





- At få kollegerne til trygt at tale og handle
- At gøre FOA klar til at hjælpe
- At klæde kolleger, tillidsvalgte, elever, ledere, afdelinger og forbund på til at handle
- At påvirke offentlig debat



Hør Mona fortælle om hvorfor vi satte "Sig det højt" i søen

<https://foa.23video.com/secret/66907277/d9a7ff8a52adeef6f3319d858ba969b2>


Hvad gør de centrale sektorer





Digitalt: www.foa.dk/sig-det-hoejt

Fysisk: FOA.dk/publikationer

An elephant is shown in profile, standing on a dirt path in a savanna landscape. The elephant's trunk is touching the ground. The background consists of dry, yellowish-brown grass and a clear sky. The text is overlaid on the elephant's body.

**Hvordan får vi taget bid
på arbejdet med
forråelse?**

Dialogplade

TRÆK ET SITUATIONSKORT FØR HVER RUNDE - eller skriv jeres eget på et jokerkort

HVAD KAN VI GØRE FOR AT ÆNDRE DET?



3



1

KUNNE NOGET LIGNENDE SKE HOS OS?

SIG DET HØJT!
- GØR DET FAGLIGT

Træk et nyt situationkort og gå en runde mere

2

HVORDAN ER PROBLEMET OPSTÅET, OG HVAD KAN STOPPE DET?



4

AFTAL MED HINANDEN, HVORDAN I KOMMER VIDERE - udfyld i fællesskab et handlekort



SITUATIONSKORT LÆGGES HER

2 Tidspres

Den sidste tid på jeres arbejdsplads talt om, at sværere og sværere at nå alle jeres daglige opgaver.

Men, at I ofte føler jer trætte og udkærte, når om fra arbejdet. I har prøvet at sige det til jeres leder, men hun siger, at hun gør alt, for at få vagtplanerne til at gå op.

Tænk over:
Hvad er sket på vores arbejdsplads?
Hvordan er det opstået - og hvad kan stoppe det?
Hvad kan vi gøre for at ændre det?

SIG DET HØJT!
- GØR DET FAGLIGT

SITUATION

1. At turde tale om risikoen

Faglighed under pres

7 tegn på pres og
15 veje til løsninger

**SIG DET
HØJT**
- GØR DET FAGLIGT

2. At opdage faresignalerne

1. At turde tale om risikoen

1 For få hænder og for lidt tid

Brandslukning, risiko for fejl pga. skiftende personale, ingen tid til sparring.

2 Hård tone og negative fortællinger

Konflikter over småting, enighed om at en 'hård linje' er nødvendig, der latterliggøres.

3 Ingen mentale pusterum

Pauser droppes, madpakken spises på farten, toiletbesøg udskydes, omsorg for kolleger glemmes.

4 Fejl kommer ikke frem i lyset

Klager bagatelliseres, fejl dysses ned til 'enlige svaler', kolleger frygter at stå frem.

5 Det svære deles ikke med hinanden

Der mangler tid til faglig sparring, vi deler det svære på en belastende måde.

6 Uklare krav fra mange fronter

Arbejdsgange er ikke skrevet ned, retningslinjer bliver ikke drøftet, standarder er for lave.

7 Viden og erfaring bruges ikke

Arbejdsvilkår gør det svært at indføre ny viden. Nye input 'trumfes' af vaner.

Hvad kan vi sammen gøre?

Find inspiration på foa.dk/sig-det-hoejt

**SIG DET
HØJT**
- GØR DET FAGLIGT



7 tegn – spot dem i tide

Er fagligheden under pres?

Faglighed under pres

7 tegn på pres og
15 veje til løsninger

**SIG DET
HØJT**
- GØR DET FAGLIGT

1 Bryd tavsheden – skab psykologisk tryghed

**At komme problemerne med pres-
set faglighed til livs handler i første
omgang om at se problemerne i øj-
nene og turde tale åbent om dem.
Dette kræver en høj grad af psyko-
logisk tryghed på arbejdspladsen.**

I en psykologisk tryk kultur føler alle sig sikre på ikke at blive nedgjort eller ydmyget, hvis de stiller spørgsmål, kommer med ideer eller påpeger risikoen for fejl i det daglige arbejde med kerneopgaven.

Derfor har psykologisk tryghed stor betydning for vores samarbejde, for at afhjælpe høje følelsesmæssige krav samt for de mennesker, vi arbejder for at hjælpe. Psykologisk tryghed gør os bedre i stand til at tackle forandringer, lære af fejl og bidrage til udvikling.

Mange arbejdspladser har indført politikker og nedskrevne værdier, der taler om psykologisk tryghed, åbenhed, videndeling m.m. Alligevel kan virkeligheden være en anden. Dette kan skyldes selvcensur eller forventninger på arbejdspladsen om at fokusere på det positive.

Bliv inspireret af mere materiale og eksempler om psykologisk tryghed på foa.dk/sig-det-hoejt.

Psykologisk tryghed

Psykologisk tryghed

"Når mennesker oplever psykologisk tryghed på deres arbejdsplads, føler de sig trygge ved at tale om bekymringer og fejltagelser uden at frygte for komme i forlegenhed eller blive straffet.

De har tillid til, at de kan sige deres mening uden at blive ydmyget, ignoreret eller udsat for bebrejdelser. De ved, at de kan stille spørgsmål, når de er usikre på noget. De har generelt tillid til og respekterer deres kolleger."

Christian Ørsted i bogen "Fatale forandringer"



3. Samtaler i psykologisk tryghed

2. At opdage faresignalerne

1. At turde tale om risikoen

7 tegn

– spot dem i tide

1. For få hænder og for lidt tid
2. Hård tone og negative fortællinger
3. Ingen mentale pusterum
4. Fejl kommer ikke frem i lyset
5. Det svære deles ikke med hinanden
6. Uklare krav fra mange fronter
7. Viden og erfaring bruges ikke



1 For få hænder og for lidt tid

Når tiden er knap og ressourcerne for få, har det konsekvenser for den faglige kvalitet af opgaverne. Man kan sige, at økonomi vinder over etik og faglighed. Dette kan føre til såkaldt moralsk stress.

Moralsk stress er en tilstand, hvor hver enkelt af os ikke kan leve op til faglige standarder for f.eks. omsorg, hjælp til at blive selvhjulpne, pædagogik eller værdighed. Når vi ikke kan udfylde vores faglighed, kommer vi let i klemme mellem måden, arbejdspladsen styres på, og den faglighed, vi har lært. Det kan i sidste ende gøre os syge af stress.

Derfor hænger stram tids- og ressourcestyring ikke sammen med faglig kvalitet i løsningen af opgaverne. Gennem mange år er velfærden i Danmark blevet udhulet, og det kan tydeligt ses og mærkes i kvaliteten. Når

opgaveløsningen handler mere om at nå noget hurtigt end om at gøre det godt, udhules faglighed og etik.

Det er svært at få øje på, om økonomi har vundet over fagligheden. For det er typisk sket over mange år med gradvise 'justeringer' af budgettet. Med tiden har vi måske vænnet os til at acceptere nye tilstande, eller at der er ting, vi gjorde før, som vi ikke længere gør.

Det, vi ikke længere gør, kan være konkrete opgaver, borgere er visiteret til, eller noget der er beskrevet, at vi skal varetage. Det kan også handle om det, der opstår i hverdagen, og som vi med vores faglighed godt ved, at vi burde tage hånd om: Have tiden til at trøste barnet, kunne vente på at borgeren selv får smurt sin mad, kunne tale med Fru Jensen om den svære undersøgelse, formå at berolige den bange borger på bo-

Faresignaler

Faresignaler i dagligdagen kan være, at

- der er for få på arbejde på tidspunkter, hvor der burde være flere
- der 'brandslukkes' for at få vagtplan og bemanding til at gå op.
- risikoen for fejl stiger pga. for meget skiftende personale.
- vi har en oplevelse af at kæmpe for at dagen hænger sammen.
- der ingen tid er til sparring eller samtale om svære situationer 'for vi skal liilige nå...'
- vi ved, at opgaven kunne løses bedre, hvis der var mere tid eller flere på arbejde.
- de mennesker, vi arbejder for at hjælpe, ikke altid får den hjælp, de har krav på.
- det er svært eller umuligt at finde tid til situationer, der pludselig opstår.
- vi overvejer at forlade faget.

stedet eller nå at hjælpe borgeren med støttestrømperne. Det vi ikke når, men som vi fagligt ved, at vi burde have nået, kan sætte sig i os som moralsk stress, skyld og modløshed.

15 veje

til at sætte
fagligheden
forrest

1. Bryd tavsheden – skab psykologisk tryk
2. Brug Videnscenter for værdig ældrepleje
3. Klare retningslinjer for håndtering af traumatiserende hændelser og ekstern psykologisk krisehjælp
4. Politikker og værdigrundlag – få alle med!
5. Indflydelse på eget arbejde
6. Handleplaner og statusbeskrivelser, der virker efter hensigten
7. Tydelige forventninger til arbejdsfællesskabet
8. Obligatoriske pauser og mentale pusterum
9. Jobbytte
10. Kollegial støtte og sparring
11. Ledelse tæt på praksis
12. Omsæt uddannelse til faglighed
13. Supervision
14. Ansvar – formelt, kollegialt og individuelt
15. Gør presset synligt – sig det højt

Sæt fagligheden forrest

15 veje til at sætte fagligheden forrest

Her kan du læse om 15 forskellige veje, I kan gå på arbejdspladsen, hvis jeres faglighed er under pres. Der er tale om veje til både at forebygge høje følelsesmæssige krav, moralsk stress og omsorgstræthed. Disse 3 fænomener kan føre til et belastende psykisk arbejdsmiljø og en mere rå kultur på arbejdspladsen [forråelse].

Ingen lette løsninger

At gå fra en presset arbejdsdag til at sætte fagligheden forrest er ikke en let opgave. Presset på fagligheden har typisk stået på i lang tid. Hverken løse tværfaglige udviklingsprojekter, nye værdigrundlag, politikker, undersøgelser, kampagner, kurser eller temadage kan alene få fagligheden forrest.

At sætte fagligheden forrest er derimod en langvarig proces bestående af mange små skridt i den rigtige retning, som kræver konstant bevågenhed fra ledelse og tillidsvalgte. Og hvis det var nemt, så var det gjort!

I starten af denne pjeces har vi beskrevet de 7 vigtigste tegn på, at fagligheden er presset. Når I har sammenlignet dem med virkeligheden på jeres arbejdsplads, er det tid til at overveje, hvad der kan gøres.

De 15 veje er skrevet til dig, der er interesseret i at blive klogere på, hvad der kan gøres. Både til dig, som er FOA-medlem, men også til dig, der f.eks. er arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant eller leder. Forslagene kan I drøfte sammen på arbejdspladsen, f.eks. på personalemøder eller i jeres MED-/HSU-udvalg. Læs mere på foa.dk/sig-det-hoejt.

Høje følelsesmæssige krav

Høje følelsesmæssige krav

Arbejdet med mennesker er givende og berigende, men medfører også, at man udsættes for høje følelsesmæssige krav.

Disse skal håndteres og forebygges, hvis ikke de skal udgøre en sundhedsmæssig risiko og/eller udløse en presset faglighed.

Ved høje følelsesmæssige krav forstås arbejde, hvor kontakten til andre mennesker stiller høje krav til at

- man skal sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser og adfærd
- håndtere eller skjule egne tanker eller følelser
- tilpasse kommunikation eller adfærd til dem, der arbejder med.

Arbejde ved bordene

Brug af "Sig det højt" til dialog om forråelse

*Træning i at bruge dialogværkøjet til at få
åbnet for **modige dialoger** om X.*



Digitalt: www.foa.dk/sig-det-hoejt

Fysisk: FOA.dk/publikationer

1. Find en **bordformand**
2. Tag bunken af **situationskort**
3. Vælg et kort mindst én af jer kan **relatere til**.
4. Følg **instruksen** i bunden af kortet

Dialogplade

TRÆK ET SITUATIONSKORT FØR HVER RUNDE – eller skriv jeres eget på et jokerkort

HVAD KAN VI GØRE FOR AT ÆNDRE DET?

3

SIG DET HØJT!
- GØR DET FAGLIGT!

Træk et nyt situationskort og gå en runde mere

AFTAL MED HINANDEN, HVORDAN I KOMMER VIDERE – udfyld i fællesskab et handlekort

SITUATIONSKORT LÆGGES HER

42 Faglige og etiske kvaler efter sparerunde

Den kommunale socialpsykiatri blev sidste år kraftigt beskåret. 18 % af stillingerne blev sparet væk på 1 år. Trods besparelserne visiteres stadig det samme antal borgere og de samme ydelser som før.

Besparelsen har efterladt jer som medarbejdere med faglige og etiske frustrationer. For at hverdagen hænger sammen, nøjes I med at opstille mikrosmå delmål for borgerne, og de lette borgere bliver kun kontakttet via telefon og Messenger.

Tal med hinanden/tænk over:

- Kunne noget lignende være sket på vores arbejdsplads?
- Hvordan er problemet opstået - og hvad kan stoppe det?
- Hvad skal vi gøre for at ændre det?

SITUATION

FOA SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

”Tag det op i MED” – ja, men hvordan?

AMR, TR og leder **forbereder** LMU-møde om forråelse

AMR, TR og Leder mødes **Udvælgelse af 1-2 løsningsveje** (15 veje). Afklare det økonomiske og praktiske.

LMU-møde: Grundigt arbejde i makkerpar med ”De 7 tegn” og faresignalerne. Vælg de vigtigste tegn

Følg evt. op på personalemøder eller teammøder **med situationskort og dialog**

LMU-møde: Hvordan får vi løsningen til at virke hos os? Andre veje vi bør kigge på? Konsekvenser? Hvad er næste skridt?

APV handlingsplan ajourføres med de valgte løsninger.

LMU møder – opfølgning på indsatserne, justering og resultater. Efter 5 måneder genbesøges de udvalgte tegn ”**har noget ændret sig og hvorfor / hvorfor ikke**”

Januar 2022	Februar 2022	Marts 2022	April 2022	Maj 2022	Juni 2022
L 1 Nyårsdag	T 1	T 1	F 1	S 1 Første maj	O 1
S 2	O 2	O 2	L 2	M 2	T 2
M 3	T 3	T 3	S 3	T 3	F 3
T 4	F 4	F 4	M 4	O 4	L 4
O 5	L 5	L 5	T 5	T 5	S 5 Pinsedag/grundlovsdag
T 6	S 6	S 6	O 6	F 6	M 6 2. pinsedag
F 7	M 7	6 M 7	10 T 7	L 7	T 7
L 8	T 8	T 8	F 8	S 8	O 8
S 9	O 9	O 9	L 9	M 9	T 9
M 10	2 T 10	T 10	S 10	T 10	F 10
T 11	F 11	F 11	M 11	15 O 11	L 11
O 12	L 12	L 12	T 12	T 12	S 12
T 13	S 13	S 13	O 13	F 13 Store bededag	M 13
F 14	M 14	7 M 14	11 T 14 Skærtorsdag	L 14	T 14
L 15	T 15	T 15	F 15 Langfredag	S 15	O 15
S 16	O 16	O 16	L 16	M 16	20 T 16
M 17	3 T 17	T 17	S 17 Påskedag	T 17	F 17
T 18	F 18	F 18	M 18 2. påskedag	16 O 18	L 18
O 19	L 19	L 19	T 19	T 19	S 19
T 20	S 20	S 20	O 20	F 20	M 20
F 21	M 21	8 M 21	12 T 21	L 21	T 21
L 22	T 22	T 22	F 22	S 22	O 22
S 23	O 23	O 23	L 23	M 23	21 T 23
M 24	4 T 24	T 24	S 24	T 24	F 24
T 25	F 25	F 25	M 25	17 O 25	L 25
O 26	L 26	L 26	T 26	T 26	S 26
T 27	S 27	S 27	O 27	F 27	M 27
F 28	M 28	9 M 28	13 T 28	L 28	T 28
L 29	T 29	T 29	F 29	S 29	O 29
S 30	O 30	O 30	L 30	M 30	22 T 30
M 31	5	T 31	T 31	T 31	