den nye viden skal ind i organisationen

Hvis påvirkningen opstår som en del af arbejdet, kan ansvaret for at håndtere den ikke placeres hos medarbejderen alene. Et fælles sprog kan hjælpe medarbejdere, kolleger og ledere med at genkende og tale om belastningerne tidligere.

Mulige spørgsmål: Hvordan får vi viden om omsorgstræthed ind i organisationen? Hvad skal ledere vide? Hvordan undgår vi, at arbejdsrelaterede belastninger bliver oplevet som personlig utilstrækkelighed?

6. Robusthed er ikke at kunne holde til alt

Robusthed er ikke det samme som at være upåvirkelig eller kunne fortsætte uanset belastningen. Det handler om evnen til at vende tilbage efter belastning og bevare kontakten til både det svære, det meningsfulde og den faglige rolle.

Mulige spørgsmål: Har vi stillet de forkerte krav til robuste medarbejdere? Hvornår bliver ønsket om robusthed en belastning i sig selv?

7. Ferie og selvomsorg kan ikke løse problemet alene

Pauser, restitution og selvomsorg har betydning. Men belastninger, der opstår som en del af arbejdet, kan ikke alene håndteres i fritiden. Ellers risikerer ansvaret endnu en gang at lande hos den enkelte.

Mulige spørgsmål: Hvornår bliver selvomsorg endnu en opgave? Hvorfor er restitution ikke altid tilstrækkelig? Hvilke belastninger skal håndteres, mens vi er på arbejde?

8. Hvor går grænsen for empatien?

Vi har alle en grænse for, hvor meget empatisk resonans vi kan rumme. Grænsen kan være vanskelig at få øje på og derfor overskrides gradvist.

Mulige spørgsmål: Kan man lære at opdage sin grænse tidligere? Hvad skal kolleger holde øje med hos hinanden? Hvordan sætter man grænser uden at miste den empati, arbejdet kræver?

Centrale begreber – korte definitioner

Omsorgstræthed	Den gradvise følelsesmæssige slitage, der kan opstå efter langvarig håndtering af andre menneskers
Empati	Evnen til at fornemme og forstå, hvordan et andet menneske oplever verden indefra. Empati rummer både en bevidst, kognitiv del og en mere
Empatisk resonans	Den automatiske fysiologiske respons, hvor vores eget nervesystem reagerer på et andet
Empatisk stress	Den belastning, der kan opstå gennem gentagen empatisk påvirkning fra andre. Det er ikke
Moralsk stress	Den indre belastning, der opstår, når man ved, hvad der fagligt eller menneskeligt ville være rigtigt at
Medfølelse	En respons på lidelse og ubehag, hvor man registrerer, at et andet menneske har det svært, og
Indre medfølelse	At møde sin egen belastning med støtte og forståelse frem for hård selvkritik. Det same som medfølelse,
Følelsesmæssig fleksibilitet	Evnen til at genkende og tillade følelser uden at blive fanget i dem – og til at registrere den information,
Professionel samvittighed	Den samvittighed, der knytter sig til faglige værdier og oplevelsen af at udføre arbejdet på en måde, man
Robusthed	Ikke evnen til at være upåvirkelig eller holde til alt, men evnen til at vende tilbage efter belastning.
Høje følelsesmæssige krav	Arbejdssituationer, hvor man blandt andet skal sætte sig ind i, rumme og håndtere andre menneskers tanker,

Til redaktionen

Helle Laursen kan interviewes om alle ovenstående emner og bidrage med forskningsbaseret viden, eksempler fra relationsfag og perspektiver på, hvordan den nye viden kan bringes ind på arbejdspladserne, så omsorgstræthed ikke bliver en belastning, den enkelte medarbejder forventes at bære alene.

Kontakt: helle@nordic-compassion, tlf 30257548