

# Hverdagspraksis fortjener anerkendelse



## Hverdagspraksis fortjener anerkendelse

Hver dag løser frontpersonalet på sundhedsområdet en lang række komplekse opgaver, som skal løses, selv om der ikke er en forklaring på, hvordan man gør i kvalitetsstandarder og manualer. SOSU-assistenten og SOSU-hjælperen bringer hver dag deres faglighed og personlige kompetencer i spil og finder løsninger på det, der kan være svært.

Samtidig er det en faggruppe, der er udsat for et krydspres mellem tidsstyring, indberetning, samarbejdspartnere, pårørende og hvad man selv synes er værdifuldt.

Social og sundhedsassistent- og social- og sundhedshjælperfaget har desuden brug for et bedre image, fordi de tusindvis af SOSU'er der dagligt møder kommunernes borgere er dem, der bidrager til en helt afgørende del af vores fælles velfærd.

Desværre var det for fem år siden svært at finde en SOSU-assistent eller – hjælper, der ville fortælle om sit fag. Stoltheden var svær at finde frem. Det er fatalt, for vi står i store rekrutteringsmæssige udfordringer. Faget skal have et nyt image, en ny fortælling skal fortælles. Det har både arbejdsgiveren Horsens Kommune og arbejdstagerorganisationen FOA en fælles interesse i.

Horsens Kommune fandt sammen med FOA Horsens om at sætte spot på at anerkende den hverdagspraksis, som SOSU'erne med høj grad af faglighed og hjerte udøver hver eneste dag, året rundt.

De to parter startede en styregruppe, der besluttede, at der skulle designes et kursus for de SOSU-assistenten og SOSU-hjælperen, der havde lyst til at være ambassadører for faget og som i det daglige kunne støtte og assistere deres kolleger med at støtte stolthed og selvværd og være med til at gøre det svære fælles og fagligt.



Kurset, der blev designet ved hjælp af tillidsfolk, ledere, medarbejdere og eksterne leverandører blev til et to-dages kursus, der bestod i

- en dags træning i, hvordan vi finder de gode historier frem og fortæller dem indbyrdes for at styrke selvtillid og stolthed og også at få nogle af historierne ud over rampen, så vi kan bidrage til et positivt image af faget.
- En dags træning i, hvordan det, der er svært, dilemmaer i hverdagen, individuelle udfordringer kan gøres fælles og faglige gennem at træne små korte metoder til at dele oplevelser og forandre praksis

Kurset gennemføres nu på 5. år. Der evalueres efter hver kursusdag. Der er gennemført en fælles temadag for alle SOSU-assistenter og -hjælpere med spot på synlighed og anerkendelse. Der gennemføres superviseret netværk 2 gange om året for alle uddannede hverdagsguides, og ledelsen klædes løbende på til at tage i mod de færdiguddannede hverdagsguides.

Hvert kursus starter med fælles velkomst ved henholdsvis FOA Horsens og Horsens Kommunes ledelse.

Samarbejdet mellem FOA Horsens og Horsens Kommune bygger på tillid. Vi har fortsat forhandlinger og konflikter, der skal løses i de traditionelle fora sammen, men udfordringerne på rekrutteringsområdet deler vi med hinanden og med en række andre parter blandt andet jobcentre, SOSU-skoler og sprogcentre.

De store udfordringer, vi har i dag med at rekruttere det rette personale til sundheds- og socialområdet er et "wicked problem", det netop er karakteriseret ved, at der ikke er én organisation, der kan løse problemet alene. Kommunernes Landsforenings anbefalinger omkring rekruttering peger netop også i mange forskellige retninger, fordi der ikke findes én løsning, men mange samtidige. Der findes mange samarbejdsfora, der skal bidrage til at øge arbejdskraften på området i de nærmeste år for at vi fortsat kan løfte opgaven med sundhedsindsatser, pleje og omsorg til de borgere, der har behov.

Karin Holland, Direktør for Velfærd og Sundhed, Horsens kommune

Lone Dybdal, afdelingsformand, FOA Horsens



## Hverdagsguide – hvad er det?

**På kurset lærer hverdagsguiderne at spotte de gode historier, der findes overalt i hverdagen, og hjælpe dem med at blive delt, fortalt - og få liv.**

Det ligger i hverdagsguidens DNA at være med til at understøtte energi, arbejdsglæde og faglig stolthed på arbejdspladsen. Hverdagsguiden er med til at sikre, at de gode historier i hverdagen får liv og bliver fortalt til glæde og inspiration for hinanden. Hverdagsguiderne skal ikke hjælpe med at fortælle glansbilleder, men at skabe arbejdsglæde, energi, fællesskab og stolthed i hverdagen.

Hverdagsguiden kan for eksempel komme med en opfordring til en kollega – "Hov det var en god historie, jeg synes, du skal fortælle den videre til de andre."

Eller ved at byde ind med egne erfaringer – "Ja det er rigtigt, jeg har også prøvet..., Så gjorde jeg sådan..."

Eller ved at spørge anerkendende – "Hvordan tacklede du så den situation?" "Hvad lærte du af at gøre sådan?", "Hvad synes du, vi skal gøre ved det?"

Det, Hverdagsguiderne lærer, er egentlig ret enkelt – det handler i virkeligheden om at få mere god energi ind i hverdagen ved at have fokus på gode, udviklende fortællinger. Det kan alle være med til og få glæde af...

På de næste sider kan du møde hverdagsguiderne og blive klogere på, hvordan man som kolleger kan gå sammen om at få mere energi og arbejdsglæde i hverdagen.



## Vi gider ikke mere lyserød glasur!

Arbejdsdagen er hård og svær og der skal træffes mange beslutninger. Der er besværlige borgere, irriterende kolleger og ledere, der ikke lytter og rammer for jobbet kunne være bedre...

Ja. Sådan er det. Noget af det kan vi gøre noget ved, andet ikke... Men hvorfor skal vi fortælle gode historier, når der også er meget, der er træls? Er det med at fortælle gode historier ikke at lægge et lag glasur ud over alle de ting om ikke fungerer, og lade som om, at alt er perfekt, selvom det ikke er det?

Det har vi spurgt den professionelle historiefortæller Sascha Amarasinha og erhvervspsykolog Vibeke Mehlsen om.

De underviser begge på Hverdagsguidekurset og har en undervisningsdag hver. Mød dem på de følgende sider...





# Bag om den gode historie

**Gode historier kan inspirere, involvere og invitere lytteren til at bidrage med sin egen historie. Når vi hører en god historie, vækker det interesse, der kommer positive signaler rundt i kroppen. Man får lyst til at være med...**



*Sascha Amarasinha underviser hverdagsguiderne på kursets første dag.*

Derfor er det en god idé at fortælle de gode historier. Til hinanden på arbejdspladsen og måske til andre, der kan have glæde af dem, siger Sascha Amarasinha.

En god historie kan handle om noget, der er gået langt bedre end forventet. Noget vi er gode til. Et nyt tiltag. Men den kan også handle om noget, der er svært, eller noget der ikke lykkedes, men som har givet en erfaring, man kan bruge. Og som måske kan inspirere andre.

Sascha Amarasinha holder kurser om og har skrevet bøger om historiefortælling i organisationer, hvor hverdagen går stærkt. Hun uddyber, hvad hun mener med gode historier.

- Gode historier er ikke at male glansbilleder, men kan handle om at være løsningsorienteret om det, der er svært. De gode historier, skal ikke kun handle om det der lykkes, men de skal tale os op og skabe handlekraft. En god historie får én til at føle noget, der rører, man bliver nysgerrig.



## Hverdagsguiden opfordrer:

**Jeg synes, du skal fortælle den historie, du lige fortalte ude ved kaffemaskinen til os alle – Den kan også være god for andre at høre.**

### Spot historien!

På kurset lærer hun deltagerne at spotte de gode historier og mærke, hvordan det føles at fortælle dem.

- Deltagerne mærker, hvor tæt historiefortællingen sidder ved munden og at det ikke er så svært at fortælle, når man tager udgangspunkt i sig selv.
- Der er så mange historier. Der er også historier gemt i frustrationer. Her handler det om at spotte historien og finde ud af, hvad vi kan gøre ved det, så vi kan skabe mere af det, vi gerne vil. Det er det, jeg forsøger at lære hverdagsguiderne, siger hun.

Sasha Amarasinha går ikke så meget op i, om det at fortælle historier er planlagt eller ej. Det vigtige er, at de giver energi og inspiration, når de fortælles.

### Sådan bakker du hverdagsguiden op

Det er ikke hverdagsguidens opgave alene at have fokus på de gode historier, og man skal ikke forvente, at den nyuddannede hverdagsguiden kommer tilbage og revolutionerer det hele. Hverdagsguiden har fået et blik for at opdage de gode historier og bakke op om, at de fortælles videre til andre. Men kollegerne har også en opgave i at bakke hverdagsguiden op, siger Sascha Amarasinha.

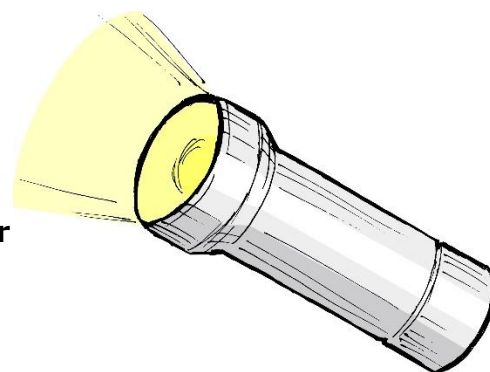
- Stil spørgsmål, vær nysgerrig på det, han eller hun har lært. Bak op og gå med, når hverdagsguiden forsøger at sætte noget i gang.

## Vi skal fortælle de gode historier, fordi

- ❖ Det skaber glæde at høre gode historier
- ❖ Det giver dig selv overskud at fortælle om det, der går godt
- ❖ Du får ofte anerkendelse, når du fortæller om noget, der går godt
- ❖ Det giver fællesskab og energi, at holde fokus på det, der fungerer
- ❖ Andre får lyst til at bidrage
- ❖ Løsninger opstår, når vi har fokus på det, der kan ændres
- ❖ Det giver faglig stolthed
- ❖ Der kommer fokus på muligheder
- ❖ Omverdenen får respekt for vores fag
- ❖ Andre kan lære af det
- ❖ God energi giver arbejds glæde



## Hvor sætter du dit lys?



**Forstil dig en lommelygte. Den er tændt og du kan pege dens lyskegle i forskellige retninger. Du oplyser det, du peger på, mens alt andet forbliver usynligt. Det samme med det, vi holder vores fokus på**  
**- Hvad vælger du og vi som arbejdsplads at oplyse?**

Det spørgsmål stiller erhvervspsykolog Vibeke Mehlsen, som underviser på hverdagsguidekurset. Hun sætter fokus på, hvad der sker i vores psyke, og hvordan vi selv kan være med til at lægge vores fokus der, hvor vi får mest energi og overskud.

- Vi har faktisk selv kontrol over, hvor vi peger vores lys hen, eller med andre ord lægger vores fokus. Er vi optagede af at brokke os over ting, vi ikke kan gøre noget ved, eller er vi optagede af at se det, vi gør godt og det, der virker?

Den måde vi italesætter vores virkelighed på, bliver vores virkelighed. Hvis vi bliver ved med at lyse det op, der ikke fungerer, og som vi ikke kan gøre noget ved, bliver det vores virkelighed, at hverdagen er træls og uoverkommelig.

Når vi er optagede af at lyse det op, der fungerer hos hinanden i arbejdet - og det gælder for så vidt også i privatlivet - bliver vi gladere. Det gavner vores tillid, tryghed og vores evner til at samarbejde og finde gode løsninger udvikler sig.



*Erhvervspsykolog Vibeke Mehlsen underviser hverdagsguiderne på kursusdag 2.*

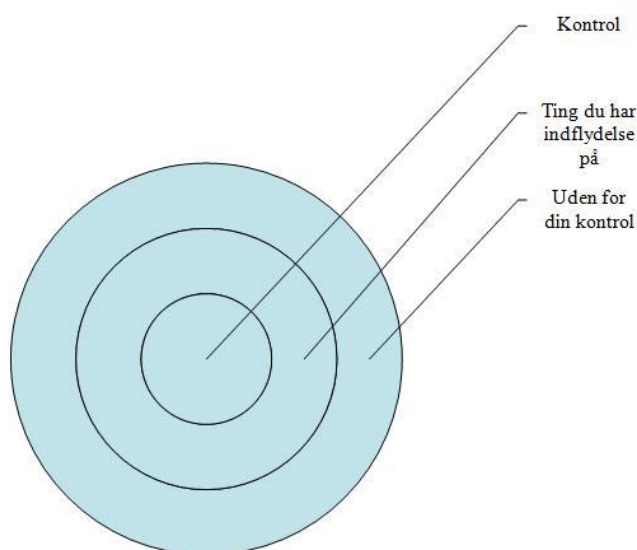




## Hvor er vores fokus?

### Kontrolcirklen

Når vi tænker på, hvordan vi bruger vores energi, introducerer Vibeke Mehlsen en figur, der illustrer, hvor vi med fordel kan lægge vores energi.



**Inden for min kontrol** – her er alt godt, og vi finder lynhurtigt ud af at justere, hvis noget er u hensigtsmæssigt

**Noget jeg har indflydelse på** – Måske er der mest energi her, hvor vi faktisk kan gøre en indsats og flytte noget

**Uden for min kontrol** – Vi bruger ofte meget energi i dette felt på noget, vi alligevel ikke kan lave om på.



**Hverdagsguiderne stiller spørgsmålet:  
Kan vi gøre noget for at flytte fokus et sted hen, hvor det i længden er lidt sjovere?**



## Det er ikke Ole Henriksen

**Birgit Brønnum er nyuddannet hverdagsguide. Hun arbejder som aktivitetsmedarbejder på Birkebo og Tamdrup Centret. Vel hjemme efter hverdagsguidekurset, gør Birgit status:**

Det at fortælle de gode historier kan godt være svært, for hvad er en god historie egentlig? Og hvordan fortæller man den så? Jeg har lært på kurset, at det ikke behøver at være en finpudset succeshistorie på en hyperglad Ole Henriksen facon...

### **Kolleger skal prøve på egen krop**

- Jeg er vild med det vi lærte på hverdagsguidekurset og jeg vil gerne prøve nogle af værktøjerne af på mine kolleger. Derfor holder jeg og Solveig Kibenich, der også var med på kurset, et oplæg på aktivitetsmedarbejdernes temadag.

Her afprøver de Energimodellen – der handler om problemløsning, på deres kolleger. Er der noget i hverdagen, som bliver ved med at fylde på arbejdet? Lad os sætte det på dagsordenen, så vi kan gøre noget ved det!



*Birgit Brønnum synes, alle kolleger skal have glæde af den viden, hun har fået på hverdagsguidekurset.*



## Energimodellen – 5 hurtige

1. Vi laver en brainstorm på mulige løsninger med alle faggrupper, så problemet ses fra alle vinkler.
2. Alle idéer hænges op på væggen. Kolleger i aftenhold og nathold kan tilføje deres forslag.
3. Man sætter sit kryds ved de løsninger, man synes, der skal prøves af.
4. Den løsning, flest synes om, sættes i værk.
5. Virker den ikke efter f.eks. 14 dage, tager man den næste på listen osv.

”Så snart vi begynder at bevæge os og handle, så slapper den bekymrede del af hjernen af, og man begynder at se muligheder,” siger erhvervspsykolog Vibeke Mehlsen.

Det er en rigtig god model, for den er let at bruge og meget løsningsorienteret, siger Birgit.

**”Vi bruger for meget krudt på at brokke os over det, vi ikke kan ændre. Vi har faktisk et valg. At bruge krudtet på det vi kan ændre, og lægge vores energi der.**

**Birgit Brønnum**