

Kognitiv knaphed

I temaarket kan du læse om:

- Hvad kognitiv knaphed er
- Hvorfor kognitiv knaphed er vigtigt at kende til i forhold til arbejdsmiljø
- Hvordan man kan arbejde med at bekæmpe knaphed.

Ens liv og arbejdsliv kan til tider være præget af knaphed – hvad enten det drejer sig om tid, penge, muligheder, restitution, opbakning eller mangel på ledelse eller støtte fra kolleger. Hvis man lever under knappe forhold, bliver man kognitivt reduceret: Man mister simpelthen noget af sin evne til at tænke sig om, træffe gode beslutninger, løse problemer og udvise den nødvendige empati overfor andre. Dette fænomen kaldes kognitiv knaphed.

■ Hvad er kognitiv knaphed?

Kognition dækker over de mentale processer i hjernen, som er afgørende for, hvordan vi tænker og handler. Vi bruger vores kognition dagligt, både når vi fortolker vores omgivelser (tænker) og reagerer på dem (handler). Hvis vi oplever kognitiv knaphed, bliver vi tvunget til at tænke og handle på bestemte måder. Det sker, fordi vores mentale kapacitet bliver belastet af knapheder. Det er også grunden til, at vi ofte kommer til at tænke på de ting, vi mangler: Når vi har travlt, kigger vi på uret. Når vi mangler penge, bekymrer vi os om den næste regning.

Forestil dig en situation, hvor din kollega stiller dig et spørgsmål, kaffemaskinen kører, du skal nå et møde, der allerede er gået i gang, og du i dit privatliv er presset på økonomi. Pludselig er du havnet i en situation, hvor du måske fremstår afvisende eller kommer til at bagatellisere din kollegas spørgsmål, selvom du ved bedre. Det er som at have et mentalt "kapacitetskar", som er blevet fyldt op: Fyldt op med bekymringer om økonomi, tid eller andre former for knapheder. Når det mentale kar er overfyldt, kan du blive en ringere version af dig selv, så længe knaphederne presser på. På den måde fungerer knaphed som en dråbe i vandet, der kan få bægeret til at flyde over.

Kognitiv knaphed kan føre til, at man bliver en ringere version af sig selv

Den israelsk-amerikanske psykolog Eldar Shafir har med sin forskning givet indblik i, hvordan knaphed former vores måde at tænke og handle på. I en undersøgelse blandt 464 indiske sukkerrørsbønder blev der gennemført intelligencetest både før og efter høsten. Før høsten, hvor bønderne stod i en økonomisk presset situation, var deres IQ markant lavere end efter høsten, hvor økonomien var mere stabil. Faktisk var der en forskel på hele 13 procent.

Det viser med al tydelighed, at knaphed – uanset om det er økonomisk eller af en anden art – kan have stor indflydelse på vores kognitive evner. Når vi lever med knaphed, uanset om det drejer sig om knaphed på støtte, tid, restitution, psykologisk tryghed eller andet, risikerer vi at blive en forringet udgave af os selv. Ens kognition kan faktisk blive så svækket, at man ikke længere ved dét, man normalt ved.



■ Hvorfor er kognitiv knaphed vigtigt at kende til i forhold til arbejdsmiljø?

På social- og sundhedsområdet er personalet i tæt kontakt med andre mennesker, som har brug for omsorg og støtte. De mennesker, personalet møder, er vidt forskellige og bøvler med forskellige udfordringer. Udfordringerne kan være komplekse og kræver derfor en stor mængde mentale ressourcer hos den person, der skal levere ”god nok” omsorg og støtte. Hvis personalet samtidig oplever arbejdsbetingelser med knappe forhold som tidspres eller manglende kollegial eller ledelsesmæssige støtte, kan den enkelte medarbejder blive presset udover sin mentale kapacitet. Medarbejderen kommer så at sige på mentalt overarbejde og kan opleve kognitiv knaphed, hvor risiko for fejl, irritabilitet og manglende empati bliver større. Kognitiv knaphed kan derfor have alvorlige konsekvenser – både for de enkelte medarbejdere, men også for de enkelte borgere.

Langvarig kognitiv knaphed kan desuden blive grobund for forråelse. Når en medarbejder konstant arbejder under forhold, der fører til kognitiv knaphed, kan de begynde at distancere sig følelsesmæssigt som en måde at håndtere vedvarende stress og pres. Over tid kan denne distancering blive til forråelse, hvor medarbejderen ikke længere ser den enkelte borger som et individ med behov, men som en opgave, der skal overstås.

■ Hvordan kan man konkret arbejde med at bekæmpe knaphed?

Når vi taler om at bekæmpe knaphed, er det vigtigt at skelne mellem knaphed, der er udenfor vores rækkevidde og knaphed, som vi selv og vores arbejdsplads kan skubbe på.

Nogle knapheder skyldes systemiske forhold, som ofte kræver politiske tiltag oppefra-og-ned i praksis. Men der er også knapheder, vi kan tage hånd om på arbejdspladsen. Her er det afgørende at gennemføre en grundig problemanalyse for at finde ud af, hvilke specifikke knapheder, der er tale om. Hvis det er knaphed på restitution, skal arbejdspladsen fokusere på at sikre bedre muligheder for hvile. Er det knaphed på tid, kan arbejdspladsen se på, om arbejdet kan tilrettelægges på en anden måde, der kan frigive mere tid. Og så videre.

Derudover er det vigtigt at igangsætte en dialog på arbejdspladsen om, at kognitiv knaphed kan opleves af alle mennesker. De fleste kender fx til at tænke noget og ”tabe” tanken, hvilket ofte sker som følge af knaphed på søvn. Kognitiv knaphed kan på den måde være ganske normalt, men det kan også skabe problemer. Arbejdspladsen skal derfor etablere et sprog for at tale om kognitiv knaphed, og dét kræver en kultur præget af psykologisk tryghed. Psykologisk tryghed er troen på, at man kan dele udfordringer, italesætte fejl i arbejdet og andet, som blandt andet kognitiv knaphed kan føre med sig. Ved at tale højt om dette, bliver der bedre forudsætninger for at støtte den person, der oplever kognitiv knaphed.

Læs mere

Dansk Socialrådgiverforening (2021). [Mennesker fungerer markant ringere, når de har for lidt.](#)

Dorthe Birkmose (2023). Når gode mennesker handler ondt – mulige løsninger på et vildt problem.

Line Kirstine Hauptmann & Louise Meldgaard Bruun (2021). Kognitiv remediering – En vejledning til behandling af kognitive vanskeligheder.

Louise Meldgaard Bruun & Line Kirstine Hauptmann (2017). Skarpe tanker – styrk dine kognitive færdigheder.