



Notatreferat fra konference 2018 for social- og sundhedsassistentklubben torsdag den 8. marts – fredag den 9. marts på Hotel Scandic Silkeborg

Tema: Stress og dårlig ledelse

Dag 1

Der var cirka 77 deltagere til konferencen.

Konferencen startede kl. 9.15, hvor klubformand Annie Schacht bød hjertelig velkommen til alle de fremmødte, som havde trodset vintervejret og kørt til Hotel Scandic Silkeborg.

Herefter blev klubbestyrelsen præsenteret:

Solvej Skjærbæk
Helle Kurup
Kirsten Mikkelsen
Jytte Dylmer
Annie Schacht, formand
Charlotte Overgaard måtte desværre melde afbud pga. influenza

Der blev sunget "Når jeg ser et rødt flag smælde".

Formanden gennemgik konferencens program og måtte desværre fortælle, at der var afbud fra Peter-Christian Brøndum, som var programsat til torsdag eftermiddag. Heldigvis har Thomas Milsted mulighed for at blive på konferencen og udfylde tidsrummet. Som noget nyt har bestyrelsen udarbejdet et spørgeskema, som den er meget interesseret i at få udfyldt tilbage, da det giver mulighed for erfaringer samt mulighed til forbedringer for eventuelle fremtidige konferencer.

Formanden holdt en velkomsttale, hvori hun blandt andet orienterede om vigtigheden af faggruppen og faget og den forestående konflikt for bedre løn- og ansættelsesvilkår.

Dorte Birkmose, psykolog, forfatter og foredragsholder, blev som konferencens første foredragsholder præsenteret. Hun skulle fortælle om emnet NUDGING, som er et meget udbredt ledelsesredskab.

Dorte Birkmose takkede for invitationen og præsenterede sig selv og sin bog med hovedtemaet om risikoen for forråelse, som oplægget også skal handle lidt om. Bogen udkom tilbage i 2013 uden et ord om Nudging, da begrebet endnu ikke var nået til Danmark, men temaet skal handle om fænomenet Nudging.



Dorte Birkmose har tidligere arbejdet som sags-supervisor i både kommuner, regioner, staten og det private rundt om i hele landet. Og netop på disse ture opsnapper hun, hvad der er på vej og det er blandt andet Nudging.

Nudging blev opfundet i 2008 og to amerikanere har skrevet en bog om begrebet, en professor i jura og en professor i økonomi. Ordets betydning er at "puffe" eller "skubbe" hen mod en mere hensigtsmæssig adfærd i en given situation. De tager udgangspunkt i, at vi lever forkert, ryger, drikker, dyrker ikke motion, manglende opsparing til pension osv. Der er for mange mennesker, der koster for meget, selvom de i USA ikke bruger så mange penge på offentlige ydelser, som vi gør i Danmark. De redskaber der bruges er informationer i alle mulige afskygninger (tidligere redskaber er belønning og straf). De to professorer konstaterer, at det tydeligvis ikke har hjulpet. Informationer om eks. madpyramider hjælper ikke, da man stadig spiser det, man vil og stadig flere unge mennesker ryger på trods af store og ækle billeder af rygerlunger.

Og når alle disse informationer ikke hjælper, må der prøves noget nyt. Her kommer Nudging ind i billedet.

Nudging er politisk indført i Danmark af Sofie Løhde som ser gode muligheder i at arbejde mere systematisk med nudging i den offentlige sektor. Hun besluttede for et år siden, at det skal bruges i velfærdsprofessionerne og hun har afsat millioner til at forske i, hvordan man kan implementere det i blandt andet integration og folkeskolerne. I sundhedsområdet bruges det, da man ret let kan puffe til ved at definere, hvad der er vigtigt ift. sundheden, bmi, kolesterol, kost og nudge andre mennesker i rette retning.

Dorte Birkmose er ikke tilhænger af begrebet og vil snare advare mod det fremfor at anbefale det. Hun mener desuden, at hvis man skal indføre et nyt begreb/fænomen, så skal der også være nyheder i det og det mener hun ikke, at der er i nudging. Det er et nyt ord med gammelt indhold. Hvem har ikke tidligere skubbet andre på vej ved at hjælpe med gode råd.

Vi vil i højere grad blive bedt om at nudge de patienter, pårørende og borgere, som vi er i berøring med, da det er politisk besluttet, at det er den vej, vi skal gå. Så uanset hvad bliver vi nødt til at forholde os til fænomenet.

I faget bestemmer man nogle gange, fordi det er ens kompetenceområder og i nogle situationer er det nærmeste tvang, fordi det kan være fagligt forsvarligt. Men med ordet tvang er man nødt til at tænke, hvad det er, man har gang i.

En anden måde at nudge på er ved manipulation. Det er vanskeligere fagligt at dokumentere som gangbart, da det lynhurtigt blive problematisk, ved at føre skjulte dagsordener ift. et andet menneske.

Vi har altså rigeligt med danske begreber, hvor der er en etisk refleksion, som kan bruges i stedet for den amerikanske nudging. Med nudging skal man kende indholdet og hvad det betyder og med et nyt begreb er der tidsspilde, frem for at bruge ordene; styre, bestemme, manipulere, som alle kender, har tænkt og forholdt sig til igennem generationer. Alt med gamle ord er velkendt, men med nye ord skal man til at forholde sig til noget, man ikke kender til og finde ud af, hvad det betyder.



Den mest klassiske sætning inden for faget må være – "hvordan motiverer vi borgeren til at..." – det er det samme, nemlig den styrende sætning.

Men hvor meget må vi bestemme, rådgive, styre, blande os i? bare fordi vi er professionelle og nogle har brug for den hjælp. Det er det store etiske spørgsmål, som der ikke er noget let svar på.

Vi må konstatere, at vi skal være styrende (her hører nudging under) – vi ved, hvad der er godt, sundt osv.

Der findes tre amerikanske mål:

1. Sundhed
2. Rigdom
3. Lykke

Fra salen blev der suppleret med:

- Økonomi – og kun økonomi – ansatte skal passe meget på ordet nudging.

Dorte svarede, at det netop er en professor i økonomi og en professor i jura, der har defineret begrebet. Hele retningen hedder retningsøkonomi og visse dele af adfærdspsykologi.

Nudging bliver præsenteret på små uskyldige måder at styre mennesker med:

- Hvis man får små tallerkener, så spiser man mindre
- Retningsanvisning i en lufthavn (man styres i den rigtige retning – hvilket giver god mening)
- Inden for reklame hvor man styres til at købe specifikke ting

Men så snart det kommer ind i et velfærdsområde, bliver det problematisk, idet det så pludseligt bliver et spørgsmål om, hvordan man lever sit liv.

Nudging er udnyttelse af menneskelige tilbøjeligheder, hvor psykologien bruges og hvor man forsker i, hvordan man kan styres.

Man kan trues med styring af tab. Når man tror, at alle andre gør det, så styres man til at gøre det selv. Eksempelvis hvis man tjekker hotel på hotels.com, popper der et billede op om, at andre kigger på det samme hotel i samme øjeblik og man stresses til at booke.

Det styrende:

Der tales mere og mere om styring i forhold til ledelse, smartere/intelligens – der kommer til at være mere fokus på den måde at arbejde på, men det er jo ikke nogen ny idé. Når folk styres/nudges ind på andre måder, som er mere rationelle end andre.

De styrende teorier har altid været der. Det grundlæggende er idéen om, at vi kan motivere andre mennesker, også som professionelle. Nogle gange er det dog mere frustrerende at være styrende, så man vælger et andet svar på det samme spørgsmål



nemlig laissez faire (lade stå til). I stedet for at det er os der bestemmer og styrer, bliver man nødt til at vente med at blande sig.

Det er sværere at finde faglige argumenter for laissez faire kontra at finde faglige argumenter for det styrende. I nogle situationer skal man lige lade folk være og hvor bare tilstedeværelsen er nok, hvilket kan være lige så fagligt forsvarlig som at være styrende.

Der hvor laissez faire får kritik er, hvor man helt giver slip og det får frygtelige konsekvenser. Flere og flere ledere har fortalt, at borgere har ret til at ville gå i hundene! Men med velfærdssamfundet var meningen vel, at man sikrede sig at borgere ikke gik i hundene. Laissez faire skal i stedet bruges, hvor man er afventende. At blive motiveret for at ændre noget i sit liv kan være længe undervejs. Der er før-motivation med tanken om ændring og pludselig er motivationen der, nu er det nu – og så fører motivationen til en ændring.

I en travl hverdag hvor ting skal vinges af og klares, så bliver tendensen styring i stedet for laissez faire, hvor man venter på motivation. For hvis man ikke styrer, kan det resultere i omsorgssvigt – altså omsorgspligt kontra omsorgssvigt.

- Styrende: Vi motiverer
- Laissez faire: Vi venter på motivation
- Midt imellem styrende og laissez faire er det ikke-dirigerende: Man er motiveret

Som professionelle bliver vi nødt til at være konsekvens-beregnerne. Vi bliver nødt til at kontrollere tænkningen over, hvad det betyder at styre andre mennesker både for dem og for os selv.

Der findes to retninger, hvoraf modstand er den ene:

Den sundeste reaktion på at blive styret er modstand. Modstand er en psykologisk beskyttelses-/forsvarsmekanisme, når nogle blander sig i noget, som de ikke skal blande sig i. Modstand er en mental blokering. Blokeringen kan ske i mange sværhedsgrader, både den irriterende og så den stående fast. Modstand føles ens for os alle, men den kan udtrykkes på forskellige måder. Jo længere tid der presses på, jo mere massiv bliver modstanden, fordi det er en beskyttelsesmekanisme. Accepteret uden at handle. Kognitive vanskeligheder (man har "glemt"). Indtil man kan mærke at den anden bakker af og ikke skal blande sig i, hvad man skal.

Man kan komme til at blokere mere over for styringen i stedet for over det foreslåede. Man lytter ikke til, hvad der foreslås, fordi man holder fast i sin modstand for at passe på sig selv.

I faget kan man komme til at aktivere modstand, når man introducere nogen for noget.



Den samme ændring kan foreslås af forskellige personer, men hvor reaktionen er forskellig. Man skal gøre sig fortjent til at kunne overskride andres grænser.

Fra salen:

- Motivation med fornuft og mening for det enkelte individ. Præge med små skridt ad gangen.

Der er en hårfin grænse for, hvornår mennesket synes, at man blander sig for meget. Det kan være en stor indgriben i ens hverdag. Det er her, modstanden kommer ind i billedet. Det svære ved modstand er at opdage den. Aggression eller det at græde kan være et udtryk for modstand. Når vi opdager modstanden, er det eneste rigtige at gøre, at bakke så hurtigt som muligt. Det kan være en god idé at italesætte, at man bakker af. Modstanden kan både være på grund af emnet men også på grund af måden styringen fremlægges på. Modstand kan opstå bare i egenskab af fremlæggerens profession eller person.

Hvis man bliver meget massiv i sin modstand, bliver man meget alene. Men i det små, er det ikke så tydeligt.

Fra salen:

- Ledelsen er styringsredskabet, men medarbejderen udstilles også som den styrende. Når man møder modstand, er man styrende. Det foregår i flere lag. Arbejdslivet kan blive et anarki, hvor man selv bestemmer og går solo.

Fra salen:

- Når ledelsen bliver så styrende, og der proppes mere ned ovenfra, skaber det stress, specielt når man ikke længere kan gøre det, man er uddannet til og i stedet får tildelt opgaver, hvor man skal sidde med en iPad.

Det er rigtigt. Man bliver slidt og stresset og kan føle sig alene, fordi der ikke er forståelse for, hvad der foregår.

Med selvstyrende teams, ved man selv, hvad der er bedst, og det kan føre til medarbejdere uden ledelse.

Lederne er også i den grad underlagt kontrol og styring.

Den anden retning er resignation /indlært hjælpeløshed:

Man yder ikke modstand, men lægger sig fladt.



Her fortalte Dorte om et hundeesperiment, hvor hunde i metalbure blev udsat for, at der blev sat strøm til burene. I det ene bur havde hunden mulighed for at flygte, men i det andet bur, var der ingen mulighed for flugt. Hundene blev gentagne gange udsat for strøm på buret og de første mange gange forsøgte hunden i buret uden flugtmulighed at flygte, men til sidst forsøgte den ikke engang længere, den lagde sig bare ned og peb, da den vidste, at der ingen udvej var. Eksperimentet ændredes og buret uden flugtmulighed åbnede op for flugt, men hunden forsøgte ikke at flygte, når der blev tilsat strøm på trods af, at den blev vist, at der var en udvej, det krævede rigtig mange gange at få hunden til at forstå, at der var en udvej i det rigtige bur.

Der er også mennesker, der finder sig i hvad som helst, de er føjelige/pleasende.

Man kan komme til at krænke et menneske, som har indlært hjælpeløshed og man kan komme til at bestemme over et menneske, hvor det slet ikke var meningen eller hensigten.

Indlært hjælpeløshed er et fænomen, som man ikke har nok fokus på. Det kan være indlært helt fra barn, men det kan også komme sent i livet. Man kan til en hver tid ændre/knække et menneske, når der er overmagt nok.

Som ansat har man mulighed for begge reaktionsmønstre, men ingen af dem kan på den måde anbefales, slet ikke indlært hjælpeløshed, som er et ekstremt farligt fænomen.

Fra salen:

- Hvor kan man sende sin kritik hen, når også mellemlederne er under pres? Man ødelægger arbejdsmiljøet ved at være negativ! Hun har besluttet at resignere, fordi det er nemmere...

Det er vigtigt at understrege, at der er mange typer af resignation.

Den der er lettest at slippe af med er aktiv resignation, hvilket er at ikke alle kampe kan kæmpes. Man beslutter sig for, at dette lader man ligge, fordi man ingen indflydelse har og vælger andre kampe at kæmpe i stedet. Her er det acceptabelt at sige pyt, fordi man vælger noget andet.

Automatisk resignation er der, hvor man bare lægge sig fladt ned uden at tænke, fordi sådan er vilkårene. Siger man pyt her, siger man pyt til det hele og det er selvødelæggende.

Fra salen:

- Mange ledere må have den indfødte hjælpeløshed, fordi sådan er det bare. Medarbejderne skal være positive.



Man kan invitere til en ordentlig dialog, hvor man ikke bare accepterer. Men man ved, hvad man risikerer ved modstand, da det kan koste fyring.

Fra salen:

- Er der erfaring med arbejdspladsvurdering, som også er en form for at være aktiv, fordi ledelsen skal tage det op og finde en løsning.

Man skal prøve at tage de kampe, hvor der er en mulighed for at blive hørt, dog er man ikke herre over, hvem der rent faktisk hører det. Men det kommer an på, om alle niveauer er interesseret i at trække i samme retning på samme tid. Man er hele tiden oppe mod, at det er politisk besluttet, at velfærdsstaten skal erstattes af et velfærdssamfund.

Vi skal forsøge at bekæmpe individualisering. Man skal ikke føle sig alene med de problemer man oplever. Det er også meningen med en fagforening, at de skal yde støtte og hjælp.

Dorte Birkmose sluttede af med at sige, at robusthedsbegrebet skal tages tilbage. Det er det allerfineste fagbegreb, som vi har. Der er forsket i det i mange årtier helt tilbage til 1940'erne, hvor man undrede sig over, at nogle soldater kom hjem fra krig uden at være lige så meget ødelagte som andre. Man begyndte at tale om robusthed.

I 1950'erne stillede man det samme spørgsmål om robusthed for omsorgssvigtede børn. 698 individer blev fulgt gennem 40 år med henblik på at undersøge, hvordan de klarede sig med de vilkår, de blev født ind i og det viser forskellige eksempler på robusthed.

Undersøgelsen er beskrevet i bogen: Journeys from Childhood to midtlife, af Emmy E. Werner.

- Robusthed – styrke og håbet om at få hjælp.
- Når man er sårbar, står man mere alene.

Konklusion:

Midt i al navigering i forandring er der mennesker, som vi skal passe godt på og som vi skal hjælpe. Det har både de og vi krav på.

Dorte Birkmose takkede for dagen.

Frokost!

Solvej Skærbæk bød velkommen tilbage efter frokosten og introducerede det næste oplæg om stress og bød velkommen til Thomas Milsted, stressterapeut, forfatter, foredragsholder og underviser.



Thomas Milsteds oplæg tog udgangspunkt i overheads.

Hovedårsagen til stress er de rammer, vi arbejder under og så længe rammerne ikke bliver ændret, vil der altid være stress, hvilket også betyder, at de kurser man bliver sendt på, for at forebygge stress reelt set ikke ændrer noget, når man kommer tilbage til de samme rammer. Billedligt talt kan man konkludere, at de psykiske konsekvenser af dårligt arbejdsmiljø, kan ses som et gasrør der lækker og i stedet for at reparere røret, sendes man på kursus i at lære at holde vejret.

Ideologi / menneskesyn – hvad kommer først. Mennesket eller problematikken. Det er vigtigt at blive enige om, at rigtig mange i dag får stress og der skal handles på det. De grundlæggende ting, der skal handles på, er vilkårene.

Hvad kan man gøre som individ? Reelt set intet. Det er derimod vigtigt at stå sammen. Det er vigtigt at sige kollektivt fra og ikke at gøre det alene, da det kan have alvorlige konsekvenser.

Det er tendensen, at man får ansatte til at tro, at det er deres egen skyld, at de går ned med stress.

Stressforskning drejer sig mere og mere i retning af behandling i stedet for at finde årsagen. Hvis vi kigger på danmarkshistorien, findes der ikke et eneste eksempel på, at arbejdsgiver selv har valgt at forbedre arbejdsvilkårene. Det er de faglige organisationer, der kæmper den kamp. Der sker ikke forandringer, hvis vi ikke er i stand til at finde løsninger.

Gennem de sidste 10 år er der kommet flere lovændringer i forhold til dyrs vilkår, end der er til mennesker.

Det er vigtigt at skelne mellem privatlivet og arbejdslivet i forhold til stress-situationer, som er relateret til arbejdslivet.

Thomas Milsted fortalte om en historie fra sin barndom, hvor han, skjult for sine forældre, havde et akvarie med to guldfisk på sit værelse. For at forældrene ikke skulle opdage det, gemte han akvariet bag sine bøger i reolen. Fiskene stod i et rundt akvarie, uden lys, uden ilt og uden foder, for han vidste ikke, hvordan han skulle behandle fiskene – de overlevede tre dage.

Vilkår og grundforudsætning har betydning!

Tre ting som ikke har ændret sig gennem de sidste 20 år:



- høje følelsesmæssige krav så man ikke bliver udbrændt, får depression eller stress
- arbejdstempo – det går hurtigere og hurtigere
- arbejdsbyrde – færre og færre til at løfte en større byrde

Tidspres – man bliver nødt til at have en balance mellem tid og ressourcer.

Tingene skal forstås meget mere nuanceret, end man som oftest gør det.

En arbejdsplads er presset og så sender ledelsen medarbejderne på kursus i mindfulness!

Årsager til arbejdsrelateret stress:

- Omstruktureringer eller jobusikkerhed
- Overarbejde eller for stor arbejdsbyrde
- Mobning

Eksempelvis åbne kontorlandskaber:

- Man kan lukke meget støj/uro/forstyrrelser ude, men det er ikke ensbetydende med, at man ikke bliver påvirket af det. Mange siger, at de ikke er generet af at arbejde i store rum med mange kolleger, men det kan stadig have konsekvenser og det er statistisk, at de der sidder i åbne kontorlandskaber i gennemsnit har 3 sygedage mere end dem, der ikke sidder i åbne kontorlandskaber.

Trivselsreaktion – mistrivselsreaktion:

Danmark er et af verdens mest tilfredse lande. Det defineres, som de forventninger vi har i forhold til det, vi oplever. Faktisk er vi meget nøjsomme, så vi får det, vi forventer at få. Jo bedre vi bliver til at matche de forventninger vi får, jo bedre trives de.

Stress er et overlevelsesinstinkt, der skal skadesminimere eller forhindre os i at blive dræbt. Stress har tidligere kun været et medicinsk og biologisk felt, men nu er psykologer også begyndt at forske i det.

Hvis man kalder det stresshåndtering er det at anerkende, at det kommer. Det kan have lange udsigter og man skal arbejde med det dagligt. I stedet for at behandle stress er det bedre at arbejde med det før det bliver til stress.

Fra salen:

- Vi får altid at vide, at vi skal være fleksible, omstillingsparate, se fremad, vi bygger vejen, mens vi går, vi sætter en streg i sandet.
-

Thomas Milsted:

- Det er vigtigt at skelne mellem, hvor det er, man skal aktivere sit overlevelsesinstinkt og hvordan man kan få det godt igen. Det skaber en mental blokering, når man anerkender stress i hverdagen. Man skal ikke føle sig skamfuldt, da det er en ganske naturlig mekaniske.



Det er omstændigheden samt individet, der er med til at skabe stress. Styrken kan være forskellig fra individ til individ, fordi vi reagerer forskelligt og har forskellig sårbarhed. Det er vigtigt at finde den respekt, der kan rumme de forskellige grader af sårbarhed.

Det skal anerkendes, at vi mennesker har grundlæggende fysiologiske og psykologiske behov. For mennesket skal det give mening og det er et meget stort og grundlæggende behov.

Fysiologiske behov:

- Sove
- Spise
- Drikke
- Gå på toilet osv.

Psykologiske behov:

- Arbejdet skal give mening for, at jeg kan fungere

Forskellighed:

- Arbejdsvilkårene skal kunne rumme det enkelte individ, da der er forskel på folk.

Gruppesnak om hvor realistisk det er, at vi kollektivt kan stå sammen, og om at sige fra!

Fra salen:

- Kollektivt – hvad er det! Som tillidsrepræsentant har hun svært ved at få kolleger med, der er ikke noget at gøre. Samfundet bliver mere og mere individuelt. De unge skal bare tjene penge og de forstår ikke, at de ikke kan udføre de samme opgaver i samme tempo om 10 år. Hun føler, det er en opdragelsesanstalt af de unge mennesker.
Hverdagen kan være præget af 8 borgere den ene dag og 3 den næste, og så bliver hun bedt om at hjælpe kolleger, på de dage med få borgere, hvor det ellers var en dag, hun troede, at hun skulle lade op.
- Enighed om hvor fokus skal være. Konkret problem, vagtplan, teams, overlapning, må ikke skrive på Facebook osv. Hvornår får man mulighed for at snakke sammen og dele erfaringer, som man kan have fokus på. Vi kan ikke snakke sammen, hvis vi ikke er sammen.
- Individualisering. Hvad kan jeg få ud af arbejdet. Man er meget mere optaget af sig selv i dag.
- Kollektivet er på arbejdspladsen og det er fagforeningen mod/samarbejde med kommune og region. Man står meget alene på arbejdspladsen, hvis man har ytret sin mening om noget og det indebærer måske påtale eller fyring. I forhold til samarbejdet med fagforening i arbejdsmiljø kunne der måske udarbejdes et



- idékatalog, så der kommer indflydelse nedefra og op. Altså finde nogle kanaler, hvor man kan italesætte problemerne.
- Lydhørhed. Det er vigtigt, at lederne hører på, hvad der bliver sagt, hvad enten man kommer enkeltvis eller i en gruppe.
- Den gode gamle arbejderbevægelse, hvor man stod sammen – måske fagforeningsbegrebet skal revitaliseres, så det er dem, der tager kampene i stedet for, man skal forhandle med egne kolleger om, hvordan tingene skal være. Altså en stærk fagbevægelse.

Klubbestyrelsesmedlem Helle Kurup blev lidt provokeret af den sidste kommentar, for det er virkelighedens verden, at vi alle skal stå sammen. Det er ikke kun fagforeningen alene, der skal løfte den opgave.

Thomas Milsted:

- Det er vigtigt at anerkende, at der er noget, der er svært. Lederne og arbejdsgeverne er også blevet mere barske.

Fra salen:

- Som assistenter er det vigtigt at få set på, at flere og flere vælger at lægge sin autorisation og lederne vil ikke have dem, da de skal have samme løn som assistenter, men kun har opgaver som hjælpere.
- Overenskomstforslag – arbejdsmiljøforbedringer i stedet for løn.

Thomas Milsted:

- Arbejdsmiljø skal bare være i orden, det skal ikke være en del af forhandling af overenskomsten.

Fra salen:

- Bruttonormering – eksperter til at kontrollere hvordan man kan bruge overenskomsten maks. – det er forkert at misbruge reglerne, så arbejdsmiljø er vigtig i overenskomstforhandlinger.
- Ledelsen hører ikke altid, hvad der bliver sagt, og de bøjer af på den. Når der kommer sygemeldinger er det for sent og så kræver det dyre vikartimer, som ender med, at der sidst på året skal spares penge. Det kunne have været forhindret ved aflastning.
- Ny leder sidste år – har med tidligere leder været meget forkælede – men den nye leder tager ledelsesretten. Det holder ikke, fordi medarbejderne mistrives med det og halvdelen har sagt op.



- Rekrutteringsproblemer – vi vil stille krav, vi kan stå sammen og sætte forskel på individualisering, så vi har et godt udgangspunkt. Det skal italesættes både af tillidsrepræsentanter og medarbejdere. Brug fyraftens-møder. Der er generelt angst for at sige fra og for at miste sit arbejde.
- Der mangler værktøjer til, hvordan man kommer til at stå som et kollektiv over for ledelsen i stedet for som enkelt individ.
- Begynde at bruge fagligheden og arbejde efter reglerne.
- I stedet for at sige op, kan man gå til lederen med sin utilfredshed. Ledelsen er også presset, så de skal også have mod til at gå videre. Hvis det er politiske beslutninger, der trækkes ned over hovedet på ledelsen, skal det måske helt op på politisk niveau.

Konklusionen:

- Vi bliver nødt til at vække modet og inddrage fagforeningen, så der bliver lavet koordineret indsats med udgangspunkt i, at nu stopper det her. Modet hos den enkelte skal være der.
- Vi er nødt til at stå sammen.
- Det politiske system skal presses til at ændre på rammerne.
- De unge der kommer på arbejdsmarkedet skal forstå, hvad sammenholdet betyder, men hvordan får vi dem i tale.

Effekten af stress:

- Summen af belastninger (alt det vi gerne vil være fri for).
- Hvordan får jeg øget min bevidsthed, så jeg kan forhindre belastninger.
- Mestringsstrategier - det er vigtigt at få gjort det rigtige/sige fra
- Rygning øges
- Øget mængde alkohol
- Stoffer el. andre stimulanser
- Søvnunderskud
- Den menneskelige faktor; personlighed, temperament, forventninger, behov, opvækst
- Daglig fokus som tager energi fra noget andet

Når noget føles naturligt, trives man.

Når noget føles unaturligt, mistrives man.

Det er vigtigt at anerkende stress som en biologisk grundstruktur.

I relation til arbejdet spiller følgende ind i forhold til stress:

- Tempo
- Mængde
- Komplexitet (Hvor svært opgaverne kan være)



Kaffepause...

Når det kommer til ovenstående tre pinde, matcher det så et niveau, som for den enkelte medarbejder og leder føles naturligt og ok?

- Hvis vi skal trives, skal der skabes forudsætning for, at det hele går op i en højere enhed.
- Hvis ikke man som ledelse/arbejdsgiver giver indflydelse, så er der ikke trivsel.
- Man kan ikke være i et utrygge vilkår og så samtidig trives.
- Moral/etik/perspektiv

Menneskelige grundforudsætninger:

- At man har mulighed for at udføre et godt stykke arbejde, som man kan stå inde for.
- At der fra tid til anden er mulighed for fordybelse.
- At arbejdet giver mening i forhold til den forståelse, man har af det.
- At den faglige eller personlige integritet ikke bliver krænket i forbindelse med udførelse af arbejdsopgaverne.

Man kan få stress i mange sammenhænge:

- Arbejdsliv
- Familieliv
- Fritidsliv
- Restitution

Arbejdsbyrden har ikke samme slid som tidligere, men derfor har man brug for at komme sig på det mentale plan. I dag føler man sig meget mere følelsesmæssigt presset, hvilket er på højde med det kropslige slid.

Fysisk hård sport er ikke god restitution fra sit arbejdsliv, da det også kan være stressende for det mentale. Der er ingen evidens for, at sport er godt for stress, men der er evidens for, at sport kan modvirke, at du får stress.

Med afspænding får du kroppen til at slappe af og med afkobling, hvor du slipper grebet helt, får du det mentale til at slappe af.

Vi skal geare ned, når vi har været gearret op. Man skal gøre det, man har lyst til, bare det virker.

Hvordan tager man ansvar for sin egen arbejdsglæde?

- Søvn – søvn er den væsentligste faktor for restitution.
- Hvordan man tilgår tingene.
Aktiv coping (jeg gør noget ved problemet) – passiv coping (problemet går sikkert over af sig selv).
 - Hvis man er i en situation, hvor man er stresset og kan se det forsætter, så kan man forlade situationen.
 - Jeg vil egentlig gerne blive her, så hvordan kan jeg ændre det, så jeg kan leve med det.



- Lære at rumme og leve med forholdet ved at ændre præference og værdier.
- Undgå følelsesmæssige udfordrende situationer (belastende situationer) som stresser.
 - Find ud af det og få det ordnet.
- Den enkelte evne til at maksimere støtte fra sine kolleger og familie/venner.
- Forsøge af minimere/balancere arbejdsmængden.
- Struktur, systematik, effektivitet, prioritering.

3 ugers ferie betyder reelt 4 dages ferie for kroppen, så man er nødt til at give kroppen ferie hver dag, for at den ikke skal brænde sammen.

Graden af forventet støtte

Social støtte:

- Følelsesmæssig støtte; empati, omsorg, forståelse, at blive mødt.
 - Vær opmærksom
 - Tag en snak i det nære kollegaskab
 - Bidrag ikke med mere end man har lyst til

Professionel støtte:

- Fagligt, begrænsninger, kompetence
- Alt det der er skjult kommer frem i lyset
- Øge kollegaskabet som tjener det formål at øge trivsel

Feedback støtte:

- Fagligt, samarbejde, kommunikation, stress, adfærd
- Både modtage og give feedback
- Det kan være vores redning at få feedback

Praktisk støtte:

- Hvad kan jeg gøre for dig, kollega?
- Er vi opmærksomme?
- Er vi imødekommende?
- Kunne noget være anderledes?

Det er vigtigt at huske på, at grundforudsætningerne altid skal være på plads.

Thomas Milsted takkede for dagen.

Konferencens 1. dag sluttede med en halv times stand-up af komiker Jonas Mogensen, hvorefter der var middag.

Dag 2

Helle Kurup bød velkommen til konferencens 2. dag og præsenterede en programændring, da afdelingsformand Inge Jensen Pedersen desværre grundet konflikten måtte melde



afbud til sit oplæg. I stedet byttes der rundt på tidspunktet for frokosten og Hanne Staals oplæg, så konferencen sluttede med frokost kl. 13.00.

Helle Kurup bød velkommen til Eva Hertz, psykolog, forfatter, underviser, oplægsholder, stifter og direktør for Center for Mental Robusthed.

Eva Hertz takkede for invitationen og fortalte, at hun har glædet sig til at komme og fortælle om stress og robusthed. Hun præsenterede sig selv, sit firma og hvordan hun er kommet til det og de emner hun beskæftiger sig med i dag.

Arbejdslivet slider på vores robusthed og vores mentale sundhed er under pres.

Danmark er verdens lykkeligste folk, men hvad måles det egentligt på; kultur, sundhed, tillid, lighed - og dog ligger vi højt i sammenligning med andre OECD-lande med nedslidning, så man må konkludere, at der måles på forskellig vis landene imellem.

Stress påvirker ikke kun den, der rammes af stress, men også familien. De stressramte siger, at det er arbejdslivet, der gør, at de rammes af stress, men arbejdsgiverne påpeger, at det er privatlivet eller ens egen perfektionisme.

Der findes ikke én sammenhængende teori, der forklarer, hvorfor stress er boomet de sidste 10-15 år. Men det kan skyldes:

- New Public Management - Fokus på effektivitet, produktivitet, konkurrenceevne
- Internalisering af præstationssamfundet, stort personligt gear i alle jobfunktioner, identitet og selvledelse
- Teknologi og automatisering af vores liv – digitalisering, work-life balance, always-on (vi skal huske at koble fra)

Forandringer slider på vores robusthed. Danmark er det land i Europa, der har den største og hyppigste forandringshastighed og uforudsigelighed. Det bryder faglige fællesskaber og fagligheder og den kollegiale støtte forsvinder, fordi vi hele tiden skal indgå i andre og nye fællesskaber. Det kræver mere og mere psykisk energi at gå på arbejde og det slider også på os. Jo flere forandringer vi gennemlever, jo større er risikoen for, at vi får brug for medicin og mere og mere af den.

Dårlig ledelse, fravær af ledelse, manglende anerkendelse, mobning kan ødelægge selv den mest robuste medarbejder.

Definition af mental robusthed:

- Mental robusthed er en psykologisk adfærd, der hjælper individet til at håndtere stress, udfordringer og svære hændelser.
- Resiliens (evnen til at håndtere stress) – modstandskraft – livsduelighed.



Eva Hertz fortalte om forskellige undersøgelser og forskning, der er lavet gennem de seneste årtier med både soldater, børn og unge. Genetik og biologi spiller ind og det gør personlighed i en vis grad også. Mental robusthed kan man selv bygge op og man bliver det hen ad vejen, når man oplever hændelser gennem livet, og hvor man finder en vej i det.

Jo flere ting man oplever i en relativ kort periode, risikerer man, at det hele bliver for meget og ens mentale robusthed udfordres og man kan blive syg, men det betyder ikke, at der ikke er en vej tilbage. De fleste undersøgelser peger på, at stressramte udtrykker, at det er arbejdslivet og manglende anerkendelse, der er den vigtigste faktor, så derfor må der kigges på forholdene på arbejdspladsen.

Robusthedsfaktorer:

- Positive følelser – handler om, at det er lettere for os at huske dårlige oplevelser end de gode, så det er med at gøre sig umage i at holde fast i nuancerne.
- Relationer – nære varme relationer betyder alt for vores robusthed. Vi kan tåle meget, når vi står sammen og har nogle at støtte os til. Et godt netværk er en livsnødvendighed.
- Tænkning og problemløsning – handler om retvisende billeder af det, der sker i omverdenen og evnen til at holde fast i langsigtede håb og optimisme.
- Selvregulering – handler om at bevare ro og overblik under pres men også om tænkning om at holde pauser på trods af, at man vil være den bedste af sig selv.
- Styrker – positiv psykologi – bruge vores styrker, kompetencer når vi er på arbejde, så man bevarer at være den bedste af sig selv.

Fra salen:

- Starter med tablet i hånden hjemmefra og får ingen kontakt med kolleger/morgenmøderne er sløjfet?

Eva Hertz:

- Der skal være fokus på produktivitet og effektivitet og det forsvinder, når man mangler relationernes betydning og fagligheden. Produktivitet og effektivitet afhænger af, at vi kan snakke med hinanden. Det burde være forbudt at starte en vagt på den måde og gå ud alene.

Der blev vist en video om australske Nick Vujicic som på trods af et liv uden arme og ben, og deraf en svær opvækst, har formået at forstå, at hans tilstand kunne være til inspiration for andre, og at hans liv derfor også havde en mening. Hans aktive livsstil har gjort ham til en stjerne på YouTube.

Overvej og snak med sidemanden:

Hvad forstår du ved mental robusthed? (tænk på en person du mener, er mentalt robust, hvad er det der gør, at du oplever, at denne person er mental robust?)



- Hvilket typer af udfordringer i hverdagen udfordrer *din* mentale robusthed?

....der var livlig debat i salen...

Fra salen:

- En gruppe har snakket om, at de ikke kan lide ordet robusthed – i stedet bør man bruge ordet stærk eller mindre stærk! De føler robusthed er negativt ladet.

Eva Hertz kan godt forstå gruppen. Hvis ordet bliver misbrugt, så kan hun heller ikke lide det. Men hvis vi holder os til det psykologien siger, så er det faktisk et godt ord. Er det et skjold, så man kan tåle det mest urimelige – så vil hun også takke nej. Selv i perioder kan man være ramt af sorg eller slidt, så man er ramt på sin robusthed, men man er det stadig.

Fra salen:

- Sin fornuft og værdier kan skubbe til en og få en til at sige fra (rengøring på en operationsstue, hvor lederen sagde, at det skulle være den synlige rengøring, der skulle prioriteres! – assistenten var rystet, for bakterier på en operationsstue er usynlige men meget vigtige, så hun gik til overlægen, som forstod problematikken).

Eva Hertz kommenterede, at robusthed også i høj grad er at kunne sige fra.

Pause....

Efter pausen kom der eksempler på individuel forskning og praktiske anvendelser.

Vi skal blive bedre til at bevare overblikket og ikke altid tro på vores første indskydelser. Der findes to systemer i hjernen – det hurtige og det langsomme. Det hurtige er automatisk, intuitivt og ikke krævende. Det langsomme er reflekterende, kontrolleret og selvbevidst.

Eva Hertz fremlagde en test, hvor forsamlingen skulle læse farven på en række ord i den farve de reelt havde. I anden test skulle de læse farven, som farvenavnet var skrevet. Det var en test på, hvordan hjernen kan snyde os og hvor tænkning og problemløsning handler om at være opmærksom. Man skal ikke altid tro, at ens første indskydelse er den rigtige.

Tankefælder:

- Forhastede konklusioner – stop op – hvad er beviset?
- Tunnelsyn – se dig omkring, hvad har jeg overset?
- Forstørre – formindske – Se tingene fra begge sider
- Selvbefejdelser – Se dig om, hvad har andre bidraget med?



- Bebrejde andre – Kig indad
- Over-generalisere
- Tankelæsning

Jo mere vi er under pres og jo stressede vi er, jo hurtigere falder vi i tankefælder.

Summe med sidemanden

Kan du nikke genkendende til begrebet tankefælder? Hvis ja, giv et eksempel på en konkret tankefælde.

Fra salen:

- At tage noget for givet – alt er alles opgave
- Vi falder i tankefælder hver dag, specielt selvbebrejdelser og bebrejdelser
- Det er nemt at komme i en negativ spiral
- Overgeneralisering af robusthed

Vi husker negative oplevelser i stedet for alt det gode, der også sker. Det er en del af vores biologi.

Vi er født med to biologiske mekanismer, der henholdsvis hæmmer positive oplevelser og fremmer negative oplevelser. Det betyder, at hvis vi ikke aktivt gør noget for at booste vores positive følelser, vil det negative fylde mest. Positive følelser har betydning for din trivsel, dit fysiske helbred og dit psykologiske velbefindende. Der findes en mekanisme, der kaldes hedonisk tilvænning, som er en mekanisme der gør, at du vænner dig til de gode ting i livet og ender med at tage dem for givet (det bliver hverdag). Her kan nævnes et eksempel på lækker chokolade. Tænk på, hvordan det første stykke smager helt

vidunderligt, mens du knap registrerer det sjette stykke. Man er altså nødt til at gøre en aktiv indsats, hvis man ønsker sig et interessant liv.

Vi har 6 grundfølelser, heraf er 4 af dem negative og vi vil ikke/skal ikke undvære dem, 1 er neutral og 1 er positiv:

- Glæde
- Overraskelse
- Ked af det
- Væmmelse
- Vrede
- Angst

Følelser smitter. De følelser vi tager med på arbejde har altså også betydning for vores kolleger.

Positive følelser er behagelige følelser

Negative følelser er ubehagelige følelser



Negative følelser giver tunnelsyn og positive følelser udvider og åbner vores tanke- og handlingsrepertoire, vi oplever bedre kreativitet, bliver mere fleksible og robuste.

Vi skal gøre en indsats for at holde fast i de positive følelser, da de ikke hænger så godt fast som de negative. Der skal cirka tre positive følelser til for at udligne en negativ følelse. Man kan styrke de positive følelser ved at være mere åben og ærlig.

Eva Hertz foreslog forsamlingen at føre positivitetsjournal, ved at nedskrive tre positive oplevelser i løbet af en dag og som en vigtig pointe også at nedskrive, hvorfor det skete.

Summe med sidemanden

Hvad betyder positive følelser for samarbejdet og kulturen i organisationen? Hvordan kan I skabe en balance mellem positive og negative følelser i jeres daglig og huske at registrere og dele de gode ting I oplever?

Fra salen:

- Man skal sørge for at vende den negative respons til den positive.

Eva Hertz:

Man skal også passe på positivitetstyranniet. Alle følelser skal være tilladte. Det skal ikke nødvendigvis være enten eller, der skal være plads til begge dele.

Fra salen:

- På en arbejdsplads har de tre glas med tre forskellige farvede bolde, som symboliserede dagens gode eller dårlige oplevelser. Ved arbejdstids ophør skal de vælge bolde for dagens oplevelser og her var det bedste tanken om, hvorfor situationen gjorde det ved en, som den gjorde. De kunne altså nå at reflektere, inden de gik hjem.
- I en gruppe kan man snakke sammen om, hvad der er godt og hvad man kan arbejde videre med i morgen.

Eva Hertz:

Det gør en forskel på, hvordan man føler sig opladet, når man går hjem, når man har snakket sammen om tingene.

Fra salen:

- Mere omsorgsfulde og åbne over for hinanden. Vise tillid. Det giver tryghed.

Det er vigtigt at have mindsettet om positivitetsjournal. Man skal gøre sig umage. Det er lettere at se fejl og mangler og ting der ikke duer i stedet for at se nuancerne.

Selvregulering er en meget sammensat robusthedsfaktor. I korte træk gælder det at bevare ro og overblik under pres men også at kende sine grænser. Vi respekterer og kender vores egne grænser. Det er selvregulering at tage hensyn til egne behov, så man ikke tilsidesætter sig selv.



En hjælp til at give mere ro og overblik og kontrol kan være en åndedrætsøvelse i form af en "firkantet vejtrækning" (4x4).

Åndedrættet styrer du på denne måde:

- Du tager en langsom indånding, mens du tæller til f.eks. 4 sekunder
- Så holder du vejret inde, også mens du tæller til 4 sekunder
- Herefter ånder du ud, mens du tæller til 4 sekunder
- Endelig holder du vejret på en udånding, mens du tæller til 4 sekunder, og firkanten er sluttet.

Fortsæt sådan et par minutter.

Jo mere travlt vi har og jo mere presset vi er, jo mere overfladisk vejtrækning har vi. Vi kan påvirke vores puls og blodtryk ved at lave firkantet vejtrækning (tre til fem minutter). Den kan også bruges som en mini mindfulness -øvelse.

Hjælp hinanden til at huske det!

Det er ikke et Quick fix – der skal mange ting til, men robusthed er en af tingene.

Afrunding – snak ved bordene (skal ikke bruges i plenum)

- Er der noget, du blev overrasket over? – noget du blev be- eller afkræftet i?
- Hvad fandt du mest interessant?
- Hvad kunne være relevant for dig at tale mere med dine kolleger om?

Eva Hertz rundede sit oplæg af og takkede forsamlingen, fordi den spillede med på hendes øvelser.

P A U S E...

Jytte Dylmer præsenterede konferencens sidste oplæg, som var en historie fra det virkelige liv fortalt af social- og sundhedsassistent Hanne Staal (tidligere ansat på Bøgeskovhus) "Da en social- og sundhedsassistent tog bladet fra munden" - Et ansvar som ingen ville have.

Hanne Staal blev færdig som social- og sundhedsassistent i 2013 og fik job på Bøgeskovhus dengang det stadig hørte under kommunen. Da Bøgeskovhus overgik til det private, var der mange, der opsagde deres stillinger, da de ikke kunne se sig selv arbejde i det private. Alle blev indkaldt til samtaler under den nye ledelse.

Hanne fik nye og gode kolleger, men der begyndte at ske nye og mærkelige ting. Hanne blev udsat for mobning og blev indkaldt til samtale på grund af fejlmedicinering, hvilket undrede hende fordi det havde hun aldrig gjort tidligere. Der kommer embedslægetilsyn og de skulle underlægges en anden kontrol end under kommunen. Alle assistenter bliver



kaldt på arbejde for at rette journaler. De fik at vide, at hvis der manglede målinger måtte de sjusse sig til det, hvilket de undrede sig meget over. De blev direkte dikteret til at gøre det. Efter tilsynet fik de to stjerner og fik ikke længere det samme tilsyn. Ledelsen blev ligeglade og sagde, at journalmålingerne ikke længere var så nødvendige.

De begyndte at blive presset på arbejdet. Hanne er i mellemtiden blevet tillidsrepræsentant og hun går til ledelsen, fordi hendes kolleger møder grædende ind på arbejde på grund af arbejdspress.

Ledelsen anerkender at Hanne kommer, men hun følte sig affejet. Der går en måned – så kalder Hanne og kollegerne deres teamleder til møde. Teamlederen bliver rasende og vil ikke hilse på dem efterfølgende. Så indkalder de afdelingslederen, som også bliver rasende. Der bliver efterfølgende fyret 2-3 medarbejdere.

Der kommer en situation med en diabetespatient, som grundet sin medicinering ryger ind og ud af hospitalet i et halvt år. Tre overlæger og den praktiserende læge indstiller, at han ikke længere skal medicineres. Det vil lederen ikke være med til, så hun beordrer medicin til patienten igen. Hanne kontakter den praktiserende læge og får den største sviner og beskyldes for, ikke at kunne finde ud af sit arbejde. Hanne går herefter til sin leder og lederen holder fast i, at patienten skal fejlmedicineres på trods af lægernes vurdering og patientens ønske om død. Hanne får at vide, at en kollega er blevet bedt om at flytte medicin i hendes medicineringer, fordi ledelsen gerne vil af med Hanne. Hanne ønsker tjek af sygeplejersken og tager billedokumentation af sin medicinering, men der bliver ved med at være fejl i hendes medicinering. Hun bliver indkaldt til ledelsen, som har sagt, at hun vil blive indkaldt, hvis der fortsat er fejl.

Da Hanne en dag står helt alene på afdelingen, indberetter hun til Embedslægen, at lægernes ordineringer ændres, at der er mobning, og at der sjusses til værdimålinger. Efter tre uger kommer centerchefen rasende og vil have Hanne til at bekræfte, at hun har indberettet dem. Hanne får et brev med besked om at gå hjem, fordi hun har indberettet Bøgeskovhus til Embedslægen. Efter få dage bliver der ringet efter hende, at hun skal komme på arbejde, hvilket hun ikke er i stand til grundet hele situationen.

Ledelsen er under hele forløbet orienteret om forholdene og om hvor slemt det står til, men de har ikke reageret. Til sidst vælger Hanne ikke at sige mere, og fokusere på sig selv og sin situation. Hanne kontakter kommunen og tilbyder at fortælle sin historie til Ango Winter som er næstformand i Sundhed- og Omsorgsudvalget, hvilket han viser stor interesse for, men Hanne er aldrig blevet kontaktet.

Hanne har kontakt til FOA Århus, som gerne vil hjælpe og siger til Hanne, at hun skal sygemelde sig.

Hanne vil have FOA med til samtale, hvilket lederen synes er en dårlig idé.



Hanne har også lægen bag sig.

Hun kommer til mange sygesamtaler, men udtaler sig ikke.

Ledelsen begynder at rose hende og siger, at hun er faglig dygtig på trods af at ledelsen har "fundet fejl" på hende.

Efter ca. 4 måneder bliver hun kaldt til samtale om, at der er fundet en opmand, så hun skal snart i en voldgiftssag, men pludselig vil Forenede Care trække deres udsagn tilbage, så hun i stedet får en advarsel, hvilket Hanne naturligvis ikke vil godkende. Hun havde en indre kampgejst og vil vinde denne sag.

Der går yderligere 4 måneder og tiden for voldgiftssagen kommer, hvor hun skal have en advarsel, men så vil Forenede Care trække advarslen tilbage mod, at hun ikke går i medierne.

I mellemtiden får Bøgeskovhus ny centerchef – måske fordi den tidligere centerchef har klookket i det.

Hanne kommer til en ny fraværssamtale med den nye centerchef, som foreslår, at hun kommer tilbage i arbejdet en time om dagen. Det vil Hanne dog ikke, så vil hun hellere have en opsigelse.

Det ender med, at Forenede Care kommer til at betale hele sagens omkostninger, Hannes opsigelsesperiode, feriepenge osv.

Hanne undrede sig over, hvorfor der ikke var flere, der undervejs har opdaget, hvad der skete. Først bagefter har alle medarbejdere opdaget, hvilket kaos de har været en del af. Hanne havde ikke kunnet klare det alene, men fordi de var fire kolleger, som stod sammen, så kunne de alle holde det ud.

I dag har Hanne det godt. Hun har haft FOA Århus i ryggen hele tiden og har fået fantastisk opbakning af både dem, kolleger og familie.

Da Hanne stiller sig som ledig, er hun til jobsamtale dagen efter og får jobbet. På sit nye arbejde møder Hanne en chef, som var under samme ledelse som Bøgeskovhus, mens sagen stod på, og Hanne bliver bekymret for, om det kan få konsekvenser for hende i den nye stilling, men Hanne tager en snak med hende, og det viser sig, at hun rejste, fordi hun heller ikke kunne med den måde tingene blev ledet på.

Der var lignende historier fra hverdagen og spørgsmål fra salen.



Oplægget blev sluttet af med, at Hanne opfordrede til at stå ved sin faglighed, stå sammen med kollegerne, og sidst men ikke mindst søge hjælp i FOA Århus.

Der blev sunget Når jeg ser et rødt flag smælde, for at styrke kampgejsten.

Bestyrelsen rundede konferencen af og ville gerne høre forsamlingen, om der var nogle bemærkninger til konferencen generelt.

- God konference – første gangs deltagelse. Var dog ærgerlig over, at afdelingsformand Inge Jensen Pedersen ikke kom alligevel, men havde forståelse for det – det var også ærgerligt med afbud fra oplægsholder Peter-Christian Brøndum.
- Husk på at der også er mange positive ting i hverdagen på trods af alle de negative ting, der er nævnt.
- Tak til bestyrelsen for den gode konference.

Tusind tak fra bestyrelsen fordi alle ville bruge to dage på konferencen. Formanden opfordrede til deltagelse i generalforsamlingen den 10. april 2018 og huskede folk på at returnere det udleverede spørgeskema.

Kom godt hjem!