



## Sammenskriv fra temadag Sektor-MED social 18. november 2021

**Sagsnavn:** Temadag Sektor-MED social 18. november 2021

**Sagsnummer:** 81.38.06-P35-11-21

**Skrevet af:** Lis Thorsø Nielsen

**E-mail:** Lis.Thorso.Nielsen@randers.dk

**Forvaltning:** Social- og arbejdsmarkeds Sekretariat

**Dato:** 24-11-2021

**Sendes til:** Sektor-MED social udvalget

## Tema: Forråelse og fastholdelse

Human House – Sara Lundhus førte udvalget gennem temaet – med co-pilot Rikke Bæksted Nielsen

De anvendte slides vedhæftes.

*Forråelse kan opstå i det moment, hvor et menneske bliver frustreret.*

*Det kræver, at man har et blik på sig selv !*

### Arbejdsfællesskab

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

*OLFA modellen (Organisation-Ledelse-Fællesskab-Ansat)*

*Gruppedrøftelse:*

*Hvad er et godt arbejdsfællesskab ?*

*Hvad kendetegner et godt arbejdsfællesskab ?*

*Hvordan hænger et godt arbejdsfællesskab sammen med forråelse ?*

### **Tilbagemeldinger i plenum:**

- Fælles opgave, hvor man kender sin rolle – med de kompetencer man bringer med
- Primært og sekundært fællesskab
- Hvis man arbejder alene – hvordan kan man så have blik på sig selv ?
- Tryghed i fællesskabet til at man kan sig til, hvis man føler sig utryk
- Tage afsæt i opgaven – finde hinandens styrker
- Hjælpe hinanden med at have blik på hinanden – selvom vi arbejder alene
- Vi skal turde tage sårbarheder med ind i det fælles rum.

Bions model (isbjerget = bevidste og ubevidste handlinger)

Afmagt, forråelse og forråelsesprocessen:

- Forråelse opstår over tid – hvor man gradvist bliver mere kynisk og ”brutal”
- Det starter hos det enkelte menneske – men understøttes socialt

- Hvad er ondskab:  
Handlinger der sker i pludselig indskydelse og affekt.
- Idealistiske ondskab – egoistiske ondskab – tankeløst ondskab.

### **Gruppedynamikken bag forråelsesprocessen:**

Årsager til forråelse:

Belastninger (flere opgaver)

Ændringer

Faglige uenigheder

Angst for at være kritisk.

### **Gruppedrøftelse med følgende opgave:**

*Hvad er vores fælles opgave – og målet hermed ? Set i forhold til kerneopgaven ?*

*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 ?*

### **Tilbagemeldinger fra grupperne (hovedpunkter):** (Billeder af de anvendte plancher vedlægges)

- Gennem lovgivningen at sikre, at borgeren får det tilbud, borgeren er berettiget til
- DEM og OS – JERES og VORES
- Fralægger sig ansvar/magtesløshed (borgeren er umulig)
- Humor kan kamme over – det må ikke blive en gængs måde at omtale borgerne
- Travlhed – for mange opgaver til for få hænder
- Skabe mestring og udvikling for den enkelte borger
- Utydelige rammer i en gruppe kan gøre, at man selv danner egen rammer – og der kan ”gå hønsegård” i det – man er ikke humoristisk på borgerens bekostning
- Kemi mellem leder og medarbejder, medarbejder og borger, medarbejder og medarbejder spiller ind
- Skjult agenda fra borgeren (lyver altid) det er en forforståelse. Dette genkendes måske ikke både af myndighed og udfører
- Undgå at dehumanisere borgerne
- Forråelse i eks.vis byråd kan smitte af – ligesom en forråelse i samfundet kan smitte af
- Afmagt hvis ens beslutning bliver omgjort af ledelse – og en ny situation opstår
- ”Plejer” – hvad er normen – hvad er socialt acceptabelt ?
- Faglig tilgang til en borger – på borgerens præmisser
- Fokus på øget bevidsthed om forråelse – for dermed at forebygge
- Efter en træls oplevelse – snak om, hvad der skete – sig det højt - det er okay at bede andre om at lytte – og måske hjælpe med udfordringerne
- Supervision på alle plan – også selvom vi bliver erfarne medarbejdere.

### **Forebyggelse af forråelse:**

- Accept og forståelse af magt
- Afsæt i fælles faglighed

- Bevidsthed hos den enkelte
- Anerkendende udforskning
- Fælles systematisk refleksion.

### **Fra Sektor-MED til praksis:**

#### Gruppedrøftelse med følgende opgave:

*Hvordan arbejder vi bedst videre med forråelse ?*

*Hvordan bringer vi emner fra Sektor-MED til Lokal-MED ?*

*Hvilke handlinger og indsatser kalder det på ?*

*Hvad bliver vigtigt i processen ?*

**Tilbagemeldinger fra grupperne (hovedpunkter):** (Billeder af de anvendte plancher vedlægges.)

**Det er en faglig kompetence at være selvflekkerende – det er sejt !**

- Forråelse er en naturlig reaktion – hjernen arbejder for at tilpasse sig fælleskabet - vi kan ikke komme det til livs – men vi kan få øje på det og tale om det  
Træningen starter ved én selv ! - Vi skal "ville mennesker på en ordentlig måde".
- Rum i dagligdagen – drøft på møder, i teams, på MED-/personalemøder – italesæt at det er en læringssituation
- Udvis respekt for hinanden – der skal ikke tales om skyld og skam – der skal skabes rum til drøftelse, hvor det er trygt at åbne for sårbarhed
- Konkretisering af emnet via dialogværktøj / spil / dialogkort / videoer / 1-2 slides til understøttelse af mødeledelsen – men løsningen skal være enkelt
- Fokus på udbredelse af budskaber, idet flere LMUer ikke er repræsenteret i Sektor-MED
- Processen – der er faglig/kompetence udvikling i at være åben og tale om det svære
- Hvordan taler vi til hinanden - modtag 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
- Pakke til brug for nærmere drøftelse – især som arbejdsredskab for lederen af et møde
- Filmintro til emnet – alle burde høre om det
- LOMs årshjul – under arbejdsmiljø (generere sygdommeldinger).

## Kønsligestillingspolitik

Fra HR-afdelingen deltog:

Simone Toftegaard Frandsen og Janette Pihlsbech Lauridsen

De anvendte slides vedhæftes.

Der vedhæftes billeder med svar fra gruppedrøftelse omkring "Voksenlivet – livssituation og livskvalitet".

Yderligere materiale [kan findes på Broen.](#)