

Temadag

# Forråelse og fastholdelse

D. 18. nov. 2021 kl. 8.00-15.00

Sektor-MED Social

Erhvervspsykolog Sara Lundhus

Tlf. 23103077 / Mail: [sl@humanhouse.com](mailto:sl@humanhouse.com)

# Dagens program

| Kl.   | Aktivitet                                                                                                         |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8.00  | Kaffe og rundstykker                                                                                              |
| 8.20  | Velkomst v/ Runa og Lars                                                                                          |
| 8.40  | Afmagt, forråelse og forråelsesprocessen v/ Sara Lundhus<br>Gruppedynamikken bag forråelsesprocessen              |
| 9.45  | Pause                                                                                                             |
| 10.00 | Arbejde i grupper "Et fælles blik på egen praksis"                                                                |
| 10.45 | Forebyggelse af forråelse gennem faglighed og fastholdelse v/ Sara Lundhus                                        |
| 11.45 | Frokost                                                                                                           |
| 12.15 | Arbejde i grupper "Fra Sektor-MED til praksis"                                                                    |
| 13.15 | Dagens temaer og afrunding v. Sara Lundhus                                                                        |
| 13.30 | Pause                                                                                                             |
| 13.45 | Kønsligestillingspolitikken, oplæg og drøftelse v/ Simone Toftegaard Frandsen og Jeanette Philsbech Lauridsen, HR |
| 14.45 | Opsamling v/ Runa og Lars                                                                                         |
| 15.00 | Tak for i dag                                                                                                     |

# Arbejdsfællesskabet



## Arbejdsfællesskabet har et fælles tredje

Et arbejdsfællesskab er et professionelt fællesskab, hvor medlemmerne arbejder sammen om at løse en opgave.

Et arbejdsfællesskab skabes gennem løbende dialog og koordinering af kerneopgaven. Alt arbejde og alle handlinger på arbejdspladsen tager afsæt i at løfte kerneopgaven. På den måde sikres en fælles retning og et fælles mål.



# OLFA modellen



## Bions gruppeforståelse



A photograph of a meeting room with large windows and modern decor. A man in a white shirt stands and presents to a group of people seated around a table. A large semi-transparent circle is overlaid on the center of the image, containing the title text.

## Afmagt, forråelse og forråelsesprocessen

# Hvad er forråelse

- Forråelse er et begreb for en udviklingsproces, hvor man gradvist bliver mere og mere rå og brutal (kynisk) i sin tænkning, sine handlinger og reaktionsmønstre og til sidst i sin personlighedsstruktur (Birkemose, 2013)





# Forråelse er en proces

Afmagt eller frustration fremkommer gerne, hvis vi ikke forstår andre eller ikke føler, at vi kan honorere kravene eller mestre situationen. Der sker et fald af serotonin i hjernen.

Hvis der ikke er bevidsthed om og håndtering af følelserne – kan vi få impulsen til at handle ondt.

Vi legitimerer handlingerne (*han lærer jo faktisk at udsætte egne behov på denne måde...*)

Vi gentager vores handlinger, og opdager ikke, at vi er blevet forråede.

Handlingerne forplanter sig i resten af kollegagruppen uden at nogen stiller spørgsmål eller undrer sig.

## Hvad er ondskab?

”Ondskab er også, når handlingerne sker i pludselig indskydelse og i affekt, når handlingerne er resultat af ubevidste processer, samt når handlinger foranlediget af gode intentioner får konsekvenser, der for andre føles onde” (Birkmose, 2013)

Eksempler på ”onde” handlinger:

- Fravær af handling og at ignorere
- Fortællinger (*hun er nok også borderline den mor...*)
- Konfrontation (*hævet stemme, hænderne i siden...*)
- Straf (*så får du ingen dessert*)



# Forskellige former for ondskab

## Den idealistisk ondskab

- Når vi gør andre ondt, fordi vi egentlig gerne vil gøre dem godt
- Eks. "Det hvide snit" eller "*Jeg ved, hvad der er godt for dig - så nej – du får ikke mere lakridskonfekt*"

## Den egoistiske ondskab

- Når vi gør ondt for egen vindings skyld
- Eks. Vi "glemmer" at skifte ble, så vi kan komme hjem og se Lykkehjulet. Hvis jeg kan gøre det her hurtigere end de andre, så bliver jeg forfremmet (status)

## Den tankeløse ondskab

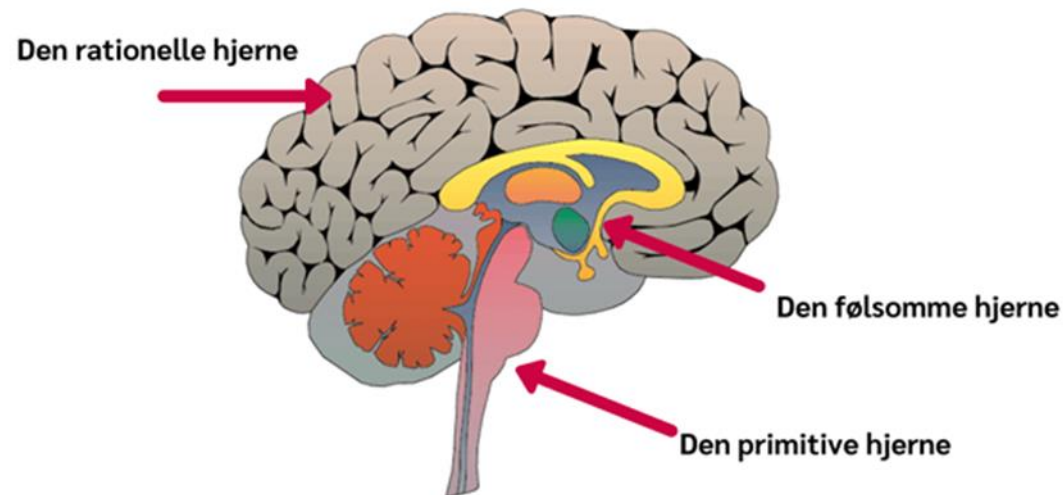
- Når vi glemmer eller undlader at reflektere over vores handlinger
- Når vi blot gør som alle de andre ("*Jamen hun vender ham altså heller ikke om natten*")
- Når vi bare gør, som vi plejer

## Gruppedynamikken bag forråelsesprocessen



# Vores beslutninger er fulde af fejl

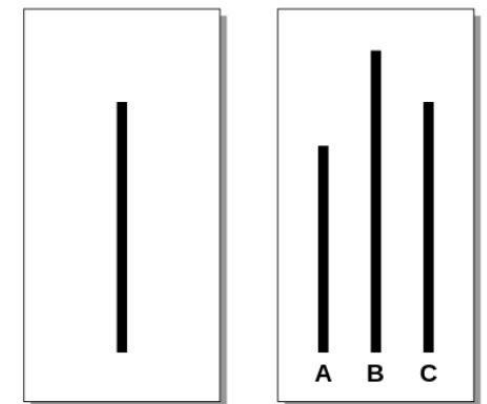
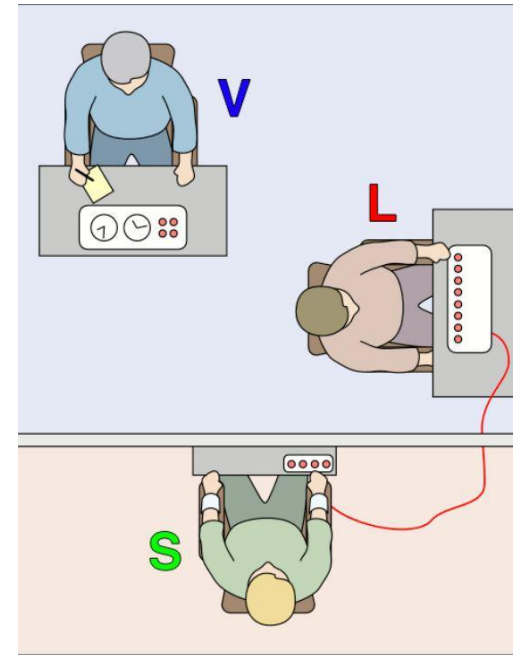
- Vi har en fejlagtig forståelse af, at vi er fornuftige mennesker, der tager rationelle beslutninger...



De fleste af vores beslutninger (ca. 90-99 %) tages i det ubevidste system af vores hjerne, som er styret af følelser og instinkter. Et system, der i høj grad påvirkes af social pres.

# Autoritet og gruppepres

- Autoritet (lydighed) og gruppepres (konformitet) er afgørende gruppedynamikker, der kan forklare, hvorfor vi som almindelige mennesker kan begå onde handlinger.
- Vores evolutionære behov for anerkendelse gør, at vi vil gå enormt langt for at adlyde overordnede (eks. Milgram, 1955).
- Vi har et grundlæggende behov for at passe ind, hvorfor vi er let påvirkelige for gruppepres og frygten for negative sanktioner og udstødelse (Ash, 1950).



# Dehumanisering

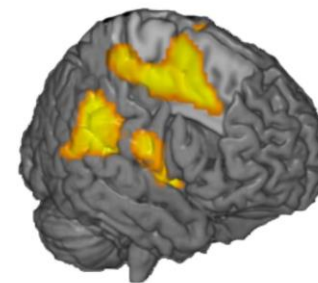
Dehumanisering (umenneskeliggørelse) indebærer, at vi holder op med at se den anden som et selvstændigt individ og menneske, hvilket betyder, at vi i højere grad kan forsvare krænkende eller skadende handlinger (Stanford, 1971).



# Fejlslutninger og gruppetilhør

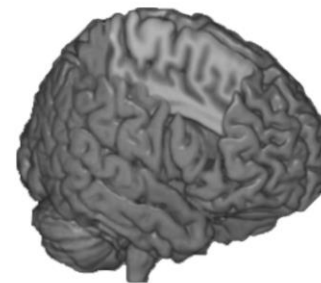


A ingroup



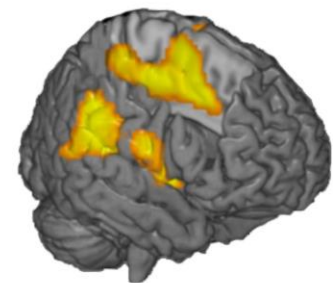
inspirational  
minus  
non-inspirational

B outgroup



inspirational  
minus  
non-inspirational

C outgroup

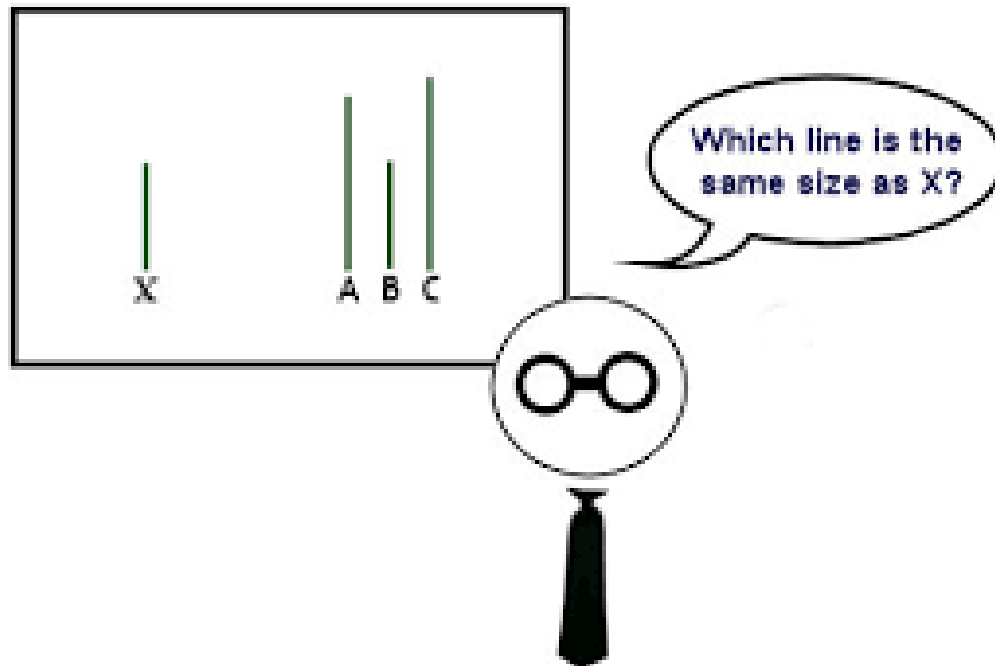


non-inspirational  
minus  
inspirational



# Gruppetænkning

Gruppens behov for harmoni og konformitet fører til ufornuftige beslutninger. Behovet for samhørighed får gruppens medlemmer til at enes for enhver pris. Herved opnås, at beslutninger træffes uden konflikter, men til gengæld også uden nogen kritisk vurdering.



# Årsager til forråelse



**Belastninger (flere opgaver)**



**Ændringer**



**Faglige uenigheder**



**Angst for at være kritisk**

# Tegn på forråelse

- Nedsat empati - manglende øjenkontakt
- Dobbelt moral (når vi har et sæt af moralbegreber i en kontekst og et andet i en anden)
- Udgangspunkt i private værdier og ikke i faglighed
- Legitimering (*hvis han behandler mig sådan, så behøver jeg ikke hjælpe ham*)
- Reduceret ansvarsfølelse (*hvis jeg ikke får ham i bed, så er jo bare en anden, der gør det*)
- Større opmærksomhed på, hvad andre (leder, kollegaer) synes om én, end om man faktisk hjælper borger
- Når borger omtales som sin diagnose eller øgenavn

## Arbejde i grupper



# Arbejde i grupper med opsamling

- *Hvad er vores fælles opgave – og målet hermed?*
- *Hvordan kan vi genkende følelsen af afmagt og frustration i vores arbejde?*
- *Hvilke eksempler kan vi give på forråede handlinger?*
- *Hvad sker der i disse situationer?*

A man in a white shirt and glasses stands on the left, gesturing with his hands while presenting to a group of people seated around a large wooden table. The room has large windows in the background, letting in natural light. Several modern, white, cone-shaped pendant lights hang from the ceiling. A whiteboard with some diagrams is visible on the far left. A large potted plant is on the right side of the room. A semi-transparent dark circle is overlaid in the center of the image, containing the title text.

## Forebyggelse af forråelse gennem faglighed og fastholdelse

# Arbejdsfællesskabet skal sikre gode beslutninger

- Som arbejdsfællesskab har vi et ansvar for fortsat dialog om vores daglige opgaveløsning.
- Vi skal fastholde hinanden i et **forbedringsblik** og turde stille udforskende spørgsmål, hvis der er noget, vi undrer os over.
- Det vil sikre et fortsat undersøgende perspektiv på egen praksis som kan forebygge forråelse som social proces.



# Forebyggelse af forråelse

1

Accept og forståelse af magt

2

Afsæt i fælles faglighed

3

Bevidsthed hos den enkelte

4

Anerkendende udforskning

5

Fælles systematisk refleksion



# Accept og forståelse af magt

- Borger er afhængig af vores hjælp og har dermed ikke fuld kontrol eller selvbestemmelse
  - Vi/I har magt til at hjælpe eller afvise at hjælpe
  - Øger risikoen for forråelse
- 
- At have magt er at have mulighed for at få andre til at gøre noget, de ellers ikke ellers ville have gjort. Man kan have magt uden at bruge den - eller udøve den på en diskret måde, så de, magten udøves over, ikke lægger mærke til det.

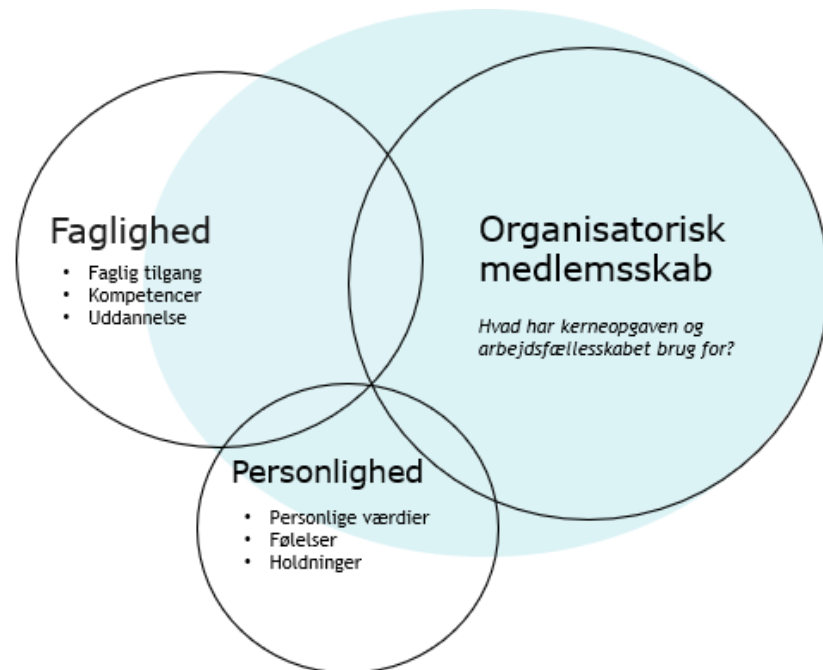


# Afsæt i fælles faglighed

- Adfærd er et udslag af situationen, og borgers forsøg på at mestre denne
- Hvornår er noget et problem for dig, os eller et problem for borgeren ( -> Elvén)
- Selvbestemmelse versus hvornår er noget farligt (-> Elvén)
- Faglig tilgang baseret på :
  - KRAP
  - Low arousal
  - ...
- Hypoteser og undersøgelser af borger på baggrund af vores VIDEN om borger
- Undersøgelse af situationen, hvad skete der før, under og efter – hvad gjorde vi, hvordan reagerede borger?



# Det organisatoriske medlemskab



Vi er samlet om en fælles interesse - kerneopgaven



Fokus på kerneopgaven som højeste kontekst - at sætte opgaven og fællesskabet over egne interesser, ikke omvendt



Fokus på rollen som organisationsmedlem - andet og mere end faglighed og personlighed



Blik for organisatoriske faktorer som fx økonomi, tid, krav, rammer, strategi



Bør fylde mest i vores kommunikation og ageren med hinanden



At bidrage til at andre kan gøre deres bedste - spille hinanden gode som organisationsmedlemmer

# Hvis det faglige rum dominerer...

Fare for at enkelte faggrupper ophøjes til afguder og fritages for deres organisatoriske forpligtelser

Andre faggrupper bliver placeret lavt i hierarkiet

Eksperters faglighed bliver et omdrejningspunkt i sig selv, i stedet for et bidrag til den fælles kerneopgave

Andre faggruppers viden, ideer og kompetencer bliver ikke anerkendt eller brugt

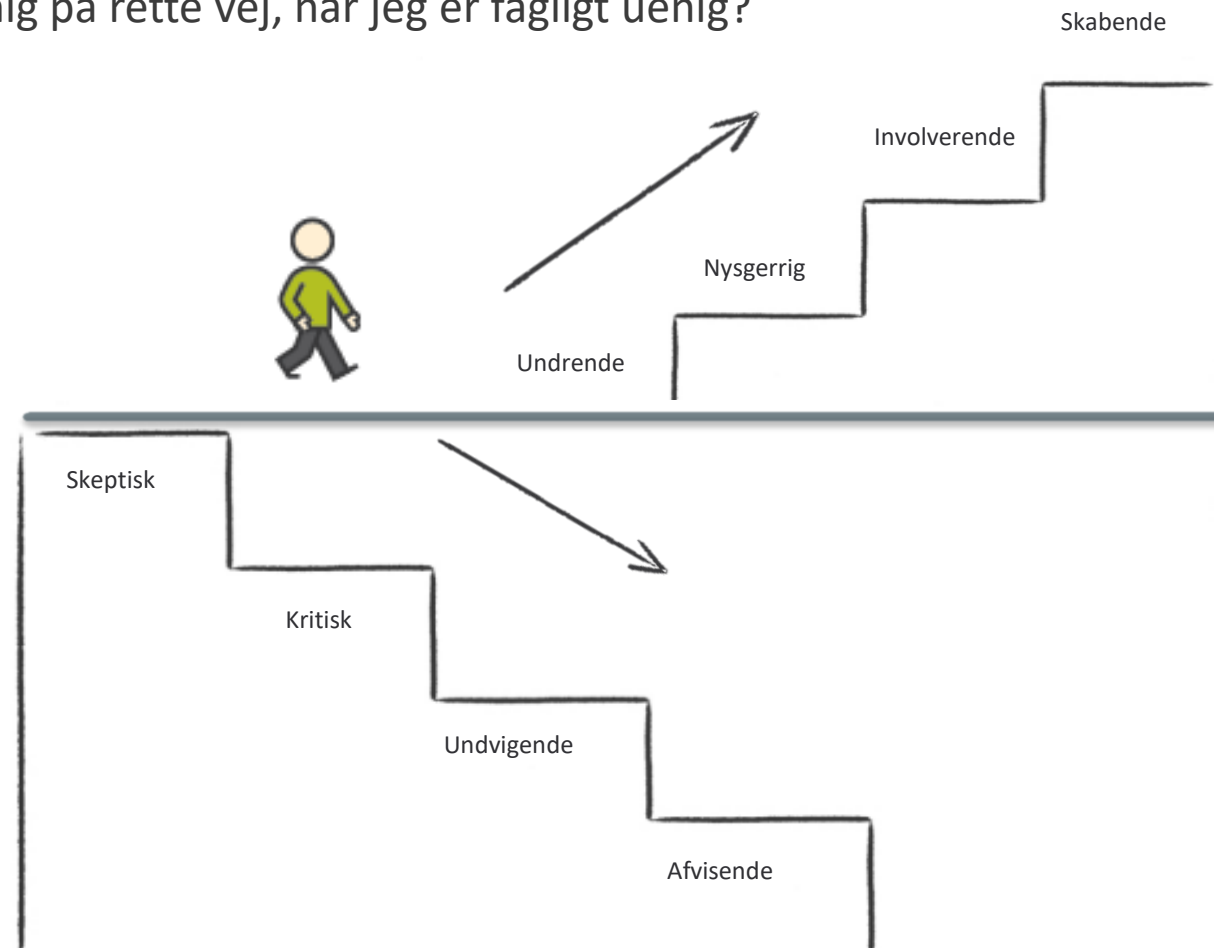
Opdeling i siloer – manglende sammenhængskraft

Min faglighed fremfor den "nyttige" faglighed

Organisatoriske faktorer fx økonomi, rammer, strategi mv. bliver negligeret til fordel for faglige idealer

# Indstillingstrappen

Hvilken reaktion bringer mig på rette vej, når jeg er fagligt uenig?



# Hvis det personlige rum dominerer...

Afsporer fokus fra kerneopgaven og kommer i vejen for et professionelt fokus - forkerte prioriteringer

Udfordringer betragtes som personlige frem for et fælles anliggende

Vi inkluderer dem vi svinger bedst med og ekskluderer andre – men er det nødvendigvis dem vi svinger bedst med, som er mest relevant at samarbejde med?

Vi undgår at stille krav til hinanden af frygt for, at det går ud over den personlige relation



# Eksempler på reaktioner på ”magt”

- **Modstand:** Når vi som professionelle *ved* hvad der er bedst, men når borger føler, at vi blander os i noget, der overhovedet ikke vedkommer os.
- **Indlært hjælpeløshed:** Når borger ikke længere tænker, at det nytter at gøre modstand. Ultimative form for resignation. Når borger har gjort sig erfaringer med, at der intet er at gøre, når andre bestemmer over ens liv. (Det er lige så svært at aflære denne indlærte hjælpeløshed, som det er at indlære den). Når borger har mistet sin selvstændighed. Ligger tæt op ad depressionen.

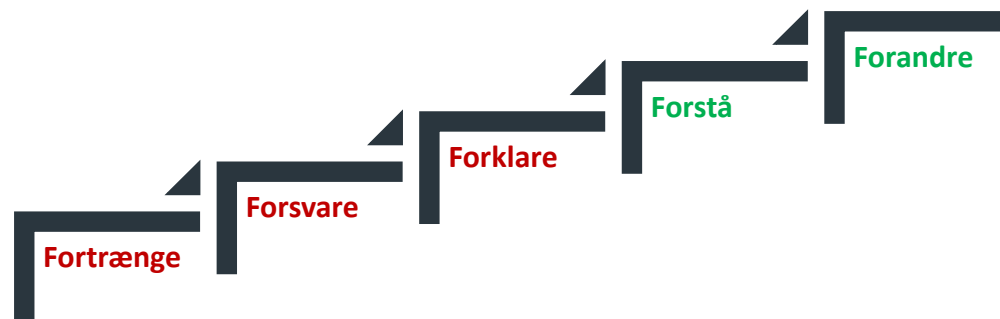
# Bevidsthed hos den enkelte...

- Har du det ok med den måde du og dine kolleger behandler jeres borgere på?
- Er der noget, du som afløser eller nyansat, ikke forstår eller undrer dig over?
- Er der noget, dine kollegaer gør, som du ikke finder giver mening i forhold til faglighed, retning eller rammer?
- Hvis du blev betragtet udefra – hvad ville spørgsmålene så være?

# Anerkendende udforskning

Anerkendende udforskning kan bruges til at sikre en forbedrende og udforskende tilgang til egen praksis.

Fordelen er, at vi undgår at kritisere og vurdere den anden – og dermed undgår at den anden bliver ved egen oplevelse.



# Fælles systematisk reflektion

- Få indblik i hvordan I bruger jeres forskelle bedst muligt
- Dyrk en sund uenighedskultur
- Brug jeres teammøder til at øve jer i udforskende spørgsmål
- Supervision (faglig eller gruppedynamisk)

## Arbejde i grupper



# Fra Sektor-MED til praksis

- Hvordan arbejder vi bedst videre med forråelse?
- Hvordan bringer vi emnet fra Sektor-MED til Lokal-MED?
- Hvad handlinger og indsatser kalder det på?
- Hvad bliver vigtigt i processen?

# Værktøjskassen

- Bevidsthed via foredrag eller online videoer
- Dialogværktøjet ["Sig det højt"](#)
- Fælles mentaliserings øvelser



# Eksempel på fælles mentaliserings øvelse

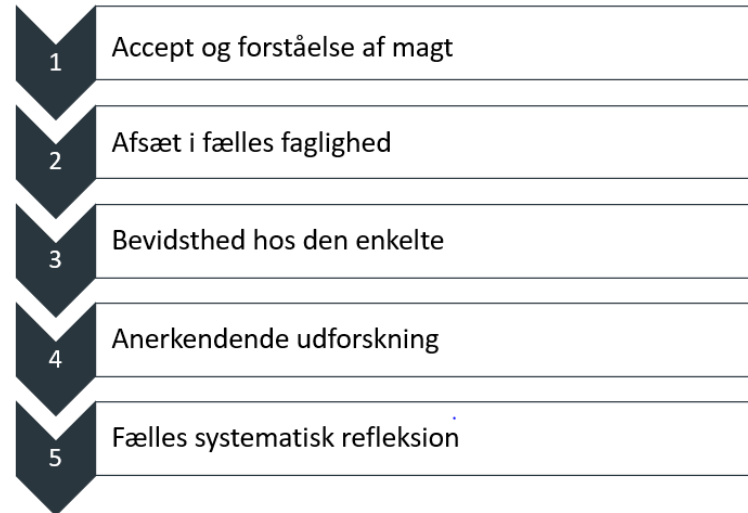
1. Find en fælles genkendelig situation, hvor I oplevede at jeres afmagt/frustration påvirkede den faglige kvalitet af jeres arbejde / førte til forråelse?
2. Beskriv kort situationen
3. Hvad følte du/I?
4. Hvad tænkte du/I?
5. Hvad skete der i kroppen?
6. Hvad gjorde du/I?
7. Når du/I nu genbesøger situationen, hvad føler, tænker, oplever du/I så?
8. Er der noget ved situationen, som minder dig/jer om andre situationer, der er udfordrende for dig/jer?
9. Hvad kan du/I gøre for at berolige dig/jer selv i disse situationer, så du/I kan forblive rolig/mentaliserende/tilstede i situationen?
10. Hvordan kan I bedst bistå hinanden i disse situationer?

# Opsamling

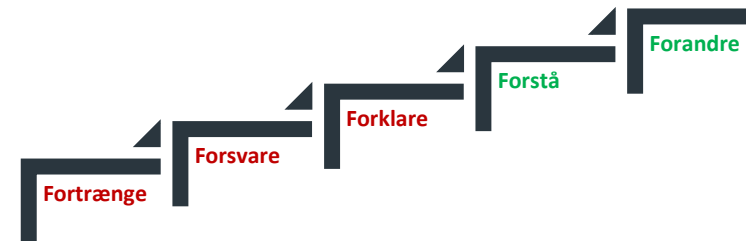
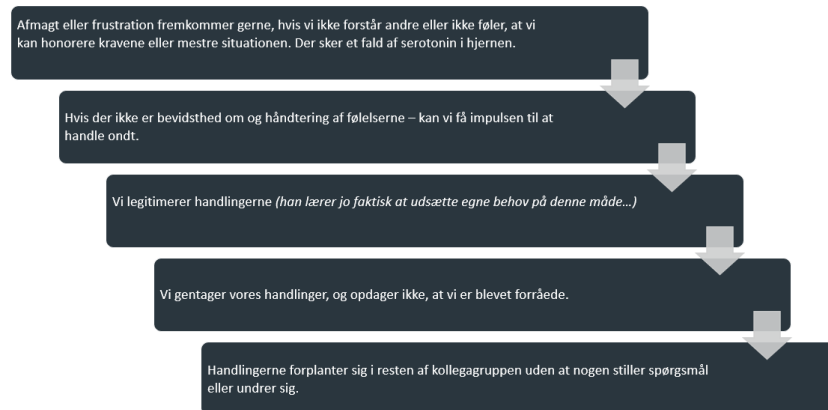
## Arbejdsfællesskabet



## Forebyggelse af forråelse



## Forråelse er en proces





Tak for nu 😊

arbejdsmiljøcentret  
**human house**

