

Utbrent, men med ny gnist

Kaja Storeide har selv gjennomlevd utbrenthet. Nå driver hun enmannsforetaket Livsgnisten.

NY GIV

Tekst og foto: Milbrød Rødseth Brede

- Jeg måtte nå bunnen før jeg torde satse på det jeg ville, smiler Kaja Storeide i sitt nye, koselige kontor på Tempe. Med sine motgangserfaringer, samt en fagbakgrunn som sosionom med videreutdanning i drama og teater, og veiledning, hjelper Storeide nå andre.

Gjennom Livsgnisten jobber hun som veileder og inspirator for mennesker som opplever stressbelastninger, utbrenthet eller omstillinger i arbeidslivet. Også forebyggende arbeid er viktig for Storeide, som blant annet holder foredrag for næringslivet om hvordan både bedrifter og enkeltmennesker kan forhindre stress og utbrenthet.

- Å komme hit jeg er i dag har vært en lang prosess, meddeler Storeide. -Det å gjøre motgang om til en ressurs er ingen selvfølge. Men med bearbeidelse kan motgang ha potensial til en ny start og nytt liv.

Som så mange andre opplevde Kaja Storeide å bli utslitt i arbeidslivet. Belastende arbeidsmiljø og stadige omstillinger tappet på kreftene. - Men et undertrykt behov om å realisere meg selv var nok hovedårsaken for at jeg ble utbrent. Lenge hadde jeg kjent et voksende ønske om å bruke de kompetansene jeg hadde utviklet i arbeidslivet til å starte noe eget, forteller Storeide. I 20 år jobbet hun i det offentlige

helseapparatet, hovedsakelig med mennesker med rusproblemer og ungdom i institusjoner.

-Mistrivsel er ofte tegn på ubrukte ressurser, forteller Kaja Storeide. Vi må lære oss å tolke tegnene før det går for langt. Selv klarte hun å snu utbrentheten til en mer verdi i hennes arbeid med andre mennesker.

-Men ingen ønsker en slik motgang, smiler Storeide. Derfor motiverer hun andre til å ta seg tid til å reflektere. Man må la seg selv få lov å ha hvilepauser. Kun i hvilepausene kan nytt liv og ideer spire.

Det samme poenget overfører Storeide til dagens syn på effektivitet.

-Det forventes en konstant vekst. Men hva i naturen er kun stigende, spør hun. -Alt går i bølger og sykluser. Se på året for eksempel. Om våren og sommeren spirer og gror det. Men først trenger vi en høst hvor frøet faller, og en vinter for frøet å modnes. Høsten og vinteren er ikke død og stillstand, men snarere grobunn for nytt liv.

-Bedrifter som mennesker må innse at prosesser går i syklus. Å jage etter vekst med tro på konstant sommer og vår, fører til utpining av ressursene.

Storeide innrommer at de ikke bare er enkelt å leve etter en roligere filosofi når man er nyetablert selvstendig næringsdrivende.

-Men jeg prøver å tenke langsiktig, smiler hun. Dersom



PÅ FOTE IGJEN. Kaja Storeide vet hva det handler om når du skal opp fra dalbunnen for å komme på høyden igjen.

jeg ikke tar vare på meg selv, vil jeg bli utbrent på lengre sikt. I tillegg er det viktig for meg å leve slik jeg selv lærer bort, avslutter Storeide.

Det er ettermiddag og hun er snart på veg hjem til gården i Soknedal. Der, blant natur og villsaue på gården, finner hun roen.

-Alle har vi våre "kvilesteiner",

sier hun, hvor vi kan trekke oss tilbake. -Der kan man reflektere og bearbeide både de gode og tunge opplevelsene. Man må ta seg tid til å så frøene.

Alle rammes når noen blir slitne

Utbrenthet er et alvorlig helseproblem i arbeidslivet. Ikke bare rammes enkeltpersoner. Også samfunnet må ta belastningen som følge av at mennesker blir utmattet.

PROBLEM

Tekst: Milbrød Rødseth Brede

Selv om utbrenthet er en alvorlig samfunnsmessig belastning, er omfanget ikke kartlagt. Statistikk på fenomenets utbredelse og utvikling i hele befolkningen er dermed ikke kjent.

En av grunnene til dette er at utbrenthet ikke er en klinisk dia-

gnose. Begrepet defineres som en midlertidig følelsesmessig eller fysisk utmattelse, senket arbeidskapasitet og kynisme i forhold til seg selv og omgivelsene. Siden utbrenthet har forskjellige årsaker, gir det også ulike utslag. Dermed varierer også diagnosene som blir gitt ved sykmelding. Begrepet utbrenthet kan dermed sies å være et samlebegrep, isteden for en diagnose i seg selv.

- Men ser man på de logiske sammenhengene, kan det tyde på en økning av utbrenthet i samfunnet, sier Astrid Richardsen. Hun er førsteamanuensis ved Inst for ledelse og organisasjon, ved Handelshøyskolen BI i Sandvika, og forfatter av en rekke artikler om utbrenthet. -Tallet på sykefravær er stigende, både for kort- og

langtidssykemeldinger. Dette står i sammenheng med en økt effektivisering med påfølgende omstruktureringer og økt arbeidsbelastning.

-Tradisjonelt har det vært vanlig å tenke på kilden til utbrenthet ligger hos enkeltindividet, forteller Ulla Forseth, seniorforsker ved SINTEF Teknologi og samfunn.

- Men i økende grad har forskning vist sammenheng mellom arbeidsforholdene og utbrenthet. Selv er hun en av bidragsytterne som har vært opptatt av de samfunnsmessige og organisatoriske sidene av fenomenet.

-Dersom effektiviseringstiltak fører til overarbeidelse og en følelse hos folk av aldri å være tilstrekkelig, er det snakk om et sykkelig trekk i samfunnet, sier Ulla Forseth. Begrepet "de ny-

slitne" er et resultat av denne trenden. Unge, fremad-rettede mennesker gir alt de har for jobben, både av glød for arbeidet, samt i forsøk på å innfri de store arbeidskravene. Men flere og flere opplever at jobben tar overhånd, og møter veggen i ung alder. Kroppen tar saken når signaler blir overhørt og "grensemarkører" mangler.

Også mange hevder at mangel på verdsettelse i arbeidet kan bidra til utbrenthet. Gjennom omstillinger og endringer i samfunnet kan jobber som tidligere hadde en positiv verdi, nå føles meningsløse og møte lite taknemlighet.

-Det er viktig at man følger opp de ansatte som påvirkes i en omstrukturingsprosess, hevder Forseth. -Sunne omstillingsprosesser hvor medarbeiderne

føler seg hørt og verdsatt i bedriften, har svært gode resultater. -Vi bør få inn termen "bærekraftig arbeids liv", mener Forseth.

Slik det mange steder er i dag, drives rodrift på de ansatte. Dette fører kun til negative konsekvenser for privatpersoner og bedriftene selv. Det økende sykefraværet og skifte av jobber fører til nedsett effektivitet og økte kostnader for bedrifter og organisasjoner.

-De korte økonomiske vinnningene er ikke alltid de mest økonomiske på lang sikt, påpeker Astrid Richardsen. Ved å tenke langsiktig tar vi vare på personene i bedriften og dermed også ressursene de besitter.