



UMSORGANARARBEIÐI UNDIR TRÝSTI

Kensluligu krøvini hjá føroyskum sjúkrarøktarfrøðingum



UMSORGANARARBEIÐI UNDIR TRÝSTI:
KENSLULIGU KRØVINI HJÁ FØROYSKUM
SJÚKRARØKTARFRØÐINGUM
Kvalitativ kanning

Copyright © 2025
Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar

Rithøvundar
Súsanna Olafsdóttir Skaale & Annika Helgadóttir Davidsen

Uppseting og layout
Guðrið Syderbø

Endurgeivingar úr tekstinum eru loyvdar við týðiligari kelduávísing.
Frágreiðingin verður endurgivin soleiðis: Skaale, S.O. & Davidsen, A.H. (2025)
Umsorganararbeiði undir trýsti: Kensluligu krøvini hjá føroyskum
sjúkrarøktarfrøðingum, Tórshavn: Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar.

Rithøvundarnir ynskja at takka teimum 15 sjúkrarøktarfrøðingunum fyri at
vilja tosa við okkum um hetta umráðandi evni. Eisini ynskja vit at takka
Granskingarráðnum fyri fíggarligan stuðul til verkætlanina.

Samanumtøka

Kensluligu krøvini, ið sett verða umsorganarstarvsfólki, eru ofta stór. Gransking vísir, at hesi starvsfólk í størri mun enn onnur eru í vanda fyri umsorganarmøði og at brenna út vegna arbeiðið. Samstundis eru avbjóðingar við starvsfólkatreiti á umsorganarøkinum kring allan heim, eisini í Føroyum, tí talið á føroyingum, ið hava tørv á professionellari umsorgan, er vaksandi. Hetta er ein avbjóðing – ikki bert hjá teimum, ið hava tørv á umsorgan, men eisini fyri heilsuna hjá umsorganarstarvsfólki.

Endamálið við hesari kanning var at fáa innlit í, hvussu kenslulig krøv í arbeiðinum hjá sjúkrarøktarfrøðingum ávirka tey og teirra orku at framhaldandi veita umsorgan í teirra arbeiði. Endamálið var eisini at savna vitan um, hvat verður gjørt fyri at handfara hesi krøv.

Vit gjørdur semistrukturerað einstaklingainterview við tilsamans 15 kvinnuligar sjúkrarøktarfrøðingar og greinaðu interviewini við tematiskari analysu. Úrslitini vísu 3 høvuðstema: 1. Meiningsfulla og paradoksala arbeiðið, 2. Tyngjandi at standa einsamallur við kensluligum krøvum og 3. Eitt umsorganarfult arbeiðsumhvørvi er avgerandi.

Niðurstøðurnar av kanningini eru hesar: 1. Tað, sum er kensluliga krevjandi í arbeiðinum hjá sjúkrarøktarfrøðingum er eisini gevandi og meiningsfult. Kensluligt engagment er ein treyt í hesum starvi, og tað er eisini ein treyt at kunna seta egnar kenslur til viks í ymiskum arbeiðsstøðum; men tað, at áhaldandi royna at stýra kenslum við skynsemi er ikki ein gagnlig ella langtíðarhaldfór loysn til at handfara kenslulig krøv. 2. Eitt trygt, stuðlandi og umsorganarfult arbeiðsumhvørvi er avgerandi fyri dygdina í umsorganararbeiðinum, og tí má hetta raðfestast av teimum, sum avgera karmarnar fyri hesum arbeiði. 3. Forum, har starvsfelagar hittast regluliga og venda truplum støðum, er ein langskygdur og burðardyggur háttur at passa upp á heilsuna hjá umsorganarstarvsfólki.

Abstract

High emotional demands in caregiving professions have been found to be closely related to emotional exhaustion and burnout. Simultaneously, there is a staff shortage in this area of the labor market throughout the world as well as in the Faroe Islands as the number of Faroese citizens in need of professional caretaking only is growing. This shortage poses significant risks, not only for those in need of professional care but also to the well-being of the caregivers themselves.

The purpose of this study was to gain insight into how the emotional demands in the work of nurses may impact their work capacity and their ability to continue providing care while maintaining professional quality. The study also sought to gather knowledge about the coping strategies these professionals use to manage the demands, what contributes to compassion fatigue, and what can help prevent it.

This study employed qualitative research design, using semi-structured interviews with 15 experienced nurses working in caregiving roles. We developed three themes in our analysis: 1. The meaningful and paradoxical work, 2. The burden of being alone with emotional demands, and 3. A compassionate working environment is pivotal.

The conclusions are as follows: 1. The emotional demands of nursing are both giving and meaningful. Emotional engagement is an inherent aspect of the job, and it is also an inherent aspect to be able to put one's own emotions aside in some work situations; but to continuously try to control emotions with rationality is neither a beneficial nor a sustainable approach to deal with the emotional demands. 2. A safe, supportive, and compassionate work environment is essential for high-quality care. Therefore, it must be a priority for those responsible for shaping the framework of this profession. 3. Regular forums where colleagues meet to discuss challenging situations provide a proactive and sustainable approach to supporting the well-being of care workers.

Innihald

Inngangur	5
Kjarnuuppgávan hjá umsorganarstarvsfólki	6
Skilmarkan av kensluligum krøvum og sálarligu yrkisvandunum	6
Neiliga og jaliga ávirkanin av umsorganararbeiði	6
Endamálið við hesari kanning	7
Háttalag	8
Íblástur og útgangsstøði	9
Luttakarar	9
Úrslit: Kontekstualiserandi interview við Emmu Holten	10
Skilnaðurin millum kenslur og skynsemi	10
Ósjónliga virðið, ið ikki kann mátast	10
Ein rationell fatan av umsorganararbeiði	11
Úrslit: Yvirskipað um evnini	13
Tema 1	13
Eitt meiningsfult og paradoksalt arbeiði:	
„Tað besta og tað ringasta við mínum starvi er at síggja tað ekaða lívið“	
Tema 2	14
Tyngjandi at standa einsamallur við kensluligum krøvum:	
„Vissi eg hevði fingið hjálp til at verið í tí ...“	
Kenslulig krøv ávirka ótilvitað:	
„Tað eru so ræðuliga nógv kenslur bara at leggja lok á“	
At stýra kenslum við skynsemi:	
„Nú eri eg professionell, og eg kann simpulten ikki blanda hetta her saman.“	
Tema 3	18
Eitt umsorganarfult arbeiðsumhvørvi er avgerandi:	
„Eitt forum, har man møtist og kann hyggja hvønn annan í eyguni“	
Handfaring sum einstaklingar:	
„Eg orki ikki at vera sosial“	
Handfaring og leiðsla/organisatión:	19
Manglandi krøv til arbeiðsplássíð	
Samanumtøka og niðurstøður	22
Keldulisti	24

Inngangur

Kanningar aðrastaðni hava lýst tann økta sálarliga heilsuvanda, sum kann raka umsorganarstarvsfólk, t.e. sjúkrarøktarfrøðingar, sálarfrøðingar, sosialráðgevar, námsfrøðingar o.s.fr. Hóast tað enn er stórur ógreid-leiki um, júst hvat hesi hugtøk bera við sær, so vísir m.a. Isdal (2018) á, at bæði sjúkrafráveruhagtølini og óteljandi persónligar royndir og forteljingar frá hesum starvsfólki siga frá, at tað er krevjandi at arbeiða við menniskjaligari líðing, og kann tað hava við sær bæði umsorganarmøði og tað at brenna út. Umsorganarstarvsfólk verða yvir tíð merkt av hesum og í ringasta føri sjúk av hesum arbeiði. Og tá tey verða rakt, ávirkar tað eisini dygdina av tí arbeiði og umsorgan, ið tey veita. Eisini eru kanningar, ið benda á, at starvsfólk útbúgvinn innan umsorganarøkið søkja burtur frá fakinum vegna hesi krøv (Curry, 2019). Henda støða kann ávirka arbeiðsmarknaðin, sum frammanundan er raktur av manglandi arbeiðisfólki innan umsorganarøkið.

Ein av stóru avbjóðingunum á altjóða arbeiðsmarknaðinum í dag, serliga innan vælferðarøkið, er nevnliga ein øktur eftirspurningur eftir umsorganarstarvsfólki (Hussein & Manthorpe, 2005). Ein av niðurstøðunum í frágreiðingini „Í góðum hondum“, ið varð latin Landsstýrinum í 2022, var, at tørvur verður á 500 fleiri vælferðarstarvsfólkum komandi 10 árinum (Landsstýrið, 2022). Ein partur av hesum vælferðarstarvsfólkum eru umsorganarstarvsfólk, ið hava sum høvuðsuppgávu at taka sær av likamliga, sálarliga, kensluliga og menn-ingarliga tørvinum hjá øðrum.

Nøkur sermerki eru við at vera umsorganarstarvsfólk í smásamfeløgum sum Føroyum. Av tí at sambondini eru tøtt (Hayfield, 2022), eru sannlíkindini fyri at hava samband við sjúklingar, klientar ella borgarar í øðrum samanhøgum enn tí professionella størri enn í størri býum og londum. Fyri føroysk umsorganarstarvsfólk kunnu lítla samfelagið og tøttu sambondini hava við

sær, at tann professionelli leikluturin heldur framuttan fyri arbeiðsplássíð. Hetta merkir, at starvsfólk kunnu uppliva seg sum umsorganarveitarar, eisini tá tey ikki eru til arbeiðis. Av tí sama gerast mørkini millum heima- og arbeiðslív ógreiðari, og tað kann vera torført at skilja arbeiðsskyldur frá tí persónliga lívinum – bæði hjá tí professionella og hjá sjúklinginum (Hall et al., 2023; Schank et al., 2010). Henda støða er ikki avmarkað til heilsuverkið, men er ein treyt fyri fleiri yrkisgreinar í Føroyum. Sostatt kunnu tøttu sambondini í smásamfeløgum hava bæði fyrimunir og vansar við sær – eisini viðvíkjandi álitinum og tryggleikanum millum umsorganarstarvsfólk og sjúklingarnar. Samstundis kann tað skapa trupulleikar við privatlívi, javnvág millum arbeiði og frítíð og professionella frástøðu. Hesi ógreiðu mørk kunnu økja um kensluliga byrðuna.

Vit hava ikki nógva gransking í kensluligu krøvunum hjá umsorganarstarvsfólki í Føroyum. Einasta kanningin av arbeiðsumhvørvinum hjá føroyskum arbeiðstakarum vísir tó, at umsorganarstarvsfólk uppliva hægri kenslulig krøv, meiri strongd og møði og hava fleiri sjúkudagar enn hinir luttakararnir í kanningini (Christiansen et al., 2024). Sama kanning vísir, at um arbeiðstakarin kennir kensluligu krøvini ov tung, økir hetta um vandan fyri tunglyndi, angist og langtíðar sjúkufráveru, ið altjóða kanningar eisini hava peikað á (Duarte et al., 2020; Framke et al., 2021; Madsen et al., 2022).

Tó vísir føroyska kanningin eisini, at umsorganarstarvsfólk uppliva eitt betri samstarv við starvsfelagar og eina betri meining í arbeiðinum enn aðrir starvsbólkar í kanningini. Bæði samstarv og meining í arbeiðinum eru umráðandi ressursir í arbeiðslívinum, tí tey kunnu viga upp ímóti meira krevjandi pørtunum í arbeiðinum (Clausen et al., 2019). At fáa gagn av hesum ressursum krevur tó, at tær verða væl vardar, t.d. við at arbeiðs-

plássið skipar fyri góðum fortreytum at hava eitt gott samband við starvsfelagar, verjir um góð samstørv og gevur starvsfólki pláss og tíð at samstarva.

Ein onnur kanning, ið er gjørd um arbeiðsumhvørvið hjá føroyskum sjúkrarøktarfrøðingum, vísti ein týðiligan samanhag millum sálarliga arbeiðsumhvørvið og tunglyndi, har serliga seks viðurskifti í arbeiðsumhvørvinum høvdu ávirkan á tunglyndi: kenslulig krøv, krøv um at fjala kenslur, ávirkan á arbeiðið, fjølbroytni, meining í arbeiðnum og mótstríðandi krøv (Magnussen & Derrick, 2016). Rithøvundarnir av hesi frágreiðing lögdu m.a. dent á týðningin av, at sjúkrarøktarfrøðingurin fær nøktandi stuðul at megna hesi krøv.

Vit vita tó ikki neyvari, hvussu kensluligu krøvini ávirka umsorganarstarvsfólk, og hvussu starvsfólkini uppliva og handfara tey.

Kjarnuuppgávan hjá umsorganarstarvsfólki

Sambært Mathieu (2012) er høvuðsuppgávan hjá umsorganarstarvsfólki at mæta tí sálarliga/kensluliga tørvinum hjá klientum ella sjúklingum. Somuleiðis er eitt av krøvunum til hesi starvsfólk, at tey megna at seta egnar reaktiónir og seg sjálvi til vikis og seta tørv og uppliving hjá sjúklingi í miðdepilin (Isdal, 2018). Í mongum førum eru partar av arbeiðnum at megna at rúma og hjálpa sjúklingum í sambandi við ymiska líðing ella ógvusligar upplivingar, eitt nú sjúku, deyða, trauma og sorg. Her skal umsorganarstarvsfólkið kunna veita linna, umsorgan, empati, sálarligan nærleika og stuðul, og setir hetta serlig krøv til sálarligu evnini at rúma og hjálpa. Sambært Florio (í Isdal, 2018) kunnu umstøður vera avbjóðandi, tí høgu væntanirnar kunnu gera tað trupult at taka atlit til egið kenslulív. Tá fokus sostatt natúrliga er á tann, ið móttækur hjálpina umframt aðrar uppgávur, sum fylgja við arbeiðnum, kann tað vera skjótt, at umsorganarstarvsfólkið ikki gáar um egnar reaktiónir og sálarligu støðu, lutvíst vegna tíðartrot, og lutvíst tí at í mongum útbúgvingarstovnum, har umsorganarstarvsfólk verða útbúgvín, eru evni sum snúgva seg um sálarligar heilsuváðar ikki ein partur av frálæruni (Isdal, 2018).

Skilmarkan av kensluligum krøvum og sálarligu yrkisvandunum

Sambært Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) eru umsorganarstørv størv, sum innibera:

„Beinleiðis ella óbeinleiðis samband við fólk, og har sambandið setir høg krøv til m.a. at seta seg inn í, rúma ella handfara tankar, kenslur og atferð hjá øðrum, at handfara ella fjala egnar tankar ella kenslur og eisini at laga samskipti ella atferð eftir teimum, ein arbeiðir við.“ (NFA, 2025, egin umseting)

Tað er henda skilmarkan av kensluligu krøvunum, ið hevur verið grundarlagið í kanningini. Onnur hugtøk, ið lýsa sálarligu yrkisvandarnar, eru: *compassion fatigue* (umsorganarmøði), *sekunder traumatisering* og *burn-out* (útbrendheit). Tað var trauma-serfrøðingurin Charles Figley, sum í 1995 kom við hugtakinum *compassion fatigue*, sum kann umsetast til umsorganarmøði. Figley definerar (í Isdal, 2018) umsorganarmøði sum: „en tilstand af udmattelse og dysfunktion (biologisk, psykologisk og social), som er resultatet af langvarig eksponering for andres lidelse“. Um somu tíð kom hann eisini við hugtakinum sekunder traumatisering, sum hann skilmarkaði sum: „Et syndrom bestående af symptomer, som er næsten fuldstændig identiske med dem, vi finder i (primær) posttraumatisk stresssyndrom (PTSD).“ (Isdal, 2018: 121) Hugtakið *burn-out* (útbrendheit) verður í ICD-11 definerað sum: „Ein kenslulig uppliving av máttloysi, vaksandi sálarlig frávera frá arbeiðinum, ella kensla av negativiteti/kynismu viðvíkjandi arbeiðinum, minkandi professionelt virkisfýsni og minkandi effektivitetur.“ (WHO, 2019, egin umseting)

Tað eru sostatt ymisk hugtøk, ið lýsa kensluligu krøvini og sálarligu yrkisvandarnir, og týðir hetta upp á ein øktan áhuga innan økið og eisini eina viðurkenning av, at umsorganarstarvsfólk kunnu verða ávirkað av teirra yrki, og at avleiðingar kunnu vera álvarsamar.

Neiliga og jaliga ávirkanin av umsorganararbeiði

Fleiri ymiskir fakbólkar innan umsorganarfakini hava verið í miðdeplinum í kanningum av sálarligum yrkisvandum í umsorganarstørvum. Í einari umfatandi gjøgnumgongd av granskingarúrslitum frá Kanada, USA

og Australia, staðfestir Mathieu, at það á altjóða stöði vísir seg, at umsorganarstarvsfólk á fleiri økjum vísa tekin um umsorganarmøði og traumatisering (Mathieu, 2012). Ein starvsfólkabólkur, sum er granskaður nógv í mun til sálarligar yrkisvandar, eru tey, sum arbeiða við at veita umsorgan, tá lívið endar, tvs. palliativ røkt og um-sorgan. Sambært fleiri kanningum er stórir sálarligur heilsuváði knýttur at tí dagliga at arbeiða við deyða, tí serliga starvsfólk á deildum við nógvum andlátum, so sum krabbameinsdeildum og palliativum deildum, eru í størri vanda fyri sekunderari traumatisering og útbrendheit (Breen et al., 2014; Nelson, 2023).

Úrslit úr einari kvantitativari og kvalitativari kanning frá 2017, ið kannaði umsorganarmøði hjá donskum sálarfrøðingum, bendu á, at eisini sálarfrøðingar sum fakkbólkur eru í vanda fyri at uppliva umsorganarmøði og eyðkenni av útbrendheit orsakað av teirra arbeiði (Høgh & Skjerning, 2017). Kanningar aðrastaðni hava eisini lýst tann økta sálarliga heilsuvanda, ið kemst av sálarfrøðiliga arbeiðinum, har umsorganarmøði sýnist at vera ein av størstu yrkisvandunum (Figley, 2002; Killian, 2008; Zerubavel & Wright, 2012).

Dorthe Birkmose, sálarfrøðingur, hevur seinastu 18 árin veitt umsorganarstarvsfólki supervisión. Hon vísir á, at ein avleiðing av umsorganarmøði er, at starvsfólk

Pensjóneraðu sálarfrøðingarnir í teirra kanning lögdu m.a. dent á, at tey kendu tað sum eitt framíhjárættindi at hjálpa øðrum, og at tey eisini vuku persónliga í arbeiðinum:

“The therapists reported that they experienced enrichment in their lives through having opportunities to take part in the personal lives and development of their clients. They had been able to get to know people whom they otherwise would never have met, from different cultures and from different social groups and from all kinds of occupations. They experienced psychotherapy as being about extremely important matters, sometimes about life and death, and described how this could bring forward a feeling of taking part in something vital and interesting.” (Råbu et al., 2016)

Sostatt er mangt, sum bendir á, at arbeiðið sum um-sorganarstarvsfólk bæði kann hava ymiskar sálarligar heilsuváðar við sær sum eitt nú umsorganarmøði men eisini jalig, meiningsfull og gevandi árin á arbeiðs-førleikan og trivnaðin.

„The therapists reported that they experienced enrichment in their lives through having opportunities to take part in the personal lives and development of their clients.“

kunnu gerast alsamt meira rá, kynisk og líkasæl í teirra arbeiði. Hetta er ein háttur at handfara truplar kenslur, ið hon nevnr „forráelse“, har mentanin á arbeiðs-plássnum við høgum kensluligum krøvum við tíðini er í vanda fyri at gerast rá og kensluleys (Birkmose, 2023).

Í andsøgn til tær heldur døpru lýsingarnar av, hvørji nei-lig árin umsorganararbeiði kann hava á starvsfólk, so eru eisini kanningar, ið hava lýst tær jaligu og gevandi síðurnar við umsorganarstarvinum. Kanningin hjá Råbu v. fl. (2016) vísir t.d. á tær meiningsfullu og jaligu síðurnar, sum psykoterapeutar uppliva í sínum arbeiði.

Endamálið við hesari kanning

Endamálið við hesari kanning var at fáa innlit í, hvussu kenslulig krøv í arbeiðinum hjá sjúkrarøktarfrøðingum kunnu ávirka arbeiðsførleikan hjá hesum starvsfólki og teirra orku at framhaldandi veita umsorgan og fakliga dygd í teirra arbeiði. Endamálið var eisini at savna vitan um, hvørjar handfaringarhættir hesi starvsfólk nýta fyri at handfara krøvini; hvat kann møða og eisini hvat kann fyrbygja umsorganarmøði.

Háttalag

Vit gjördu í tíðarskeiðinum september til desember 2024 semistrukturerað einstaklingainterview við tilsamans 15 kvinnuligar sjúkrarøktarfrøðingar. Vit finga luttakarar til vega gjøgnum „snowball“ háttin (Kvale & Brinkmann, 2015).

Áðrenn interviewini vórðu luttakararnir kunnaðir um endamálið við verkætlanini, tagnarskyldu, at luttøka var sjálvboðin, og at tær til einahvørja tíð kundu taka samtykkið aftur, uttan at hetta fekk avleiðingar fyri tær. Hvørt interview tók 45–85 min. SS hevði 11 interview, AHD hevði 2, og AHD og SS stóðu fyri einum interviewi í felag. Interviewini vóru tikin uppá band, ljóðskrivað og síðani greinað í tráð við stigini í tematiskari analysu (Braun & Clarke, 2006). Fyrst greinaðu rithøvundarnir dáturnar hvør sær, og síðani vórðu evni viðgjørd í felag.

Áðrenn endaligu evnini vórðu avgjørd, kjakaðust vit um fyribils úrslitini við ein bólk av sjúkrarøktarfrøðingum og granskarum á Deildini fyri Heilsu- og Sjúkrarøktarvísindi.

Vit nýttu eina semistruktureraða interview guide (sí talvu 1), ið legði dent á trý høvuðsøki: 1) Hvørji kenslulig krøv sjúkrarøktarfrøðingarnir uppliva í arbeiðinum, 2) Hættir at handfara kensluligi krøvini uppá og 3) Umsorganararbeiði í einum smásamfelagi. Í byrjanini av hvørjum interviewi, varð allýsingin av kensluligum krøvum (NFA, 2025) lisin. Spurningarnir vóru m.a. hesir: „Hvat upplivir tú vera mest kensluliga krevjandi fyri teg í tínum arbeiði?“, „Hava kensluliga krøvini ávirkað títt privatlívi?“, „Um ella tá tú hevur upplivað kenslulig krøv og kent teg troytta í arbeiðinum, hvat hjálpti tá?“ og „Hvørjir fyrimunir og vansar kunnu vera við at arbeiða við menniskjum í einum smásamfelagi?“

Talva 1

ØKI

SPURNINGAR

Um títt arbeiði

1. Starvsroyndir, aldur, hjúna- og familjustøða
2. Motivatióin at velja hesa útbúgving
3. Hvat er meiningsfult ella gevandi í hesum arbeiði?

Kenslulig krøv

1. Upplivir tú, ella hevur tú upplivað, ávís kenslulig krøv í tínum arbeiði?
2. Kanst tú fortelja um onkra ítøkiliga støðu ella tíðarskeið, har tað hevur verið kensluliga krevjandi hjá tær at vera til arbeiðis?
3. Hvussu hava kensluliga krøvini ávirkað teg, til arbeiðis og í tínum privatlívi?

Handfaringarhættir

1. Um/tá tú hevur upplivað kenslulig krøv í tínum arbeiði, ella um/tá tú hevur kent teg troytta í arbeiðinum, hvat hevur tá hjálpt?
2. Hvat fyribyrgir ella vigar upp móti tí, sum kanska er krevjandi?
3. Er tað nakað, ið tú, tínir starsvfelagar, toymi, leiðsla ella arbeiðspláss kann gera fyri at fyribyrigia í mun til kenslulig krøv?

Umsorganararbeiði í smásamfelagi

1. Hvørjar fyrimunir og vansar upplivir tú við at arbeiða við menniskjum í einum smásamfelagi sum okkara?

Íblástur og útgangsstöði

Sum sálarfróðingar hava báðir rithøvundar royndir við umsorganararbeiði og avleiðingunum av hesum serliga arbeiði, sum er ein av orsökunum til, at vit fóru í gongd við hesa verkætlan. Av tí sama er neyðugt við tilvitsku um okkara forfatanir, soleiðis at dentur verður lagdur á teirra uppliving av fyrbrigdinum og ikki okkara fatan av teirra upplivingum. Samstundis høvdu vit eisini ein varhuga og nakrar hypotesur við okkum inn í verkætlanina, og sum vit gjørdur okkum ómak við ikki at lata okkum ávirka av. Millum hesar vóru:

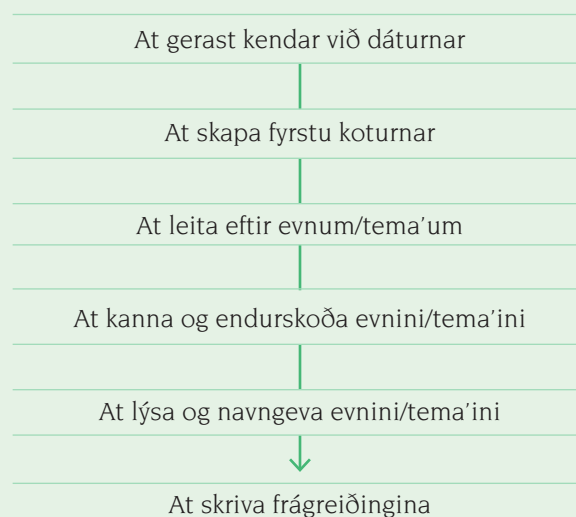
- At tað kann vera tyngjandi at arbeiða við menniskjum í einum smásamfelagi, har tú eisini livir tín gerandisdag sum privatpersónur, tí man livir so tætt og hevur nógvar dupultar relatióir.
- Høg kenslulig krøv innibera m.a. at kunna leggja bond á egnar kenslur og vera neutralur, og hetta kann ávirka egin evni og evni hjá arbeiðsplássi til at vita, nær krøvini verða ov nógv ella ov høg.
- Toymisarbeiði og felagsskapskensla fyrbyrgir slit, meðan einsemi slítur og møðir.

Luttakarar

Luttakarar vóru sjúkrarøktarfróðingar í størvum, har kjarnuuppgávan er at taka sær av sálarligu, kropsligu og/ella sosialu menningini hjá sjúklingum ella borgarum. Tey skuldu hava í minsta lagi 8 ára starvsroyndir innan umsorgan, hetta tí at royndir við umsorganarmøði og útbrendheit aloftast koma, tá umsorganarstarvsfólk hava verið eina tíð í fakinum.

Luttakararnir vóru sostatt 15 kvinnuligir sjúkrarøktarfróðingar í aldrinum 33–63 ár við 8–36 ára starvsroyndum. Miðalaldurin var 43 ár, og miðal starvsaldurin var umleið 20 ár. Hesar arbeiddu í ymsum størvum og geirum: á sjúkrahúsi, hjá kommunulækna, í sosialpsykiatri, í heimatænastu og sum heilsufróðingar, og høvdu starvsstað ymsastaðni í landinum. Talan var sostatt um royndar sjúkrarøktarfróðingar, sum hava arbeitt leingi á økinum, og sum eisini hava fakligar royndir frá ymsum størvum.

TEMATISK ANALYSA SAMBÆRT BRAUN & CLARKE (2006)



Úrslit:

Kontekstualiserandi interview við Emmu Holten

Í janúar 2025 gjördu vit eitt interview við Emmu Holten, rithöfund og cand.mag. í mentanarsögu. Emma er eisini kendur kjakari í Danmark og feministiskur aktivistur. Hon útgav bókina „Underskud“ í 2024, ið setir um-sorganararbeiði í eitt størri søguligt og samfelagsligt sjónarhorn. Bókin lýsir m.a., hvussu umsorganararbeiði í upplýsingartíðini var mett at vera nakað, sum fór fram í privatu sferuni heima við hús; tað var eitt gudgivið arbeiði og tí ikki partur av tí produktiva, ið varð skapt á arbeiðsmarknaðinum og av tí sama ikki knýtt at sam-felagsbúskapinum (Holten, 2024). Hon skrivar m.a. í bókini:

„I hovedværket, Nationernes Velstand, kunne man faktisk foranlediges til at tro, at kvinder slet ikke findes eller overhovedet laver noget som helst [...] bogens primære arv er den klare grænse mellem hjemmet, hvor ‘empatiske’ og ‘impulsive’ kvinder i samarbejde med deres mand skaber familien, og den reelle økonomiske sfære uden for hjemmet, hvor politik og handel foregår. Der står intet om, hvordan arbejdskraft bliver skabt. De voksne kroppe står bare klar uden for fabrikken.“ (Holten, 2024: 75)

Endamálið við interviewinum við Emmu Holten var ein kontekstualisering av evninum umsorganararbeiði. Høvuðsspurningurin til hennara var: „Hví hefur um-sorganararbeiði søguliga sæð havt lágt virði og rað-festing, sæð í einum feministiskum, økonomiskum sjónarhorni?“

Skilnaðurin millum kenslur og skynsemi

Emma Holten lýsti í interviewinum, at tað er ein aldar-gomul mentunarlig fatan, at tað er týðningarmikið at

skapa ein skilnað millum kenslur og skynsemi, og hesin skilnaður hevur havt stóra ávirkan á mentanarsøguna í vesturheiminum. Kenslur vórðu fataðar sum nakað óvísindaligt, vandamikið og ósiviliserað – sum grugg-andi fyri klára, skynsama tankan. Í upplýsingartíðini verður hesin skilnaður drigin eitt stig víðari inn við fatanina av, hvussu man skapar eitt samfelag:

„Man begynder at tænke den skillelinje [skilnaðurin millum kenslur og skynsemi] ind i den forståelse af hele samfundet, så man siger, at det offentlige rum er et rationelt, systematisk, logisk rum, som vi så vidt muligt skal fjerne fra følelser. Det er også noget, man gør for at tage afstand til religion og overtro, og man vil gerne have videnskabelige fremskridt. Og det, man så gør, er, at man siger jamen følelserne, dem har vi jo, men de hører til i privaten. Og der opstår et stort tabu omkring følelser, det begynder at blive mere skamfuldt at græde offentligt, familien skal ligesom lukkes inde, og vi får kernefamilien, som bliver meget vigtigere.“

Ósjónliga virðið, ið ikki kann mátask

Emma greiddi víðari frá, at samstundis sum skilnaður-in millum kenslur og skynsemi gerst umráðandi, gerst búskapur sum fak meira valdsmikil, og búskapurin yvir-tekur somu fatan av at skilja millum tankar og kenslur, tá man skal máta virðið av ymiskum arbeiði.

Fatanin av menniskjanum er sostatt rationell, og at tað skilabesta arbeiðslívið og mátin at reka eitt arbeiðs-pláss er, við at meta úrslitini út frá rationellum faktor-um, ið lætt kunnu mátask – og hetta verður fatanin av

virðisskapandi arbeiði. Hendan fatan byrjar í tí privata vinnulívinum og flytur seg í 1980-unum spakuliga yvir í tann almenna geiran eisini – har meginparturin av umsorganararbeiðinum fer fram.

Hugsanin er sostatt, at einhvør framleiðsla, ið kann mátask og vigast, er virðisskapandi arbeiði, og m.a. av tí orsök kemur alt umsorganarøkið í rasshaft, tí í krónum og oyrum er tað ikki einfalt at máta virðið av

Ein rationell fatan av umsorganararbeiði

Ein av vandunum við at hava hesa rationellu fatanina av umsorganararbeiði er, sambært Emmu, at umsorganin verður ósjónlig. Og tá hon er ósjónlig, so er hon trupul at viðurkenna týdningin av – serliga hjá teimum, ið taka avgerðir á økinum, ið aloftast ikki hava royndir á umsorganarøkinum. Tá hesi somu fólk, ið ofta eru minst

„... tí í krónum og oyrum er tað ikki einfalt at máta virðið av umsorgan: Tá ein flokslærari fær samanhaldið at rigga væl í flokkinum, tá ein sjúkrarøktarfrøðingur uggar ein deyðasjúkan sjúkling, tá ein námsfrøðingur megnar at mæta tørvinum hjá tí barninum, ið leingi hevur havt tað trupult í barnagarðinum, ella tá heilsuhjálparin setir seg hjá eldru kvinnuni á ellisheiminum, sum ikki hevur avvarðandi, sum kunnu vitja hana.“

umsorgan: Tá ein flokslærari fær samanhaldið at rigga væl í flokkinum, tá ein sjúkrarøktarfrøðingur uggar ein deyðasjúkan sjúkling, tá ein námsfrøðingur megnar at mæta tørvinum hjá tí barninum, ið leingi hevur havt tað trupult í barnagarðinum, ella tá heilsuhjálparin setir seg hjá eldru kvinnuni á ellisheiminum, sum ikki hevur avvarðandi, sum kunnu vitja hana. Í rationellum uppgerðum er hetta ikki virðisskapandi arbeiði, hóast tað fyri umsorganarstarvsfólkini er ein avgerandi partur av kjarnuuppgávuni. Sum Emma orðaði seg:

„Værdiskabende arbejde er det arbejde, som man kan måle og veje. Dvs. at en sygdomssituation er, 'giver du en patient medicin', 'bliver de behandlet', 'hvad er forskellen fra, når de modtager behandlingen og går ud ad døren', og så prøver man ligesom at minimere den tid, der bliver brugt på det, som er svært at måle og veje. [...] Det her med, at vi skal kunne dokumentere værdien af hvert eneste sekund. Og jeg tror, at det, som er så farligt, det er, at hvis vi ikke kan måle værdien, så er den usynlig.“

investerað í økinum, taka avgerðir um effektiviseringar, kann tað ganga út yvir góðskuna av umsorganararbeiðinum, m.a. tí „spilltíð“ skal minka so nógv, ið til ber:

„Fx sådan noget som en pause – altså pausen bliver ikke set som noget værdiskabende. Derfor tænkte man, at vi kan fjerne pausen, vi kan minimere frokostpausen og tiden til lige at drikke en kop kaffe eller spise en kage, eller hvad det kan være, fordi der får borgerne ikke noget ud af deres skattepenge [...] Men ... omsorgsarbejde fodrer ind i det produktive arbejde. Så hvis du mindsker kvaliteten af fritiden, så mindsker du også kvaliteten af det produktive arbejde [...] Det, som er meget tydeligt, er, at når man har haft denne her styringsform, når pausens værdi har været usynlig, når roens værdi har været usynlig, så får man et enormt overbelastet... altså hele sundhedssystemet nervesystem, altså kortisolniveauet i sundhedssystem er så højt, fordi der er ikke noget tidspunkt, hvor det kan falde til ro. Og det er helt klart i min

optik en konsekvens af en meget specifik syn på, hvad for noget arbejde skaber værdi, og hvad der ikke skaber værdi. Og der har man en grundantagelse om, at mennesket konstant kan være produktivt, som i øvrigt er det, som jeg mener er et forkert syn på en menneskekrop.”

Emma tosaði her um, at mátin at stýra heilsuverkinum hefur verið við til at skapa eitt ovbyrjað heilsuverk, har m.a. steðgurin ella hvíldin – sum umsorganarstarvsfólk hava tørv á fyri at gera eitt gott arbeiði – verður niður-raðfest ella spart burtur, tí tað verður sæð sum „spilltíð“.

Sum partur av at skapa eitt langskygt og burðardygt arbeiðsumhvørvi á umsorganarøkinum, leggur Emma dent á týðningin av at skapa rúmið, tíðina ella hvíldina, sum kann lætta um: „For hver time skal der være et kvarter som er til forefaldende emotionelle behov.“

Samanumtikið segði Emma í kontekstualiserandi interviewinum, at skilnaðurin millum kenslur og skynsemi søguliga sæð hefur havt stóra ávirkan á umsorganararbeiði. Tað at umsorgan ikki verður sæð sum virðis-skapandi arbeiði hefur verið viðvirkandi til, at umsorganarøkið yvirskipað hefur lága virðing og raðfesting í samfelagnum. Avleiðingin av hesum er m.a., at fólk

**Máttin at reka almenna geiran hevur m.a. við sær,
at umsorganin verður ósjónlig, tí hon kann ikki gerast
upp í krónum og oyrum.**

Ein annar avleiddur vandi er, at tá umsorganarstarvsfólk so verða kensluliga útlúgvað orsakað av arbeiðinum, so kann tað eisini vera trupult at seta orð á og handfara, sum eisini er týðiligt í samrøðunum við tær 15 sjúkrarøktarfrøðingarnar í hesari kanning.

Sambært Emmu er tað umráðandi at loysa trupulleikarnar á umsorganarøkinum, sum m.a. vísa seg sum upp-reistur móti m.a. máttanum, almenni geirin verður ríkin:

„Vi ser et oprør, som er frafald fra fagene, ingen søger ind på dem, folk som går ned med stress, folk som ikke har lyst til at arbejde der, altså en enormt stor brug af freelancere og folk der bliver hyret ind, folk der ikke vil have faste jobs. Altså, det er oprøret.“

velja fakini frá, hóast tey trívast væl í uppgávuni, men organisatiónin kann vera truplar at veita umsorgan í. Máttin at reka almenna geiran hevur m.a. við sær, at umsorganin verður ósjónlig, tí hon kann ikki gerast upp í krónum og oyrum.

Úrslit:

Yvirskipað um evnini

Okkara tematiska analysa av teim 15 interviewunum vísti, at tað serliga vóru 3 yvirskipað tema, ið gingu aftur tvørtur um øll interviewini. Hesi høvuðstema vóru: 1. Eitt meiningsfult og paradoksalt arbeiði, 2. Tyngjandi at standa einsamallur við kensluligum krøvum og 3. Eitt umsorganarfult arbeiðsumhvørvi er avgerandi. Sí eisini talvu 2.

TEMA 1

Eitt meiningsfult og paradoksalt arbeiði

„Tað besta og tað ringasta við mínum starvi er at síggja tað ekaða lívið.“

Eitt greitt tema í øllum interviewunum var, at luttakarnir upplivdu sítt arbeiði meiningsfult og gevandi. Rebekka orðaði seg soleiðis:

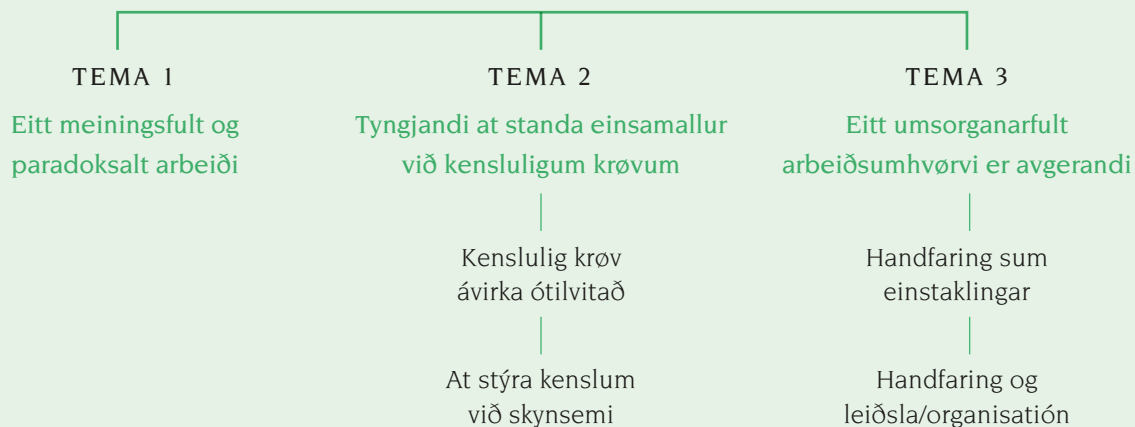
„Tað mest fornemma, man kann gera, haldi eg, er at fyribygja eitt trauma hjá einum barni. Onkuntíð hepnast man, og so er man ordiliga glaður og ordiliga følt tað, at man

hefur gjørt mun [...] men bara tað, at man kann styrkja eitt menniskja til at megna ting, sum tað ikki helt at tað kundi sjálv, tað er eitt mega ... tá fer man heim ordiliga væl foreintur, ordiliga yes!“ *Rebekka*

Maria, ið hevur royndir á fleiri ymiskum økjum, tosaði um uppgávuna hjá sjúkrarøktarfrøðinginum, tá ein sjúklingur t.d. hevur fingið staðfest eina varandi sjúku:

„Tað, at man kann skapa vón. At man kann, altso nú tosi eg um sjúklingarnar, at man kann geva teimum vón, at man kann stuðla teimum ... við at koma hartil, at lívið ikki er bara liðugt, nú man er blivin sjúkur og kanska hevur fingið staðfest eina sjúku fyri lívið, ha? At man ... man kann finna meiningina aftur, sjálv um tað eru nøkur ting, sum man kanska ikki kann aftur, men at man hevur møguleikan at finna gleði og onnur ting í lívinum [...] Tað føli eg virkuliga, tað gevur meining, og eg føli tað fantastiska gott, tá eg síggi tað!“ *Maria*

Talva 2



Tá Rebekka og Maria tosaðu um tað meiningsfulla í teirra arbeiði, so lögdu tær dent á teir meira ósjónligu partarnar av arbeiðinum: At fyriryrgja traumum, at styrkja eitt menniskja og at skapa vón í vónloysinum. Hetta eru sjálvsagt uppgávur, hvørs týðning tær eru tilvitaðar um, men samstundis eru tað júst hesar uppgávur, ið eru truplar at uppgera í tíðarnýtslu, krónum og oyrum.

Tað er ein ávís tyngd í tí at veita umsorgan og røkt til menniskju, sum stríðast og soleiðis verða vitni til lívsins eksistentiellu grundtreytir. Sjúkrarøktarfrøðingarnir í interviewunum lýstu ein paradoksalan veruleika í umsorganararbeiði við at tað, sum er sera gevandi í arbeiðinum, eisini er sera krevjandi fyri tær. Anna og Rannvá søgdu soleiðis um tað paradoksala í arbeiðinum:

„Men samstundis [sum tað krevur nakað] er tað so ræðuliga gevandi, og man lærir so ræðuliga nógv, og tú kanst gott føla, at tú hevur havt ein ordiliga góðan arbeiðsdag, sjálvt um tú hevur verið í ordiliga sverum støðum.“ *Anna*

„Tað besta og tað ringasta við mínum starvi er at síggja tað ektaða lívið í einum sirkli.“
Rannvá

Hetta paradoksið er ein grundtreyt hjá teimum, ið arbeiða við umsorgan, har tað at veita umsorgan og gera mun er sera meiningsfult, og samstundis kann tað at leggja kensluliga orku í onnur menniskju vera krevjandi, serliga tá tað ikki gongur væl hjá sjúklingunum. Barbara tosaði her um tann týðning, tað hevur, at arbeiða við endanum sum byrjanini av lívinum:

„At vera har, tá lívið endar, er líka stór og týðningarmikil hending, sum at vera har, tá tað byrjar.“ *Barbara*

Barbara tosaði víðari um eitt hjálparloysi, sum man sum professionell kann verða rakt av, tá man er vitni til líðing hjá sjúklingunum. Tað, sum sambært Barbaru er umráðandi í hesum hjálparloysi, er at góðtaka, at tað ikki er altíð, at man sum professionell kann fáa skil á øllum – men at uppgávan í størri mun liggur í at vera til staðar í støðuni, sum „tann ósjónliga flugan á vegginum“. Tyngdin liggur sostatt eisini í, at tað er ikki altíð,

tú kanst gera so nógv annað enn at vera til staðar:

„Eg haldi at ja...hjálparloysi, vissi eg skal lýsa tað við einum orði also soleiðis ja ... og tað at man so lærir at tora at vera í hesum hjálparloysinum, tað er grundarsteinurin, haldi eg [...] also hetta er ikki, hvussu sigur man, tú vilt altíð vera vitni til eina líðing hjá menniskjum, sum ikki er tín líðing, ha? Og tað mást tú ansa eftir, at tað ikki blívur til, ella kanst tú ikki halda út at vera í arbeiðinum ja ... at man verður bevístur um, at tað er ok, at eg havi hetta her hjálparloysi ... also tað er einki galið við tær fyri tað, um tú ikki kann fiksa nøkur ting, tí tað er ikki altíð, at tú kanst tað ... ja og at akseptera, at tað er ikki alt, sum tú kanst gera nakað við, ha? Sjálvt um tað er nógv, tú kanst gera og ... og tað at ... bara tú ert har, tað er eisini nokk í sjálvum sær og at læra at vera ... hvussu skal man siga ... tann ósjónliga flugan á vegginum, tí also hetta er ikki, tú skalt stuðla teimum í at vera í tí, sum tey hava brúk fyri, tað skal ikki ... tað eru ikki tínir tørvir í støðuni sum eru, tú skalt vera har, men allíkavæl vera eitt sindur ósjónlig ella soleiðis í tí ...“ *Barbara*

Samanumtikið snýr hetta tema seg um, at grundtreytin í teirra arbeiða er ofta tað trupla, men tað er í tí trupla, at ein kann veita linna og skapa meaning í arbeiðinum. Meaning og meaningsloysi eru fortreytir fyri hvørjum øðrum og grundtreytir í hesum arbeiði, sum tær uppliva gevandi og meiningsfult at fara inn í, nevnliga tí arbeiðið og tær gera mun.

TEMA 2

Tyngjandi at standa einsamallur við kensluligum krøvum

„Vissi eg hevði fingið hjálp til at verið í tí ...“

Spurdar, um tær uppliva kenslulig krøv í sínum arbeiði, svaraði meira enn helvtin, at tað ikki hevur fyllt so nógv í teirra tilvitsku, og serliga ikki fyrstu árin av arbeiðslívinum. Fleiri svaraðu eisini við at spyrja, hvussu spurningurin um kenslulig krøv skuldi skiljast, ella hvat man meinir við, tá spurt varð um kenslulig krøv. Og

hetta hóast vit lósu allýsingina av kensluligum krøvum upp, áðrenn vit fóru víðari við spurningunum í interviewguide'ini.

Tað tykist, sum at samstundis sum tað er rættiliga intuitivt, hvat kenslulig krøv eru í umsorganararbeiði, so er tað eisini okkurt við júst hesum krøvum, sum var torført hjá luttakarunum at seta orð á og harvið ítøkiligera. Møguliga er tað ikki so vanligt ella natúrligt at tosa um hesi krøv. Hetta sæst m.a. í orðingunum hjá Duritu, sum varð heldur drálandi, tá hon varð spurd um kenslulig krøv í arbeiðinum:

„Ja ... Og tó. Altso, jú, altso ... eg hugsi at ... altso tá tú velur hetta starvið sum sjúkrarøktarfrøðingur, so ... so er tað ræðuliga vigtigt, at man ger sær greitt, at tað eru menniskju, tú hevur við at gera. Og ... og ofta eru tey sjúk, tey, sum koma inn, ha? Altso tað, tað ... tað kemst ikki undan ... Ehm ... og ... so, eg hugsi akkurát sum har, altso tá tú hevur við ... við tað ... so so ... so eigur man, haldi eg næstan, at hugsa, tað, tað fer at at gera nakað við meg.“ *Durita*

Seks av 15 luttakarum hava verið strongdar yvir longri tíð, ið hevur elvt til sjúkrameldingar ella starvsskifti. Hjá hesum luttakarum tyktist tað vera størri tilvitska og fleiri orð ella ein meiri umhugsað lýsing av, hvussu tær hava upplivað kenslulig krøv:

„Also tað er hvørja ferð, tá man er inni hjá onkrum doyggjandi til dømis ... ella tá tú kemur í eina akutta støðu til dømis ... onkra akutta støðu, sum tú ikki fært loftað ... ella sum tú ikki hevur makt yvir ella so, ha? Ella bara tað at tú skalt vera ... tú skalt vera saman við fólki, sum vita, at teirra nærmasti doyr, ella at hetta er tann síðsta løtan ella, ha? Tey eru í kreppu, ha? Bara tað also ... fólk, sum eru í kreppu altíð [...] So ... uppá ymiskar mátar, ha? ... so ... ja ... so tað [kensluligu krøvini] kann vera innan fyri alt møguligt, bæði í teimum støðum, har tað eru doyggjandi, men tað kann eisini vera fólk sum eru einsamøll, fólk sum ongan góðan hava ella ongan avvarðandi hava ... hvussu skal man lofta teimum, also, tað er eisini ... tað setur eisini eitt ávíst press á,

ha? Tí man hugsar um tey, og man hugsar tú veit ... hvussu skal eg ... hvussu skal eg lofta teimum, ella hvussu kann eg hjálpa teimum.“

Beinta

Beinta tosaði ikki bara um ítøkiligar støður, ið kunnu vera kensluliga krevjandi hjá henni, so sum at vera inni hjá doyggjandi, hjá fólki í kreppu ella teimum, ið eru einsamøll. Hon tosaði eisini um tað trýst, ið liggur á henni um at handfara støðuna, at „lofta“ ella „hjálpa“ teimum, ið hava tørv á hennara fakligheit. Og hvussu hetta trýst kann ávirka, hvussu krevjandi tað verður hjá henni at vera í hesi arbeiðsstøðu. Hesar 6, ið hava upplivað strongd, søgdu allar, at ávirkanin av kensluligu krøvunum kom spakuliga, yvir longri tíð, oguttan at tær hava vera serliga tilvitaðar um krøvini. So sýnist tað, sum tað kemur eitt stökkmark, har tað bráðliga verður ov nógv:

„Ehm ... Ja, altso í fyrstani ... eg uppdagaði tað slett ikki, fyrr enn tað var gingin nokk so lang tíð altso, tú ... tín máti kanska at ... hvat skal man siga? At síggja, altso alla tíðina at vera í hesari verðini her beint, hvar, ið fólk [nevnið sítt arbeiðsøki] og ... ehm ... tú leggur fyri tað fyrsta, haldi eg, ikki merki til – tað gjørdi eg ikki – legði ikki merki til tað, at eg broyttist. Tað var akkurát sum nøkur ting, sum byrjaðu at ganga mæð uppá, og ... og eg var illsint heima, og ... eg visti ikki av, at tað var tí, at eg var í ferð við at broytast, ha?“ *Elin*

„Eg var ordiliga útslitin, eg var uppbrúkt ... har var einki eftir, tú veit, ha ... og tað, sum eg legði merki til í forhold til kenslulig krøv, eg hevði altíð klárað væl at verið í støðum, og eg hevði altíð klárað væl [arbeiðsøki], so kláraði eg væl at rúma tí, ha? Og vera í støðuni, ha? Og tað, sum eg so legði merki til, at tað kláraði eg ikki meira ... also eg mátti út at gráta, og so mátti eg fara innaftur og so út aftur at gráta...also, tú veit og ordiliga soverðið at hulka...og tað er jú ikki ... eg kann ikki standa har og vera keddari enn tey avvarðandi ... ella so ... so uppá tann mátan føldi eg tað nokkso týðiligt, at tað var okkurt galið ...“ *Beinta*

Elin fortaldi, hvussu hon spakuliga broyttist sum persónur, og hvussu ting, sum ikki vanliga órógvaðu hana, bráðliga byrjaðu at órógva hana. Hon varð m.a. meira ill-sint heima, men legði ikki merki til tað, tí broytingin hendi spakuliga. Beinta kendi seg slitna og brúkt, og hennara støkkmark var, tá hon varð kensluliga ávirkað á ein slíkan hátt, sum ikki er samsvarandi við hennara arbeiðsvirði, t.e. tá hon kendi seg keddari enn tey avvarðandi.

Hjá teimum luttakarum, sum hava verið strongdar í sínum arbeiði, eru tað ikki bara kensluligu krøvini í sjálvum sær, sum streingja, men tað er, tá kensluligu krøvini eru samantvinnað við vantandi stuðli frá arbeiðsplássinum – frá starvsfeløgum, leiðslu, og tá tær í summum førum heldur ikki hava møguleika fyri at fáa supervisjón:

„Og tonkti, at tað var sikkurt akkurát eg, [arbeiðsøki]. Altso, hetta her við at skula inn í og í mun til menniskju og akkurát sum ordiliga seta meg inn í stöður og kunna hjálpa og vera rúmandi og vera umsorganarfull og sovorðið, ha? Eh ... men tað [starvið] byrjaði at seta for høg krøv til mín [...] At eg hugsaði, veitst tú hvat, eg veit slett ikki, um eg ætli at vera sjúkrarøktarfrøðingur, tí eg klári slett ikki hetta her. Sjálvt um eg veit, at eg var góð til tað, og tað fekk eg eisini at vita. Og eg føldi meg eisini tryggja í øllum tí, sum eg gjørdi. Men at duga at taka frástöðu ella soleiðis, tí man verður so innslúsaður í hetta her [...] Men tað kláraði eg ikki. Altso, tað bleiv for nógv fyri meg. Og so nú, tá eg hyggi aftur á tað, so tonki eg, vissi eg hevði fingið hjálp til at verið í tí ... sovorðið sum supervisjón.“ *Heidi*

„... tað var eitt av teimum tingunum, at vit vóru ræðuliga nógv einsamallar [...] Og... mátti renna runt alla staðni fyri at fáa hjálp [...] at loysa ting, tú veit. Tað bleiv organisatoriskt strævið eisini samstundis.

Og so, so er tað eisini ... og tað er... vit høvdu ikki nakran soleiðis ehm ... kultur fyri ... hvussu eitur tað, eh ... ikki debriefing eh

... supervisjón, og, tú veitst ... og so, man arbeiddi ræðuliga nógv einsamallur, og tað havi eg ongantíð verið bevíst um, hvussu skaðiligt tað kann vera.“ *Elin*

Heidi og Elin saknaðu báðar supervisjón, sum tær kenna sum eina hjálp til at handfara kensluligu krøvini. Heidi kendi seg sum ein dugnaligan sjúkrarøktarfrøðing, og tað fekk hon eisini at vita, tá hon var til arbeiðis. Hóast tað byrjaði hon at ivast í, um tað yvirhøvur var rætta starvið fyri hana, tí hon ikki fekk hjálp til at handfara truplu stöðurnar, og hon skifti síðani arbeiðsøki. Elin setti orð á, at hon var blivin tilvitað um, hvussu skaðiligt tað kann vera at arbeiða einsamøll. Tað var sostatt ein reyður tráður í teimum interviewum, har luttakarar hava verið strongdir, at kensluligu krøvini blíva ov høg, tá man stendur einsamallur við teimum, og ikki fær borið tey í felag við starvsfelagar og ei heldur upplivir, at leiðsla ella arbeiðspláss stuðlar einum. Tær saknaðu harumframt eitt felags rúm til at handfara stöðurnar, og er hetta eitt gjøgnumgangandi ynski hjá øllum luttakarunum.

Kenslulig krøv ávirka ótilvitað

„Tað eru so ræðuliga nógv kenslur bara at leggja lok á.“

Í interviewunum nevndu nakrir av luttakarunum, at kensluligu krøvini ávirka ótilvitað. Kensluligar reaksjónir koma bráðliga fram í óvæntaðum stöðum; ein kann siga, at krøvini „koma inn gjøgnum bakdyrnar“ sálarliga. Her lýsti Rebekka, hvussu hon vaknaði um náttina, tí at hon á arbeiðinum hevur staðið í einari truplari stöðu, ið hon kann bera saman við hennara egnu familjustöðu:

„Ja, eg mátti líka, altso eg vaknaði simpulten upp úr svøvni, so tað var undirbevíst garanterað. Eg minnst bara, hvussu eg, altso ikki púra paniskt, men eg mátti bara leita runt í songini, inntil eg fann hann [familjulim] og so líka tryggja mær, at hjartað sló, og so kundi eg leggja meg aftur.“ *Rebekka*

Marjun fortaldi, hvussu kenslurnar hjá henni komu undan kavi í óvæntaðum stöðum, t.d. tá hon til jarðarferðir græt „for nógv“.

„Altso, tá man fer til onkra jarðarferð ella okkurt, ha? Man veit ikki ordiliga hví, men so fer man bara at gráta, tí sjálvt um man ikki er av teimum allar nærmastu, so altso, so koma so ræðuliga nógvar kenslur fram, altso tað er alt hetta her, sum vit uppliva [...]. At tað eru so ræðuliga nógvar kenslur bara at leggja lok á ha? At nú hatta var tað forløbið, nú er hatta liðugt, og nú fara vit víðari. Og eg havi ordiliga lætt við at fara at tára og gráta, og soleiðis haldi eg eisini, eg havi verið, áðrenn eg bleiv sjúkrasystir, ha? Men akkurát hetta her við eisini, at eg hugsi ofta eisini, tá eg eri til eina jarðarferð, at eg gott kann gráta for nógv, so hugsi eg ‘oh my god, hvat er hetta fyri nakað’, altso [flennur]. Eg kenni tey ikki eingongd serliga væl, altso eg kenni kanska onkran avvarðandi. Og kanska er tað bara okkurt sovorðið við nógvar kenslur, sum man leggur lok á, og so fer man víðari.“ (Marjun)

Hesa reaksjónina skilir Marjun sum ein máta at sleppa av við kenslurnar, tí at hon sum sjúkrarøktarfrøðingur má fara skjótt víðari til næstu uppgávu og ikki altíð fær høvi at viðgera kenslurnar, sum møguliga er knýttar at ymsu støðunum. Tað krevur, at hon leggur lok á.

Nakrir luttakarar nevndu, at antin maki ella børn heima við hús hava viðmerkt, at tær eru ávirkaðar av teirra arbeiði:

„Eg eri so fylt, at eg, tú veit, eg orki ikki meir. Og tað havi eg onkuntíð lagt merki til, ja, so fáa tey toyggið eitt sindur meira heima við hús, um tað er soleiðis, man kann siga tað. Og har er tað eisini at maðurin hjá mær hevur sagt, ja ‘tú kanst ikki, kanska fá tær eitt sindur frí’ tú veitst, og tað ber ikki til! Altso, tú veitst, so er man har, ha?“ *Maria*

Tá tað er ein grunnleggjandi partur av arbeiðsuppgávuni at hava eitt ytri fokus á sjúkling og avvarðandi umframt á nógvar konkretar uppgávur, so kann tað – sum Florio (í Isdal 2018) – vísir á, verða skjótt, at umsorganarstarvsfólk ikki gáa um egnar reaksjónir og sálarligu støðu. At skulu seta seg sjálvan til viks og leggja lok á kenslur er ein partur av kensluligu krøvunum í hesum arbeiði, og tí kann tað vera trupult at taka sær tíð til gera júst tað øvuta: at seta seg sjálvan í fokus og geva sær stundir at merkja, hvussu ein hevur tað.

At stýra kenslum við skynsemi

„Nú eri eg professionell, og eg kann simpulten ikki blanda hetta her saman.“

Í interviewinum við Emmu Holten legði hon út við at vísa á, at tað er ein gomul fatan, sum gongur aftur til upplýsingartíðina, at tað er neyðugt at skapa ein skilnað millum kenslur og skynsemi. Nakrir luttakarar lýstu, at tær miðja móti júst hesum skilnaði í teirra arbeiði, við at seta kenslur til viks og lata skynsemi ráða í staðin, tí tað er neyðugt í teimum ítøkiligu støðunum:

„Ja, fyri at eg fáí tann professionella kappan á og fáí handlað í støðuni, soleiðis at eg ikki verið fastlæst í mínum kenslum ha? Ja ... men tað er eisini nakað, sum tú blívur betur til við tíðini ...“ *Sára*

Sára tosaði um „professionella kappan“, har skynsemið ræður, og sum forðar fyri at verða ov nógv stýrd av kenslum. Durita greiddi frá, hvussu hon við árunum betri fær skapt hendan skilnaðin millum at vera ein skynsamur professionellur og so kensluligu ávirkanina við tað, at hon við tíðini venur seg at ikki taka arbeiðið heim við:

„Tú lærir øgiliga skjótt, at akkurát sum at ... at plasera tað. Og so tekur tú eina ella aðra, altso tú fert í hendan kittilin ella uniformin, og sigur ‘hygg her! Nú eri eg professionell’, og eg kann simpulten ikki blanda hetta her saman.“ *Durita*

Samstundis segði hon eisini, at tað eru dagar, har hon kemur heim frá arbeiði og er sera móð:

„Man hevur givið so nógv av sær sjálvum, og man hevur lurtað, og man hevur snakkað, og man hevur givið, og hetta her ... man næstan, tá man kemur heim hugsar, veitst tú hvat, hygg her ... góði ikki spyrja meg um nakað, ella ... eg eri slett ikki komin heim. Eg eri slett ikki her [flennur]. Tit síggja meg ikki, eg orki ikki ordiliga meir.... nakað....grenj, ella altso í gásareygum – tað er ikki grenj, men tú veitst, eg klári ikki ordiliga at fyrihalda meg til so nógv meir. Altso, tað eru teir dagarnir, heilt sikkurt eisini.“ *Durita*

Tað er ein ávís andsøgn í hesum, sum Durita lýsir – nevnliga at hon bæði hevur lært at „plasera“ ávirkanina av kensluligu krøvunum, og samstundis greiðir hon frá, hvussu hon bráðliga summar dagar er kensluliga sera móð, tá hon kemur heim frá arbeiði. Sostatt er andsøgnin eitt dømi um, at skynsemið ikki altíð er ein nóg effektivur háttur at forða fyri kensluligari møði.

Isdal (2018) vísir á, at umsorganarstarvsfólk nýta nógva orka til at stýra egnum kenslum við at nýta teirra skynsemi og fakligu førleikar. Avleiðingin av hesi roynd – at íðka mótstøðu móti egnum kenslum – kann í ringasta falli broyta okkum sum menniskju ella gera okkum sjúk, meinar hann. Ein máti at sleppa mótstøðuni er at geva upp tankan um, at arbeiðið ikki kann koma heim við, tí tað ger tað óansæð, og reaksjónir skulu koma, og tað gera tær vanliga, tá vit eru trygg og slappa av.

Møguliga er tankin um, at tað ber til at skilja skynsemi og kenslur sundur – eins og Emma Holten vísti á – enn ein fatan millum umsorganarstarvsfólk; at tað ber til at stýra kenslulívinum við skynsemi. Kanska er tað eisini ein implisitt væntan til sjúkrarøktarfrøðingarnar, men, sum Isdal vísir á, er hetta ikki gagnligt fyri sálarheilsuna í longdini.

TEMA 3

Eitt umsorganarfult arbeiðsumhvørvi er avgerandi

„Eitt forum, har man møtist og kann hyggja hvønn annan í eyguni“

Tá vit spurdu luttakararnar um handfaringarhættir, spurdu vit um hetta evnið á trimum ymiskum støðum: á einstaklingastøði, á bólkastøði (starvsfelagar) og á einum yvirskipaðum organisatoriskum støði.

Nærum allir luttakarar lýstu, at tað, sum hevði størstan týdning fyri at handfara kenslulig krøv, var stuðul frá starvsfeløgnum og at kunna lyfta arbeiðsuppgávnar í felag:

„Tað er ræðuliga viktigt, at tú hevur eitt gott arbeiðsumhvørvi. Tá meini eg eitt umsorganarfult arbeiðsumhvørvi, har tað er,

har man er góður við hvønn annan, og man eisini spyr inn til hvønn annan, og man kann sparra, og tað er eitt gott klima. Tað haldi eg er alfa og omega. Og vissi tað hevur verið tørvur á tí, vildi eg ynskt, at tað var, ella vit hava eftirlýst leingi, at tað var ein sjálfvylgja, at man fekk supervisjón, tað er tað ikki.“

Rebekka

„Tað er viktigt, haldi eg, at tað er eitt gott umhvørvið fyri tað fyrsta, tí vissi man ikki fólir seg tryggan sjálvur, tá man skal virkuliga geva nærmast alt, sum man hevur í sær, so kann tað blíva eitt sindur ringt, ímyndi eg mær. Tí tað hongur væl saman, tí betur tú hevur tað, og betur tú hvílir í tí staðnum tú er á, má tú væl kunna geva meir, hugsu eg. Og tað er væl óansæð hvat vit snakka um, tryggleiki og trivnaður hevur ræðuliga nógva at siga í mun til hvat tú kann geva í tínum arbeiði.“ *Rebekka*

„Eg eri sikkur uppá, at tað ger nakað, at man hevur eitt forum, har man møtist og kann hyggja hvønn annan í eyguni í einum ofta rokaligum degi [...] nærmast ein sovorðin katalysator pá ein máta, ha? [...] vissi tað veruliga er nakað, sum fyllir, ella tú kanst hava staðið í einari støðu, sum var ræðuliga ógvuslig av einari ella aðrari orsök, at man líka kann venda tí. Eg haldi, tú fært ryst tað eitt sindur av tær, áðrenn tú fert út. Tað er nakað við, kanska onkuntíð kanst tú eisini ivast í, um man nú gjørdi tað gott nokk ella bara fáa stuðul frá sínum kollegum, at onkur líka, at vit kunnu venda nøkrum tingum, tí vit skulu allatíðina hyggja í eyguni á hesum fólkunum, so er tað eisini viktigt, at vit sum kollegar hyggja hvønn annan í eyguni og síggja hvønn annan og stuðla og geva onkrum eitt herðaklapp, vissi tað er brúk fyri tí ella eitt klemm, vissi tað er brúk fyri tí, tað kann tað jú eisini onkuntíð vera.“ *Rebekka*

Omanfyri fortaldi Rebekka, hvussu stóran týdning eitt gott arbeiðsumhvørvi hevur fyri hana. Serliga at arbeiðsumhvørvið er umsorganarfult, tá arbeiðið er so krevjandi. Rebekka staðfesti eisini týðningin av sosialum stuðli á arbeiðsplássinum, og at hesin stuðul og umsorgan eru serliga týðningarmikil, tá sjúkra-

røktarfrøðingarnir standa í truplum ella ógvusligum stöðum. Rebekka eftirlýsti fleiri ferðir hetta forum – til dæmis supervísjón – har man sum starvsfelagar hefur høvi at hittast og venda truplum stöðum, soleiðis at tær ikki taka tað heim við.

Barbara og Sára settu eisini orð á týðningin av sosialum stuðli:

„Also tað allarfyrsta er, at tú hefur góðar kollegar, og at tú prátar og fært vent tingunum og líkasum verður hoyrd í tí, sum tú upplivir vera ringt í einari stöðu.“ *Barbara*

„Og tí er tað viktigt, at vit passa væl uppá hvønn annan, tá vit eru til arbeiðis, ha? Soleiðis at vit ikki ... soleiðis at tað kann blíva bearbeitt, og at vit behandla hvønn annan pent sum kollegar, so at tað er eitt gott arbeiðsmiljø, sum vit eru í, ha? Tí tað er so sárbert at arbeiða við menniskjum.“ *Sára*

Anna tosaði um, hvussu eitt gott samstarv eisini ger, at avrikið verður betri:

„Mær dámar ordiliga væl at arbeiða saman, og eg hugsi eisini, eg samanberi tað onkuntíð við at syngja í kóri, tú kanst ikki syngja einsamøll í kóri, tað er fantastisk hetta her við at gera ting saman, og so fær man tað til okkurt ordiliga gott. Og í ítrótti. Altso eg eri ein ordiliga, eg síggi meg sjálva sum ein liðspælara. Eg elski, tá man loysir uppgávur saman og altso, eitt gott álop er eitt gott álop, óansæð um eg skori, men altso at spæla saman. Eg haldi, eg fungeri ræðuliga væl, tá man sparrar.“ *Anna*

Samanumtikið er greitt, at tað er eitt trygt, stuðlandi og umsorganarfult arbeiðsumhvørvi, ið luttakarnir uppliva sum grundarlagið fyri, at tær kunnu gera eitt dygdargott arbeiði og samstundis kunnu passa uppá seg sjálvar og hvønn annan.

Handfaring sum einstaklingar

„Eg orki ikki at vera sosial.“

Tá vit spurdu luttakarnar um, hvussu tær handfóru kensluligu krøv, var gjøgnumgangandi fyri fleiri, at tær vóru tilvitaðar um at taka ábyrgd fyri egnari heilsu við at hugsa um at hava ein góðan lívsstíl:

„Okkara arbeiði krevur, at man passar væl upp á seg sjálvan, tá tú ikki ert til arbeiðis, soleiðis at tú kemur til arbeiðis og hefur yvirskot, tí sjálvandi krevur tað eisini av einum at skula vera nakað fyri eitt annað menniskja og rúma teirra stöðu og tað, sum tey nú einaferð eru komin í, ha? Tað krevur jú eisini, ha? So tað nyttar ikki at koma til arbeiðis við høvðinum undir arminum, tað nyttar ikki.“ *Sára*

Sum heild var tað stór tilvitska um at taka sær av egnari heilsu við at ganga túrar, ganga til venjingar, raðfesta góðan svøvn o.s.fr.:

„Tann sálarliga heilsan hjá tær í mun til ABC og alt hetta við rørslu, tað mást tú eisini brúka upp á teg og ikki bara prædika tað fyri øðrum, sum man sigur ja ... tað haldi eg er viktigt.“ *Barbara*

Eitt annað gjøgnumgangandi tema fyri handfaringarhættir á einstaklingastøði var, at meira enn helvtin nevndu, at tær vóru minni sosialar:

„Eg havi altíð verið øgiliga sosial og altíð verið útatvent og altíð viljað havt fólk rundan um meg ... tað, haldi eg, er minkað eitt sindur, síðani eg bleiv sjúkrarøktarfrøðingur, tá eg komi heim, havi eg ikki hug at fara út-aftur og ... havi nokk við míni og føli akkurát sum, man er eitt sindur uppfylt uppá tann mátan [...] ikki tí tað er nakað negativt í tí ... ella er tað bara, tí eg eri blivin eldri ella ... ja ... njóti líkasum bara tað at koma heim [...] ja, tí man er eitt amboð í sær sjálvum, tá man er til arbeiðis ha?“ *Sára*

Sára tosaði her um, at hon – m.a. sum ein avleiðing av starvinum – er vorðin minni sosial, men hon tosaði ikki um tað sum nakran trupulleika. Sára og aðrir luttakarar tosaðu um, at orsøkin til minkandi sosiala lívið eisini kundi vera ein natúrligur partur av tí at gerast eldri, at ikki orka at vera sosialur, meðan fleiri beinleiðis knýttu tað saman við krøvini í teirra arbeiði:

„Ja, nógv hetta her, at eg ikki fari út. Ikki tað at eg sperri meg inni, men eg kanska prioriteri bara tað, at eg orki ikki at vera sosial. Og kanska eisini tað, at vissi onkur ringir, so ‘nei, eg orki ikki at svara’.“ *Marjun*

„Hetta her samskiptið alla tíðina ... at tú hefur so nógvur bóltar í luftini ella so, og beint tá vissi tað er, at tú fólir, tú hefur nógv í mun til arbeiðið, at tú orkar ikki eisini, at onkur snakkar, um at onkur syngur gott ella ikki, also tað er so pilkandi líkamikið [flennir] akkurát í tí mindsettinum hjá tær beint tá, ha? Also tá tað er kensluligani hart, tá er tað ofta, tí at tað er okkurt, sum man vil loysa ella okkurt, sum eg ikki ordiliga fái svar uppá í høvðinum.“ *Barbara*

„ ... har man á summum deildum hevur avskaffað munnliga rapport, tað vil siga, at tú skalt bara skriva og so út ígjøgnum hurðina. Tað roynir man at innføra meir og meir. Har eg haldi, at tað er ein vandakós fyri so nógvur fasettir, altso fyri sjúklingin sjálvan, men eisini fyri okkum sum starvsfólk.“

Marjun lýsti, hvussu hon tilvitað letur vera við at fara út og at svara telefonini, meðan tað hjá Barbaru eisini kemur til sjóndar við at hon velur sosialar samanhangir frá, har meira líkasæl evni eru á skrá, tí hon hefur meira álvarsamar arbeiðstongdar trupulleikar ella spurningar at „fáa svar uppá í høvðinum“.

At vera minni sosial er sostatt ein handfaringarháttur, ið tær flestu brúka fyri at kunna brúka kensluliga orku í arbeiðinum. Hetta sýnist ikki at nerva tær, tí sambært interviewunum fata tær ikki henda handfaringarhátt sum ein trupulleiki. Tó kunnu vit freistast at seta spurnatekin við, um hetta er ein rímlig avleiðing av arbeiðinum, serliga tí vit vita, at eitt gott sosialt lív er ein stórur partur av at trívast sum menniskja.

Handfaring og leiðsla/organisatión: Manglandi krøv til arbeiðsplássíð

Tríggir av teimum 15 luttakarunum søgdu, at teirra leiðsla og/ella organisatión hevur tryggjað karmar um teirra arbeiði, soleiðis at tær bæði hava eitt fast, felags forum við starvsfeløgum og afturat tí eisini fáa bjóðað supervisjón, tá tørvur er á tí. Fyri restina av luttakarunum varierar tað, hvussu regluliga tær hittast í einum felags forum, og fleiri nevna, at supervisjón ikki er nakað, arbeiðsplássíð bjóðar teimum.

Nakrir fáir luttakarar orðuðu eina frustratión móttvegis arbeiðsplássinum ella systeminum, sum tær arbeiða í. Her eru tað lýsingarorð sum: „tungt“, „tyngjandi“, „ómenniskjaligt“ og „fýrakantað“, ið vórðu nýtt.

Rebekka tosaði her um, hvussu effektiviseringar á arbeiðsplássinum ávirka bæði sjúklingar og starvsfólk:

„Tí alt skal effektiviserast, eisini arbeiðið hjá okkum skal teljast upp í minuttir, ehm ... har man á summum deildum hevur avskaffað

munnliga rapport, tað vil siga, at tú skalt bara skriva og so út ígjøgnum hurðina. Tað roynir man at innføra meir og meir. Har eg haldi, at tað er ein vandakós fyri so nógvar fasettir, altso fyri sjúklingin sjálvan, men eisini fyri okkum sum starvsfólk. Tær, sum eru garvaðar rottur, og fyri tey nýggju ungu. [...] tað er so nógv meira enn sjúkan og røktin, sum liggur í hesum her foruminum, har man møtist [...] Men tað kann vera, at man fær loftað nøkrum har, tað kann vera, at har er onkur nýggjur, sum er kroystur og hevur staðið í einari støðu, sum kanska ikki ordiliga hava vitað, hvat tey skulu gera við tað, so kann man kanska taka tað upp at venda.“ *Rebekka*

Útsøgnin hjá Rebekku samsvarar væl við útsagnirnar hjá Emmu Holten, ið tosaði um, hvussu neiligt effektiviseringar kunnu ávirka umsorganarstarvsfólk, tí tað er tíðin til t.d. rapport og pausu, har starvsfólkini eisini stuðla hvørjum øðrum, ið verður effektiviserað við at verða minkað í vavi ella heilt tikin burtur.

Í arbeiðinum við at finna tema í hesi kanning, hava vit staðfest, hvørji tema vóru til staðar í øllum interviewunum. Vit loyva okkum tó eisini at undrast á fráverandi tema, og eitt teirra var, hvønn leiklut organisatiónin ella systemið rundan um einstaka luttakaran hevur í mun til at handfara kenslulig krøv. Hetta var ikki nakað, sum luttakararnir tosaðu serliga nógv um, men tær høvdu í størri mun fokus á handfaring á einstaklinga- og starvsfelagastøði enn á størri organisatiónina. Tað er áhugavert at undrast á, hví tað er so, tó at vit ikki hava svar uppá tað.

Ein kann – eitt sindur provokerandi – loyva sær at enda við at spyrja: Hvar er systemkritikkurin ella uppreisturin? Emma Holten vísti á, at tað ikki er ein sjónligur uppreistur, ið fer fram á økinum, men at uppreisturin heldur kemur fyri við at fólk fara úr starvi, søkja burtur frá fakinum, ella ikki velja at útbúgva seg til í hesum føri sjúkrarøktarfrøðing. Eitt annað viðurskifti, ið møguliga ávirkar sjónligheitina av uppreistrinum í Føroyum er, at vit eru eitt lítið land við fáum arbeiðsplássum innan hvønn geira. Hevur tú t.d. tikið eina serútbúgving innan sjúkrarøktarfrøði, eru fáar deildir, tú kanst starvast á. Og ert tú sera góð við títt fak, kann kostnaðurin av t.d. ov høgum kensluligum krøvum verða, at tú „finnur teg í“ einum tyngjandi arbeiðsumhvørvi, tí tú ikki vilt skifta fakøki. Harumframt kann ein sjónligur uppreistur fáa stórar avleiðingar fyri einstaka sjúkrarøktarfrøðingin, orsakað av høgum kendleikanum í Føroyum (Joensen & Hall, 2015).

Samanumtøka og niðurstöður

Endamálið við hesari kanning var at fáa innlit í, hvussu kenslulig krøv í arbeiðinum hjá sjúkrarøktarfrøðingum kunnu ávirka arbeiðsførleika og orku at framhaldandi veita umsorgan og fakliga dygd í teirra arbeiði. Endamálið var eisini at savna vitan um, hvørjar handfaringarhættir hesi starvsfólk nýta fyri at handfara krøvini; hvat kann møða og eisini, hvat kann fyrbygja umsorganarmøði.

Samanumtikið vóru 3 gjøgnumgangandi tema í interviewunum: 1. Eitt meiningsfult og paradoksalt arbeiði, 2. Tyngjandi at standa einsamallur við kensluligum krøvum og 3. Eitt umsorganarfult arbeiðsumhvørvi er avgerandi.

Luttakarnir vístu á, at tað er ein ávís tyngd í tí at veita umsorgan til menniskju, sum stríðast og soleiðis verða vitni til lívsins eksistentiellu grundtreitir. Sjúkrarøktarfrøðingarnir í interviewunum lýstu ein paradoksalan veruleika, við at tað, sum er sera gevandi í arbeiðinum, eisini er sera krevjandi. Tað, sum motiveraði tær, var í høvuðsheitum, at tær upplivdu tað meiningsfult – at styrkja menniskju og veita linna í pínuni og vón í vónloysinum. Sostatt lögdu tær dent á tað meira ósjónliga virðið av umsorganararbeiði, sum Emma Holten vísti á, og sum er púra avgerandi fyri sjúklingin. Hetta eru eisini virði, ið samstundis eru sera trupult at uppgera í tíðarnýtslu, krónum og oyrum.

Hóast tað er rættiliga intuitivt, hvat kenslulig krøv eru í umsorganararbeiði, so tyktist tað torført hjá luttakarunum at seta orð á og samskifta um, møguliga er tað ikki so vanligt ella natúrligt at tosa um hesi krøv. Seks av 15 luttakarum høvdu verið strongdir yvir longri tíð og hjá hesum luttakarum var tað ein reyður tráður í interviewinum, at kensluligu krøvini gjørdust ov høg, tá man stóð einsamallur við teimum. Tað var ikki kensluligu krøvini í sjálvum sær, sum gjørdur útslagið, men tá kensluligu

vóru samantvinnað við manglandi stuðli frá leiðslu. Tá man ei heldur fekk borið tey í felag við starvsfelagar, gjørdust kensluligu krøvini ov tung at bera hjá summum luttakarum.

Í kanningini valdu vit tvey undirtema um kenslulig krøv: at krøvini ávirka ótilvitað, og at tær antin høvdu hugsanir um ella royndu at stýra kenslunum við skynsemi. Her vísti tað seg tó, at skynsemið ikki altíð er ein effektivur háttur at forða fyri at merkja kensluliga møði, tí tær vórðu kensluliga ávirkaðar hóast alt. Sum Emma Holten greiddi frá, so er tankin um, at til ber at skilja skynsemi og kenslur sundur ein aldargomul fatan, sum enn er livandi í okkara mentan á mangan hátt – møguliga er tað eisini ein implisitt væntan, ið sjúkrarøktarfrøðingar hava til sín sjálvs ella sum kemur aðrastaðni frá, men sum Isdal vísir á, ikki er gagnlig fyri sálarheilsuna; at royna at skilja sundur skynsemi og kenslur er sostatt ein ógjørilig uppgáva hjá umsorganarstarvsfólki í longdini.

Úrslitini vístu eisini, at tá tað kemur til handfaringhættir av kensluligum krøvum, so var tað greitt, at týðningarmesta hátturin at handfara kenslulig krøv er eitt trygt, stuðlandi og umsorganarfult arbeiðsumhvørvi. Hetta er eisini grundarlagið fyri, at sjúkrarøktarfrøðingarnir kunnu gera eitt dygdargott arbeiði og samstundis passa upp á seg sjálvar og hvønn annan. Ymisk ástøði innan sálarfrøðina lýsa neyvt júst hví tryggileiki, umsorgan og sosialur stuðul er avgerandi fyri, at starvsfólk bæði kunnu gera eitt gott arbeiði og vera langtíðar haldfør í hesum slagi av arbeiði (Edmondson & Lei, 2014; Gilbert & Van Gordon, 2023). At brúka stundir til í felag – og við leiðsluni á odda – at skapa eitt trygt arbeiðsumhvørvi er helst fyri tey flestu týðningarmikið av eyðsýndum orsökum, serliga tá talan er um umsorganararbeiði. Av tí sama er tað undranarvert, at hetta ikki verður raðfest hægri av teimum, ið avgera karmarnir á einum hægri

organisatoriskum stöði, t.d. við at skapa karmar fyrir regluligari supervisjón ella øðrum forum, ið hevur til endamáls at lætta um kensluligu krøvini hjá starvsfólkunum. Ymisk fakfólk (t.d. Isdal, 2018) hava víst á, at tað er ikki ein langtíðar haldfør loysn at íðka mótstöðu móti egnum kenslum. Sjálvsagt er neyðugt at leggja lok á í sjálvari arbeiðsstøðuni, men fyrri at varðveita eina

góða sálarheilsu í longdini er tað av týðningi, at „lokið eisini verður tikið av“ viðhvørt, og at hetta eisini hendir á arbeiðsplássinum. Tað meta vit vera ein umráðandi partur av einum langskygdum og burðardyggum hátti at tryggja heilsuna hjá teimum, sum skulu taka sær av øðrum.

Niðurstøða 1

Tað, sum er kensluliga krevjandi í arbeiðinum hjá sjúkrarøktarfrøðingum er eisini gevandi og meiningsfult. Kensluligt engagment er ein treyt í hesum starvi, og tað er eisini ein treyt at kunna seta egnar kenslur til vikis í ymiskum arbeiðsstøðum; men tað, at áhaldandi royna at stýra kenslum við skynsemi er ikki ein gagnlig ella langtíðarhaldfør loysn til at handfara kenslulig krøv.

Niðurstøða 2

Eitt trygt, stuðlandi og umsorganarfult arbeiðsumhvørvi er avgerandi fyri dygdina í umsorganararbeiðinum, og tí má hetta raðfestast av teimum, sum avgera karmarnar fyri hesum arbeiði.

Niðurstøða 3

Forum, har starvsfelagar hittast regluliga og venda truplum støðum, er ein langskygdur og burðardyggur háttur at passa upp á heilsuna hjá umsorganarstarvsfólki.

Keldulisti

Birkmose, D. (2023). *Når gode mennesker handler ondt: mulige løsninger på et vildt problem*. Syddansk Universitetsforlag.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Breen, L. J., O'Connor, M., Hewitt, L. Y., & Lobb, E. A. (2014). The „specter” of cancer: Exploring secondary trauma for health professionals providing cancer support and counseling. *Psychological services*, 11(1), 60.

Christiansen, S. V., Clausen, T., Netterstrøm, B., Weihe, P., & Davidsen, A. H. (2024). *Arbeiðsumhvørvi í Føroyum. Úrslit frá einari spurnakanning um arbeiðsumhvørvi, heilsu og trivnað hjá føroyskum arbeiðstakarum* (Faroese).

Clausen, T., Meng, A., & Borg, V. (2019). Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(10), 800–805.

Curry, A. (2019). „If you can't be with this client for some years, don't do it": Exploring the emotional and relational effects of turnover on youth in the child welfare system. *Children and youth services review*, 99, 374–385.

Duarte, J., Berthelsen, H., & Owen, M. (2020). Not All Emotional Demands Are the Same: Emotional Demands from Clients' or Co-Workers' Relations Have Different Associations with Well-Being in Service Workers. *Int J Environ Res Public Health*, 17(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph17217738>

Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1(1), 23–43.

Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433–1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>

Framke, E., Sørensen, J. K., Alexanderson, K., Farrants, K., Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Pedersen, J., Madsen, I. E., & Rugulies, R. (2021). Emotional demands at work and risk of long-term sickness absence in 1·5 million employees in Denmark: a prospective cohort study on effect modifiers. *The Lancet Public Health*, 6(10), e752–e759.

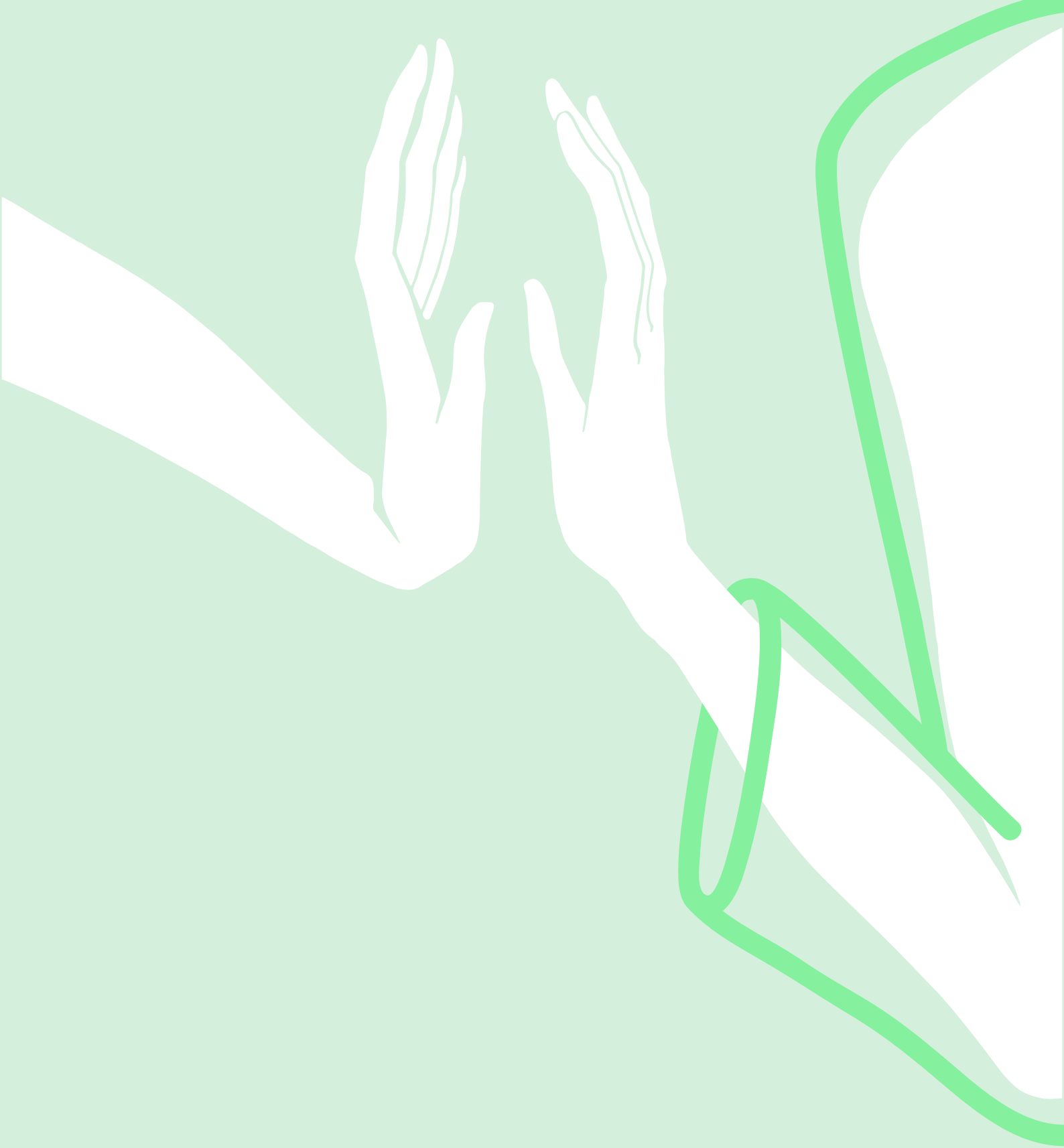
Gilbert, P., & Van Gordon, W. (2023). Compassion as a skill: A comparison of contemplative and evolution-based approaches. *Mindfulness*, 14(10), 2395–2416.

Hall, E. O., Joensen, A. L., & Malchau Dietz, S. (2023). Historiographic and biographic accounts of Faroese nurses' training and health-promoting work from 1910 to the end of the 1930s. *International Journal of Circumpolar Health*, 82(1), 2233151.

Hayfield, E. A. (2022). ETHICS IN SMALL ISLAND RESEARCH: Reflexively navigating multiple relations. *Shima-the International Journal of Research into Island Cultures*, 16(2), 233–249. <https://doi.org/10.21463/shima.164>

Høgh, J., & Skjerning, H. (2017). Omsorgstræthed og egenomsorg for psykologer. P – *Psykologernes Fagmagasin, Psykologi og Viden*.

- Holten, E. (2024). *Underskud: om værdien af omsorg*. Politikens Forlag.
- Hussein, S., & Manthorpe, J. (2005). An international review of the long-term care workforce: policies and shortages. *Journal of aging & social policy*, 17(4), 75–94.
- Isdal, P. (2018). *Medfølelsens pris*. Akademisk Forlag. København.
- Joensen, A. L., & Hall, E. O. C. (2015). Hvorfor er sygeplejersker usynlige i offentlige medier? *Klinisk Sygepleje*, 29(4), 20–29. <https://doi.org/10.18261/ISSN1903-2285-2015-04-03>
- Killian, K. D. (2008). Helping till it hurts? A multimethod study of compassion fatigue, burnout, and self-care in clinicians working with trauma survivors. *Traumatology*, 14(2), 32–44.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Interview. Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. Hans Reitzels Forlag.
- Landsstýrið. (2022). *Í góðum hondum*.
- Madsen, I. E. H., Sorensen, J. K., Bruun, J. E., Framke, E., Burr, H., Melchior, M., Sivertsen, B., Stansfeld, S., Kivimaki, M., & Rugulies, R. (2022). Emotional demands at work and risk of hospital-treated depressive disorder in up to 1.6 million Danish employees: a prospective nationwide register-based cohort study. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 48(4), 302–311. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4020>
- Magnussen, M., & Derrick, S. (2016). Røktargóðska og sálarliga arbeiðsumhvørvið: *Nøgðsemiskanning millum føroyskar sjúkrarøktarfrøðingar*. <https://sjukrarokt.fo/wp-content/uploads/2022/03/Nogdsemiskanning-2016-1.pdf>
- Mathieu, F. (2012). *The compassion fatigue workbook: Creative tools for transforming compassion fatigue and vicarious traumatization*. Routledge.
- Nelson, C. (2023). The Effect of Providing End of Life Care on the Mental Health of Critical Care Nurses.
- NFA. (2025). *Følelsesmæssige krav*. NFA. Retrieved 30–01 from <https://nfa.dk/psykisk-arbejdsmiljoe/foelelsesmaessige-krav/#:~:text=F%C3%B8lelsesm%C3%A6ssige%20krav%20i%20arbejdet%20betyder%2C%20at%20ansatte%20m%C3%A5,som%20de%20kommer%20i%20kontakt%20med%20p%C3%A5%20arbejdet>.
- Råbu, M., Moltu, C., Binder, P.-E., & McLeod, J. (2016). How does practicing psychotherapy affect the personal life of the therapist? A qualitative inquiry of senior therapists' experiences. *Psychotherapy Research*, 26(6), 737–749.
- Schank, J. A., Helbok, C. M., Haldeman, D. C., & Gallardo, M. E. (2010). Challenges and benefits of ethical small-community practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 41(6), 502.
- WHO. (2019). Burn-out an „occupational phenomenon“: International Classification of Diseases. WHO. Retrieved 09–04 from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Zerubavel, N., & Wright, M. O. D. (2012). The dilemma of the wounded healer. *Psychotherapy*, 49(4), 482.



Umsorganararbeiði undir trýsti: Kensluligu krøvini hjá føroyskum sjúkrarøktarfrøðingum.
Kvalitativ kanning eftir Súsonnu Olafsdóttir Skaale & Anniku Helgadóttir Davidsen.

2025

