



Notatreferat fra konference 2014
for social- og sundhedsassistentklubbens medlemmer
mandag den 31. marts – tirsdag den 1. april
på Pejsegården i Brædstrup

Tema: "Livsfarlig ledelse"

Der var ca. 75 fremmødte til konferencen.

Formand Annie Schacht bød på bestyrelsens og social- og sundhedsassistentklubbens vegne velkommen til konferencen som startede kl. 9.35 efter morgenkaffe.

Formanden præsenterede bestyrelsen der var til stede på konferencen:

Helle Kurup, næstformand
Kirsten Mikkelsen
Annie Schacht, formand

Der var afbud fra følgende bestyrelsesmedlemmer:

Jytte Dylmer (syg)
Loni Bjerre (syg)
Solveig Skærbæk (rundrejse)

Der blev herefter budt velkommen til:

Referent Birgitte Bonde som var inviteret til at tage notatreferat til bestyrelsens videre arbejde. Referatet vil blive lagt på klubbens hjemmeside og uddrag vil kunne læses i klubbens næste blad.

Konferencier Jan Helbak som skulle lede de fremmødte gennem konferencens to dage og samle op på dagene.

Oplægsholder Christian Ørsted, som skulle holde oplæg om temaet "Livsfarlig ledelse". Christian Ørsted er forfatter, ledelsesrådgiver, underviser og foredragsholder.

Bestyrelsen har sat stor pris på, at de fremmødte har brugt fridage på denne konference og ser frem til et par konstruktive dage.

Der blev sunget "Hvad skal vi med velfærd".

Ordet blev herefter givet til Jan Helbak.

Jan Helbak præsenterede sig selv. Han er konsulent i FOA Århus.



Ordet blev givet til Christian Ørsted som præsenterede sig selv og sin bog "Livsfarlig ledelse" og baggrunden for, hvorfor han har skrevet bogen.

Første emne og spørgsmål:

Hvordan kan vi være verdens lykkeligste nation og alligevel brænde ud som aldrig før?

Hvordan defineres det, at være verdens lykkeligste? – tillid! Jo bedre man kan lide ens arbejde og jo mere ansvar man føler for det, jo mere er man i farezonen for at blive stresset og man er i farezonen for at gå ned.

- Der var en mening om, at eftersom vi er så lille et land, så holder vi sammen på trods af udbrændthed.

Når man holder sammen, så er det oftest på den gale måde, fordi man glemmer sig selv.

Men hvad er det virkelig, der gør, at vi passer på hinanden!

Vi har forpligtigelse til at gøre, hvad der forventes af os, men har ikke altid tiden til det.

Hvis man roser folk, kan man få dem til næsten hvad som helst!

Det er tankevækkende, at for 30 år siden var folk ikke stressede på trods af, at de arbejdede flere timer om ugen. Forskellen er, at da de fik fri fra arbejde, så havde de fri.

Emner der vil blive taget op i løbet af foredraget er:

- Ledelseskultur og hvordan vi skal passe på vores allervigtigste ressourcer – som er hinanden.
- Passende forstyrrelse betyder, at der gives en ekstra vinkel på, hvordan tingene kan ses – nogle ser det som provokation!
- Der skal gøres op med myter.

Der var et kort øjeblik til at snakke sammen ved bordene.

Opmærksomhed og interesse øger indsatsen i arbejdet. Så længe det opfattes, som at de kontrollerende er på medarbejderens side.



I løbet af dagen skal der desuden tales om følgende fire myter:

1. Stress løses bedst af psykologen
 2. Jo mere vi måler og kontrollerer, jo bedre går det
 3. Ros fremmer trivsel og produktivitet
 4. Der er modstand mod forandring
-
1. Som oftest kan man ikke selv mærke, at man har stress.
Myten siger, at perfektionisten får stress! Forskning viser, at der ingen sammenhæng er mellem personlighed og stress.
Forskning siger, at flere kvinder end mænd får stress!
Når man arbejder er der os selv, gruppen, ledelsen og det man skal nå.
Individet opdager først, at der er noget galt. De får at vide, at det er deres egen skyld og at de skal give en løsning på problemet. Man lærer derfor ikke at sige noget.

Som regel løses problemerne på det forkerte niveau. Problemet er som regel ikke på det enkelte individ men i gruppen. Og stressniveauet kan stige under bestemte ledelser – specielt de kontrollerende. Ofte får individet at vide, at det skal gå til psykolog, hvilket giver følelsen af, at det er dem, der er noget galt med. Det betyder, at man egentlig tramper på dem, der ligger ned i stedet for at tage problemerne op på gruppe- og ledelsesniveau.
Individet kan være bange for at sygemelde sig, da det kan være bange for, om der er et arbejde at vende tilbage til.

Hvordan taler man i det hele taget om stress i dag!

I Danmark har vi officielle statistikker for dødsfald på grund af stress/arbejdsrelateret stress. I 2013 døde 1400 af arbejdsrelateret stress. Til sammenligning døde 180 i trafikken i Danmark i 2013.

I Japan betegnes stress for "*Karoshi*" hvilket betyder "død af stress"!

Som oftest taler vi om alt andet end det, der er årsagen til stress. Men hvad er stress?! Det kommer som regel fra vores arbejdsliv og så breder det sig til vores familieliv. Problemerne på arbejdspladsen har tendens til at blive vedligeholdt, fordi vi tager ansvar. De som går ned i arbejdstid, har større risiko for at få stress, da arbejdet skal løses på kortere tid på grund af fællesskabet mellem kolleger. Hvis man bliver et par ekstra timer på jobbet, kan man gå hjem med lettet hjerte, fordi man har nået at løse de opgaver, som ikke kunne nås inden for arbejdstiden.



- *Fra salen blev der spurgt om, hvad Christian Ørsteds forslag er til at forhindre, at stressen opstår?*

Christian definerede, hvad stress betyder, før han svarede på spørgsmålet:

- Stigning i kortisol-niveauet.
- Kroppen er i alarmberedskab, kroppen kører på højeste niveau hele tiden.
- Stress er, at man ikke kan leve op til de krav, der bliver stillet.
- Helt banalt betyder stress overbelastning.

Når en kollapse af stress, hvad gør man så?

Straks-sygemelding på evt. 14 dage – den fysiske arbejdsbelastning er nedsat til nul, men den psykiske belastning er steget, da man ikke ved, hvad der skal ske, derfor kan man kollapse igen.

Det øger belastningen, når man ikke ved, hvem der skal lave ens arbejde og hvad der kommer til at ske.

Man skal derfor være god til at sige fra! Hvis man bliver god til at sige fra, hvad sker der så? Det er som regel de gode og spændende opgaver, man mister, når man er god til at sige fra. Ledelsen tror, det er fordi, man ikke gider arbejde. Man skal tænke sig om, inden man siger fra. Det er bedst at sige fra, når man har overskud og overblik. Hvis man er presset, har man ikke overblikket og man kommer til at sige fra på et forkert grundlag og på den forkerte måde.

Vi kan ændre på, hvilke arbejdsopgaver man giver, men ikke på folks arbejdsstolthed.

Hvor medarbejdere helst vil være (det grønne felt):

- Indflydelse
- Ansvar
- Udviklende og energifuldt

Hvor folk bliver syge (det røde felt):

- Kedeligt
- Spændende og energikrævende

Hvem opdager først, at der er stress og overbelastning?

- Kolleger og familien

Hvem beder vi om at løse det?

- Den stressramte eller lederen, som ikke løser det

Det kan være svært at sige tingene som enkeltperson, da det kan have stor konsekvens for den enkelte. Men når man er en gruppe, så rykker man sammen.



Det er okay at være i det røde felt, men man skal hovedsageligt være i det grønne felt.

Man kan klare ret store private problemer og samtidig klare sit arbejde. I en organisation med hierarki, har man ingen indflydelse og det kan gøre os syge. Hvis man har flere opgaver privat, som er i konflikt med hinanden, så stiger indflydelsen, men hvis det er på arbejdet, så falder indflydelsen.

Frokost kl. 12.00 – 13.00

Bordet rundt skulle i fem minutter drøfte: "Hvordan sikrer man overskud og passer på hinanden?". Der kom følgende kommentarer fra salen:

- At man får sagt ordene, så er det ikke farligt for en længere.
- Stress er et meget brugt ord, selv små børn bruger ordet, men ved man egentlig, hvad betydning er for ordet. Dvs. mange diagnosticerer sig selv forkert. I stedet skal man sige, at man føler sig presset og har brug for hjælp.
- Ordet overbelastning er et beskrivende ord for, hvordan man har det.

Der er ikke noget i vejen med dem, der får stress. Det skal være et fælles ansvar at hjælpe dem, der får stress. Man skal ikke skabe en kultur, hvor stress trives. Hvis man oplever, at ens nærmeste leder behandler en uretfærdigt, kan man få stress og depressionssymptomer.

Forskellen på stress og depression er, at ved stress er man stadig klar til at rykke og klar til at kæmpe. Ved depression er man ikke klar længere, man har simpelthen givet op. Man starter som regel med stress, som går over i en depression, så der skal sættes tidligt ind. Problemet er ikke den enkelte. Belastning er noget, man kan gøre noget ved.

Jo mere man måler, jo bedre går det. Vi skal være supermotiverede. Mange ledere tror, at når det ikke går så godt, så er det deres fremmeste opgave, at motivere medarbejderne.

Myte: Vi får den adfærd, vi belønner.

Er det egentlig adfærd, vi belønner i stedet for resultater! Belønning giver fokus på belønning i stedet for på opgaven.

Kan der sættes et tal op for det vigtigste i vores arbejde! Nej – vi skal tale om, hvad der er vigtigt også for at kunne sige fra.



**Der var gruppearbejde, hvor følgende skulle drøftes:
"En arbejdsopgave hvor du var engageret og højt motiveret".**

Der kom følgende oplevelser fra salen:

- Det er vigtigt at få tingene italesat, så de opgaver der faktisk er rigtig vigtige bliver opprioriteret.
- Det giver motivation, når lederen støtter en i gode idéer – og at tiden bliver givet til det. Ansvar og indflydelse bliver større og man har lyst til at yde mere.
- At være engageret selv, betyder at man kan gøre en forskel. Når man er ude som vikar, kommer man tit med mere energi.
- Vikarer har enkeltopgaver hver eneste dag til fordel for de fastansatte.
- Det er demotiverende at være i et job, hvor man bliver afviklet. I det nye arbejde bliver hun motiveret til at prøve grænser længere end ud over, hvor hun troede, at hun turde – hvilket er meget engagerende.

Myten er at ros er godt – så må meget ros være meget godt!!

Fakta er, at man bliver gladere af ros men også dummere. Ved ros har man lyst til at få mere ros, men man ved ikke, hvad man skal gøre for at få mere og så har man tendens til at lave det samme, som ikke bliver ved med at udløse ros. Hvis man har tillid til sin leder, kan man tale med sin leder om, hvordan det kan blive bedre fremover. Lederen bliver også bedre til at forstå, hvad der foregår.

Egentlig burde lederen være taknemmelig for medarbejdere, der brokker sig, fordi det betyder, at de er engagerede og bekymrer sig.

Det er rigtig godt at snakke om, hvad der går godt, men det skal ikke være på bekostning af, hvad der går dårligt.

Til pausen blev der udleveret en test fra Stanford University:

Du har en datter på 8 år, som skal til gymnastikkonkurrence. Hun er den første pige, på gulvet og du synes, hun er den dygtigste. Den næste pige er rigtig dygtig og så meget bedre, at datterens udførelse viser sig at være den værste af alle. Hvad siger du til datteren?

1. Jeg synes, du var den bedste.
2. Du blev snydt.
3. Rolig nu så vigtig er gymnastik ikke!
4. Du har evnerne, så du vinder sikker næste gang.
5. Det var ikke godt nok.



Efter pausen blev der samlet op på, hvad der var blevet diskuteret i pausen.

- Ad. 1. Så lyver man og giver falske forhåbninger. Hvis barnet er kvikt kan det godt gennemskue, hvad der bliver sagt og moderen bliver betragtet som utroværdig og tilliden er væk.
- Ad. 2. Man virker utroværdig, hvis barnet kan se, at de andre er bedre.
- Ad. 3. Det kan godt være vigtigt for datteren og man skal ikke tage interessen fra hende. Det bliver bagatelliseret og man risikerer at fjerne drømme og håb.
- Ad. 4. Vi ved ikke, om hun har evnerne efter første gang.
- Ad. 5. Vi kan kun tillade os at sige det, hvis vi har tillid til hinanden og bakker hinanden op og så kan vi tale om, hvordan vi kommer videre.

Man er god, hvis man har talent – men resultatet afhænger af indsats.

Man skal bakke hinanden op, vise interesse og stille spørgsmål.

De tre gyldne spørgsmål:

- 1. Fortæl om hvad du har lavet?
- 2. Hvad er du tilfreds med/hvad går godt i øjeblikket?
- 3. Hvordan kan det blive bedre?

Det er den, der svarer, der er eksperten. Vi bliver klogere ved at lytte til hinanden.

Ledelse er *ikke* en stilling, men en handling. Man kan være ikke-leder men alligevel tage ledelsesansvar.

To dimensioner i lederskab:

- 1. Klare rammer
- 2. Frihed i opgaveløsning

Traditionel ledelse: Klare rammer – lederen bestemmer

Moderne ledelse: Uklare rammer – vi er "venner"

Levedygtig ledelse: Klare rammer/frihed i opgaveløsning.

Kæmp for at få flere klare rammer!

Det største problem er ikke uvidenhed, men illusionen om, at vi ved det.

Afslutningsvis var der en kort debat-/meningsrunde fra salen.

Myte: Hvordan bliver ens liv bedre?

Man skal have ansvaret hen, hvor indflydelsen er.

Christian Ørsted takkede for dagen.



Der var herefter kaffepause.

Konsulent Jan Helbak bød velkommen efter kaffepausen.

Jans opgave var at samle op på, hvad der var blevet sagt i løbet af dagen, men Jan havde tænkt sig en lidt anden tilgang. Han ville i stedet lægge op til, at forsamlingen fortalte, hvad der var blevet sagt, som havde betydning for dem.

Oftentimes er det sådan, at man faktisk ikke ved, hvad man tænker, før man selv har sagt det. Det er en formodning om, at man tænker, før man taler. Tingene bliver faktisk ikke bevidst for en, før de bliver sagt.

Derfor ville Jan spørge forsamlingen om, hvad der var blevet sagt? Og hvad blev der ikke sagt? Med det sidste mente Jan, at man ofte kommer til en konference eller en undervisning med forventning om, hvad der vil blive sagt eller om, hvad man gerne vil høre. Ofte hører man noget helt andet end det, der bliver sagt og man hører det, der bliver sagt på den måde, som man ønsker, at det bliver sagt.

Så spørgsmålene var, hvordan opfattede deltagerne, hvad der blev sagt og har de siddet med en forventning om noget, der ikke blev sagt.

Der var følgende fra salen om, hvad der **blev** sagt:

1. Livsfarlig ledelse er, at der ikke er klarhed.
2. Frihed i opgaveløsning, så man ved, hvad der bliver forventet af en.
3. 1400 dør af arbejdsrelateret stress.
4. Anerkendelse i at man kan udtrykke kritik og det bliver optaget positivt, fordi når man har tillid til hinanden, så tør man sige mere /åben tillid - kritik er accepteret/tillidsfuld kritik.
5. Lederen skal være glad for, at man brækker sig.
6. Den overordnede tager ansvaret for de opgaver, der ikke bliver ført ud i livet/synligt ansvar /påtager sig opgaven.
7. Det er ikke den enkeltes ansvar at være overbelastet/stresset.
8. Det er ikke kun min skyld, at jeg føler mig stresset men også min arbejdsplads og ledelsen.
9. Vi løber hurtigere og hurtigere, men løber vi i samme retning?
10. En leder er ikke en stilling men et ansvar.
11. Myten om at ros er godt. Det er meget bedre at vise interesse.
12. Samfundsudvikling. Vi skal blive bedre til at stå sammen. Det er ikke alle ledere, som kender den handling, der skal vise os vejen. En leder skal stå synligt.
13. Sammenhold er vigtigt.
14. Vi skal passe på hinanden også lederen og ens kolleger.
15. Stress som massebetegnelse er ændret til begrebet overbelastning.



16. Hvad har vi indflydelse på? Få ansvaret lagt hvor det hører hjemme.
17. Vi skal interessere os for hinanden og tale sammen
18. Der er ikke noget galt med den, der bliver ramt af stress.
19. Dem der snakker om stress er ikke dem, der har det – men det er dem der ikke snakker om det, der har stress.
20. Stress er ikke personlighedsrelateret men derimod fra den gruppe man er i eller fra ens leder.
21. Man skal interessere sig for, hvorfor der er sygefravær i stedet for, hvorfor det er så højt.
22. Det hjælper ikke at gå på slankekur!
23. Når folk har fri fra arbejde råber og skriger de i bilen – også når de kører på arbejde om morgenen.
24. Tre gyldne spørgsmål.
25. Kæmpe for flere klare rammer.

Der var følgende fra salen om, hvad der **ikke** blev sagt:

1. Hvad gør man ved en ledelse, der nikker, smiler og hører efter men ikke handler.
2. Handlingslammet ledelse.
3. Ting bliver ført til referat, men stopper ellers derefter.
4. Det kan være svært at følge med og være positiv i det.
5. Få redskaber til at forbedre muligheden for at komme i bedre tale med lederen.
6. Hvilken betydning får det på lang sigt, at så mange bliver stressede.

Jan konkluderede, at det var interessant at få frem, hvad der blev hørt og hvad der ikke blev hørt. For hvor meget vil deltagerne være i stand til at forklare, af hvad de har fået at vide?

Dette har været en repetition og det vil sige, at når man snakker om sammenhold og samlet viden og klare rammer, så er det ikke noget, der kommer fra himlen, men man skaber det og man skaber det ved, at man får sagt det, man går og tænker på. Det betyder, at deltagerne hver i sær går hjem og har fået det ud af det, som de hver i sær tænker.

Jan havde tænkt sig, at konferencedeltagerne på 2. dagen fik lov til at diskutere det, der har været optræk til af diskussion på 1. dagen. På baggrund af hvad de havde hørt, ville Jan fortsætte og stille spørgsmålet; "Hvorfor er det egentlig, at man diskuterer dette emne i dag og ikke for 15 år siden"?

Det ville derfor betyde, at det var deltagerne, som kom til at samle den røde tråd og ikke Jan selv.

Der var en der spurgte til, hvad samfundet mon sagde til de ting, der var blevet diskuteret. Det lagde kimen for 2. dagens oplæg.



Jan ville starte 2. dagen med et oplæg på ca. 45 minutter og så bliver ordet frit. Så får man etableret et fælles grundlag for, hvad der er blevet sagt, hvad der er blevet forstået og hvad det kan bruges til fremadrettet.

Øvelsen går på, hvordan vi får etableret et fællesskab og hvordan vi får øvet måden at lytte på.

Det er en krævende proces at blive enige om, hvad der er blevet hørt og hvad vi bagefter vil gå og bruge konferencens dage til.

De følelser og for-forståelser vi har, skal komme frem på 2. dagen. Der er kommet en række elementer frem i dag og dem arbejdes der også videre med i morgen.

Dagen sluttede kl. 16.15 med opfordring til at gå udenfor og få frisk luft.

Dag 2 startede kl. 9.15, hvor formanden bød velkommen og gav ordet til Jan Helbak som fulgte op på de ting, der blev sluttet af med på dag 1.

Som opsummering på dag 1, forklarede Jan, at han ville stille spørgsmålet, hvorfor vi egentlig drøfter emnet livsfarlig ledelse i dag og ikke for 15-20 år siden. Der skulle ske en drøftelse af, hvad det egentlig er for en situation, som deltagerne sidder i i dag, ikke kun som enkelt personer men også som grupper.

Jan kom med et par udvalgte ord og deres virkelige betydning – ord som har stor relevans i dag:

- Kritik: latinsk for at gennemlyse tingenes overflade
- Skepsis: latinsk for nysgerrighed
- Problem: forhindring
- Udfordring: man fordres ud af sin vante stilling/man forventer at gå fra et sted til et andet
- Stress: engelsk og betyder pres – pres som der ikke er nogen udsigt til at komme ud af
- Anerkendelse: tysk og betyder at jeg erkender dig som betydningsfuld. Man kan sagtens anerkende sin modstander, fordi man erkender, at en anden har betydning for en. Uanset om det er til det gode eller til det dårlige
- Frustreret: græsk og betyder forgæves

Vi skal passe på, at de vendinger ordene får med tidens gang, ikke ændrer ordenes betydning.

Det var interessant, hvor vanskeligt deltagerne havde for at give udtryk for, hvor vanskeligt de har det. Hvordan havde de det egentlig, da de sad og hørte oplægget fra Christian Ørsted? Deres kropssprog gav udtryk for vrede og det betød, at de famlede efter ordene.



Flere studsede over, at 1400 sidste år døde af stress. Det er ingenting i forhold til lungemedicinsk afsnit, hvor der ligger mange flere eksempelvis frisører, bagere, tømrer, asfaltarbejdere, som har symptomer efter langvarig brug af kemiske midler/mel/asfalt som hører til faget.

Jan kom med tre historier fra det virkelige liv. Den første historie omhandlede en kollega, Nina, som er socialrådgiver hos FOA Århus. Den anden historie omhandlede Jans far, Jens som var socialrådmand i ældre handicap, Odense. Den sidste historie omhandlede Jans datter, Nina, som er historier og make-up stylist v. YSL i Magasin.

Grunden til at Jan valgte at fortælle om de tre personer var, at de hver i sær fortæller en vigtig historie.

Kollegaen Nina:

Nina er meget empatisk og meget dygtig. Jan har haft lejlighed til at høre, hvilke medlemmer Nina taler med og hvad hun taler med dem om. Hun har to bunker papirer på sit skrivebord, en bunke med løste sager og bunke med uløste sager – de uløste sager er størst. Sagerne hun har, er karakteristisk for, at det er medlemmer, der har det rigtig dårligt. Medlemmer der er gået ned med flaget. De har allerede talt med tillidsrepræsentanten og ledere, inden de taler med Nina.

Udover de medlemssager som Nina sidder med, er det også kendetegnende for medlemmerne, at de har vanskeligt ved at finde rundt i systemet og det samfund, som skal hjælpe dem. De bliver henvist fra den ene til den anden og skal udfylde flere blanketter som ikke længere er på fysisk papir, men kun på nettet. En stor del af Ninas arbejde består i at hjælpe medlemmerne med at finde rundt i det samfund, de lever i som f.eks. E-boks/Borgerservice.

Faderen Jens:

Han har været igennem hele velfærdssamfunds-turen, som den gamle skole af socialingeniører. Han havde en forestilling om, hvordan tilværelsen skulle være for almindelige mennesker, da de satte gang i sygesikringen, folkepensionen, sygehusbyggeriet fra amtssygehus til de store amter i 1970. Han satte gang i Bistandsloven, da han sad i kommissionerne. Han forestillede sig, at intet menneske i Danmark på noget tidspunkt skulle føle sig alene, ingen skulle have bistandshjælp eller føle, at man stod med hatten i hånden eller blive indlagt på et sygehus og føle, at man var en brik. Forestillingen var at samfundet havde en forpligtelse; at tage sig af sine borgere – derfor velfærdssamfund (velfærdssamfund; at færdes vel). Universalitetsprincippet – uanset indkomst skulle man have nøjagtig samme folkepension og børnecheck. Deres forestilling var, at folk blev mere lige i samfundet.

Hans forestilling om ledelse var, at ledere var nogle, der skulle lede og at deres ledelsesbegreb var, at de skulle gå i forvejen og lede vejen. I 60'erne var ledere nogle, der havde forstand på det, der skulle laves. Ledere var noget man var, fordi man var fagligt dygtig og havde forstand på at lede andre mennesker.



Man lavede eksempelvis ikke sundheds- eller skoleuddannelse uden at kalde dem ind, der havde forstand på det. I dag er det folk fra universiteter, der bliver bedt om at "regne den ud".

Myndighed: når folk fik en uddannelse, var de myndige til at træffe de nødvendige beslutninger – og de kunne holdes til ansvar ud fra deres beslutninger og ud fra det faglige grundlag, de havde. Derfor fik man professionaliseringen. Myndighedsbegrebet varede helt til 2001.

Jens så ikke, at der også gik noget tabt. Det der gik tabt lykkedes aldrig at blive genoprettet i velfærdsstaten – det var det kollektive. De slog sammen på et solidarisk grundlag at støtte hinanden i stedet for "piveri". Når man skal være kollektiv (sammen med andre) i dag, tager man mere afstand.

Datteren Nina:

Da Nina læste historie, havde hun tre jobs; som servicemedarbejder i BioCity, som tilkaldevikar i en vuggestue, og på en café. På den måde kunne hun klare sig igennem en uddannelse – som hun ikke kan huske meget af, da hun skulle tjene til livets ophold. Hun har lært, at nogle underviste hende i 12 timer om ugen, resten var op til hende selv. Hun har lært at ingen tager sig af hende.

På et studie bestående af 28 elever kom de 24 fra andre byer, end hvor universitetet lå. Hun har lært at komme til et job, hvor hun intet krav kan stille for så fik andre jobbet. Hun har lært at være på beatet for at udføre. Hun kan lynhurtigt blive "Kold" – ikke fordi hun ønsker det, men fordi hun skal klare sig i jobbet /jobusikkerhed. Hun kan ikke forstå, hvad hun skal bruge en fagforening til. Hun er dog medlem af HK, men kan ikke se, hvad de nogensinde har gjort for hende. Hun har troet indtil for et år siden, at hvis man talte ordentligt for sin chef og argumenterede godt og sagligt for sin sag, så ville chefen også lytte. Det ville chefen også, indtil der kom besked fra BioCity centralt i København, at der blev brugt for meget personale i forhold til indtjening! Hvordan fortæller man et menneske, der er ansat til at være serviceminded, at de ikke må lave service!

Der er ikke stor forskel på det, konferencedeltagerne laver og det Nina lavede i BioCity! Hun skulle gøre pinligt rent efter hver forestilling – nu skulle det jappes igennem for den samme medarbejder skulle både sælge billetter og gøre rent i salen, hvilket betød, at der blev mere og mere beskidt og nusset i salen. Følelsen af ikke at kunne være tilstrækkelig og kritikken begyndte at blive irriterende, hvilket stille og roligt gav en afskedigelse.

Det vil sige, at når hun i dag møder sin chef fra YSL i Magasin, så ser hun ikke sin chef som en, der er meget sød, men dømmes ham i stedet på hans væremåde. Nu er hun begyndt at sammenholde sin chefs måde at være på, med de forventninger hun har til ham på. Det er grundlæggende mistillid. Der kører en film for hende: "du lader som om, du leder og jeg lader som om, jeg arbejder".

Det er ikke en tilstand, som er speciel for Nina, men en tilstand som er ved at brede sig for hele vores arbejdsliv. Der kommer et vist kynisk forhold.



Da Jans tre historier var fortalt, stillede han spørgsmålet: Hvad er det for nogle systemiske mekanismer vi er oppe imod?

Vi skal kigge væk fra den enkelte leder og den enkelte person og i stedet kigge på et system, som vi har meget ringe indflydelse på, lige meget om vi er nede på gulvet eller som topchef.

Livsfarlig ledelse bunder i virkeligheden i, at lederne ikke har særlig stor indflydelse på de ting, de skal vide for at lede.

Der var en kort pause.

Det Jan gennemgik før pausen, ville han sætte i en nutidig ramme. Det der er det farlige ved denne slags konferencer er, at man hører noget, som er så godt, at man selv vil gøre noget ved det. Men det første man møder, når man kommer hjem, er en mur og efter et par dage taber man pusten igen. Det er demotiverende at lære noget på en konference og ikke kunne udføre det i hverdagen.

Oftest ser man ikke lederen men snarere en forventning om, at lederen dolker en bagfra. Og det betyder, at man kan miste følsomheden for situationen. Man kan få en kynisk stilling til situationen og værre en kynisk stilling til sig selv. Så hvorfor overhovedet anstrenge sig!

Vi skal have professionaliseret vores offentligt ansatte, så de ikke går på arbejde som enkelt personer, men som ansatte der har fået en uddannelse, der gør dem professionelle. Det giver myndighed og det er i myndigheden, at man agerer som person.

Incitament-strukturen får folk til at gøre det, man gerne vil have dem til at gøre. I psykiatrien kaldes det fremmed styring. Det blev indført ved lov i 2003 inden for ældreområdet, der lavede man noget, der hed fritvalg.

Man begyndte at måle faggrupperne, men hvordan kan man måle arbejdet! Man målte på tid. Borgernes ydelser/operationer blev målt på tid. Og tid blev gjort op i penge. Ved tidtagning er patienten ikke længere målet for arbejdet, men den der gør, at man kan beholde sit arbejde og at jeg og mit team kan fastholde normeringen.

Den faglige identitet bliver ødelagt, når man ikke længere kan udføre sit arbejde tilstrækkeligt og det vendes som regel indad mod sig selv, hvilket giver frustrationer og det gode humør vender sig til en kynisk holdning i forhold til hinanden, og man opfatter den ikke som en kynisk holdning men som en overlevelsesmekanisme. Det sker, når man fratager myndighed og når man piller den faglige identitet fra hinanden. Ledere er underlagt nøjagtig de samme normer som dem, de skal lede, da de er underlagt et budget.



På sygehusene styres det via G-takster. Man får penge efter laveste fællesnævner, uanset at man vælger at gøre det forskelligt på hvert individuelt sygehus.

Hvad sker der i et system, som man stort set ikke har indsigt i og hvor det man går og laver til dagligt kan være væk fra den ene dag til den anden; man føler sig fremmed og begynder at hylpe sit eget.

Skal der overhovedet være social-og sundhedsassistenter på fremtidens super sygehus! Er der en proces i gang, hvor der ikke er nogen tilbage i 2020. Mange diskuterer det – kan man overhovedet beholde sit job. Man bliver fortrængt fra stuerne og ud på gangene. Flere og flere social- og sundhedsassistenter har ikke med de patienter er at gøre, som de gerne vil have.

Det er vanskeligt at reagere overfor. Men der er opfundet en enkelt lille sætning, som skal holde jer i ro og få jer til at forstå, at jeres krav og forventning har I slet ikke krav til at have: "Patienten i centrum". Det cirkulerer i hverdagen – vi ejer ikke patienten eller bygningerne – vi følger patienten. Man lader sig drage til begrebet, men hvad betyder det på dansk: Man ser planerne for de store sengeafdelinger / ledelser under fælles tag, som betyder, at man nedbryder afdelinger og som gør, at personalet hele tiden skal flytte sig efter patienten. Af dagligdagsbetydning betyder det, at dagligdagsfællesskaber som kollegialt fællesskab går i opløsning. Man står enkeltvis hele tiden til regnskab og er ikke længerer i et kollektiv. Det betyder, at man skal dele operationsstuer, man skal dele sengestuer, ambulatorier og den ene dag kan man være det ene sted og den næste dag et andet. For det menneskelige er det vigtigt at have et ståsted, ellers bliver man rodløs og så skal der ikke meget til før et menneske knækker. Vi er ved at få et system bygget op, så der ikke skal så meget til, før vi knækker, fordi vores modstandskraft ikke længere er til stede. Kollektivet har mistet sin kraft. Det har ikke med den enkelte medarbejder eller leder at gøre. Ingen har haft tanken – da de har været interesseret i effektivitet.

- *Der var et spørgsmål fra salen om det at have et ståsted. Kan man sammenligne det med at miste ejerskab?*

Jan svarede, ja det kan man godt. Før i tiden havde man et ståsted, fordi man syntes, det var det rigtige. I dag tager man ejerskab for at have et ståsted, altså for noget jeg har selv.

Ingen chefer har dybest set ret meget indflydelse.

Igennem de sidste 8 år har regeringen ført forhandlinger med KL og Danske Regioner. I samtlige de 8 år har der været krav om en produktivitetstigning på 2 % = 16 % på 8 år. I et budget er det meget, der skal spares - og hovedsagligt kan der spares på arbejdskraft.



Derudover er der blevet gennemført krav om, at man skulle have så og så meget effektivitet. Virksomhedsmodellen siger: Man vil have en bestemt effekt og så tilpasser man organisationen efter det, men der bliver ikke tilført ekstra ressourcer. Man skal udføre flere opgaver og løbe hurtigere.

Systemet er allerede bygget op og det Produktivitetskommissionen sagde i går var, at alt det vi har gjort de sidste 20 år med taxameter ikke fungerer. Vi er for det første nødt til i højere grad at gøre aflønningen statisk. Vi er nødt til at honorere de dygtige og trække de mindre dygtige ned. For det andet skal vi i stedet for at have x-antal patienter igennem have præstationsløn. OG patienten skal i centrum – underforstået personalet skal i skyggen.

- *Spørgsmål fra salen: Hvordan kan det måles, hvem der er dygtig og hvem der ikke er dygtig?*

Jan svarede, at det er et 1.000 kr. spørgsmål. Det kan Produktivitetskommissionen nemlig ikke svare på! De er heller ikke blevet bedt om at svare på. De kan bare påpege, at incitament-strukturen kan pege på mere effektivitet.

Man får ansvaret lagt på sig. Man ser bort fra en række samfundsmæssige sociale faktorer, borgeren skal have det så godt som overhovedet muligt, dem der har med borgeren at gøre, måles på om borgeren så også har det godt. Det bliver der fulgt op på.

- *Spørgsmål fra salen: Apropos borgerens ansvar. Der er fem ledetråde der skal arbejdes efter og der skal være en ledetrådsagent, hvor agenten skal følge leder og medarbejdere tæt i 6 uger. Er Produktivitetskommissionen klar over de fem ledetråde, der arbejdes ud fra?*
- *Spørgsmål fra salen: Er borgeren egentlig blevet spurgt? Nogle vil hellere holdes i hånden i stedet for at gå gjort rent.*

Det afgørende er ikke, om borgerne er i centrum – men at figuren berøver jer jeres ståsted og jeres legitime ret til at udtrykke. Jeres faglige fællesskaber kommer til at lide under den nye måde, som man vil organisere sundhedsvæsenet på i de næste mange år.

Jan har tænkt på, hvad grunden egentlig er til, at konferencedeltagerne er på konferencen? Nogle har endda taget ferie!
Det er fordi, I er interesseret i temaet og i at være på konference og I er også interesseret i at være sammen med hinanden.



Men hvorfor? I er her, fordi I er social- og sundhedsassistenter og det er I, fordi I synes, det er et spændende arbejde. I har knyttet jer til en arbejdsfunktion, I har valgt at være social- og sundhedsassistenter, fordi I synes, det er den mest spændende måde at sælge jeres arbejdskraft på. I har valgt at komme her for at forbedre jeres situation som social- og sundhedsassistent. Når man skærer al romantikken til side, så er det vigtigste, om I har et job, så I kan tjene en løn, som I kan leve af. Men det er ikke kun her og nu, men også under pensionen. Det er derfor ekstremt vigtigt at holde arbejdskraften ved lige (ligesom en bil). Man skal passe på det dyrebareste man har og det er jer selv. Derfor er det også vigtigt, at I har arbejdsbetingelser som gør, at I også har det godt om 25 år. Hvis I ikke kan arbejde om 25 år eller om kortere tid, er der ikke lyse udsigter. Derfor er det vigtigt at få tilrettelagt sit arbejde, så man faktisk kan gå på arbejde de næste 25 år. Som kollektivt/fagforening er det ikke at undgå livsfarlig ledelse men at undgå livsfarligt arbejde.

Situationen er sådan, at mens I er her, er de første møder i KL og Danske Regioner i gang – i overenskomst 2015 skal ledelsesretten udvides og brage igennem. De vil have færre overenskomster, flere ramme overenskomster og flere skal have lov til at forhandle deres egen løn. Produktivitetskommissionen siger nøjagtig det samme. Det opfatter Jan som livsfarlig ledelse og livsfarlig livsvilkår. Hvordan kan I styrke jer selv i forhold til jeres leder, da I er en del af et system, som I også skal kunne agere i og være med til at ændre for at komme ud af livsfarlig ledelse og livsfarligt arbejde.

Noget er så kontroversielt, at det skal drøftes efter frokosten, men dybest set er det, at I går hjem fra konferencen og siger til kollegerne, at I har hørt om livsfarlig ledelse og livsfarligt arbejde, som er systembetinget og det skal vi have gjort noget ved. Derfor er det blandt andet vigtigt at møde op til FOAs generalforsamling, så vi kan komme med vores fælles krav til overenskomsten. Hvor længe kan I blive ved med at øge produktiviteten med 2% årligt, hvis I samtidig skal blive ved med at arbejde til I er 62 år!

Man er ikke kun presset på sit arbejde men også uden for sit arbejde, da man presses til at leve på en bestemt måde (f.eks. rygning/overvægt). Man bliver ikke bedømt på sin faktiske indsats men på, om man kan udøve sit arbejde i fremtiden.

Med disse ord opfordres konferencedeltagerne til at tage diskussionen efter frokosten.

Frokost

Jan Helbak bød velkommen tilbage efter frokosten og åbnede ballet for spørgsmål og kommentarer.

- *Spørgsmål fra salen: Borgerkonsulenter arbejder ikke i tid men i ydelser – planlæggeren sagde derimod, at de arbejder i tid. Der arbejdes i ydelser men man får ikke tildelt tid.*



Op til valget blev "De varme hænder" opfundet – men af hvem? Pia Kjærsgaard. Hun var den første, der introducerede de varme hænder kontra de kolde hænder – for at komme væk fra tids-tyranni.

Samfundet får den klare opfattelse at tids-tyranni er væk, nu er det op til den enkelte social- og sundhedsassistent at vurdere, hvor meget tid der bruges. Men sådan er virkeligheden og det giver et krydspres. Det virker som om, der ikke er nogen vej ud af det.

- *Spørgsmål fra salen: Borgeren i centrum/al magt til borgeren. Hvad med alle de borgere, der gerne vil til Sølund festival og ikke kan få lov.*
- *Spørgsmål fra salen: Tidsberegning. Assistent og sygeplejersker udfylder funktionsbeskrivelser på den enkelte borger på et plejehjem (a-borger) efter 14 dage revurderes det i mindste detalje, som fører frem til et pointsystem, hvor det regnes ud, hvilken pakke de skal i (a,b,c) hvilket giver normering. Høje point giver høj normering – og assistenterne holder nærmest patienter i live for at de kan beholde deres job.*
- *Spørgsmål fra salen: Synes det var et godt foredrag af Jan, men også lidt dunkelt og vil gerne have et løft at gå hjem med. Hvordan får vi de unge mennesker med – også i en fagforening. Er fagforeningen kørt af sporet – hvad gør vi?*

Jan startede med at svare på det sidste spørgsmål først:

Jan er af den opfattelse, at de kampagner der køres for fagforeninger er bevidstløse – det er et sundhedstegn, at ingen hopper på dem. Den ældre generation har aldrig sat spørgsmålstejn ved at være medlem af en fagforening – men sådan er det ikke i dag. De unge i dag ved ikke, hvad en fagforening er. Der er ingen i dag, der med begejstring fortæller de unge, at de skal være med i en fagforening. Før i tiden var det en selvfølge at være en del af et fællesskab. Man kunne starte en debatserie i fagbladet om, hvad man egentlig gør, for at komme ud til den enkelte. At være med i en fagforening er blandt andet med til at løfte lønnen. Man skal ikke kun appellere til ens over-jeg, hvor det ses som en begrænsning af ens egen råderet.

Man er ikke stor som enkelt person.

I forhold til funktionsbeskrivelser ligger det som en lovgivning fra 2003 og det er en måde hele vores system er bygget op på. Ledere har budgetgennemgang en gang om måneden. Det er vedtaget ved lov, at kommunerne skal stå til regnskab for budgetterne to gange årligt. Kommunerne skal derfor indsende regnskaber to gange årligt og det kan de kun gøre, hvis de har indflydelse på, hvad der foregår i ledernes teams.



- *Spørgsmål fra salen: Der bør ansættes nogle, der kan regne! Den ene uge er der kæmpe underskud, den næste er der ikke.*

Jan svarede, at det er menneskeligt umuligt, at lave det mere præcist. De fejl er ikke nogle regnedrengene begår, der er så mange tal, der krydser hinanden. Men det kan betyde, at de presser lederne til at holde igen ved at gøre regnskaber mere kritiske, end de i virkeligheden er.

- *Spørgsmål fra salen: Som fødsler er blevet en videnskab i dag, er det også blevet det på de danske plejehjem. Det er helt sørgeligt, da det tit bliver omtalt negativt. Kan vi i stedet høre om nogle positive oplevelser ved at være på plejehjem?*

Man kan tage luft ud af forhåbningen om, at man kommer til at opgive. I har haft en glæde ved at arbejde inden for jeres fag, dette er ikke længere et individuelt anliggende at få fastholdt den glæde, det er et kollektivt anliggende. Man bliver frustreret, når man brænder inde med noget og man kan blive frustreret, men en konference skal ikke gøre en frustreret, altså at den har været forgæves.

- *Fra salen: Det er vigtigt også at høre om positive ting i stedet for negative ting hele tiden.*
- *Spørgsmål fra salen: I 2006 snød man med timer i hjemmeplejen – nu i 2014 snyder man stadig med timerne – der er gået 8 år! Hvor er FOA-medlemmerne henne, kan de ikke stå sammen og sige "nu er det nok"!*

Plejecentret Vestervang har bedt om at få lov til at få fast normering mod at de gik x-% ned. De skulle kun forholde sig til patienterne ud fra, at et plejefagligt synspunkt fungerede. Alle arbejdede på den måde – og de kastede sig ud i det med liv og sjæl og det lykkedes og de lavede en rigtig fin rapport. Den var kort, enkel og klar. En hvem som helst kan tage med hjem og bruge, hvor de arbejder. Konklusionen er, at det fungerede fordi de havde fast normering. Rapporten sagde, hvad der kan bruges i praksis og hvad der ikke kan. Rapporten resulterede i mindre sygefravær og færre konflikter – men ingen tog rapporten seriøst. Hvis man tog rapporten alvorligt ville det betyde, at man skulle forholde sig til konklusioner og det vil betyde at hele Århus Kommunes ældrepleje ville falde sammen som et korthus – og det var der ingen, der var interesseret i. Dem der havde indflydelse lod bare som om, at rapporten ikke eksisterede. FOA gjorde alt hvad de kunne for at få gjort opmærksom på rapporten.



- *Spørgsmål fra salen: Bekymring for om de ufaglærte og frivillige tage deres arbejde. Hvor er FOA henne til at beskytte dem?*

Vi er selv med til det. FOA er først nu ved at få kendskab til historierne. Tillidsrepræsentanterne er først inden for de sidste to år begyndt at indrapportere til FOA, men tillidsrepræsentanterne skal vide, hvad der sker for at informere FOA.

Når man skærer ned et sted, hvor man tror det er fornuftigt, så får det konsekvenser et andet sted.

Man bruger mange kræfter på at rehabilitere nogle, men samtidig skærer man betingelserne væk for, at de kan fastholde deres funktion.

Frem for at fortælle hinanden små solstrålehistorier, så er det vigtigt at samle op på de tanker man får, når man er ude for positive situationer og derefter give dem videre til FOA.

Hvis der er noget, der kan ødelægge et kollektiv, så er det, hvis man får individuel løn. Hver især vil placere sig strategisk og placere sig der, hvor man ved, at der bliver kigget på en. Individuel løn er smålighed og tanken på sig selv. Man samarbejder ikke, når man kæmper individuelt for at få mere i løn.

Tanker, bekymringer skal samles i fagforeningen. Hvis I skal gå herfra og sige, at vi har en opgave, som I skal dyrke det næste år, så er det at få samlet nogle af spørgsmålene op i det daglige arbejde – og konkludere om det er nogle spørgsmål, som kan samles op i FOA. Hvordan kan FOA øge indflydelse på, at der kan handles på situationer, før der opstår problemer.

Hvor mange har deltaget i trivselsundersøgelser på arbejdspladsen! Man kan ikke meningsfyldt udfylde de skemaer og skemaerne går igen år efter år og der henvises til, at det "går jo meget godt"! FOA formanden kan ikke gøre noget, når undersøgelserne viser, at trivslen går godt.

Jan opfordrede til, at man med de problemer der opleves, prøver at bruge fagforeningen, fordi det er på den måde, man kan få formuleret det som kollektive problemer og kollektivt ansvar.

Begynd at handle kollektivt – indenfor bestemte rammer som er FOA og klubben!

Dette var Jan Helbaks slutord.



Annie Schacht tog ordet og opfordrede til at klubbestyrelsen laver en agenda og samler de ting, som der er brug for at sende videre til fagforeningen. Sammen er vi stærkest!

Der vil blive inviteret til et netværksmøde fra kl. 16-18 – datoen udmeldes senere.

Evaluering fra deltagerne på konferencen:

- Dagene var gode, men der savnes den røde tråd fra dag 1 til dag 2. Troede at der ville blive lagt op til en stor debat efter middag – har savnet denne debat.
- Der har været for lidt dialog.
- Har fået meget mere ud af dag 2 end dag 1 – dag 1 var lidt tynd. Ville gerne have hørt 2. dagen på 1. dagen i stedet.
- Dag 2 har været berigende. Dag 1 var lidt overfladisk. Der skulle have været byttet om på dagene. Men ellers to gode dage.
- Dag 1 var lidt kedelig – syntes godt der kunne være snakket lidt mere.
- Det har været godt og det har givet mere basisviden i forhold til ledelse.
- I år har været en glimrende fortsættelse af sidste år og pågældende glæder sig til et foredrag mellem Dorthe Birkemose og Christian Ørsted.
- Dag 1 var en øjenåbner med psykologi og ny viden, men har savnet den røde tråd og lidt redskaber – har lidt svært ved at kæde det sammen til dag 2.
- Tak for et fint arrangement, der gøres en stor indsats fra klubben.
- Positivt syn på konferencen. Det har været godt.
- Sygehjælpere savner en tilsvarende klub. Det samme gør andre faggrupper.
- Det bør overvejes, om man skal rokere ved bordene, evt. gruppearbejde hvor man diskuterer (dette forslag var der dog modstand imod).
- Taknemmelig for at sidde ved det bord, hun har valgt at sidde ved, da hun sjældent ser de kolleger.
- En fra Samsø har svært ved at komme til GF og de arrangementer (som er på få timer), der bliver afholdt men har været glad for konferencen.
- Tak til bestyrelsen for det store arbejde, der ligger bag.

Annie takkede for evalueringen og vil tage det til efterretning.

Bestyrelsen takkede Jan Helbak for det han har bidraget med til konferencen.

Referenten blev takket for deltagelsen.

På bestyrelsens vegne blev alle takket for at deltage i konferencen og debattere social- og sundhedsassistenternes fremtid.

Konferencen sluttede kl. 14.55.