



Hvem hjelper hjelperne?



Guttorm Bratlebø
Akuttmedisinsk avdeling KSK
Haukeland Universitetssykehus &
Universitetet i Bergen &
Stiftelsen BEST: Bedre & systematisk teamtrening

Disposisjon

- Hvorfor trenger vi hjelp?
- Hvem er utsatt?
- Hva skjer om vi ikke får hjelp?
- Tegn på burnout
- Hva skyldes det?
- Hva kan vi gjøre med det?



En liten trist historie

- Mann med livstruende knivskader mot hals & bryst
- Kort avstand til sykehus: Traumeteamet får kort varsel
- Pasient er urolig, har redusert bevissthet, livstruende blødning - vanskelig å etablere IV, lykkes med IO
- Noe utstyr mangler likevel slik at man ikke får gitt medikamenter, forsøk på å intubere mislykkes
- Mye og høylytt diskusjon og krangel, flere «teamledere» før pasienten flyttes til operasjonsstue for thoracotomi
- Sirkulasjonsstans og død
- Alle skylder på alle, noen har lyst å slutte...



Hva er det som sliter på hjelperne?

- Store forventninger
 - Egne prestasjonskrav «Hva bør jeg kunne håndtere?»
 - Andre kollegers forventninger
 - Avdelingens forventninger
 - Pasientene & pårørendes krav til helsevesenet
 - Samfunnets forventninger
- Virkeligheten i arbeidslivet er ofte annerledes enn det man trodde på studiet
- Egenidentifisering med situasjon / pasient
- Dårlig samarbeid med kolleger: «teamwork» og mindre grad av tverrfaglighet (respekt og samarbeidsklima)
- Når ting ikke går som vi skulle ønske!



Hvorfor trenger vi hjelp?

- Vi er mennesker – sosiale vesener!
- Som helsearbeidere kommer vi tett på mennesker i krise
- Vi skal hjelpe, lindre & trøste
- Vi ønsker å yte maksimalt, leve opp til de idealer vi trodde på
- Det er vanskelig å skille mellom andres og egen smerte (sympati – empati)
- Vi vil hjelpe andre og dele på deres byrder, men fyller samtidig opp «vår egen sekk» - inntil den er for tungt å bære!
- Når følelsen av å ikke strekke til kommer, tar vi med jobben hjem, lar det gå utover våre nære, sover dårlig, døyver smerten med alkohol / medikamenter
- Vi brenner ut!



Utbrenthet

Definert som en følelse av:

- Overveldende følelsemessig utmattethet, avmakt, hjelpeløshet, “null energi”
- De-personifisering, fremmedgjøring, kynisme og “gi blanke”-holdning overfor kolleger og pasienter
- Ineffektivitet og mislykkethet/misfornøydhhet med egne prestasjoner, ferdigheter og evner



Psykiske og somatiske symptomer

- Søvnvansker
- Tap av matlyst
- Hodepine, nakke- ryggsmerter
- Kvalme & mage-tarm-problemer
- Irritabilitet, uforklarlig sinne og oppfarehet
- Trist- og nedstemthet
- Manglende initiativ og engasjement
- «Jeg er mislykket!»

Noe som gjerne tas ut på familie og nære, ikke (bare) på jobb!



Hva skyldes utbrenthet?

Ulike teoretiske forklaringsmodeller:

- «Job Demands-Resources»: Jobbkravene overstiger ressursene
- «Conservation of Resources»: Når de verdiene vi verdsetter over tid blir truet av store krav og vedvarende mangel på ressurser (Afrika)
- «Areas of Worklife»: Stress som følge av person-jobb-ubalanse (arbeidsmengde, grad av kontroll, anerkjennelse, samarbeid/gruppefølelse, rettferdighet og verdier)

Maslach & Leiter, 2016



Kjennetegn på utbrenthet

- Tap av arbeidsglede
- Negativ og frustrert i forhold til arbeidet du gjør, arbeidsplassen og kollegaer
- Fremmedgjøring av jobbaktiviteter
- Tap av engasjement
- Fysisk slitenhet: Trett og sliten på jobb og når arbeidsdagen er over - orker ikke å gjøre mye på fritiden



Risikofaktorer

- Å være ung arbeidstaker, ny i jobben
- Lite sosialt nettverk
- Unnvikelse: Bruk av rusmidler, medikamenter eller mat for å mestre situasjonen
- Mangel på kontroll: At du ikke har mulighet til å påvirke avgjørelser som påvirker arbeidet ditt
- Uklare jobbforventninger
- Dysfunksjonell dynamikk på arbeidsplassen (mobbing)



Risikofaktorer

- Hvis dine verdier ikke stemmer overens med de som arbeidsplassen din fremmer
- Hvis jobben du har ikke passer med dine interesser og kvalifikasjoner
- Ubalanse mellom jobb og fritid
- Risikofaktorer behøver ikke bare være knyttet til arbeidsrelatert stress, livsstilsfaktorer virker også inn
- Lange arbeidsdager, lite søvn og lite fysisk trening
- Lite støtte fra andre



Forekomst av utbrenthet

- Ikke uvanlig innen helseprofesjonene
- Kjønn?
- Yngre kolleger mer utsatt enn eldre
- Sammenheng med depresjon, men ikke det samme (må utelukkes i noen tilfeller)
- Varierer fra 5 - 45% i ulike undersøkelser
- Noen arbeidsmiljø synes å medføre mer utbrenthet enn andre, kanskje pga sosio-kulturelle forskjeller
 - Konflikter og aggresjon mellom grupper
- Utbrenthet synes å kunne «smitte», derfor kanskje mer karakteristisk for grupper enn individer

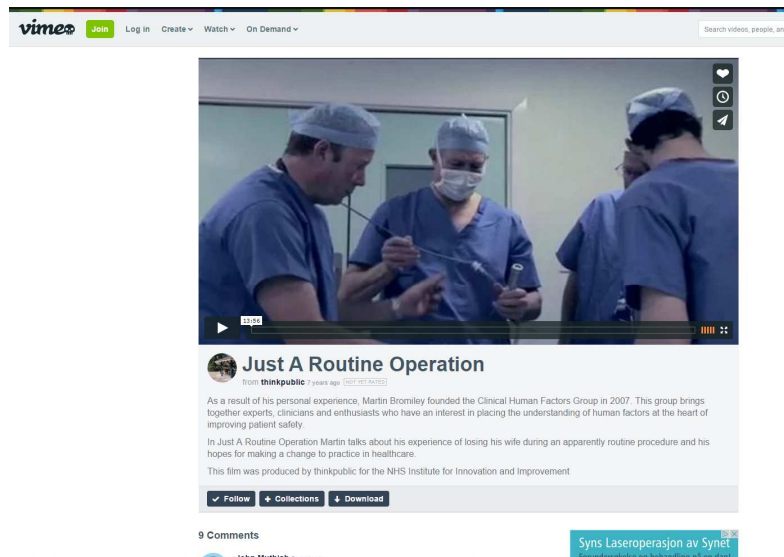
Bakker: Burnout contagion among intensive care nurses. J Advanc Nurs 2005;51:276-87
 Gascon: The role of aggression suffered by healthcare workers as predictors of burnout. J Clin Nurs 2013;22:3120-9



Farer lurer bak hvert hjørne...



Eksempler på hendelser - Elaine Bromiley



Just A Routine Operation

From **thinkpublic** 7 years ago (NOT SET DATES)

As a result of his personal experience, Martin Bromiley founded the Clinical Human Factors Group in 2007. This group brings together experts, clinicians and enthusiasts who have an interest in placing the understanding of human factors at the heart of improving patient safety.

In Just A Routine Operation Martin talks about his experience of losing his wife during an apparently routine procedure and his hopes for making a change to practice in healthcare.

This film was produced by thinkpublic for the NHS Institute for Innovation and Improvement

Follow Collections Download

9 Comments

John Muthiah 6 years ago

Syns Laseroperasjon av Synet
Fundererokelse og behandling på en dag!

Suksess og svikt

- To sider av samme sak: Resultatet av samme system!
- Hele tiden avveier man risiko for svikt opp mot sjansen for suksess
- Man gjør valg og så leter etter tegn på hvorvidt man har lykket eller ei

Hollnagel 2009



Ikke glem «The second victim»

- Der er alltid noen som var tett på pasienten
- “A just culture”: En åpen, ansvarlig og rettferdig profesjonskultur hvor man kan fortelle om feil og utilsiktede hendelser uten redsel for represalier
- Samle historiene for læring, både “seire og tap”
- Godt forbilde: Overlege Stian Westad, Lillehammer:
- <http://www.nrk.no/magasin/-min-feil-gjorde-at-barnet-dode-1.12399735>



Egne forventninger til å kunne håndtere jobben

- Omfattende kompetansekrav i utdanningene
- Store forventninger og uskarpe grenser for hva som kreves i en gitt stilling
- Ønske om å vise at man behersker faget
- Ikke så stor vekt på de ikke-tekniske ferdighetene, verken på studiene eller i jobben
- Lett å ende opp med å føle at man ikke strekker til, særlig om man føler at man er alene, avvist eller at kolleger ikke følger opp



Feedback bør

- foregå i en atmosfære der man jobber sammen som allierte, med felles mål, og starte med fokus på det som er positivt
- være gitt på rett tidspunkt og være forventet
- være basert på førstehånds informasjon
- ha tilpasset omfang og begrenses til atferd som kan endres
- være formulert i et beskrivende og nøytralt språk
- omfatte spesifikk atferd og ikke bare være generell eller rettet mot person
- gi direkte og subjektiv informasjon som kan brukes for å bli bedre
- omhandle beslutninger og handlinger, heller enn antatte intensjoner og fortolkninger

Ende 1983



Kan vi lære noe av andre bransjer?

- Brann & redningstjenesten
 - Praten i badstuen etter hvert brann- og redningsoppdrag
- Luftforsvaret
 - Forventet at man diskuterer hvert oppdrag ifht hva som var bra og hva som kunne vært bedre



Hva kan vi gjøre?

- Ta godt imot nye kolleger
 - Huske at vi selv har vært ny på jobben, og at et er lov å spørre
- Fortelle dem om hva som er vanskelig
 - Huske at vi selv har vært fortvilet og usikre
- Snakke sammen om hendelser og krevende situasjoner
 - Huske hvor godt det var å snakke med noen
 - «Kollegastøtte»
- Vise at vi «gamle» også tør å snakke om vanskelige ting
 - Huske at vi er forbilder for ung kolleger
- Hindre «veteran-virksomhet»



Hva kan vi gjøre?

- Sørge for faglig støtte, veiledning og oppdatering om man har vanskelige pasienter eller krevende situasjoner
- Tilstrebe åpenhet og inkludering, ikke akseptere sub-kulturer
- Lage møteplasser, «ventiler», takhøyde og gi litt slakk («pratene på bøttekottet»)
- Rutinemessig debrief etter hendelser
- Inkludere alle kolleger
- Skape tilhørighet til jobben & kollegiet
- Ta initiativ til fagmøter, turer, fysisk trening, prosjekter, revy, etc



Konklusjon

- Det handler om å bry seg - både om hverandre og om hvordan vi vil ha det på jobben
- Du og jeg kan gjøre mye, men arbeidsgiver må også være med på å legge til rette
- Kollegastøtte er et viktig element, men man må vite når det er behov for profesjonell oppfølging
- Vi har alle et ansvar!

