SEMINAR A

At forebygge metaltræthed

Conny Hjelm, *diakon og supervisor, Center for Diakoni og Ledelse, Dianalund*

Seminaret begyndte med, at Conny Hjelm satte scenen ved at erklære, at hun ville sætte fokus på deltagerne og deres arbejdssituation. Alle blev bedt om at overveje, hvad de gerne ville have med hjem fra dette seminar.

At forebygge metaltræthed handler om, hvordan vi kan holde til vores arbejde. Som demenskoordinatorer er en stor del af arbejdet et mellemmenneskelige møde med behov for at 'læsse af', og vi kan på et tidspunkt få oplevelsen af at være fyldt – at nu er det nok, men hvad gør vi ved det?
Conny Hjelm præsenterede tre redskabsorienterede områder, som vi kan anvende i vores hverdag for at undgå metaltræthed.

Metaltræthed
At være metaltræt handler om at være 'fyldt op'. Metaltræthed handler om, hvordan vi har det, hvordan vi tager det og om kulturen på arbejdspladsen – og kan påvirkes af ansatte, ledere og borgere. Metaltræthed skyldes mange ting – men skal løses i fællesskab og ved vores egne aktive valg.

At forebygge metaltræthed kommer ikke af sig selv, det er vigtigt med en kontinuerlig fælles indsats – på samme måde som et godt parforhold kræver opmærksomhed, bevidsthed og en fælles indsats. Det er ikke kun lederen der har ansvaret, det er heller ikke kun os selv, kolleger eller borgerne. Alle har indflydelse og ansvar for at undgå metaltræthed.

At forebygge metaltræthed
Conny Hjelm nævner tre områder, som kan være med til at forebygge eller skabe metaltræthed:

- Den enkelte medarbejders *psyke*
- Hvordan organisering og ledelse af *arbejdspladsen* ser ud
- *Miljø* – kultur – værdier – hvordan vi anvender dem.

For den enkelte er det som oftest forskelligt hvilket af de tre områder, der gør mig metaltræt. Conny Hjelm bruger modellen det firfoldige menneske, der repræsenterer fire sider af mennesket. Vi har alle de fire sider i os, men én side dominerer mere end de andre.

De fire sider:

- '*Jeg kan godt selv*': Er god til at se ting klart. Trives ved at have tingene på en vis afstand og trives ikke, hvis man kommer for tæt på. Denne type bliver typisk træt, hvis kolleger, borgere eller opgaver kommer for tæt på. Her handler det om at få skabt et frirum og have følelsen af, det ikke er for tæt på.
- '*Synes du ikke også*': Den omsorgsfulde og kærlige type, som trives når mennesker og tinge er tætte på. Typen trives derimod ikke med at have tingene på afstand. Det kan skabe metaltræthed, hvis der ikke er følelsen af at forstå og 'mærke' hinanden, hvis der opleves en afstand til mennesker og ting.
- '*Vi plejer jo*': Typen der er god til at huske og holde styr på tingene. Trives bedst med, at traditioner og regler bevares, men trives der imod ikke med forandringer – med mindre, at forandringen kommer fra dem selv. Det skaber metaltræthed, når der sker forandringer i det system, som denne type hviler sine beslutninger på.
- '*Lad os bare prøve*': Typen der er god til at give plads til alt og alle. Trives bedst med frie muligheder, men trives ikke med, når alt skal være inden for bestemte rammer. Denne typer kører typisk træt, når de glemmer at hvile på strukturen.

Modellen viser to akser, hvor de fire typer er hinandens modpol (se fig.1). 'Jeg kan godt selv' over for 'Synes du ikke også' på den ene akse, og 'Vi plejer jo' mod 'Lad os bare prøve' på den anden akse. Pointen er, at vi alle har et tyngdepunkt på en af akserne. Er tyngdepunktet på typen 'Lad os bare prøve', så bliver du metaltræt, hvis du skal arbejde inden for en bestemt strutkur eller funktion i lang tid. Det dræner dig for energi.
Bevæger vi os i længere tid modsat af, hvor vi naturligt lægger på aksen, vil det øge metaltræthed. Bevidsthed om, hvor ens præference er, kan således være med til at forebygge metaltræthed.

Conny Hjelm opfordrer deltagerne til at mærke efter, hvor på aksen vi er placeret, og om vi arbejder under vilkår, der giver energi i vores hverdag?

Metaltræthed kan handle om vores forhold mellem selvværd og selvtillid. Selvværd vokser ved nærvær og det er vigtigt at vi giver os selv lov til at få nærvær. Nærvær kan være at foretage os ting som gør os godt. Hvis vi har overforbrugt vores engagement, er vi ikke automatisk hverken stressede eller metaltrætte – vi har måske "blot" brug for at give os selv lidt nærvær.

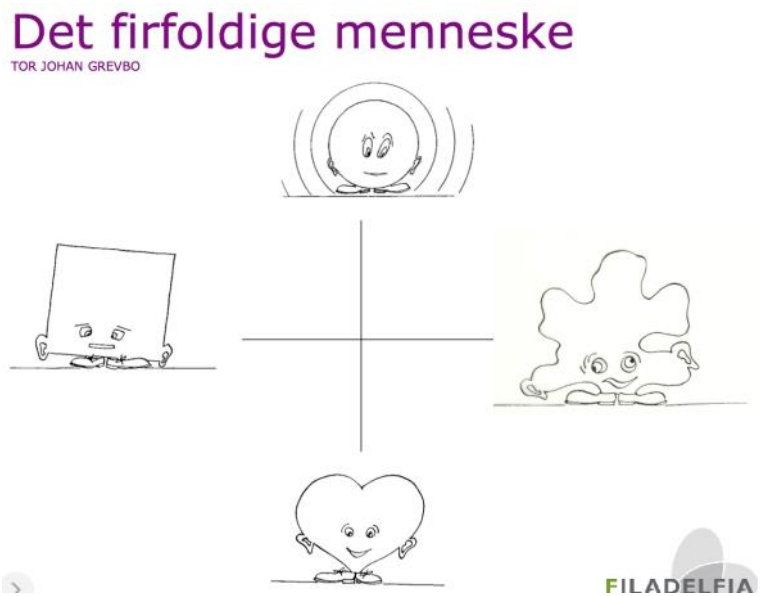

Fig. 1

Arbejdspladsen
Hvordan spiller ledelse ind i at undgå metaltræthed. Conny Hjelm nævner, at det giver mening at tale om tre niveauer, der er til stede i vores arbejde:

- *Vilkår* – det der er givet, såsom regler, love, løn, m.m.
- *Muligheder* – det rum, hvor vi kan agerer. Det er her, at vi menneskeligt er på spil.
- *Interesse* – Det vi brænder for. Det er vores hjerteanliggende – drivkraften, som giver arbejdet mening.

Alle tre ting skal være i spil.

Conny Hjelm foreslår, at den enkelte overvejer og inddrager ledelsen i, hvordan en god balance mellem de tre niveauer skabes for netop dig. Den gode balance er der ikke altid, og det er individuelt, hvilken vægtning mellem de tre niveauer, der giver en god balance for den enkelte. At finde den gode balance kan ske på to niveauer – både i forhold til os selv og i forhold til vores arbejdsplads. Skal der f.eks. skabes økonomiske muligheder til et reflektionsrum – f.eks. supervision – så er det ledelsen, der giver tilladelsen, men det er op til os at give ledelsen idéen.

Miljø
Miljø, kultur, 'duften i bageriet', hvordan kan det være med til at skabe/ modvirke træthed?
Conny Hjelm tager afsæt i Aaron Antonovskys teori om oplevelse af motivation i arbejdet.

Ifølge Aaron Antonovsky er de tre ting, der er med til, at vi oplever *motivation* i arbejdet:

- *Begribelighed* – det man kognitivt kan forstå
- *Håndterbarhed* – tilgængelighed af ressourcerne
- *Meningsfuldhed* – at arbejdet giver mening.

De forskellige parametre sat i skema, hvor hvert parametre kan scores med høj/lav, skaber forskellige situationer i arbejdslivet – også omkring, om det er det værd, om det er metaltræthed, og hvordan vi bruger vores kræfter. (se fig.2)

Conny Hjelm fremhæver nummer 3 – 6 i skemaet (fig. 2) som mest spændende i forhold til at holde til sit arbejde.

3.) Man kan godt forstå arbejdet, ressourcerne slår ikke til – så hvordan skal arbejdet udføres? Arbejdet opleves dog stadig meningsfuldt. I den situation siger Antonovsky, at man enten vil give op eller kæmpe for at finde ressourcerne. Der er tale om et enten eller.

6.) ligner 3'erne, men adskiller sig ved, at arbejdet ikke opleves meningsfuldt. Til det siger Antonovsky, at uden meningsfuldhed til at give motivation, vil man ophøre med at reagere og hverdagen bliver ubegribelig.

5.) Arbejdet forstår man, ressourcerne er tilgængelige, men arbejdet giver ikke mening. Der er altså ikke noget på spil – ikke noget man brænder for. Her vil man ifølge Antonovsky falde bagud og miste kontrollen over ressourcerne og forståelsen, hvis det ikke giver mening og betyder noget for én.

4.) Man forstår ikke arbejdet, ressourcerne er ikke tilstede, men arbejdet giver mening. I den situation vil personen udvise stort livsmod og være dybt engagereret i søgen efter forståelse og ressourcer.

At finde arbejdet meningsfuldt og brænde for det, er ifølge Antonovsky det absolut vigtigste.

Conny Hjelm råder den enkelte til at bruge ovennævnte til at teste, hvor vi selv og vores arbejdsplads ligger i forhold til begribelighed, håndterbarhed og meningsfuldhed. Derved kan vi hver især få indsigt i, hvornår arbejdet begynder at bliver 'farligt', og hvilke handlemuligheder vi har.

Slutteligt spørger Conny Hjelm deltagerne: "Hvis du var konsulent på dit eget arbejdssted – hvad vil du så lægge mærke til, og hvad vil du forslå"? – i forhold til det at blive metaltræt. Et spørgsmål der manede til eftertanke.

Type	Begribelighed	Håndterbarhed	Meningsfuldhed	Prædiktion
1	Høj	Høj	Høj	Stabil
2	Lav	Høj	Høj	Usædvanlig
3	Høj	Lav	Høj	Forandring
4	Lav	Lav	Høj	Interessant
5	Høj	Høj	Lav	Falder bagud
6	Høj	Lav	Lav	Forandring
7	Lav	Høj	Lav	Usædvanlig
8	Lav	Lav	Lav	Stabil

Fig. 2