

# UNDGÅ UD BRÆNDT HED.

Anbefalinger til arbejdspladser med høje følelsesmæssige krav



# UDBRÆNDTHED KAN FOREBYGGES

Dette materiale er til jer, der arbejder i fag med høje følelsesmæssige krav. I arbejder måske med ældre borgere, patienter, kunder, sårbare elever eller belastede familier.

I udfører et særligt arbejde, når I rummer jeres egne og andres følelser i vanskelige situationer. Det kan være belastende og opslidende, især når I oplever grænseoverskridende adfærd og stærke følelser som frustration, vrede, sorg og afmagt.

For nogle betyder kravene desværre, at de bliver udkørte og udmattede; både fysisk og følelsesmæssigt. Det er det, vi kalder udbrændthed.

Udbrændthed kan skyldes flere forskellige typer belastning. En af dem er høje følelsesmæssige krav. Den gode nyhed er, at udbrændthed kan forebygges.

Anbefalingerne i dette materiale har baggrund i vores forskning på over 130 danske arbejdspladser. Vi fremhæver de bedste råd og erfaringer fra de arbejdspladser, der i særlig grad lykkes med at forebygge udbrændthed, når der er høje følelsesmæssige krav.

Anbefalingerne lyder i kortform:

- Opsøg viden - det gør jer stærkere
- Aflast medarbejderne med konkrete støttetiltag
- Arbejd for høj psykologisk tryghed

God arbejdslyst!

# OPSØG VIDEN – DET GØR JER STÆRKERE

Jo mere vi ved om sundhed og jo bedre mulighed vi har for at handle på vores viden, jo sundere er vi typisk. Det gælder også, når vi taler om følelsesmæssig sundhed.

Forskning viser, at medarbejdere der ved, hvordan høje følelsesmæssige krav kan påvirke dem selv og kollegaerne, har færre symptomer på udbrændthed.

Med andre ord er man bedre beskyttet mod udbrændthed, når man ved:

- Hvordan høje følelsesmæssige krav påvirker én selv og ens kollegaer
- Hvornår man skal være bekymret for sine egne eller kollegaernes reaktioner
- Hvordan man skal reagere, hvis man selv eller kollegaerne viser tegn på belastning
- Hvor man får mere viden, hvis man selv eller kollegaerne viser tegn på belastning

Når I vil forebygge udbrændthed, kan følgende tiltag være nyttige:

- Undervis alle medarbejdere i almindelige reaktioner og belastninger ved høje følelsesmæssige krav, så de forstår risiciene
- Oplær alle medarbejdere i, hvad de kan gøre, hvis de selv eller deres kollegaer bliver belastede
- Tjek at alle ved, hvor de kan få mere hjælp og viden

# HER FÅR I MERE VIDEN

Få en større samlet viden som arbejdsplads.

Viden om, hvordan høje følelsesmæssige krav kan påvirke jer.

I kan fx prioritere intern oplæring via:

- Grundig introduktion og oplæring i arbejdet
- Professionel feedback på ventilering
- Kurser

Spørg også arbejdspladsens arbejdsmiljøgruppe og/eller HR-afdeling,  
hvor I kan få hjælp til arbejdet.

Læs 

Arbejdstilsynets vejledning  
til arbejdsgiver om "Høje følelsesmæssige  
krav i arbejdet med mennesker  
(AT-vejledning 4.2.1.)

Få mere inspiration 

Få mere inspiration til at forstå og handle  
konstruktivt på følelser på  
[www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/foeelser](http://www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/foeelser)

# AFLAST MEDARBEJDERNE MED KONKRETE STØTTETILTAG

**Det ER muligt at bevare arbejdsglæden, selvom I oplever høje følelsesmæssige krav i hverdagen. Det kræver bare nogle særlige tiltag.**

Vores forskning viser, at medarbejdere har færre symptomer på udbrændthed, når arbejdspladsen giver mulighed for:

- Supervision
  - Samtaler med kollegaer/leder om følelsesmæssigt krævende borgere
  - Hurtig feedback hos kollegaer/leder
  - At sætte ord på sine følelser og sammen med kolleger/leder omsætte frustration til nye perspektiver.
- Rotation i opgaver
- Samtaler med kollegaer/leder om, hvordan man håndterer høje følelsesmæssige krav

“...det er ekstremt vigtigt, at man nogle gange kan lette sit hjerte ...og så er der kolleger, der forstår, at du er frustreret, og som kan sige 'jeg kender godt dine følelser' eller 'jeg kan forstå det, og nu skal du bare tage en pause eller noget. ”

# ARBEJD FOR HØJ PSYKOLOGISK TRYGHED

**Hov, vent et øjeblik. Forrige afsnit handlede om tiltag, der mindsker risikoen for udbændthed på grund af følelsesmæssigt krævende arbejde.**

Nu kommer den dårlige nyhed: De 6 tiltag hjælper ikke, hvis jeres psykiske arbejdsmiljø er utrygt, eller hvis I ikke har mulighed for at sparre med hinanden, fx pga tidspres.

## Spørg jer selv:

- Har I gode relationer til hinanden? Og til ledelsen?
- Er I trygge ved at dele tanker, følelser og oplevelser med hinanden?
- Ved I nok om, hvordan følelsesmæssigt krævende arbejde kan påvirke jer?
- Prioriterer I at sparre med hinanden, også når I har travlt?

**Hvis I har brug for at arbejde med den psykologiske tryghed, kan I finde hjælp på [godtarbejdsmiljo.dk](http://godtarbejdsmiljo.dk):**

- Metoder og procesguides til mere psykologisk tryghed [www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/social-kapital/psykologisk-tryghed/metoder-arbejd-med-psykologisk-tryghed](http://www.godtarbejdsmiljo.dk/trivsel/social-kapital/psykologisk-tryghed/metoder-arbejd-med-psykologisk-tryghed)

Læs



“...egentlig er der ikke nogle kollegaer, jeg ikke vil komme til. Det er en enorm tryghed for mig. Og hvis jeg nu... er i tvivl om, at jeg har håndteret nogle situationer korrekt, og at jeg så kan tage det op og jeg ved, at der ikke er nogle der vil dømme mig, men at vi sammen kan sparre.”

# ET SIDSTE ORD TIL DIG, DER ER LEDER

**Du kan gøre en kæmpe forskel for jeres arbejdsmiljø.  
Det gælder også jeres håndtering af høje følelses-  
mæssige krav.**

Dine medarbejdere vil opleve, at arbejdspladsen tilbyder konkret støtte, når du som leder:

- Involverer og engagerer dig i dine medarbejders trivsel
- Ser medarbejdernes psykiske helbred som lige så vigtigt som driften
- Kommunikerer klart om psykisk arbejdsmiljø og sikkerhed
- Involverer både medarbejdere og øverste ledelse i at forebygge stress på arbejdspladsen

“ ...Hun er simpelthen lydhør.”

Man får aldrig at vide, at ”arhh dét der, nu må du lige...”

Og så deltager hun bare rigtig meget på lige fod i dagligdagen med os medarbejdere...i de faglige sparringer...i ventilationsrunder...og er også selv sårbar. Og jeg tænker, at det også er en fin ting ift. at gå forrest, og vise, at det er okay.

”

**Om leder**

# UDARBEJDET 2025 AF:

Arbejdsmedicin  
Regionshospitalet Gødstrup

Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik  
Odense Universitetshospital.

Find materialet her



Kontakt



[arbejdsmedicin@goedstrup.rm.dk](mailto:arbejdsmedicin@goedstrup.rm.dk)

**midt**  
regionmidtjylland



Region Syddanmark