



Forråelse kort og godt

Genkendelse og forebyggelse:

Håndtering/forebyggelse af forråelse & psykologisk tryghed i praksis

Ved Michael Danielsen - Wellbeing Institute

SUS

Lærerkonference Vagt og Sikkerhed

29. juli 2025 13.15-14.45

PAS PÅ DIG SELV
PAS PÅ HINANDEN

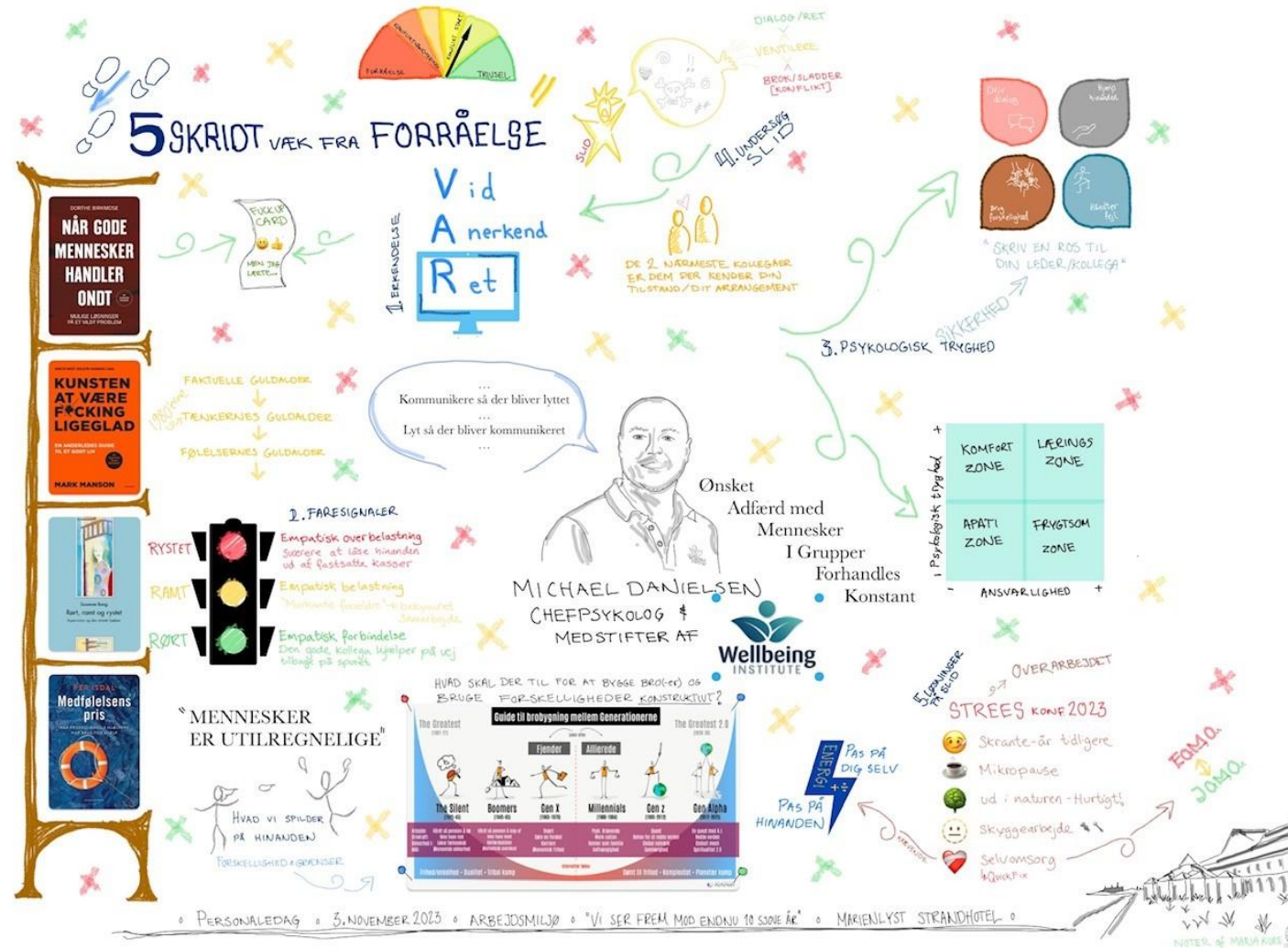
Agenda

1. De (høje?) følelsesmæssige krav og krydspres i arbejdet
2. Forudsætning for forebyggelsesindsats: Psykologisk tryghed i arbejdet
3. Forråelse som (ubevidst) coping-strategi i mødet med afmagt (?)

Præsentation af de 3 organisatoriske værktøjer:

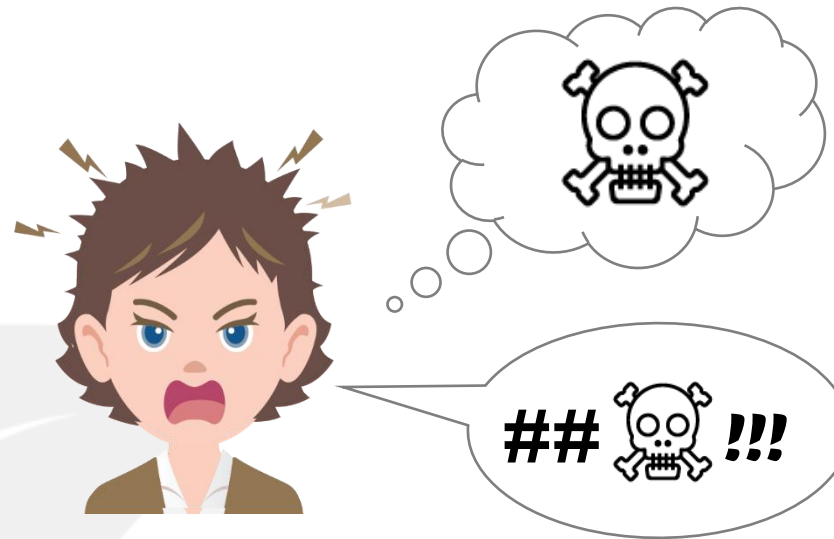
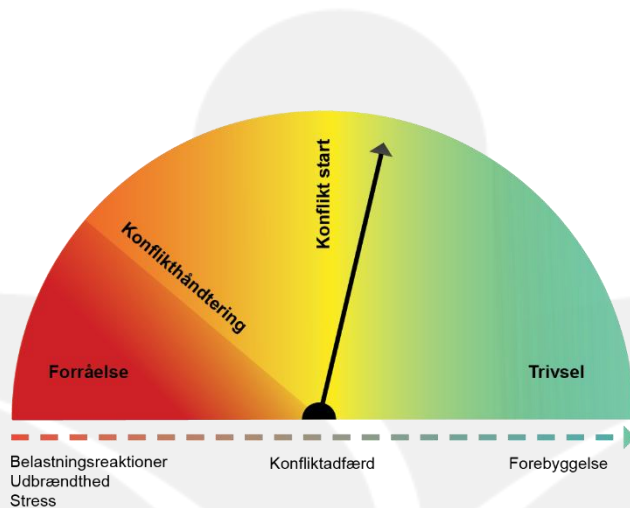
1. Hvor skabes der mening i galskaben? (Refleksions-rum)
2. Hvordan styrker vi fællesskabet ('Kulturen') vi med-skaber sammen?
3. Hvordan gør du det i praksis (Grundlæggende Udtryk og Mantraer)?

MindMap: Forråelse



Regulering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Hvad påvirkes I af og hvordan håndterer I det?



Chefpsykolog Michael Danielsen

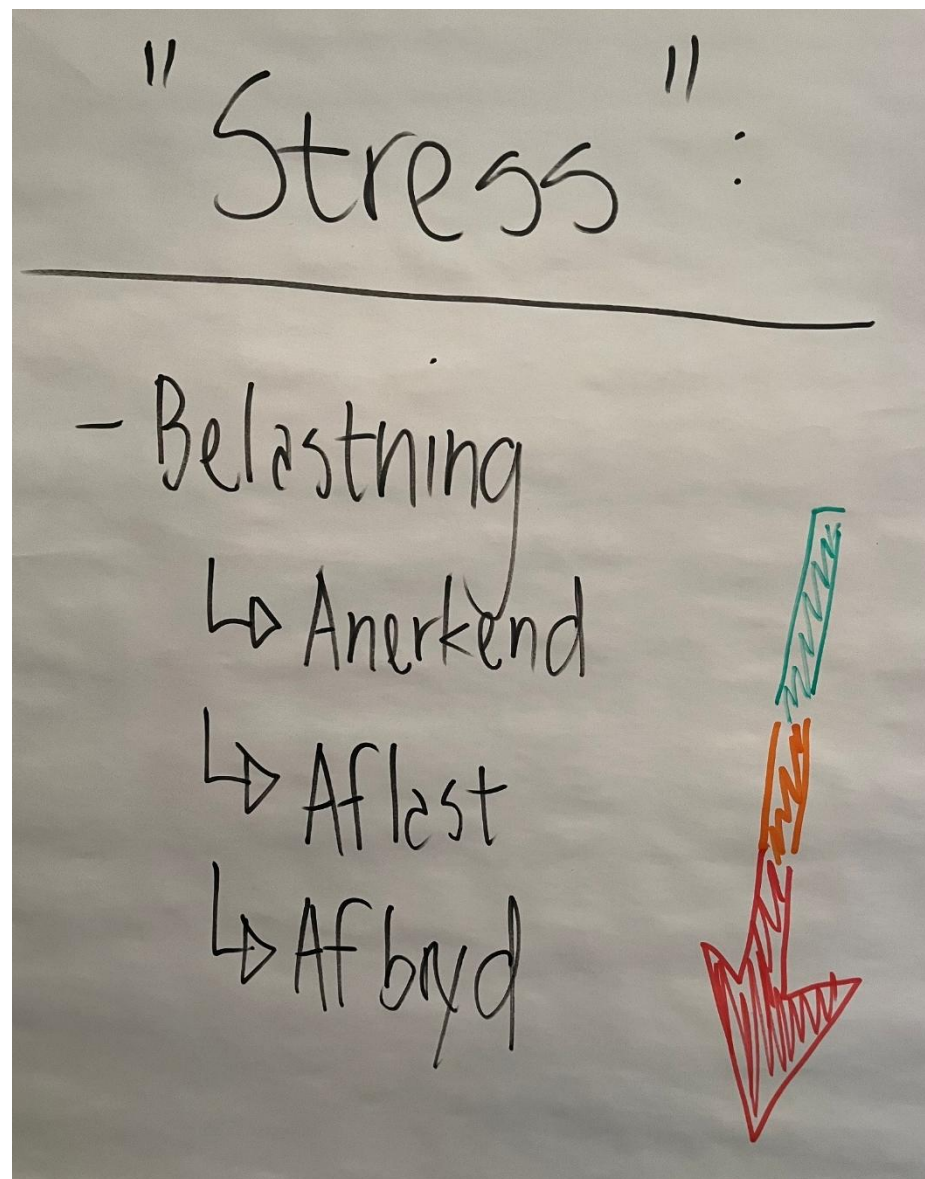
md@wellbeinginstitute.dk

HUSK

Sprog er
vigtigt!!!

(jf. 'forråelse')

Spørg hvis du bliver i
tvivl om budskabet



HUSK!!!

Forråelse er en coping-strategi
(en primitiv, kollektiv
forsvarsreaktion)
- et forsøg på at håndtere afmagt

Definition på forråelse

Forråelse er når en gruppe af professionelle **uimodsagt/ukorrigeret** konsekvent udfører talehandlinger om/på mennesker, de har en professionel arbejdsopgave i forhold til, med distance til de samme menneskers indre oplevelser (følelser, tanker og intentioner)

Eller mere mundret:

Forråelse er når professionelle konsekvent taler om (nogle af) de mennesker de arbejder med og lægger distance til dem og bliver devaluerende!!!



Diskussion af det interessante: Hvorfor gør vi det ikke bare???

Opfør dig ordentligt!

- Det er ikke reket-
videnskab!

Så hvorfor?

- forskellighed?
- fordomme
- tillærte filtre
- opdragelse ifht. normer
- offentlige rum → andres vurdering
- kendskab → forståelse/begrebsviden

Rammen / Rummelighed

- Janteloven: Du skal ikke tro du er noget
- Diagnoser: 'særlige hensyn',
'ikke italesat'

- FRYGTEN FOR EKSKLUSION !!!

Livsverdner



Livsverdner



Høje krav: At blive rørt, ramt og rystet

Rørt: Empatisk forbindelse
- kvalificerer min handling/intervention

Ramt: Empatisk belastning
- påvirker mig/'sidder' på mig
- handling ikke umiddelbar tilgængelig/synlig
'Markante' borgere (opr. forældre)???

Rystet: Empatisk overbelastning
- obstruerer/saboterer handling



Rørt, ramt og rystet
Supervision og den sårede hjælper

Rørt, ramt og rystet

Hvad kan du blive 'ramt' af?

- Er der nogle temaer/udfordringer, der går igen?
- Hvordan plejer du at 'børste dem af dig'?
- Hvordan kan du bruge dit fagfællesskab (endnu) mere?



Rørt, ramt og rystet
Supervision og den sårede hjælper



Rørt, ramt og rystet

Hvad kan I kollektivt blive 'ramt' af?

- Er der nogle temaer/udfordringer, der går igen?
- Hvordan plejer I at 'børste dem af Jer'?
- Får I dem placeret 'på hylden' eller som 'vilkår' (Bekymringstimen)?



Rørt, ramt og rystet
Supervision og den sårede hjælper



Forslag til workshop på Rørt Ramt og Rystet: Efterregulering

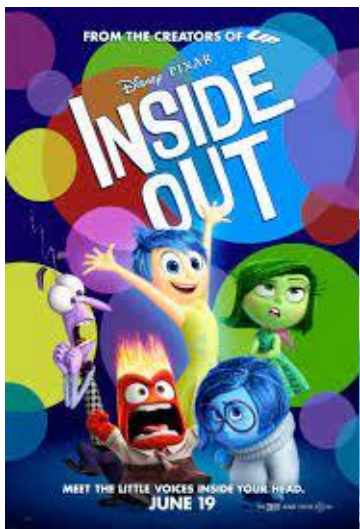
1. Hvornår må jeg efter-regulere mig selv?
(runde)

2. Hvornår må vi i mit team efter-regulere os selv?
(diskussion)



De 5 'redskaber'/hjælpere

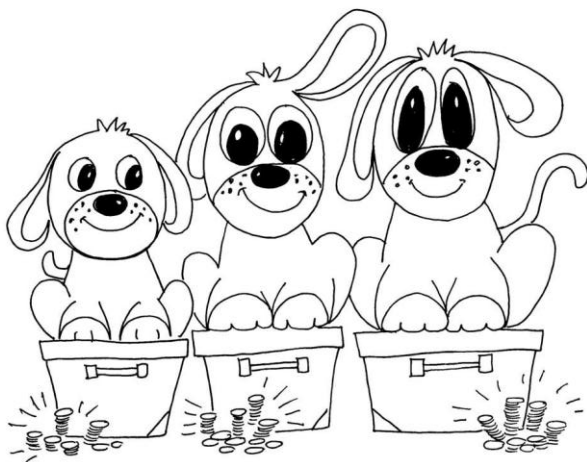
- eftersendes som dialog-redskaber



1. Psykologisk Tryghed
2. Kulturen
3. Refleksions-rum
4. Talehandling
5. Alene-arbejde (projektiv identifikation)

De 3 forberedelses-opgaver

- eftersendes som forberedelse til brug af dialog-redskaberne



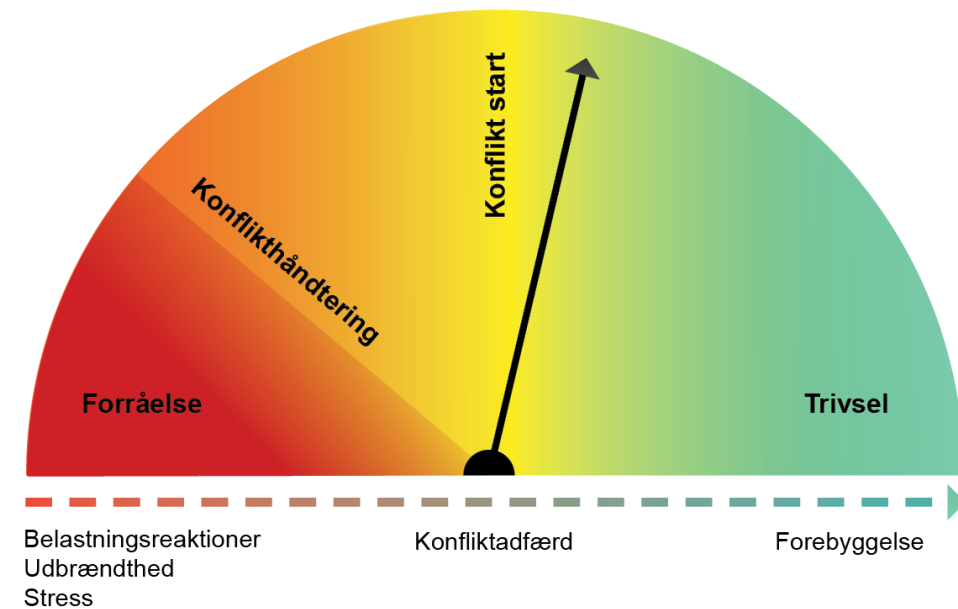
©www.printland.dk

1. Arbejdsspørgsmål Kulturen
2. Arbejdsspørgsmål Refleksions-rum
3. Arbejdsspørgsmål Talehandling

<https://www.printland.dk/malebog/eventyr.aspx>

Hvor kan afmagt – og i værste fald forråelsesrisikoadfærd – komme til udtryk?

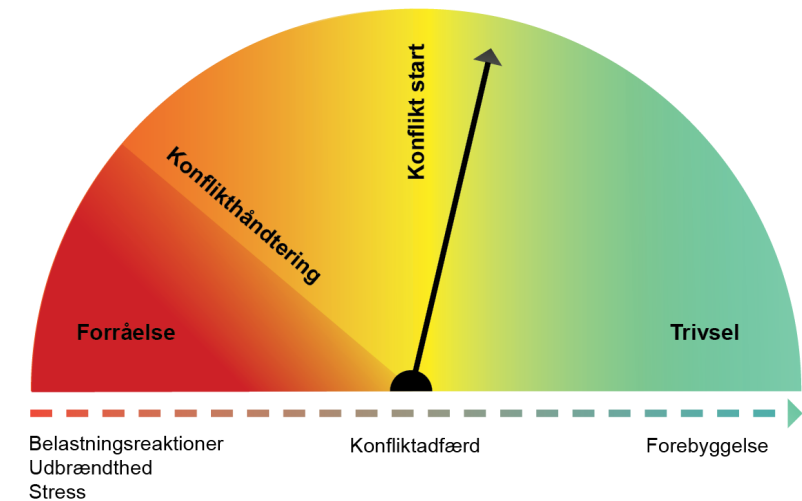
1. Blandt kolleger i teamet?
2. I organisationen på tværs?
3. Eksterne samarbejdspartnere?
4. Forældre/pårørende?
5. Det unge menneske/borgeren?



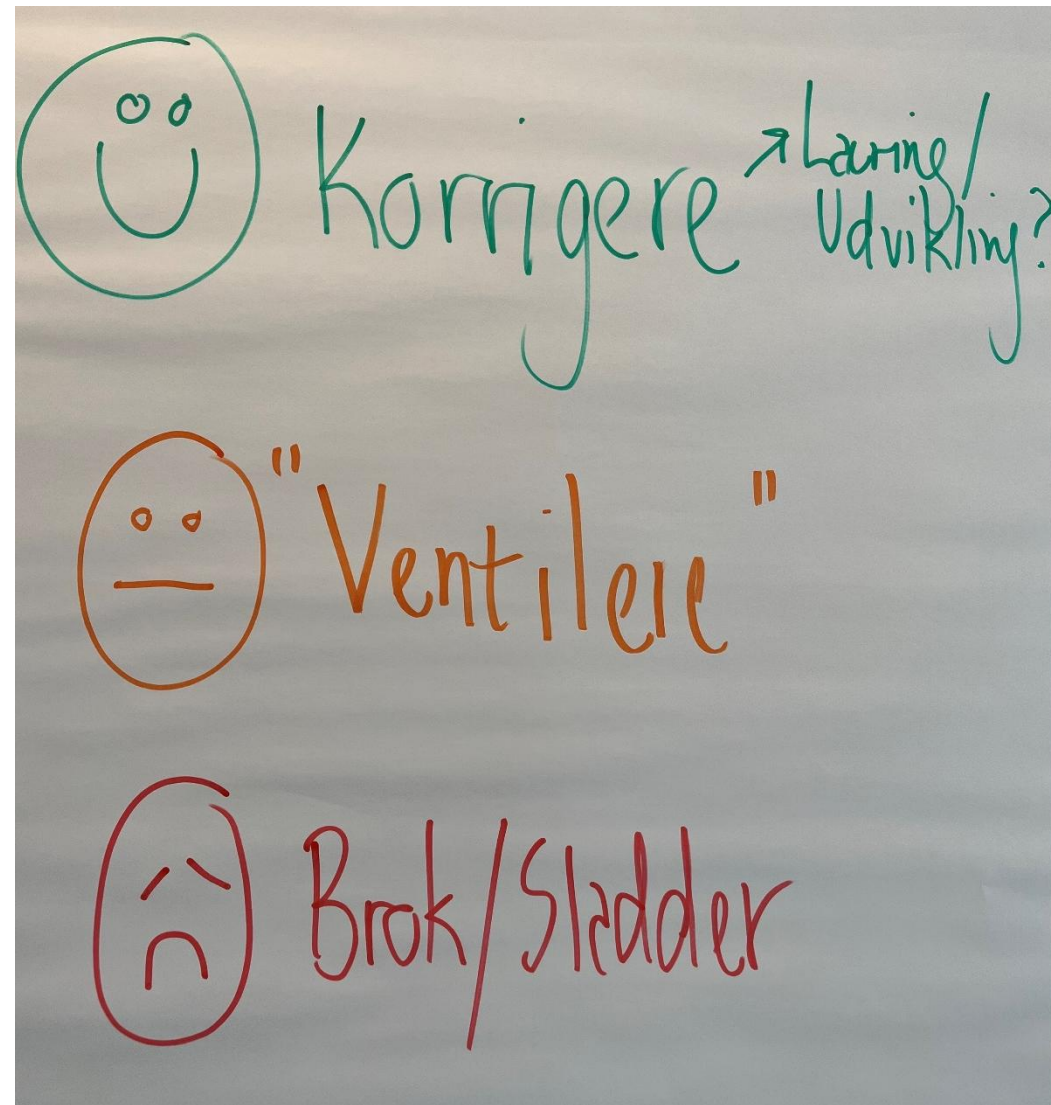
Hvor er du/I på regressions-skalaen?

Når vi frustreres 'presses' vi i vores psykologiske modnings-grad.

Almenpsykologisk skal vi selv kunne genkende behovet for at kunne tilpasse os – som individ **OG GRUPPE**



Helt ærligt!?!
Er det ikke okay at
ventilere lidt en gang
i mellem?



Helt ærligt! Man må vel godt...?!?!?!?

Aktivt Lyttende/Korrigerende

- skaber nysgerrighed/læring/bevægelse



Ventilering?!?!?!?!?!?

- skaber hvad? Forløsning? Forpestning?



Sladder/Brok

- skaber dårligt arbejdsklima og stjæler energi fra opgaveløsningen



Stressforskningskonferencen 2023



1. Skrantte-år?
2. Mikro-pauser (arousal)!
3. Ud med dig! Hurtigt!
4. Skyggearbejde – tal højt om det!
5. Selv-omsorg – orker du?

Skyggearbejde og Selvomsorg



1. Skyggearbejde

- gør du det?
- kan du undgå det?
- hvem kan du dele det med?

2. Selvomsorg

- hvad ved du virker bedst?
- hvad ved du virker hurtigst/nemmest?
- kan du genkende forskningsresultatet?

Individuelt (belastningsreaktion/stress)

Kollektivt (forråelse/distancering/forsvar)

Psykologisk Tryghed/Sikkerhed

”Psykologisk tryghed – også kaldet psykologisk sikkerhed – handler om at skabe en kultur, hvor såvel medarbejdere som ledere tør pege på fejl, tvivl, bekymringer o.l., fordi de føler sig sikre på, at de ikke bliver nedgjort eller straffet.”

Google



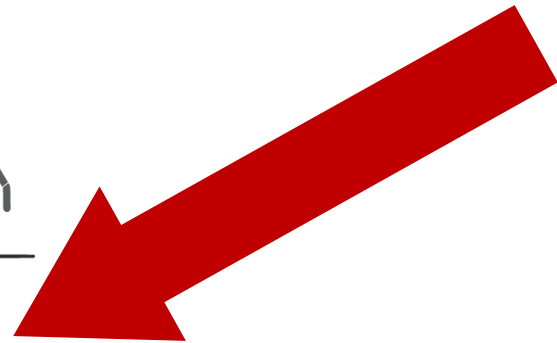
Styrebilledet

Som guideline til at få taget hånd om
de følelsesmæssige krav i arbejdet

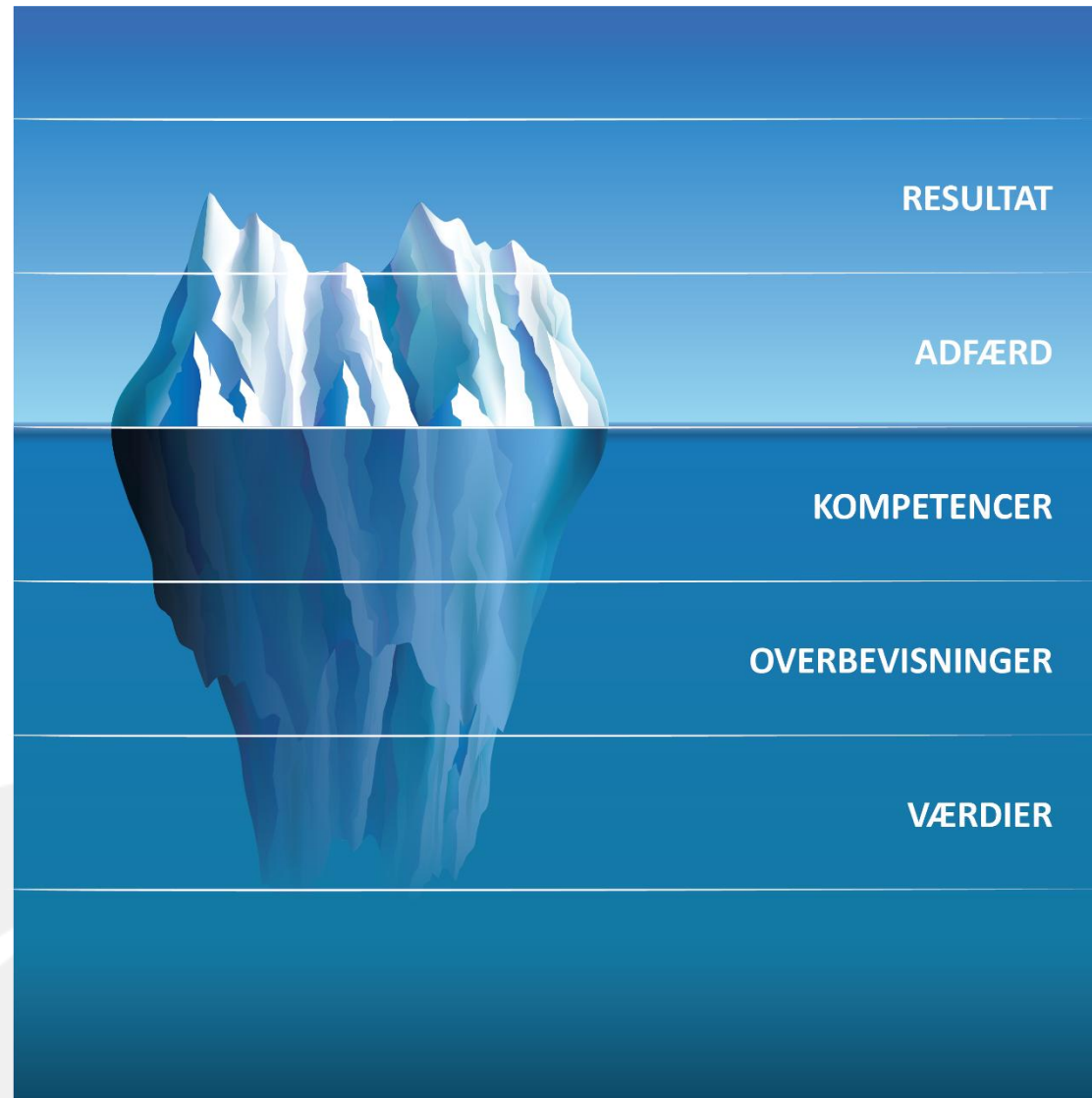
- Refleksionsrummet
Der hvor du skaber mening i dine reaktioner
- Opgaveløsning
Der hvor du løser opgaver fagligt
- Dine forsvarsmekanismer
Når følelser og behov tager over



Kælder-”hygge”



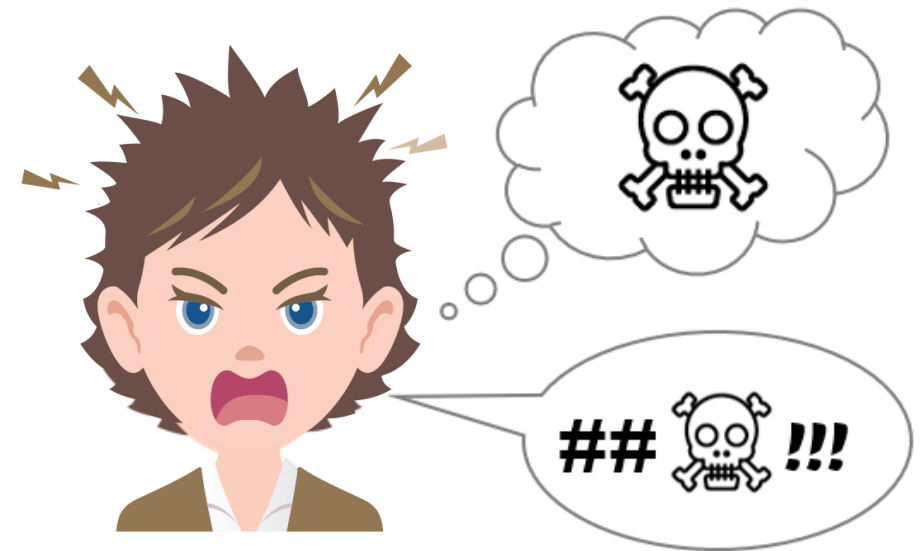
Kultur er usynligt



De grundlæggende udtryk

- du skal kende og reagere på som hjælpsom kollega

- 1) "Han/hun/de" var for meget dér! (Situation)
Noget støder mig
- Invitér til undersøgelse
- 2) Det er typisk "dem" (Generel/Personaliseret)
Jeg må adskille mig fra
- Konkretiser og nuancer
- 3) "De" får deres vilje
Jeg er underlagt noget dårligt
- Opfordr til dialog/diskussion/forhandling

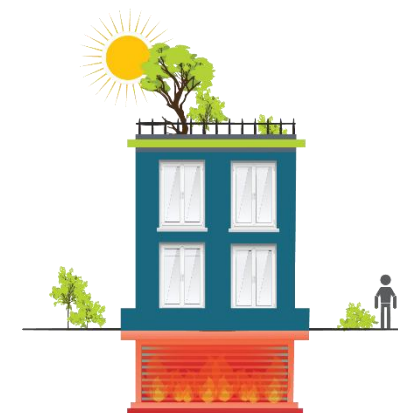


Forslag til workshop i teams

Hvad kan vi skærpe/fortsætte/opfinde?

Hvordan kan/vil vi bruge redskaberne

- Brugte vores Refleksionsrum bedre/anderledes?
- Brugte nysgerrighed på hinandens Talehandlinger



Dig som (med)skaber af det mentaliserende arbejdsliv?



OBS: 'Redskab 5'
Dit 3-2-1-værktøj

Kort Bemærkning: UTF

Morten Alfred Juul Olsen – Utilsigtet Forråelse (UTH)

Utilsigtet Forråelse

Rapporter en Utilsigtet Forråelse:

Enhver UTF undersøges med henblik på at sikre læring og faglig udvikling så det gode arbejdsmiljø og arbejdslivskvalitet sættes i fokus.

En samarbejdspartner skal rapportere den utilsigtede forråelse (egne og andres), som samarbejdspartneren får kendskab til under udførelsen af social- eller sundhedsfaglig virksomhed.

Ved utilsigtet forråelse forstås en begivenhed, der forekommer i forbindelse med udførelsen af social- og sundhedsfaglig virksomhed, som forvolder skade eller kunne forvolde skade på borgeren, fysisk som mentalt og som tilsidesætter borgers basale rettigheder, såsom loven om voksenansvar. Dersom tone eller adfærd udvikles i en ikke-respektfuld retning, er dette også at betragte som en utilsigtet forråelse.

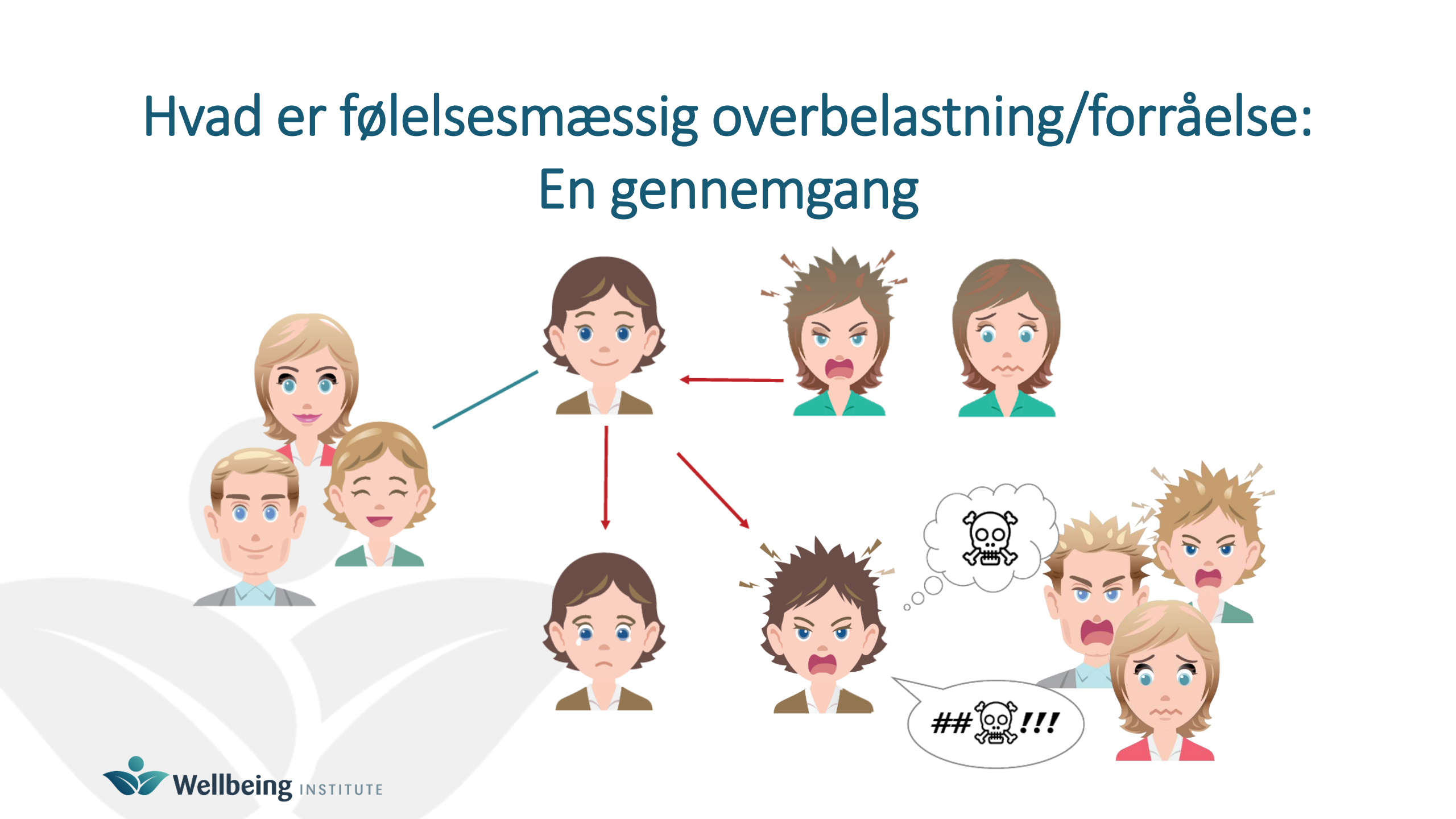
https://dk.linkedin.com/posts/morten-alfred-juul-olsen-541aa969_utilsigtetforr%C3%A5else-utf-wellbeinginstitute-activity-6941062751679098880-T6h5

https://dk.linkedin.com/posts/michael-danielsen-02b4963_forr%C3%A5else-arbejdsmilj%C3%B8-mentalsundhed-activity-6859531169256538112-AIKa?trk=public_profile_like_view

Hvad er følelsesmæssig overbelastning/forråelse: En gennemgang

The diagram illustrates the concept of emotional overload or burnout. It features a central figure with a calm expression, from which three arrows point outwards. One arrow points to a group of three people (two women and one man) on the left, representing a supportive social network. Another arrow points down to a figure with a sad, tearful expression, representing emotional exhaustion. A third arrow points to the right, leading to a figure with a angry, shouting expression, which is part of a larger group of people showing signs of stress, aggression, and mental health issues (e.g., skull and crossbones in a thought bubble, a speech bubble with '## skull and crossbones !!!').

Wellbeing INSTITUTE

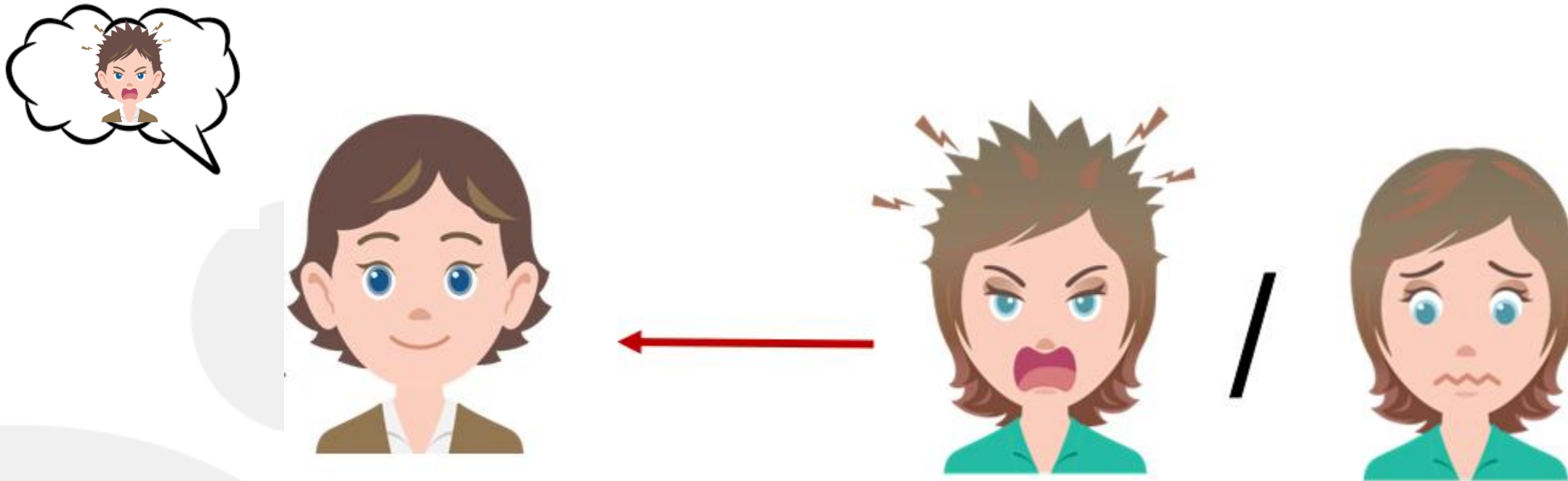


1. Din mentale balance og trivsel



Du møder ind på arbejde med overskud og godt humør

2. De følelsesmæssige krav



Som frontmedarbejder møder du mange følelsesmæssige indtryk

3.a Fælles refleksion – det vi stræber efter



Når du er opmærksom på din egen mentalhygiejne, håndterer du påvirkningen – enten selv eller med dine kolleger.

Et godt arbejdsfællesskab er opmærksom på, at give mulighed for at gøre det som en del af arbejdet.

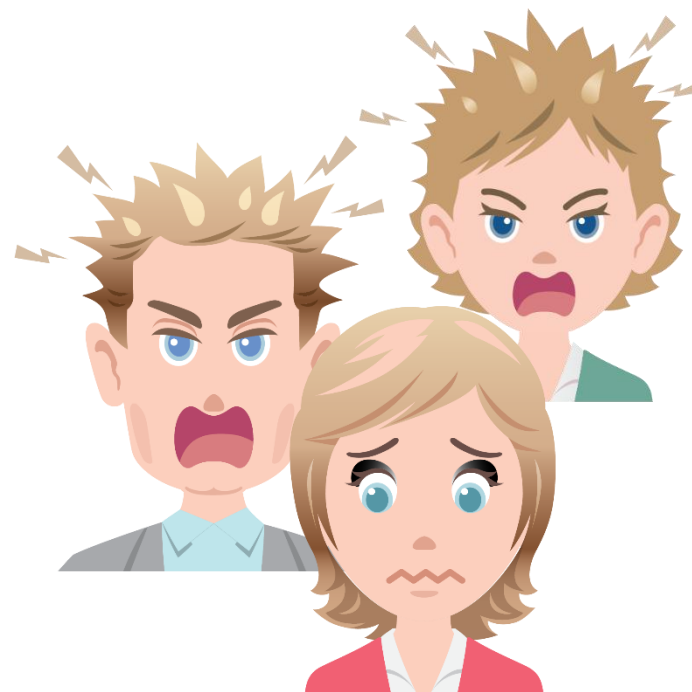
Hvordan fungerer muligheden for at håndtere påvirkningerne hos Jer?



Når du er opmærksom på din egen mentalhygiejne, håndterer du påvirkningen – enten selv eller med dine kolleger.

Et godt arbejdsfællesskab er opmærksom på, at give mulighed for at gøre det som en del af arbejdet (siger arbejdspsykologen).

3.b Belastning/Forråelse - det vi vil forebygge

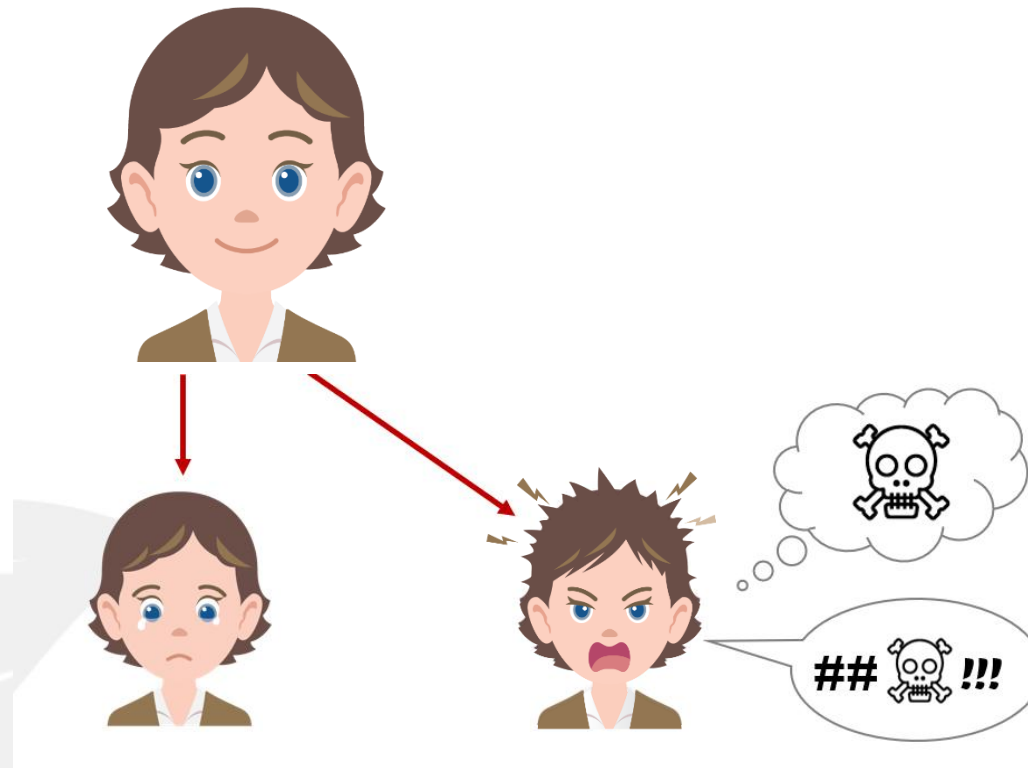


Hvis du glemmer din egen mentalhygiejne er der risiko for at du enten belastes eller distancerer dig

Dine erfaringer med forråelse?



Husk: Brug afmagts-følelserne - de indeholder mulighed for læring



Hvis du glemmer din egen mentalhygiejne er der risiko for at du enten belastes eller distancerer dig

Forråelse: Et 'vildt' problem?

IKKE FLERE QUICKFIX!

"Jeg kan love dig, at der er løsninger, men der er ingen lette løsninger på problemerne med forråelse.

...der kommer ikke flere etiske drøftelser blandt medarbejderne om, hvad der er legitimt og ikke legitimt, fordi chefen udleverer en ny grundfortælling, som konsulenterne har skrevet.

Der findes vitterligt ingen lette løsninger på et vildt problem".

Side 181



Forråelse: Et 'vildt' problem?

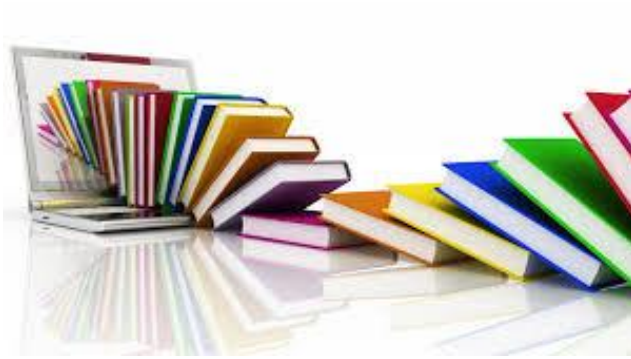
De 5 skridt væk fra forråelse

"...de arbejdspladser, som i lange perioder lykkes med at holde sig fri at forråelsen, selvom de er lige så slidte som alle andre, løser forråelse som et vildt problem ved igen og igen at tage fem skridt væk fra forråelse. Lad mig give dig et resume":

Side 183 min fremhævnng

1. *Erkendelse af at forråelse er en risiko i det professionelle arbejde*
2. *Opdage faresignaler i praksis*
3. *Psykologisk tryghed*
4. *Undersøg det slid der nødvendiggør forråelse som mestringsstrategi*
5. *Find løsninger på sliddet, så forråelsen bliver unødvendig*





Bøger/Lyd



- Nadja Prætorius: Stress – det moderne traume
- Per Isdal: Medfølelsens pris
- GRUPPER – om kollektivets bevidste og ubevidste dynamikker. Redaktører: Bent Aage Jørgensen og Åse Lading
- [Dorthe Birkmose: Når gode mennesker handler ondt \(2. udgave 2023!!!\)](#)
- Dorthe Birkmose: Mennesket er motiveret
- Berit M. Christensen & Maja N. Jacobsen: Med mig selv som redskab



Bøger/Lyd



Podcast på Arbejdsmiljøweb:

https://www.arbejdsmiljoweb.dk/om_arbejdsmiljoweb/podcast/foelelser-paa-job/episode-1-professionel-med-foelelser

Podcast på Blandemaskinen: Hvorfor bliver vi forrået (1:3): **Lyt gerne til alle 3!**

<https://www.listennotes.com/da/podcasts/blandemaskinen-charlotte-dalsgaard-dCmuMJpB3V/>

Podcast på Dr.dk:

<https://www.dr.dk/lyd/p1/brinkmanns-briks/brinkmanns-briks-2022-05-25>

Podcast på Socialt Indblik: Forråelsens ansigter (1:6) **Lyt gerne til alle 6!**

<https://www.socialtindblik.dk/>

