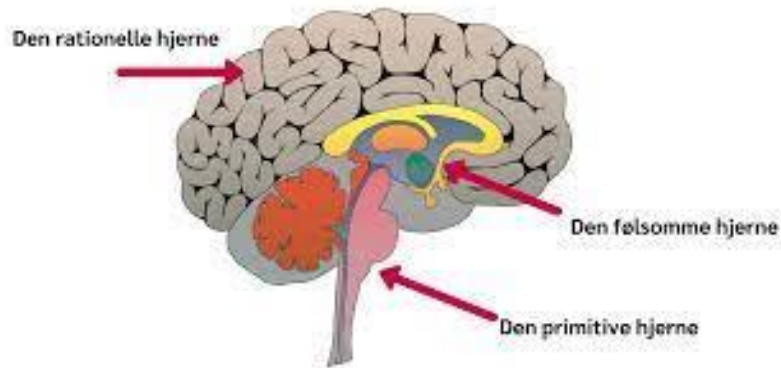


INSPIRATIONSOPLÆG TIL SOCIALOMRÅDET OM FORRÅELSE

Udarbejdet af Sektor MED Social 2022

FORRÅELSE (FACTS)



90-99% af vores beslutninger tages i det ubevidste system i vores hjerne som er styret af følelser og instinkter. Et system, der i høj grad påvirkes af socialt pres.

Det betyder at vi aktivt, og når vi er på arbejde fagligt, skal løfte beslutninger op i den rationelle del af hjernen, også kaldet reflekterende hjerne.

Forråelse er en naturlig reaktion. Hjernen arbejder på at tilpasse sig fællesskabet, vi kan ikke komme det til livs, men vi kan få øje på det og italesætte det. Træningen starter ved én selv! Vi skal ville mennesker på en ordentlig måde.

ÅRSAGER TIL FORRÅELSE:

- Belastninger, f.eks. for mange opgaver
- Ændringer, f.eks. i arbejdsbetingelser
- Faglige uenigheder
- Angst for at være kritisk, og for ikke at passe ind

TEGN PÅ FORRÅELSE:

- Nedsat empati – manglende øjenkontakt
- Dobbelt moral – når vi har et sæt 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 bad, så er der jo bare en anden der gør det
- Større opmærksomhed på, hvad andre (leder kollegaer) synes om én, end om man faktisk støtter borgeren
- Når borgeren omtales som sin diagnose eller ved øgenavn
- Dehumanisering – holder op med at se den anden som et selvstændigt individ og menneske, så vi i højere grad kan forsvare at være forrående

HVORDAN KAN VI ARBEJDE MED FORRÅELSE:

Bevidsthed hos den enkelte, anerkendende udforskning og fælles systematisk refleksion. Men hvordan gør vi det?

- Gennem accept og forståelse af magt

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

HVORDAN KAN VI ARBEJDE MED FORRÅELSE (FORTSAT)

- Find rum i dagligdagen, drøft det på møder, i teams, på MED -og personalemøder. Italesæt at det er en læringssituation
- Udvis respekt for hinanden. Der skal ikke tales om skyld og skam, men skabes rum for drøftelse, hvor det er trygt at åbne for sårbarhed
- Forråelse kan konkretiseres via dialogværktøj som: Spil, dialogkort og videoer. Mødelederen kan eventuelt understøtte mødet med et til to slides, men det skal holdes enkelt
- Vi skal have fokus på udbredelse af budskabet, i det flere LMU'er ikke er repræsenteret i Sektor-MED
- Der er faglighed og udvikling af kompetencer i at være åben og tale om det der er svært i arbejdsdagen
- Hvordan taler vi til hinanden, øve os i at modtage en positiv henvendelse og undren uden at sætte sig selv i forsvar
- Hvordan taler vi ind i de svære tilfælde, når de berørte også er tilstede?
- Filmintro til emnet, alle medarbejdere bør høre om det
- En del af LOMs årshjul, under arbejdsmiljø, i det forråelse vil kunne generere sygemeldinger