



Udbrændthed

- kan forebygges gennem forbedringer af det psykosociale arbejdsmiljø

Ny forskning fra AMI viser, at udbrændthed ikke kun er relateret til arbejde med mennesker, som f.eks. patienter og klienter. Årsagerne til udbrændthed er også knyttet til det psykosociale arbejdsmiljø generelt, og særligt til organiseringen af arbejdet. En af konsekvenserne af udbrændthed er øget sygefravær. Det viser en ny ph.d.-afhandling fra AMI - den første danske videnskabelige undersøgelse på området.

Udbrændthed er en form for arbejdsrelateret stress, der viser sig som langvarig psykisk og fysisk udmattelse og træthed. Det er en udbredt opfattelse, at udbrændthed skyldes intenst arbejde med mennesker. Undersøgelsen viser, at årsagerne til udbrændthed er tæt knyttet til det psykiske arbejdsmiljø. Især fire faktorer i arbejdsmiljøet hænger nøje sammen med udbrændthed:

- Dårlige udviklingsmuligheder
- Manglende rolleklarhed
- Mange rollekonflikter
- Mangel på forudsigelighed

Fælles for de fire faktorer er, at man kan gøre noget ved dem. Udbrændthed er ikke en tilstand, man bare skal acceptere som en ubehagelig og uundgåelig konsekvens af arbejdsmiljøet. Man kan derimod

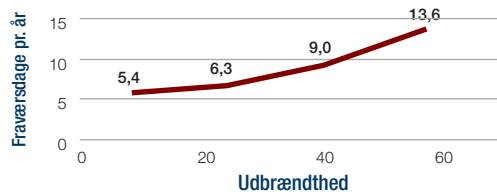
forebygge udbrændthed ved at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Det er aldrig for sent at skride ind

Er man ramt af udbrændthed, er det ikke ensbetydende med, at løbet er kørt. Tværtimod. Undersøgelsen viser, at gløden kan brænde igen for de mennesker, der er ramt af udbrændthed. Udbrændthed er altså ikke en tilstand, der nødvendigvis bliver værre – udbrændthed kan både forebygges og reduceres.

Udbrændthed giver sygefravær

Undersøgelsen viser, at udbrændthed giver sygefravær. Jo mere udbrændt man er, desto højere sygefravær – man er oftere syg og i længere tid. Det omvendte er også tilfældet. Sygefraværet falder i takt med, at niveauet for udbrændthed falder. Det vil sige, at der er et potentiale for at mindske sygefravær på grund af udbrændthed ved at fokusere på det psykiske arbejdsmiljø.



Figuren viser, at der er en sammenhæng mellem graden af udbrændthed og sygefravær. Jo mere udbrændt man er, desto flere sygedage har man.

VIGTIGE FAKTORER TIL AT UNDGÅ UDBRÆNDTHED:

Udviklingsmuligheder:	Sørg for, at medarbejderne har muligheder for udvikling, udfordring og læring, og at de har mulighed for at bruge deres viden, kunnen og færdigheder.
Rolleklarhed:	Sørg for klarhed om beslutningskompetencer, mål og ansvarsområder.
Rollekonflikt:	Undgå, at der bliver stillet modstridende krav, eller at medarbejderne må udføre en opgave på en måde, som de ikke selv ville have valgt.
Forudsigelighed:	Giv de ansatte relevante informationer om fx kommende omstruktureringer, vigtige arbejdsopgaver eller ny teknologi.

Udbrændte faggrupper

Der er store forskelle på graden af udbrændthed blandt forskellige faggrupper. De mest udbrændte i undersøgelsen var jordemødre, hjemmehjælpere i hovedstadsområdet og fængselsbetjente. Mindst udbrændte var ledere og andre overordnede.

Metode

Afhandlingen er baseret på AMI's forskningsprojekt PUMA. I løbet af seks år har 2000 personer besvaret spørgeskemaer tre gange i alt. Spørgeskemaet indeholder en lang række spørgsmål om arbejdsmiljø, helbred, personlige og familiemæssige forhold.

Arbejdspladser, der har deltaget:

- En socialforvaltning i en større provinskommune
- Et fængsel
- Døgninstitutioner for psykisk og fysisk udviklingshæmmede i et amt
- Sygehusafdelinger i et amt
- En hjemmepleje i hovedstadsområdet
- En hjemmepleje i provinsen

Alle ansatte på arbejdspladserne deltog i undersøgelsen – også de, der kun i mindre omfang eller slet ikke havde kontakt med klienter. På den måde var det muligt at undersøge, hvad kontakten med klienter betyder for graden af udbrændthed. Resultaterne tager højde for personernes køn, alder, uddannelse, jobfunktion samt en række forhold uden for arbejdslivet som familieforhold og livsstil.

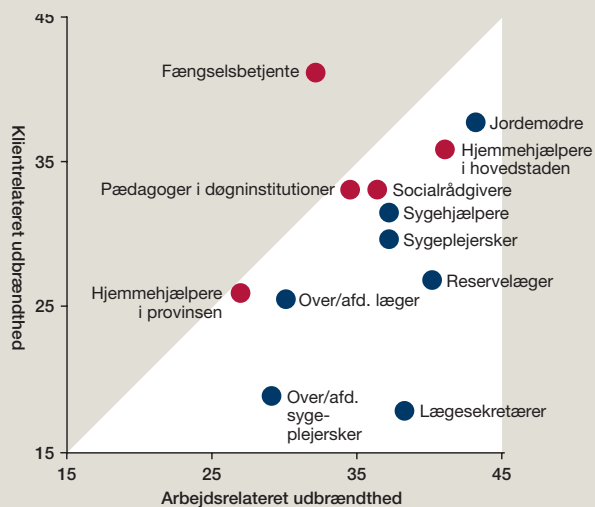
Store forskelle på faggrupper

Figuren viser, at jordemødre og hjemmehjælpere i hovedstadsområdet ligger højt placeret både hvad angår arbejdsrelateret og klientrelateret udbrændthed. Fængselsfunktionærer adskiller sig ved, at de er den faggruppe, der oplever den højeste grad af klientrelateret udbrændthed (her relateret til arbejdet med indsatte). De mindst udbrændte er ansatte med ledelses- eller overordnede jobfunktioner – for eksempel oversygeplejersker.

Sådan måles udbrændthed

I forbindelse med PUMA-undersøgelsen har forskere på AMI udviklet et særligt værktøj til måling af udbrændthed. Det hedder "Copenhagen Burnout Inventory" (CBI). Værktøjets styrke er, at det kan bruges på alle grupper – også grupper, der ikke arbejder med klienter. Værktøjet kan måle tre typer af udbrændthed:

- Udbrændthed relateret til klientarbejde
- Arbejdsrelateret udbrændthed
- Personlig udbrændthed



HVIS DU VIL VIDE MERE

Ph.d.-afhandlingen har titlen: Burnout in Human Service Work – Causes and Consequences. Results of 3-years of follow-up of the PUMA study among human service workers in Denmark. Den er udarbejdet af læge Marianne Borritz.

Afhandlingen består af fire artikler, der alle er offentliggjort i videnskabelige tidsskrifter, og en sammenfatning. Du kan downloade afhandlingen på www.ami.dk/puma. Her kan du også få referencer til artiklerne, mere information om forskning i udbrændthed, PUMA-undersøgelsen og måleværktøjet CBI.

FOR YDERLIGERE OPLYSNINGER

Marianne Borritz har stået for PUMA-undersøgelsen sammen med Tage Søndergård Kristensen og Ole Mikkelsen, og kan kontaktes på mb@ami.dk.

