

*Rørt, ramma eller rysta....*

*Prisen for å arbeide med alvorleg sjuke og døyande*

*Fagleg vekst eller utbrenning....?*

Kreftsjukepleiar Kristin Vassbotn Guldhav/Palliativt team, FSS

# Kvifor dette tema ?

- Forsking har vist at pasientane gir dårlegare tilbakemelding på pleie når sjukepleiarane viser teikn til utbrenning (Leiter,Harvienand and Frizzell,1998 ;Vahay,Aiken,Sloane,Clarke and Vargas,2004)
- Viktig å førebyggje utbrenning for å behalde ein stabil arbeidsstab
- Trivsel og fagleg vekst i arbeidslivet
- Legar og sjukepleiarar som jobbar med onkologi og palliasjon er ei utsatt gruppe for å bli utbrent

(Sanchez-Reilly, S., Morrison, L. J., Carey, E., Bernacki, R., O'Neill, L., Kapo, J., . . . Thomas Jde, L. (2013). Caring for oneself to care for others: physicians and their self-care. *J Support Oncol*, 11(2), 75-81.)

# ESMO 2014 MADRID

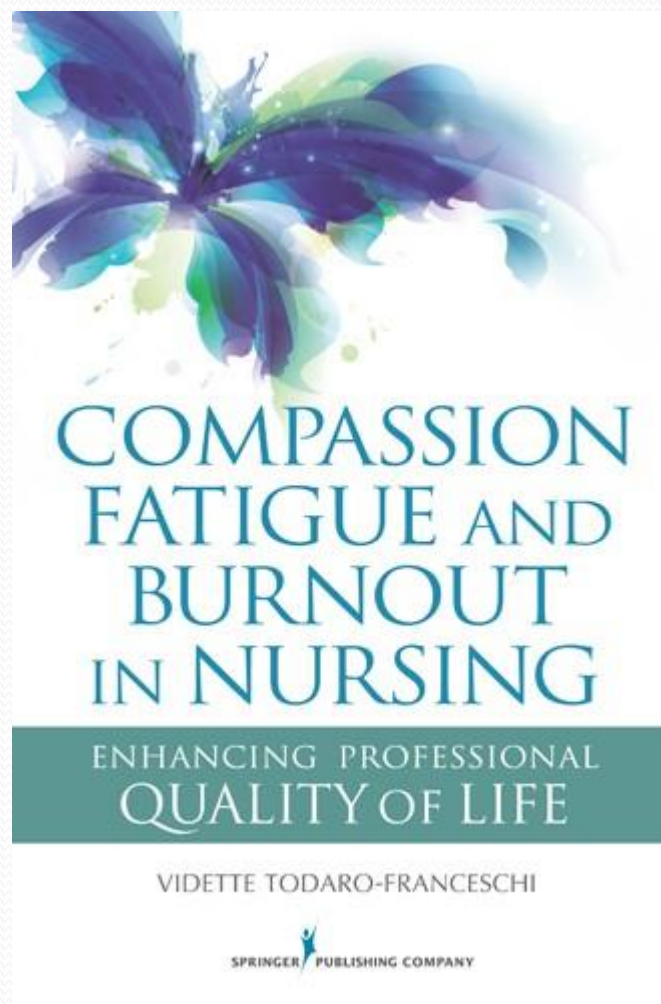
## ESMO 2014 Press Release:

### **More Than 70% of Young Oncologists in Europe Suffer Symptoms of Burnout**

“Oncology is an exceptionally rewarding career, but it can be demanding and stressful at times,” said Dr Susana Banerjee, lead author of the study and a consultant medical oncologist at The Royal Marsden NHS Trust in London, UK.

Banerjee, S., Califano, R., Corral, J., De Azambuja, E., De Mattos-Arruda, L., Guarneri, V., . . . Mountzios, G. (2014). 1081O\_PRPROFESSIONAL BURNOUT IN EUROPEAN YOUNG ONCOLOGISTS: A EUROPEAN SURVEY CONDUCTED BY THE EUROPEAN SOCIETY FOR MEDICAL ONCOLOGY (ESMO) YOUNG ONCOLOGISTS COMMITTEE. *Annals of Oncology*, 25(suppl 4), mdu438. 437.

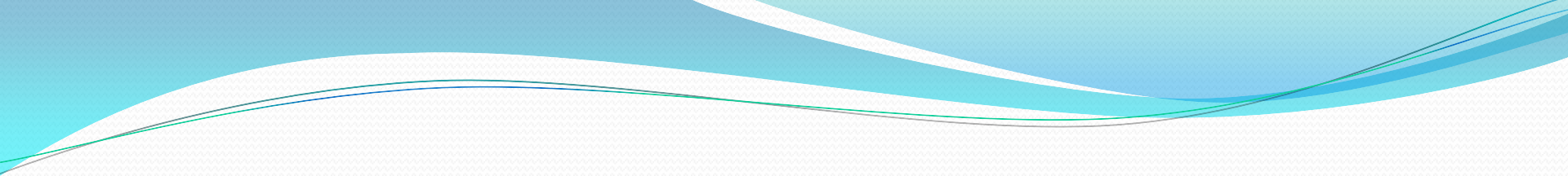
# Litteratur





# Profesjonell livskvalitet

- Positive og negative aspekt som påvirkar den profesjonelle livskvalitet

- 
- Det som tappar i ein krevande jobb, kan og berike
  - Det er ikkje anten eller

# Balance

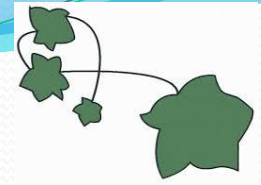




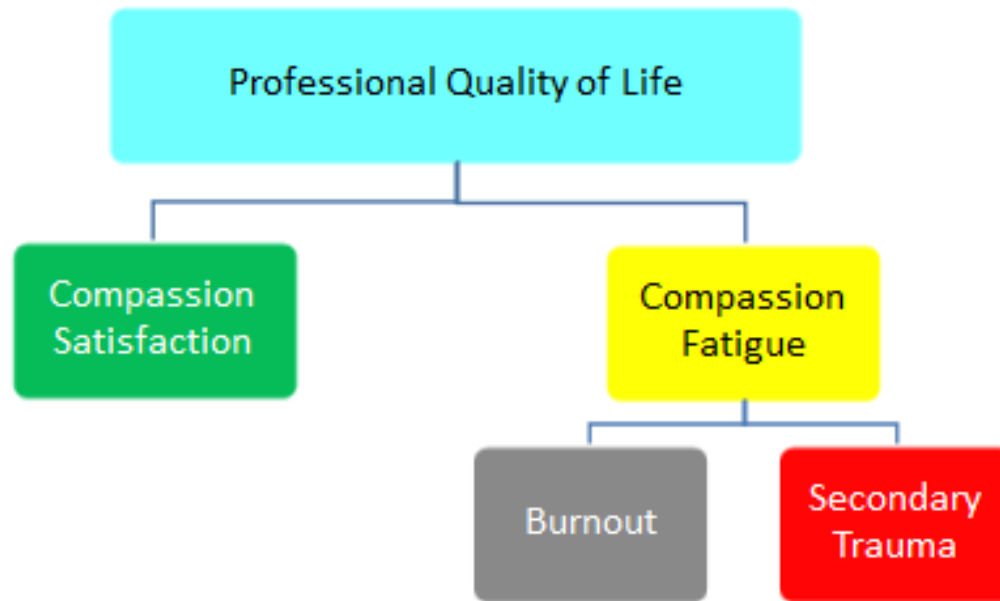
# Profesjonell livskvalitet

- Medkjensle-tilfredsheit (Compassion satisfaction)
- Medkjensle-trøttheit (Compassion fatigue)
- Utbrenning (Burnout)

(Todaro-Franceschi,2013)



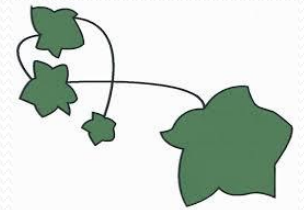
# CS-CF Model



# Medkjensle- tilfredsheit

Compassion satisfaction

- Omsorg gir glede/lykke på arbeid
- Arbeidet er meningsfylt



# Compassion fatigue

« The cost a caregiver experiences as a result of caring for other »

(Figley, 2002)

# Compassion fatigue

Definisjon oversatt til norsk

«Ein tilstand av stress og opptattheit knytt til ein eller fleire klientar sine traumer»

(Figley,2002)

# Medkjensle-trøttleik

Compassion fatigue

- Oppstår i omsorga for personar som anten opplever sjukdom eller har hatt eit traume
- Lidingane «smittar» over på hjelparen
- Kjensla av å ha «A heavy heart»
- Oppstår brått og ofte utan forvarsel
- Ei form for utbrenning

# Symptom på compassion-fatigue

- Kan framleis vere engasjert og involvere seg i pasientar, men i mindre grad
- Hyperaktivitet
- Dårleg søvn
- Irritabel
- Kan få utbrudd av sinne (eksplodere)
- Unngåelse « ønskjer ikkje å ha den pasienten»
- Unngår vanskelege tema
- Påtrengjande tankar og drømmer om krevande situasjonar frå jobb

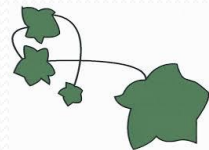
# Utbrenning

« Utbrenning er forårsaka av det totale stress av krav frå omgjevnadane vi lever i. Ein tilstand av fysisk, kjenslemessige og mentale utmatting forårsaka av manglande evne til å takle forhold og krav i omgjevnadane» (Maslach,1982)



# Å vere utbrent -ein stressreaksjon

- På grunn av både indre og ytre krav
- Indre krav (personlege krav) som verdiar, mål og forventningar
- Ytre krav: Arbeidsgivers krav om produktivitet, etiske dilemma og vanskelege prioriteringar (For få ressursar)
- Kjenslemessig utmatting, depersonalisering (blir negativ og distansert i jobben) og oppleving av å vere mislukka i jobben.
- Kan bli opplevd av andre som hard, hjertelaus og vere uinteressert i jobben



# Risikofaktorar

- Er det nokon profesjonelle som er meir sårbare enn andre ?
- Er det periodar i livet då ein er meir sårbar enn andre ?

# Risikofaktorar

- Grad av klientkontakt; Nærheit og mengde
- Alder og erfaring hjå hjelparen
- Fagleg kompetanse
- Sosialt nettverk
- Personlegheitstrekk
- At ein sjølv er i akuttkrise eller ei kollektiv krise

# Risikofaktorar

## Ung

- Å vere ung og uerfaren, utan å ha opplevd livkriser
- Lite mestringsstrategi og forsvarsverk
- Men, unge kan og ha livserfaring...gjennom oppvekst (kriser og motgang) Noko meir rusta då.

# Risikofaktorar

## Erfaren

- Eldre og erfarne kan ha problem med å innrømme egne rystingar overfor kollega.
- Dette skal ein meistre, jo eldre, desto betre
- Profesjonelt image – større forventingar frå seg sjølv og andre (somalikna med dei yngre)
- Studie: 153 kreftsjukepleiarar ved eit kreftsentar i USA. Dei med 11-20 års erfaring hadde høgast score for compassion satisfaction, compassion fatigue og **burnout** Potter, P., Deshields, T., Divanbeigi, J., Berger, J., Cipriano, D., Norris, L., & Olsen, S. (2010). Compassion fatigue and burnout: prevalence among oncology nurses. *Clinical journal of oncology nursing*, 14(5), E56. doi: 10.1188/10.CJON.E56-E62

## Faglig kompetanse

- Manglande kompetanse på krise, sorg, tap og traumer
- Manglande reiskap til å bearbeide egne kjensler
- Manglande reiskap til «sjølvmerksemd»

# Sosialt nettverk

- Lite nettverk kan vere ein risiko. Liten distraksjon.
- Belastning frå nettverket kan samtidig svekke robustheit overfor påverknad frå arbeidet (livskriser i familien eller hos venner)

# Personlighet

- Lavt sjølvbilde kan føre til sårbarheit
- Eigne ubearbbeidde traumer gjer ein sårbar
- Bearbeidde traumer gjer ein sterk (sterk empati)



# Eiga eller kollektiv krise

- Mange kan mestre jobben bra, trass personleg krise (jobben blir fristad og gjev meistring)
- Eiga krise gjer ein ukonsentrert eller sårbar
- Kollektivkrise: Til dømes når ein kollega blir alvorleg sjuk, nedbemanning, omorganisering, usikker arbeidsplass osv.

# Stressfaktorar i det palliative felt

- Konstant eksponering til døden
- Lite tid til å vere hos den døyande
- Utilstrekkeleg mestring av eigne reaksjonar utløyst i relasjonen med den døyande
- Det å «skunde seg vidare» etter dødsfall
- Vanskelege samtalar
- Identifisering eller vennskap med pasientane
- Manglande tid og evne til å gi den «gode død»
- Sorg, skuld og kjensle av depresjon ved tap av pasientar (Onkologar og personale ved kreftavdelingar, oftare enn hos dei som jobbar

Kearney, M. K., Weininger, R. B., Vachon, M. L. S., Harrison, R. L., & Mount, B. M. (2009). Self-care of physicians caring for patients at the end of life: "Being connected... a key to my survival". *JAMA*, 301(11), 1155. doi: 10.1001/jama.2009.352

## Canadisk studie på personale som jobbar med palliasjon

- 630 ansatte med ulike profesjoner frå sjukehus og kommune i heile landet blei undersøkt
- Påverknad av compassion satisfaction, compassion fatigue og burnout blei målt.
- Undersøke om type arbeidsplass har betydning ?
- Undersøke om fulltid, deltid har betydning ?
- Undersøke om profesjonstype påverkar ?

**Konklusjon:** Deltidsarbeidarar har mindre påverknad, flest sjukepleiarar som hadde symptom på påverknad, type institusjon påverka ikkje tilfredsheit, men grad av compassion fatigue og burnout. Av 203 spl opplevde 43 % compassion satisfaction. 20,1% compassion fatigue og 22,3% burnout.

Slocum-Gori, S., Hemsworth, D., Chan, W. W. Y., Carson, A., & Kazanjian, A. (2013). Understanding Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue and Burnout: A survey of the hospice palliative care workforce. *Palliative medicine*, 27(2), 172-178. doi: 10.1177/0269216311431311

# Korleis brenne og blomstre ?

- Målet er å bli rørt, ikkje ramma og rysta
- Å kunne la seg bevege, er ei forutsetning for empati
- Jordskjelvsikring



- Det ein blir berørt av, må få avløp ein plass
- Enten til pasienten eller til kollegaer

# Å førebyggje compassion fatigue

## 3 STEG

### 1) Bli bevisst eigne kjensler

- Korleis føler du deg på veg til jobb. Gruar du deg ? Kvifor ?
- På slutten av dagen - reflekter over situasjonar som har satt kjensler i sving
- Tenk tilbake i tid- når starta det? Har det med ein pasient, kollega eller andre forhold ? (kanskje fleire årsaker)

2) Tenk over valg for å gjere situasjonen betre  
- Skriv ei liste med fleire alternativ

til dømes:

- Snakke med ein kollega du stoler på ?
- Snakke med sjefen ?
- Be om ferie ?
- Be om rettleiing eller påfyll av kunnskap ?
- Bytte avdeling eller sone ?
- Få andre arbeidoppg ei tid ?

### 3) Sjå deg sjølv utanfrå og innanfrå

- Prøv objektivt å vurdere korleis du sjølv tar vare på deg sjølv. Helse, søvn, mat, fritid
- Brukar du tid på det viktigaste i livet ?
- Kva relasjon har du til pasientar, familie og venner for tida ?
- Søk støtte hos dei næraste
- Finn tid til eigentid – kvar dag !

### CARING FOR YOURSELF IN THE FACE OF DIFFICULT WORK

Our work can be overwhelming. Our challenge is to maintain our resilience so that we can keep doing the work with care, energy, and compassion.

#### 10 things to do for each day

1. Get enough sleep.
2. Get enough to eat.
3. Do some light exercise.
4. Vary the work that you do.
5. Do something pleasurable.
6. Focus on what you did well.
7. Learn from your mistakes.
8. Share a private joke.
9. Pray, meditate or relax.
10. Support a colleague.

For more information see your supervisor and visit [www.psychosocial.org](http://www.psychosocial.org) or [www.proqol.org](http://www.proqol.org)

Beth Hudnall Stamm, Ph.D., [ProQOL.org](http://ProQOL.org) and [Idaho State University](http://Idaho State University)  
Craig Higson-Smith, M.A., [South African Institute of Traumatic Stress](http://South African Institute of Traumatic Stress)  
Amy C. Hudnall, M.A., [ProQOL.org](http://ProQOL.org) and [Appalachian State University](http://Appalachian State University)  
Henry E. Stamm, Ph.D., [ProQOL.org](http://ProQOL.org)

### SWITCHING ON AND OFF

It is your empathy for others helps you do this work. It is vital to take good care of your thoughts and feelings by monitoring how you use them. Resilient workers know how to turn their feelings off when they go on duty, but on again when they go off duty. This is not denial; it is a coping strategy. It is a way they get maximum protection while working (switched off) and maximum support while resting (switched on).

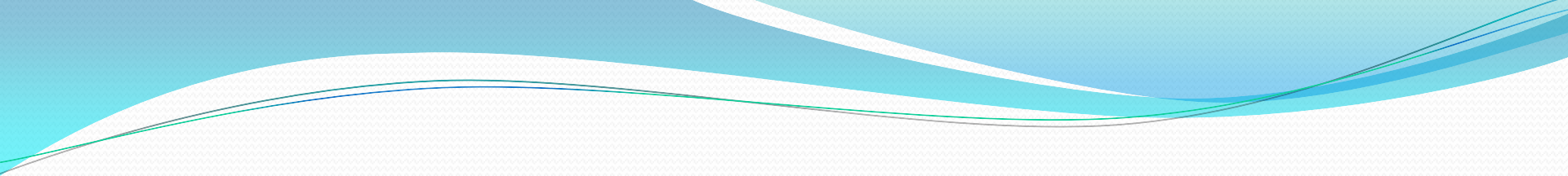
#### How to become better at switching on and off

1. Switching is a conscious process. Talk to yourself as you switch.
2. Use images that make you feel safe and protected (switch off) or connected and cared for (switch on) to help you switch.
3. Find rituals that help you switch as you start and stop work.
4. Breathe slowly and deeply to calm yourself when starting a tough job.

We encourage you to copy and share this card. This is a template for making the pocket cards. You may make as many copies as you like. We have heard from some organizations that they have made thousands of copies. Some people find that it is helpful to laminate the cards for long-term use. The ProQOL helper card may be freely copied as long as (a) author is credited, (b) no changes are made other than those authorized below, and (c) it is not sold.

[www.proqol.org](http://www.proqol.org)





Self-Care is a  
priority and necessity  
- not a luxury -  
in the work that we do.

# Takk for meg

