



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø

1.

En kollegagruppe er presset pga. sygdommeldinger: De mangler hænder, og alle løber stærkt. Kollega A overhører Kollega B og Kollega C tale om, hvordan de udsætter eller springer over nogle borgerrettede 'skal'-opgaver.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?

2.

Borgeren Peter har en beroligende effekt på en anden borger, Susanne. Derfor sættes Peter altid sammen med Susanne i fællesrummet, selvom det er tydeligt, at Peter er utilpas ved situationen.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?

3.

I kollegagruppen gør man brug af forskellige nedsættende øgenavne til hver enkelt borger.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?

4.

Du er meget frustreret over et særligt pårørende-samarbejde. De pårørende er altid utilfredse med dit arbejde, uanset hvad du gør. Du har nu prøvet alt. Du fortæller om det til en kollega, hvor du bl.a. siger: "Jeg gider ikke mere, de kan rende mig".



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø

5.

Personalet vælger ikke at tage telefonen, når særligt én pårørende ringer, fordi der er en fælles forståelse blandt kollegerne om, at den pårørende ringer for ofte og brokker sig for meget.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du lignende eksempler fra din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?

6.

En borger er angst over for alle aktiviteter, hvorfor han råber, slår og kradser personalet. I afmagt og forsvar kommer en medarbejder til at gribe hårdt fat og fastholde borgeren, indtil han falder til ro.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?

7.

Du opdager, at flere kolleger over en længere periode taler ned-sættende til én borger. Du påtaler det i frokostpausen, hvortil dine kolleger svarer: "Børge er træls og belastende, så den hårde tone er passende."



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?

8.

Du opdager, at en borger har svært ved at honorere de aftaler, der er indgået om mestringsstrategier. Dette fører oftest til, at borgeren selv vælger, hvad der skal ske/gøres. Du står tilbage med en magtesløshed over for borgeren.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø

9.

En borger ønsker kun støtte fra en bestemt person, og borgeren afviser al støtte og hjælp fra det øvrige personale.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du lignende eksempler fra på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?

10.

I modtager ofte henvendelser vedrørende psykotiske og forpinte borgere. Borgerne kan ikke blive indlagt – psykiatrisk afdeling henviser til, at den social-psykiatriske indsats optimeres.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?

11.

En borger lider af angst, er paranoid og har derfor svært ved at modtage støtte, og besøgene aflyses ofte. Borgeren kan derfor ikke holde struktur i hverdagen, og det resulterer i udfordringer med at opretholde egenomsorg, og boligen fremstår meget beskidt og uhygienisk.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?

12.

Du kommer som fagperson hos en borger, og borgeren modsætter sig alle de tilbud, du kommer med. Du er frustreret over, at borgeren afviser alt. Du føler, du spilder din tid – tid, som kunne gøre nytte hos en anden borger.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø



**DIALOG-
KORT**

FOREBYG
FORRÅELSE PÅ
ARBEJDSPLADSEN

human house
ledelse & arbejdsmiljø

13.

Du kommer som fagperson hos en borger, og du vurderer, at borgeren måske ikke er korrekt udredt.

Borgeren er derved ikke tilknyttet det rigtige center. Men det andet center kan ikke modtage borgeren, før der foreligger en ny udredning.



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du lignende eksempler fra på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?

14.

En kollega, som har arbejdet med en borger i mange år, bliver i en tilspidset situation verbalt overfuset. Kollegaen henvender sig til dig og giver udtryk for, at nu kan borgeren også bare "sejle sin egen sø".



Hvad vil du tænke og gøre i denne situation?



Har du oplevet lignende situationer på din egen arbejdsplads?



Hvordan kan arbejdspladsen forebygge den slags situationer?