



# Velkommen

Fem skridt på vej væk fra forråelse

# Dorthe Birkmose

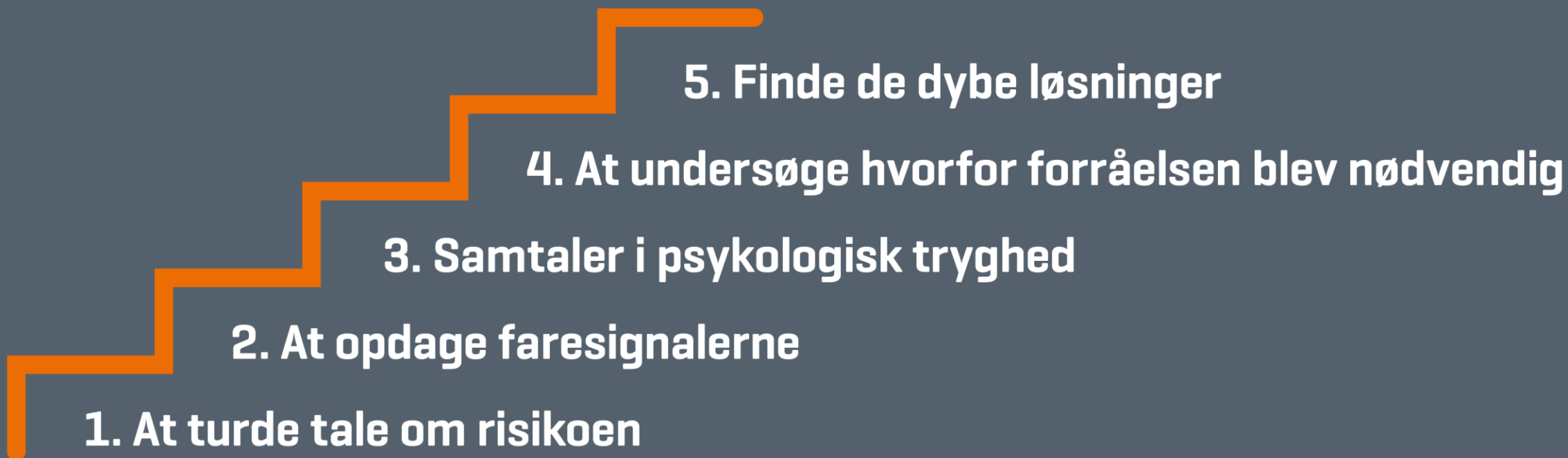
uddannet psykolog

Forfatter til bogen:

Når gode mennesker handler ondt

# FEM SKRIDT VÆK FRA FORRÅELSE

# FEM SKRIDT VÆK FRA FORRÅELSE



# TRE PULJER AF FARESIGNALER

- 1. RÅ FARESIGNALER**
- 2. SKJULTE FARESIGNALER**
- 3. CAMOUFLERENDE FARESIGNALER**

**RÅ  
FARESIGNALER**

- Råhed og irritation
- Fjendtlighed
- Negativt sprog  
om andre
- Latterliggørelse
- Mistro
- Trusler og skældud
- Manipulation
- Straf

**RÅ  
FARESIGNALER**

- Råhed og irritation
- Fjendtlighed
- Negativt sprog om andre
- Latterliggørelse
- Mistro
- Trusler og skældud
- Manipulation
- Straf

**SKJULTE  
FARESIGNALER**

- Ligegyldighed
- Passiv resignation
- Ansvarsfralæggelse
- Følelseskulde
- Undgåelsesadfærd
- Bagatellisering
- Tavshed og apati

**RÅ  
FARESIGNALER**

- Råhed og irritation
- Fjendtlighed
- Negativt sprog om andre
- Latterliggørelse
- Mistro
- Trusler og skældud
- Manipulation
- Straf

**SKJULTE  
FARESIGNALER**

- Ligegyldighed
- Passiv resignation
- Ansvarsfralæggelse
- Følelseskulde
- Undgåelsesadfærd
- Bagatellisering
- Tavshed og apati

**CAMOUFLERENDE  
FARESIGNALER**

- Positivt sprog om sig selv
- Omnipotens
- Tilsyneladende fejlfrihed
- Double-bind-kommunikation
- Tomme ord
- Humor der camouflerer devalueringer



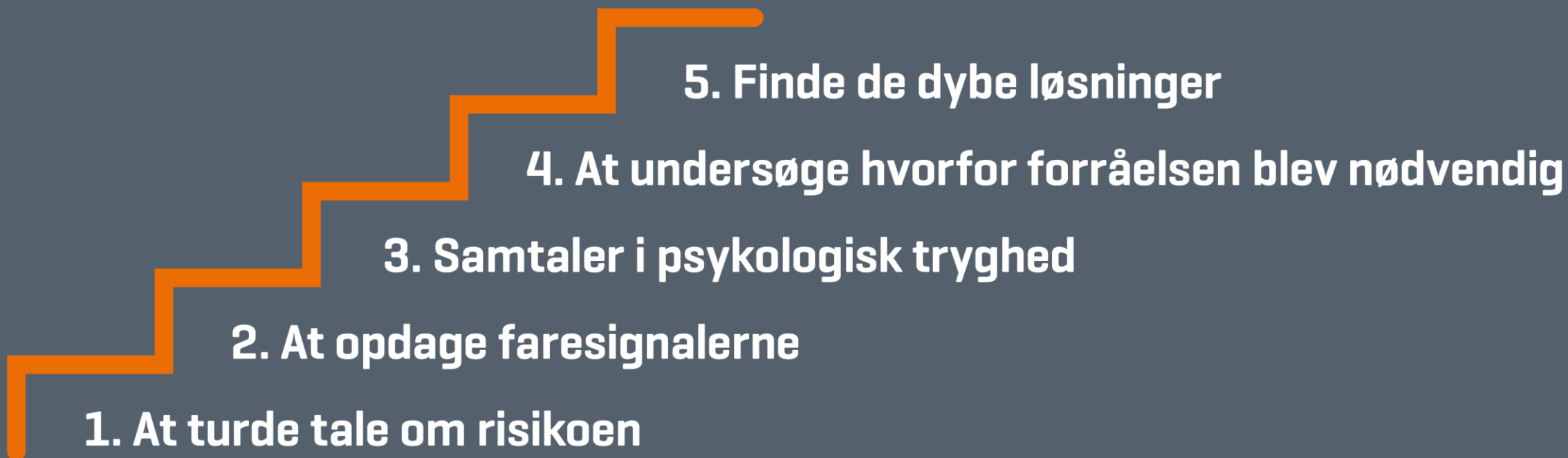
# PSYKOLOGISK TRYGHED

er en erfaring om, at man kan tale om bekymringer og fejl uden at blive udskammet eller bebrejdet; at man kan fremsætte kritik uden at blive afvæbnet, samt at man kan tale om problemer, uden at blive gjort til problemet.

Psykologisk tryghed skabes, når andre ønsker at høre om problemerne og tør svare på kritikken.

Fra professor Amy C. Edmondsons bog **DEN FRYGTLØSE ORGANISATION.**  
Skab psykologisk tryghed på arbejdspladsen og styrk læring,  
innovation og vækst. Djøf Forlag 2020.

# FEM SKRIDT VÆK FRA FORRÅELSE



## DYBE PROBLEMER

---

Omsorgstræthed

## DYBE LØSNINGER

---

Omsorg  
- blive hørt og forstået  
- lejrbaalsmetoden eller  
fiskerbænken

Moralsk stress

Ændre arbejdsbetingelserne  
- fjerne pseudoarbejde  
- skabe arbejdsro

Afmagtsfølelser

Perspektivskifte som metode

**FOA**

**SIG DET  
HØJT**  
- GØR DET FAGLIGT



**FÅ PAKKEN**

# Dialogplade

TRÆK ET SITUATIONSKORT FØR HVER RUNDE – eller så hurtigt jeres eget på et jokerskort

SITUATIONSKORT LÆGSES HER

HVAD KAN VI GØRE FOR AT ÆNDRE DET?



**SIG DET HØJT!**  
- GØR DET FAGLIGT!

Træk et nyt situationkort og gå en runde mere

## 2 Tidspres

I har i den sidste tid på jeres arbejdsplads talt om, at det bliver sværere og sværere at nå alle jeres daglige arbejdsopgaver.

I har talt om, at I ofte føler jer trætte og udkært, når I kommer hjem fra arbejdet. I har prøvet at sige det til jeres nærmeste kollega, men hun siger, at hun gør det, hvad hun kan – for at få sætningen til at gik op.

**Tænk over:**  
Hvordan sikrer I jeres arbejdsplads?  
I samarbejde – og hvad kan stoppe det?  
Et ændre det?

## Handlekort

Hvad er problemet?

Hvilken løsning ønsker I?

**SIG DET HØJT!**



## Faglighed under pres

7 tegn på pres og 15 veje til løsninger

**SIG DET HØJT!**  
- GØR DET FAGLIGT!

## Sig det højt – gør det fagligt!

Sig din mening og del din viden på dit arbejde – det gør en forskel

**SIG DET HØJT!**  
- GØR DET FAGLIGT!

## Dialogværktøjet Sig det højt – gør det fagligt!

– en vejledning til hvordan dialogværktøjet kan bruges



**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**  
Arbejdsopgaver 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.

**SIG DET HØJT!**  
- GØR DET FAGLIGT!

Hvad kan vi sammen gøre?  
Find inspiration på [foa.dk/sig-det-hoejt](http://foa.dk/sig-det-hoejt)

7 tegn – spot dem i tide

# Er fagligheden under pres?

# 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 situationkort og gå en runde mere

1

KUNNE NOGET LIGNENDE SKE HOS OS?



2

HVORDAN ER PROBLEMET OPSTÅET, OG HVAD KAN STOPPE DET?



4

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



2 Tidspres

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

Den, at I ofte føler jer trætte og udkørte, 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:

Er der noget, der er sket på vores arbejdsplads, der har opstået - og hvad kan stoppe det? Hvis ja, hvad kan vi gøre for at ændre det?

## Handlekort

**SIG DET HØJT!**  
- GØR DET FAGLIGT!



Hvad er problemet?

Hvilken løsning ønsker vi?

Hvad skal vi gøre?

Hvem skal vi gå til?

Er der noget, vi skal forberede?

Hvem gør hvad og hvornår?

© 2014 FOA. BILDE: J. LINDHOLM



# 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](http://foa.dk/sig-det-hoejt)

**SIG DET  
HØJT**  
- GØR DET FAGLIGT



7 tegn – spot dem i tide

# Er fagligheden under pres?



## 1 Bryd tavsheden – skab psykologisk tryghed

**At komme problemerne med pres-set faglighed til livs handler i første omgang om at se problemerne i øjnene og turde tale åbent om dem. Dette kræver en høj grad af psykologisk 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 idéer eller påpeger risikoen for fejl i det daglige arbejde med kerneopgaven.

Bliv inspireret af mere materiale og eksempler om psykologisk tryghed på [foa.dk/sig-det-hoejt](http://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 fejtagelser uden at frygte for at 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"

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 selvrensens eller forventninger på arbejdspladsen om at fokusere på det positive.

## Psykologisk tryghed



Hør psykolog Dorthe Birkmose fortælle hvorfor psykologisk tryghed er altafgørende.

➤ Se video

3. Samtaler i psykologisk tryghed

2. At opdage faresignalerne

1. At turde tale om risikoen



FOA SAMMEN GØR VI FØRSKELLEN FORBUND

# Faglighed under pres

7 tegn på pres og 15 veje til løsninger

**SIG DET HØJT!**  
-GØR DET FAGLIGT

## 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 selvhjulpel, 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 ressourcestyling 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: Håve 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 bemanning 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 lige 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 vil ikke når, men som vi faglignt ved, at vi burde have nået, kan sætte sig i os som moralsk stress, skyld og modløshed.

4. At undersøge hvorfor forråelsen blev nødvendig

3. Samtaler i psykologisk tryghed

2. At opdage faresignalerne

1. At turde tale om risikoen

# Faglighed under pres

7 tegn på pres og  
15 veje til løsninger

**SIG DET  
HØJT**  
- GØR DET FAGLIGT

## 15 veje

til at sætte  
fagligheden  
forrest

1. Bryd tavsheden - skab psykologisk tryghed
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. Handlingsplaner og statusberetninger, der virker efter hensigten
7. Tydelige forventninger til arbejdsfællesskabet
8. Obligatoriske pauser og mentale pusterum
9. Jobbytter
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

x 210 mm

## 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 faglighedsmæssige krav, moralsk stress og omsorgstræthed. Disse 3 fænomener kan føre til et belastende psykisk arbejdsmiljø og en mere vå 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 løserne 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 tilslidende. 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 FDA-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-hoijt](http://foa.dk/sig-det-hoijt).

### Høje faglighedsmæssige krav

Høje faglighedsmæssige krav betyder, at arbejdet kræver en høj grad af faglig kompetence og erfaring, men medfører også, at man udsættes for høje faglighedsmæssige krav.

Disse høje krav betyder, at arbejdet kræver en høj grad af faglig kompetence og erfaring, men medfører også, at man udsættes for høje faglighedsmæssige krav.

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

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

5. Finde de dybe løsninger

4. At undersøge hvorfor forråelsen blev nødvendig

3. Samtaler i psykologisk tryghed

2. At opdage faresignalerne

1. At turde tale om risikoen



English Kontakt Om FOA Presse Fagbladet FOA **Publikationer** Føllidsvalgt Mit FOA

FOA

Indtast søgeord

Råd og regler Afdelinger A-kasse Social-Sundhed Pædagogisk Kost-Service Teknik-Service

foa.dk > Temaer > Temaer P-Å > Sig det højt - gør det fagligt

**Temaer**

- Temaer P-Å
- Sig det højt - gør det fagligt**
- Dialogværktøj
- Webinarer
- Faglighed under pres?
- Sæt fagligheden forrest
- Sig det højt - men hvordan?
- Tema-videoer

**SIG DET HØJT**  
- GØR DET FAGLIGT

**Video**



Hør psykolog Dorthe Birkmose fortælle om forræelse, omsorgstræthed og andre begreber.

› Se videoer

**Sig det højt - gør det fagligt**

Er dagligdagen blevet mere presset på din arbejdsplads? Er der måske en risiko for, at der kan ske alvorlige fejl eller svigt? Er der brug for at få sat fagligheden forrest?

Læs mere  
[foa.dk/sig-det-hoejt](https://foa.dk/sig-det-hoejt)

Bestil pakken  
[foa.dk/forbund/publikationer](https://foa.dk/forbund/publikationer)

Søg på "Sig det højt"



# Tak for i dag

Find **webinaret** og **Sig det Højt-pakken** på  
[foa.dk/sig-det-hoejt](https://foa.dk/sig-det-hoejt)