



Foredrag &

Workshop:

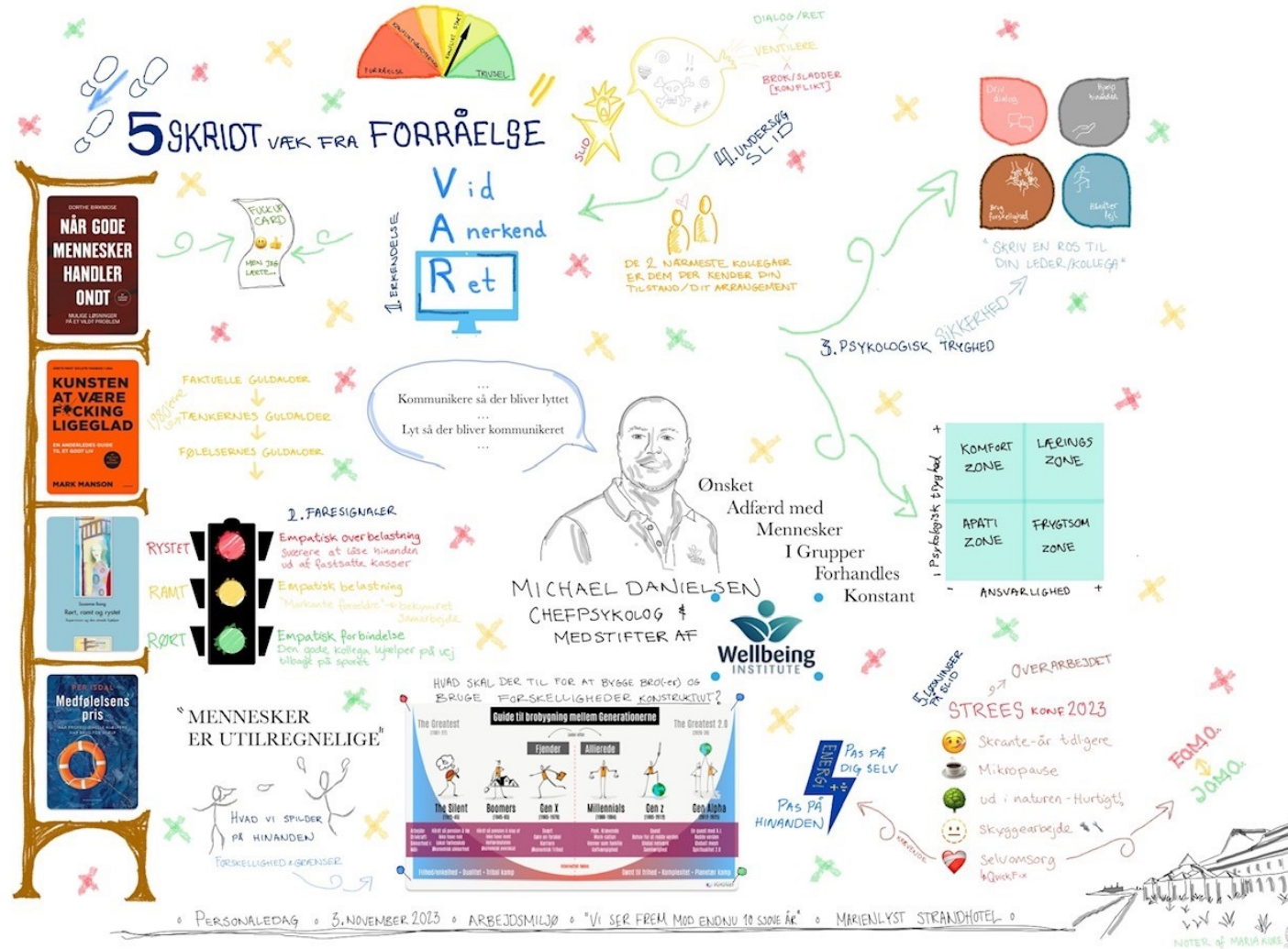
Håndtering/forebyggelse af forråelse & psykologisk tryghed i praksis - med workshop

Ved chefpsykolog og ejer af Wellbeing Institute
Michael Danielsen

STU-foreningen Consentio
9. november 2023

PAS PÅ DIG SELV
PAS PÅ HINANDEN

MindMap: Forråelse



Forråelse: Et 'vildt' problem?

IKKE FLERE QUICKFIX!

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

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

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

Side 181



Forråelse: Et 'vildt' problem?

De 5 skridt væk fra forråelse

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

Side 183 min fremhævnning

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



VAR



Vid (hvad forråelse er og hvordan din udgave af 'tiltag-til' ser ud)

Anerkend (at det er noget, der sker for alle engagerede frontmedarbejdere)

Ret (hinanden når det sker så I sammen garanterer arbejdslivskvalitet)

Definition på forråelse

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

Eller mere mundret:

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



Det vi skal sammen i dag...

1. De (høje?) følelsesmæssige krav og krydspres i arbejdet
2. Psykologisk tryghed i arbejdet – hvad er det?
3. Betydningen af (dine) grænser og mødet med afmagt
4. Hvor skabes der mening i galskaben? (**Refleksions-rum**)
5. Hvordan styrker vi fællesskabet ('**Kulturen**') vi med-skaber sammen?
6. Hvordan gør du det i praksis (**Grundlæggende Udtryk og Mantraer**)?
7. Workshop – hvad kan/vil/tør DU gøre?

De 5 'redskaber'/hjælpere

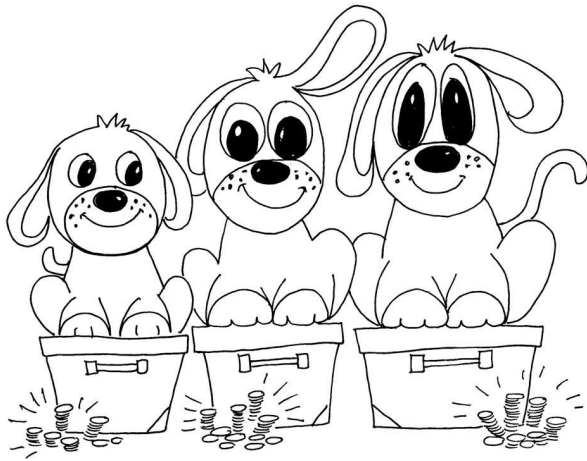
- eftersendes som dialog-redskaber



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

De 3 forberedelses-opgaver

- eftersendes som forberedelse til brug af dialog-redskaberne



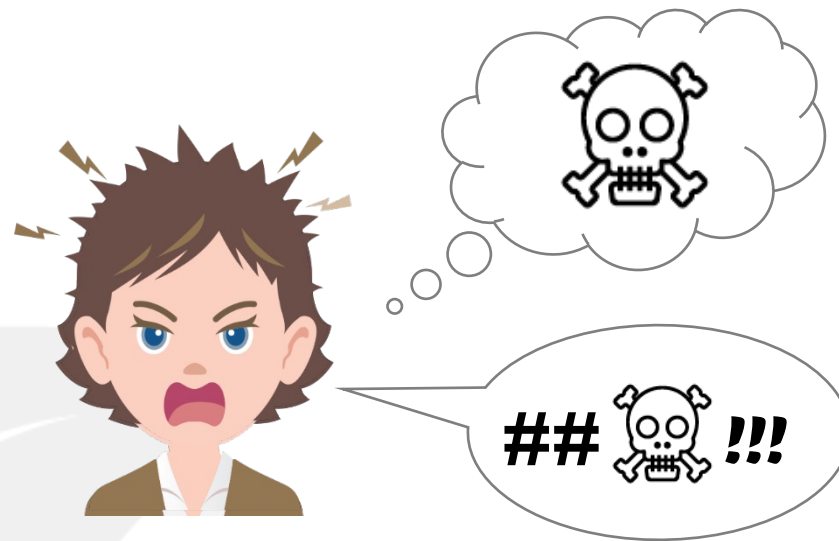
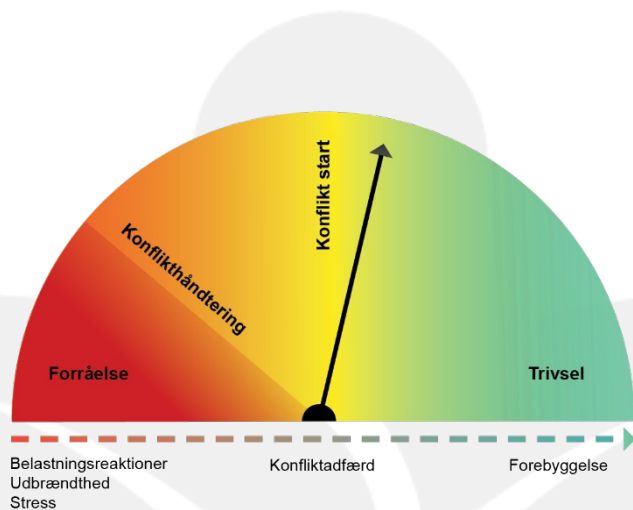
© www.printland.dk

1. Arbejdsspørgsmål Kulturen
2. Arbejdsspørgsmål Refleksionsrum
3. Arbejdsspørgsmål Talehandlinger

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

Regulering af høje følelsesmæssige krav i arbejdet

Hvad påvirkes I af og hvordan håndterer I det?



Chefpsykolog Michael Danielsen

md@wellbeinginstitute.dk

Livsverdne

r



Høje krav: At blive rørt, ramt og rystet

Rørt: Empatisk forbindelse
- kvalificerer min handling/intervention

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

Rystet: Empatisk overbelastning
- obstruerer/saboterer handling



Rørt, ramt og rystet

Hvad kan du blive 'ramt' af?

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



Stressforskningskonferencen 2023



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

Skyggearbejde og Selvomsorg



1. Skyggearbejde

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

2. Selvomsorg

- hvad ved du virker bedst?
- hvad ved du virker hurtigst/nemmest?
- kan du genkende forskningsresultatet?
Individuelt (belastningsreaktion/stress)
Kollektivt

(forråelse/distancering/forsvar)

Hvis jeg siger:

*”Jeg tror du allerede ved
hvad du skal gøre bedre...”*

Er det så for provokerende?



Psykologisk Tryghed/Sikkerhed

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

Google



Hvad er Psykologisk Tryghed i arbejdet

4+4 råd til psykologisk tryghed

Ledelsesadfærd der fremmer psykologisk tryghed:

Vis sårbarhed og gør fejl til læring

Vær nysgerrig og ydmyg

Stil spørgsmål og dyrk dialogen

Vær transparent

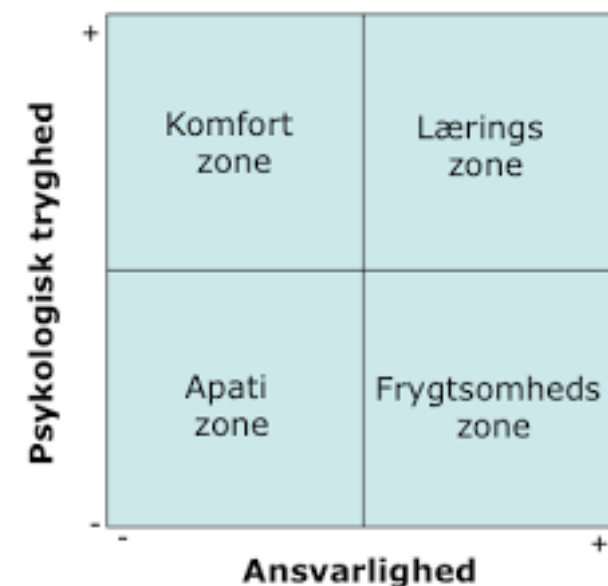
Organisatoriske greb der fremmer psykologisk tryghed:

Træn feedback

Brug involveringsstrategier

Afprøv møde-designs

Find et fælles sprog



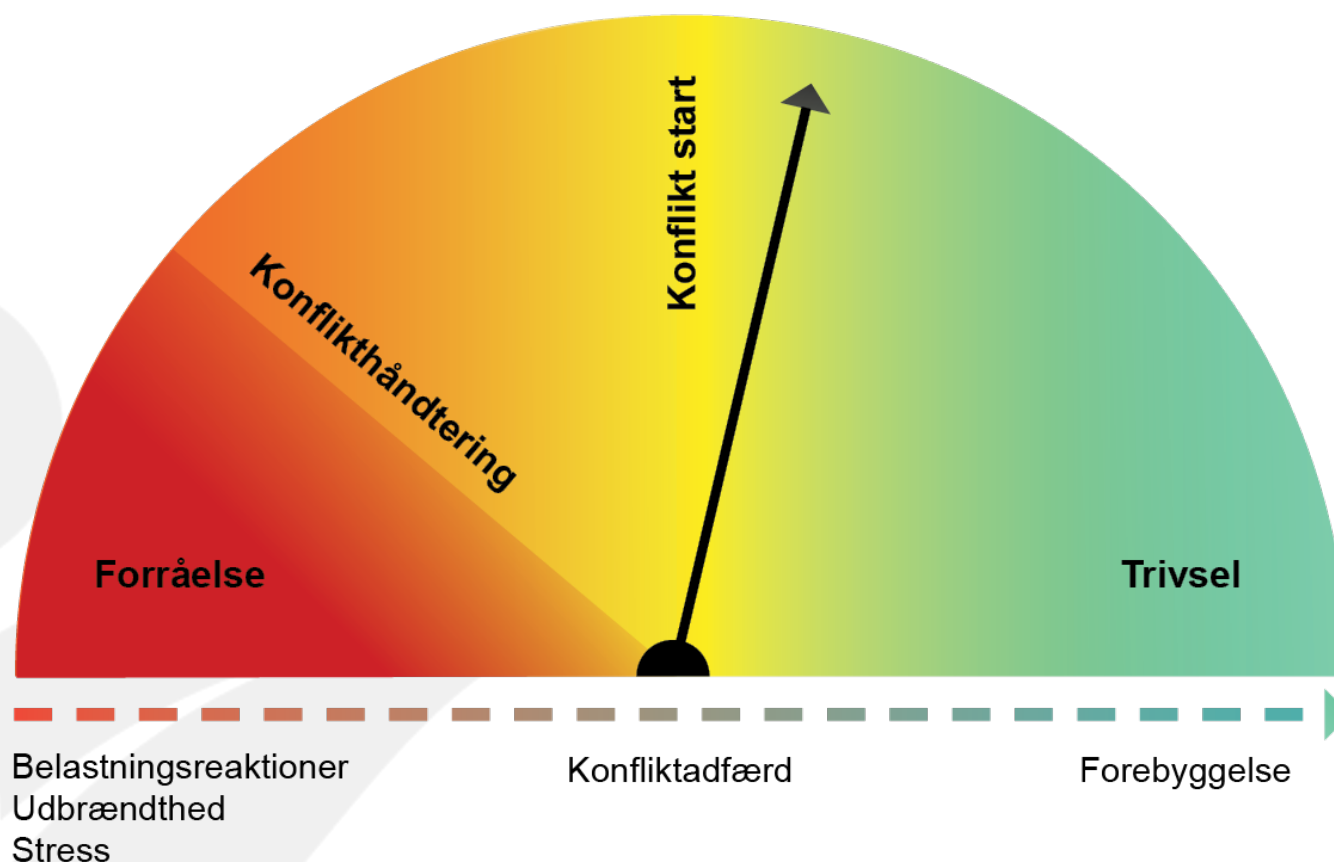
<https://handlingsledelse.dk/8-raad-til-at-fremme-psykologisk-tryghed-hos-medarbejdere-og-teams>

<https://www.rigshospitalet.dk/afdelinger-og-klinikker/administrationen/forbedringsafdelingen/Documents/psykologisk-tryghed-guide-0320-web.pdf>

https://www.ted.com/speakers/amy_edmondson

Jeres psykologiske tryghed

- I teamet på en skala fra 0-100?



Opgave

1:

Vis sårbarhed og gør fejl til læring
Vær nysgerrig og ydmyg
Stil spørgsmål og dyrk dialogen
Vær transparent

Ud fra de 4 'råd' til skabelse af Psykologisk Tryghed:

Fra ledelsen:

- Giv konkrete eksempler på at ledelsen konkret har fremmet den psykologiske tryghed i organisationen
 - Hvad var situationen?
 - Hvad sagde/gjorde ledelsen/lederen?
 - Hvordan blev det modtaget af dig/Jer?

Opgave

1:

Ud fra de 4 'råd' til skabelse af Psykologisk Tryghed:

Fra ledelsen:

- Giv konkrete eksempler på at ledelsen konkret har fremmet den psykologiske tryghed i organisationen
 - Hvad var situationen?
 - Hvad sagde/gjorde ledelsen/lederen?
 - Hvordan blev det modtaget af dig/Jer?

Vis sårbarhed og gør fejl til læring
Vær nysgerrig og ydmyg
Stil spørgsmål og dyrk dialogen
Vær transparent

OG HAR DU SAGT DET???

Opgave

2:

Vis sårbarhed og gør fejl til læring
Vær nysgerrig og ydmyg
Stil spørgsmål og dyrk dialogen
Vær transparent

Ud fra de 4 'råd' til skabelse af Psykologisk Tryghed:

I dit team:

- Konkrete eksempler på at en anden konkret har fremmet den psykologiske tryghed i teamet?
 - Hvad var situationen?
 - Hvad sagde/gjorde du?
 - Hvordan blev det modtaget?

Opgave

2b:

Vis sårbarhed og gør fejl til læring
Vær nysgerrig og ydmyg
Stil spørgsmål og dyrk dialogen
Vær transparent

Ud fra de 4 'råd' til skabelse af Psykologisk Tryghed:

I dit team:

- Konkrete eksempler på at DU har fremmet den psykologiske i tryghed i teamet?
 - Hvad var situationen?
 - Hvad sagde/gjorde du?
 - Hvordan blev det modtaget?

Opgave

3:

Vis sårbarhed og gør fejl til læring
Vær nysgerrig og ydmyg
Stil spørgsmål og dyrk dialogen
Vær transparent

Ud fra de 4 'råd' til skabelse af Psykologisk Tryghed:

For hele organisationen:

- Konkrete eksempler på at den psykologiske tryghed blev fremmet i hele afdelingen (fællesskabet) gennem en handling fra dig/en leder/ledelsen/en kollega/en samarbejdspartner?
 - Hvad var situationen?
 - Hvad sagde/gjorde du/I?
 - Hvordan blev det modtaget?

Opgave

4:

Træn feedback
Brug involveringsstrategier
Afprøv møde-designs
Find et fælles sprog

Ud fra de 4 'råd' til 'organisatoriske greb' til skabelse af Psykologisk Tryghed:

Organisatoriske tiltag

- Konkrete eksempler på den psykologiske tryghed blev fremmet i hele arbejdsfællesskabet gennem organisatoriske tiltag
 - Hvad blev der gjort?
 - Hvad sagde/gjorde du/I til tiltaget?
 - Hvordan blev det modtaget?

Vær skarp på kommunikationen!

• ^{Snak} ^{olddansk} "redskaber/værktøjer" er ^{"at bruge mund"} styrede samtaler

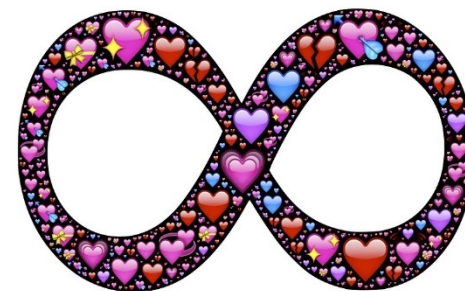
• Tale *olddansk* "dom/afgørelse"

• Interview *fransk* "at træde ind i"

• Diskutere *latin* "at ryste"

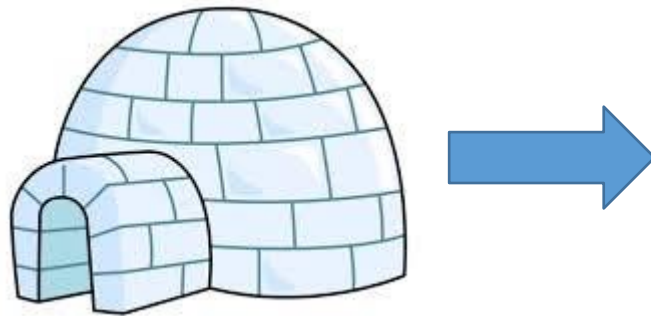
• Debattere *fransk* "at slå itu"

• Dialog *græsk* "ind igennem viden"



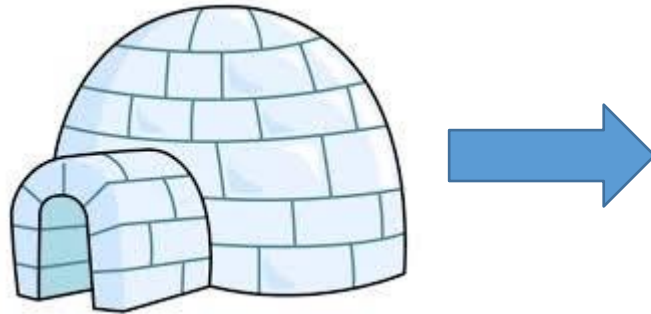
Frit ifølge Ulla Andersen

Fra IGLO til OLFA



<https://kontorskilte.com/dk/olfa-na-1-knife>

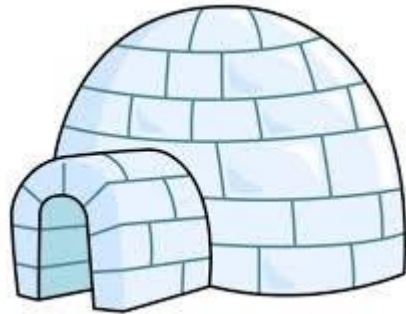
Fra IGLO til OLGA (OLFA)?



Elga Olga

<https://www.youtube.com/watch?v=wIzpw4ZvcFQ>

Fra IGLO til OLGA (OLFA)?



Olga Korylenko

Hvis jeg starter arbejdet i dag med dette spørgsmål:
”Hvad har DU brug for i dit arbejdsliv for at sikre
arbejdslivskvalitet og arbejdsglæde og forebygge
forråelse?”



Hvilke forventninger skaber det så hos dig?

Hvis jeg i stedet starter arbejdet i dag med dette spørgsmål:

”Hvad har eleverne brug for fra det arbejdsfællesskab du er (med)skaber af for at skabe det bedste mulige undervisningsmiljø?”



Hvilke forventninger skaber det så hos dig?

OLFA-mindset:



- Hvem handler det om?
 - De studerende eller Jer medarbejdere?
- Hvad betyder det for dig som søger arbejdslivskvalitet?
- Spørgsmål skaber forventninger
- Forventninger former den fælles 'virkelighed'

- Hvad er du nødt til at gøre anderledes...?

Paradigme 1 ledelsesforståelse

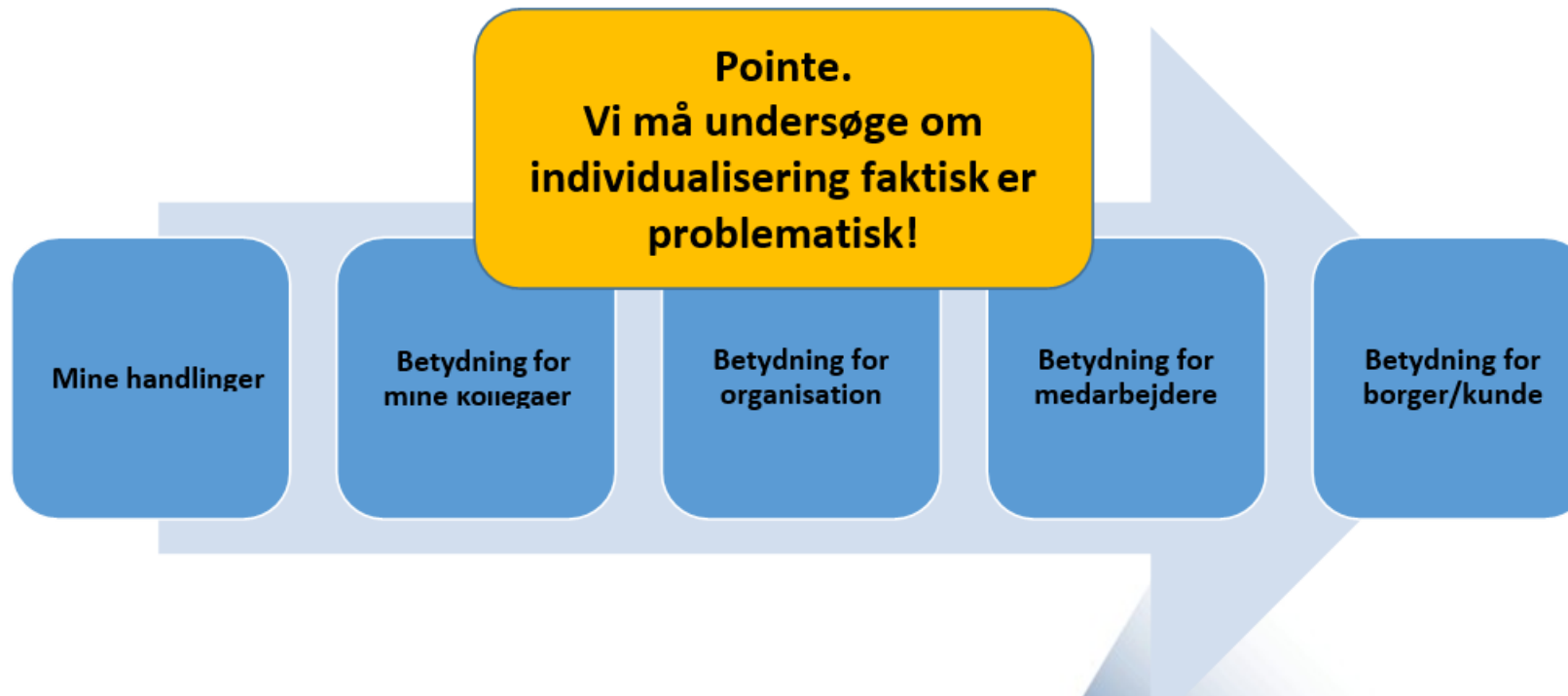
Opgave er givet fra ledelse



Paradigme 4 ledelsesforståelse

Ledelse gennem arbejdsfællesskab





Hvilke forventninger skaber det for dig som (med)skaber af fællesskabet hvis vi fokuserer på dig og din trivsel og ikke betydningen for det unge menneske?

Styrebilledet

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

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

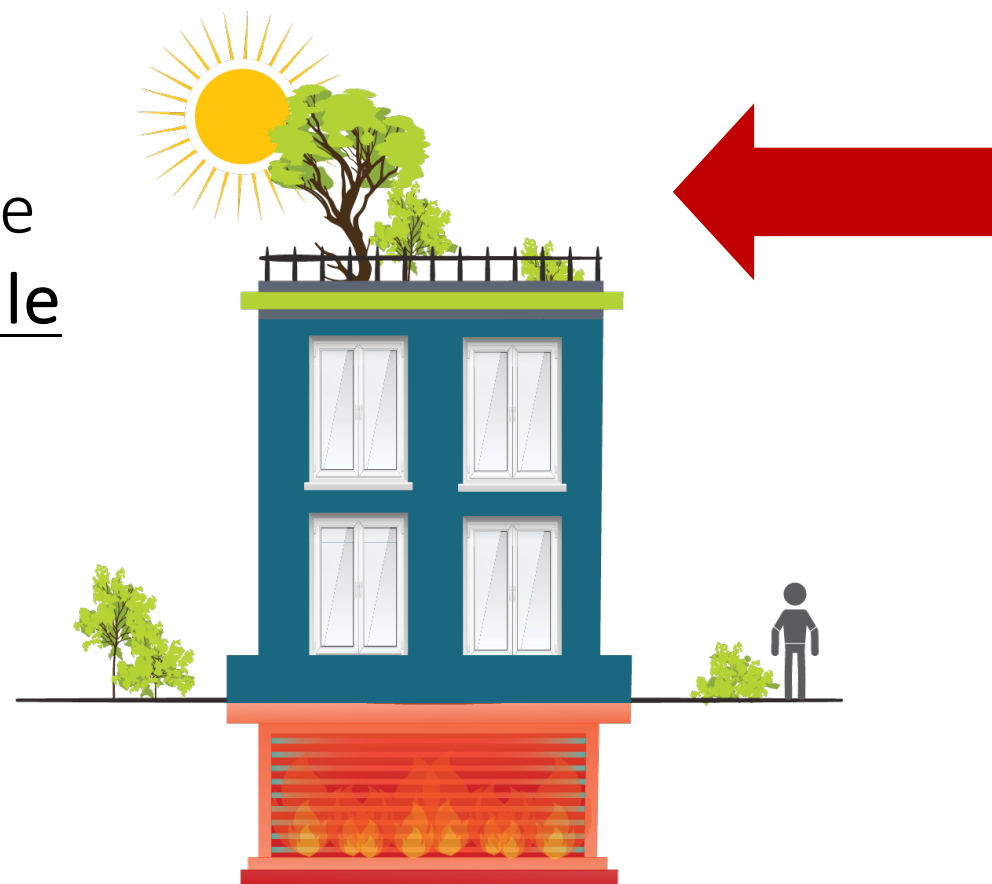


(Mini)Workshop

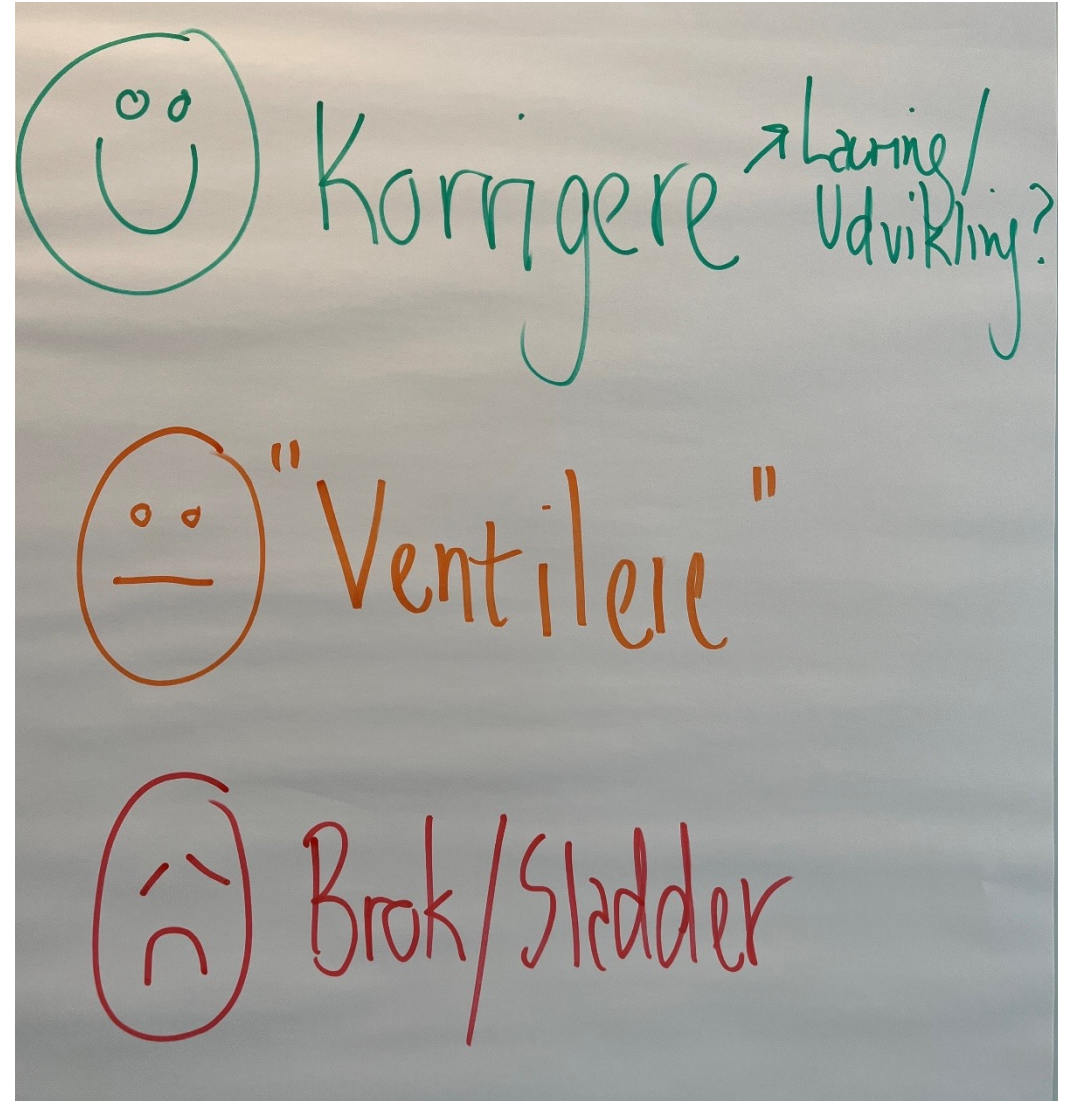
1:

På tværs af Jeres organisation skal I nu arbejde med at undersøge kvaliteten af Jeres uformelle refleksionsrum:

- Hvornår virker de (godt)?
- Hvornår virker de ikke?
- Hvad kan DU gøre for at optimere dem?



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



(Mini)Workshop 2 (forslag):

I Jeres teams skal I nu arbejde med at undersøge kvaliteten af Jeres formelle refleksionsrum:

- Hvornår virker de (godt)?
- Hvornår virker de ikke?
- Hvad kan DU gøre for at optimere dem?

Der udleveres arbejdsspørgsmål



Kort Bemærkning: UTF

Morten Alfred Juul Olsen – Utilsigtet Forråelse (UTH)

Utilsigtet Forråelse

Rapporter en Utilsigtet Forråelse:

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

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

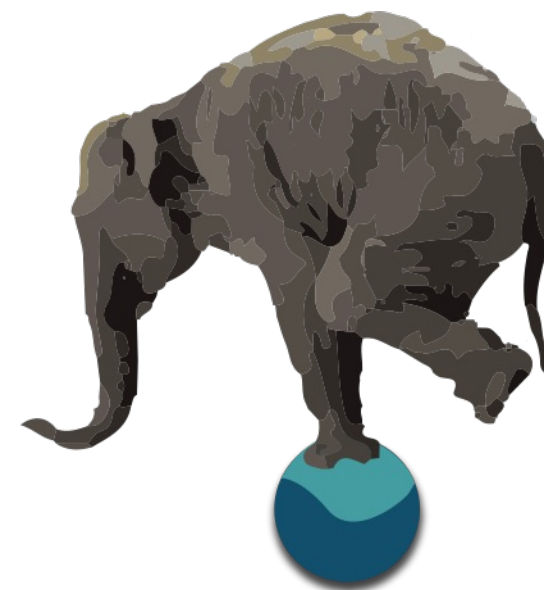
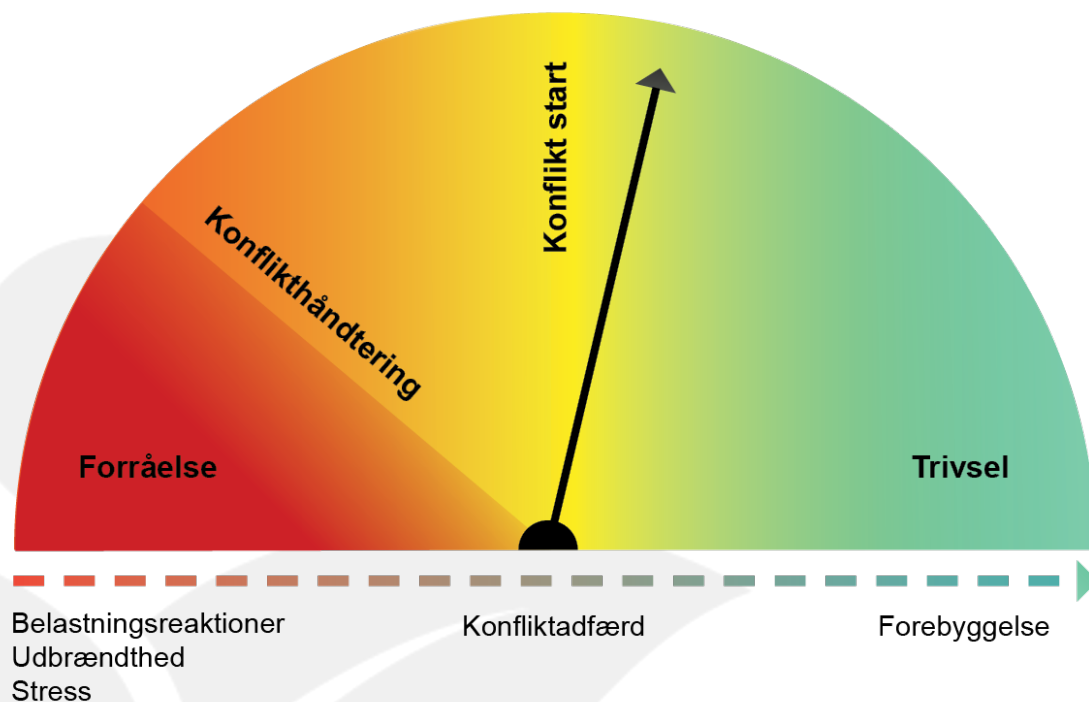
Ved utilsigtet forråelse forstås en begivenhed, der forekommer i forbindelse med udførelsen af social- og sundhedsfaglig virksomhed, som forvolder skade eller kunne forvolde skade på borgeren, fysisk som mentalt og som tilsidesætter borgers basale rettigheder, såsom loven om voksenansvar. Dersom tone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

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

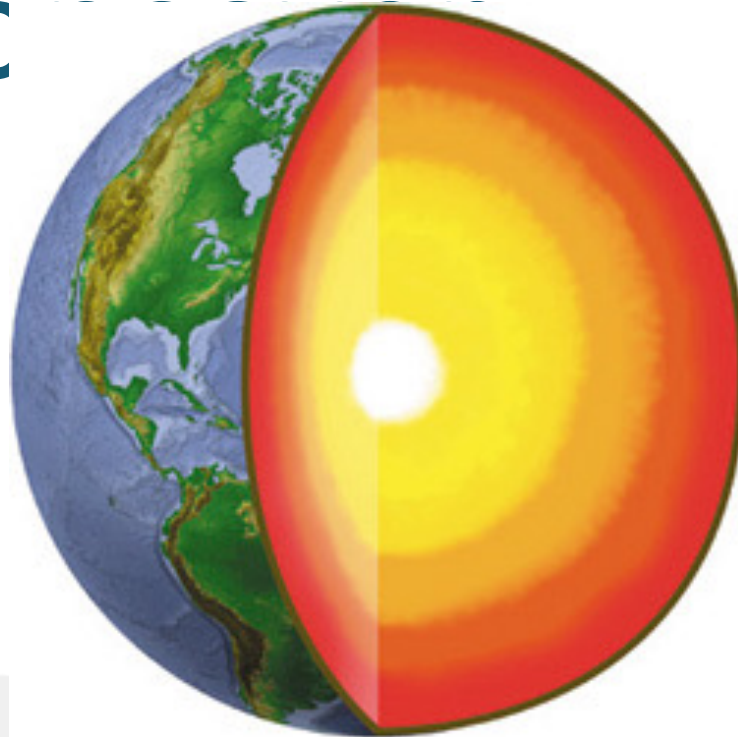
https://dk.linkedin.com/posts/michael-danielsen-02b4963_forr%C3%A5else-arbejdsmilj%C3%B8-mentalsundhed-activity-6859531169256538112-AIKa?trk=public_profile_like_view

Dig som regulator

- din evne til selv-regulering?



Det vigtigste: Kerne

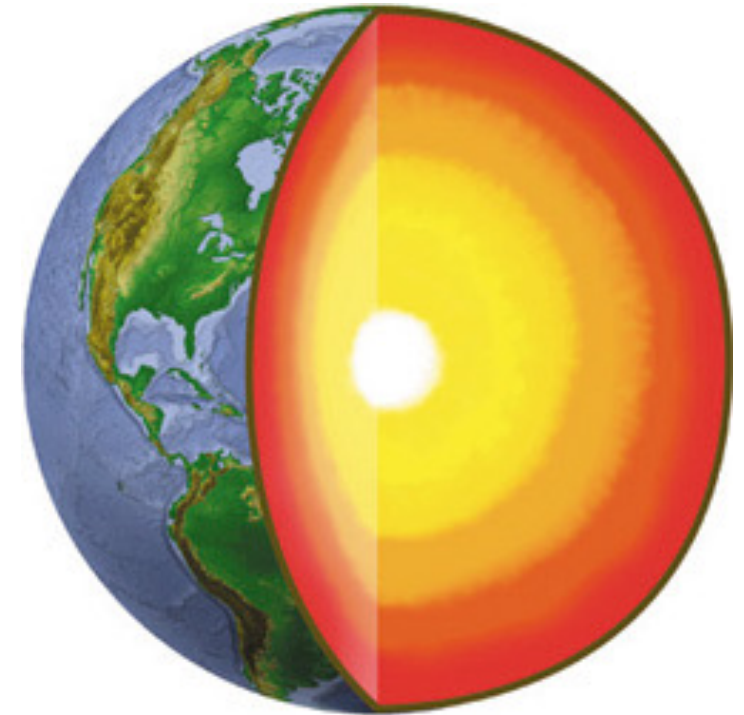


Hvad er det du skal? Hvad måles du på?

https://www2.lbl.gov/Science-Articles/Research-Review/Magazine/1999/stories/cover_story.shtml

Kerneopgavens yderside/inderside

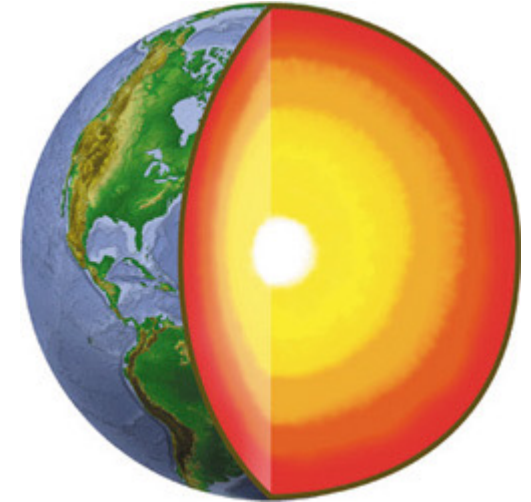
- Ydersiden: Produktion
- Indersiden: Den ideelle medarbejder i dit team



https://www2.lbl.gov/Science-Articles/Research-Review/Magazine/1999/stories/cover_story.shtml

Indersiden

- Hvad måles jeg på som kollega/(med)skaber?
 -
 -
 -
- Hvordan måles jeg på om jeg bidrager til at vi hjælper hinanden?
 -
 -
 -
- Hvordan måles jeg på om jeg bidrager til at vi 'opdrager'/korrigerer hinanden?
 -
 -
 -



https://www2.lbl.gov/Science-Articles/Research-Review/Magazine/1999/stories/cover_story.shtml

Jeres styrepunkter:

- Time (tid)



- Task (opgave)



- Territory
(rolle/funktion)



Fokuspunkt for ydgersiden:

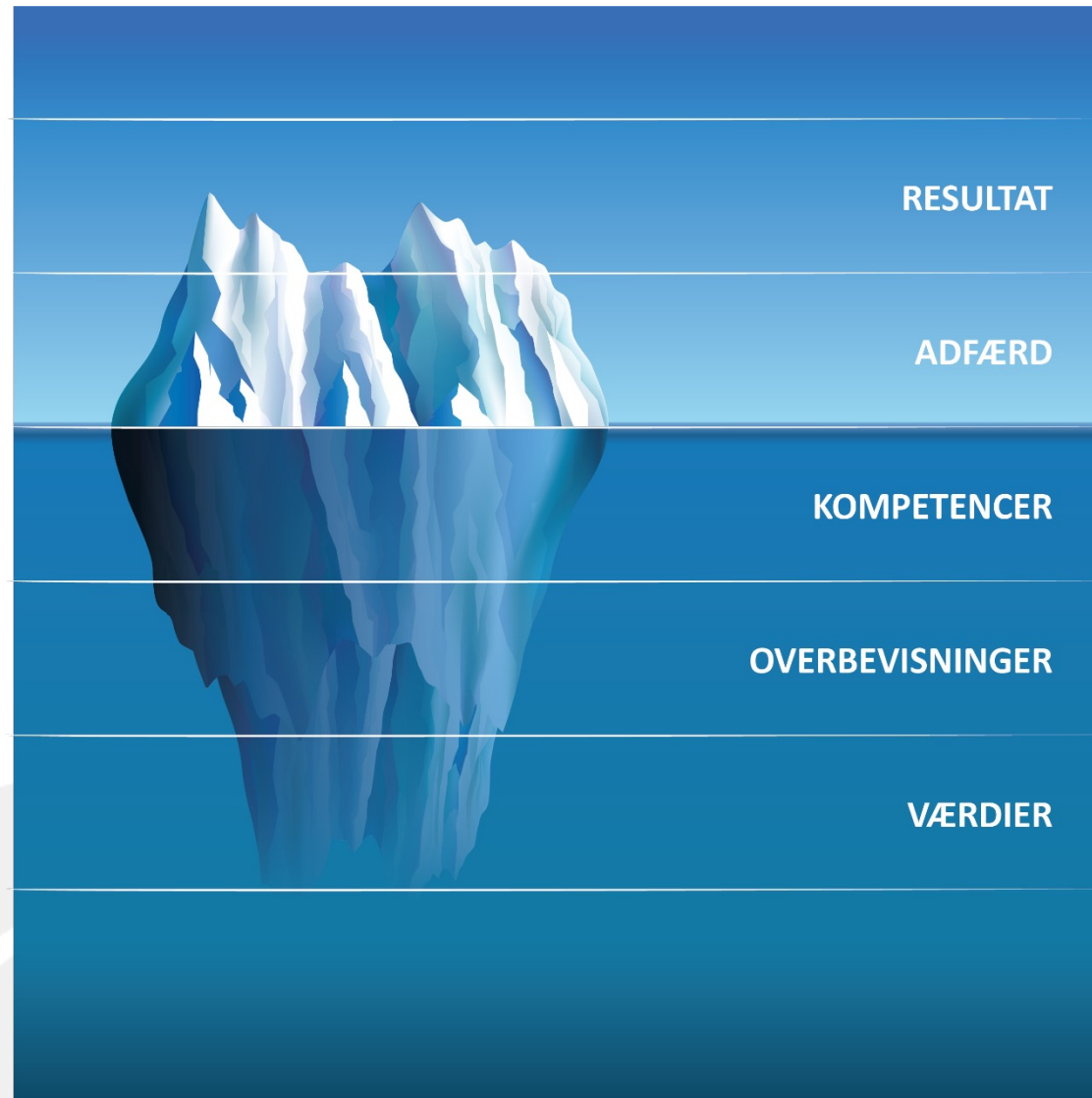


Fokuspunkt for indersiden:



*SÆT
RAMMEN!!!
For hinanden!!!*

Kultur er usynligt

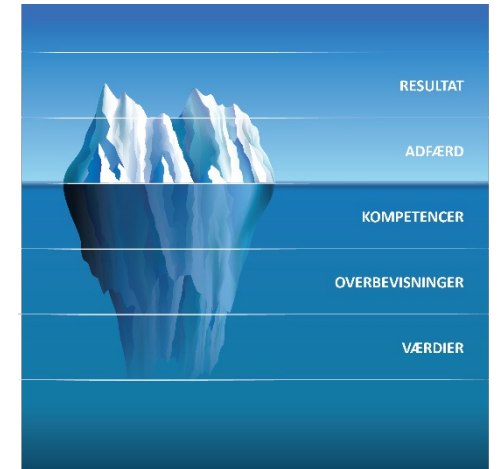


Dig som (med)skaber af det mentaliserende arbejdsliv?



OBS: 'Redskab 4'
Dit 3-2-1-værktøj

Kultur og forråelse



- Kultur er vores formelle og uformelle *aftaler* om hvordan vi er og vil være
- Vi forandrer/udvikler vores kultur gennem bevidstgørelse af *fælles aftaler*
- Vi fastholder fælles aftaler gennem *tydelige roller* (forventninger til hinanden)
- Vi opretholder tydelige roller gennem det *gode kollegaskab*
 - Kernen i det gode kollegaskab er *modet til at støtte & korrigere hinanden*
(‘løfte’)

*Modet til at løfte kommer gennem fælles refleksion
og aftaler om hvordan vi gør det.*

Sådan undgår I forråelse

- med fokus på (samarbejds)kulturen

1. Undersøg kulturen – stil spørgsmål
2. Skab accept – det sker for os alle!
3. Normalisér at når det sker korrigerer vi
4. Aftal handling konkret
 - Hvad siger vi?
 - Hvor henne?



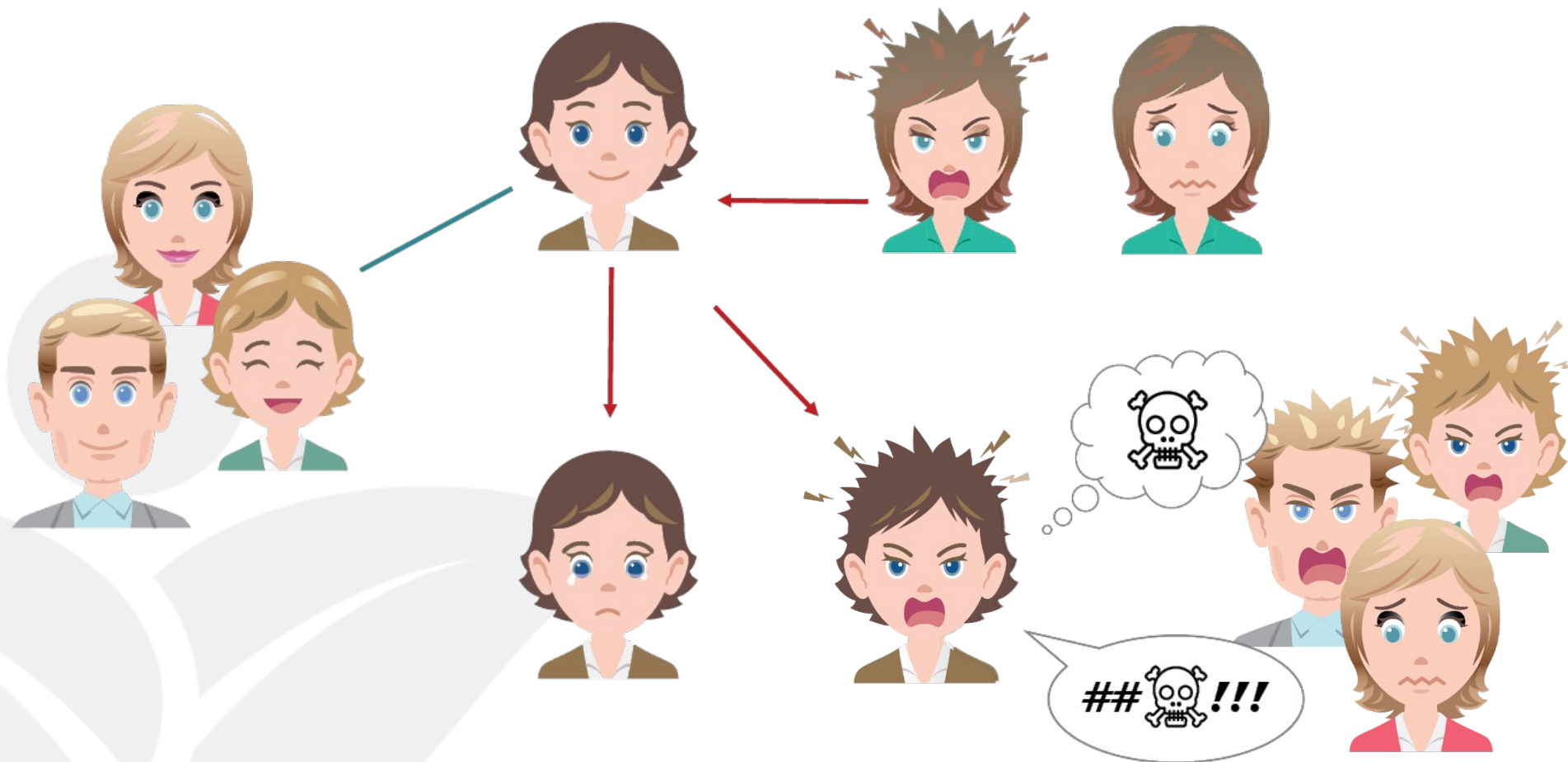
(Mini)Workshop 3:

(Start på) at undersøge Jeres kultur ved at spørge:

- Er det at blive (følelsesmæssigt) påvirket af arbejdet uprofessionelt/svagt hos Jer?
- Har vi fået skabt en kultur hvor vi enten "Bider tænderne sammen og holder vejret" eller går for meget i 'Selvsving'?
- Hvem er vi – og hvad vil vi gerne være kendt for (til en anden gang?)



Hvad er følelsesmæssig overbelastning/forråelse: En gennemgang



Definition på forråelse

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

Eller mere mundret:

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

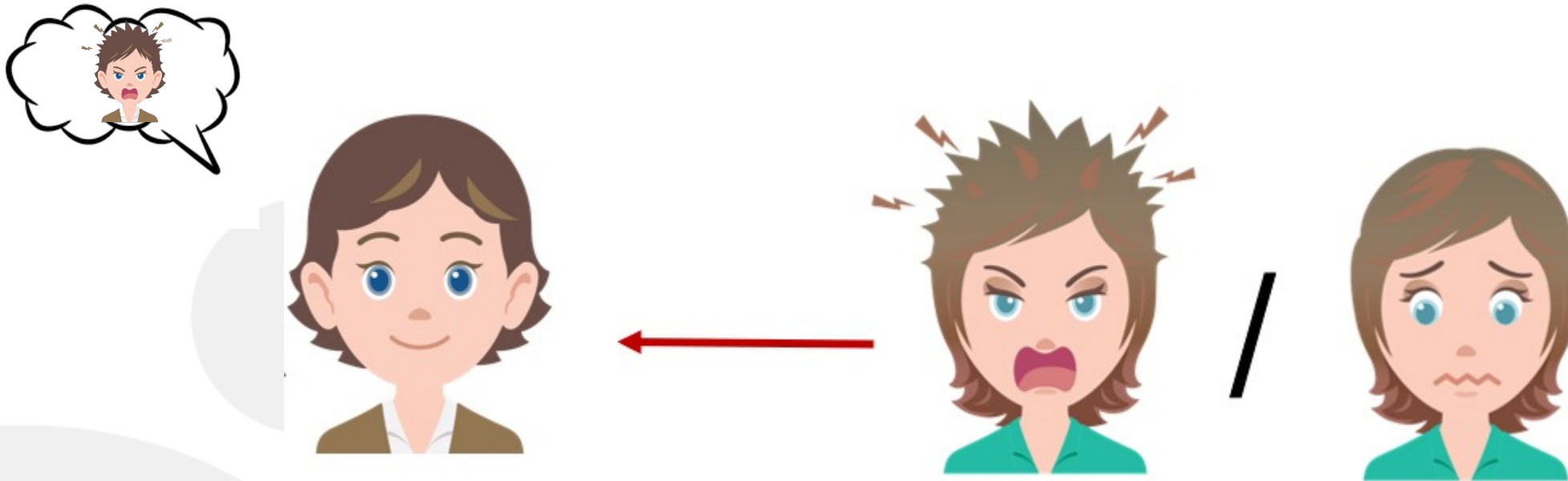


1. Din mentale balance og trivsel



Du møder ind på arbejde med overskud og godt humør

2. De følelsesmæssige krav



Som frontmedarbejder møder du mange følelsesmæssige indtryk

3.a Fælles refleksion – det vi stræber efter



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

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

Hvordan fungerer muligheden for at håndtere påvirkningerne hos Jer?



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

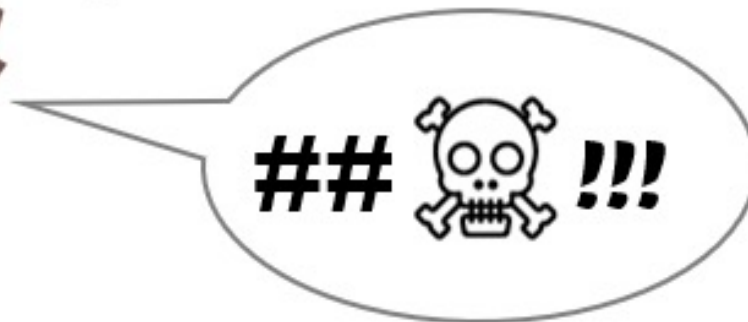
Et godt arbejdsfællesskab er opmærksom på, at give mulighed for at gøre det som en del af arbejdet (siger arbejdspsykologen).

3.b Belastning/Forråelse - det vi vil forebygge



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

Dine erfaringer med forråelse?



Landskabet i dit arbejdsliv?



Stakeholders – Ængsteligt/Evasive?

Nærmeste ledelse - Ambivalent?

Samarbejdspartnere - Tvangsprægede?

Dig og dine kolleger –
Belastningsreaktion?

Borger/Patient/Pårørende –
Kriseprægede?

Arbejder vi i følelsernes guldalder?



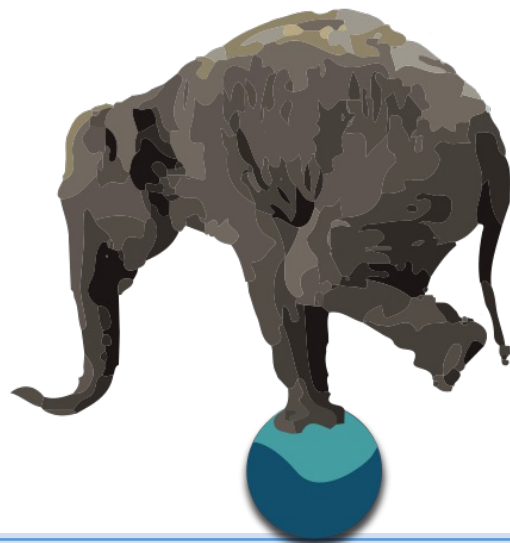
Trumfer følelser det rationelle?

Vejer de tungere end fakta?



<https://www.weekendavisen.dk/2023-12/samfund/min-sandhed>

Frontmedarbejder-fællesskabet: At finde balancen... med fald!



Engagement

Overskud til at korrigere hinanden kærligt og ærligt

Pres

Korrekturering bliver svær fordi vi bliver usikre på hinanden og os selv

Belastning

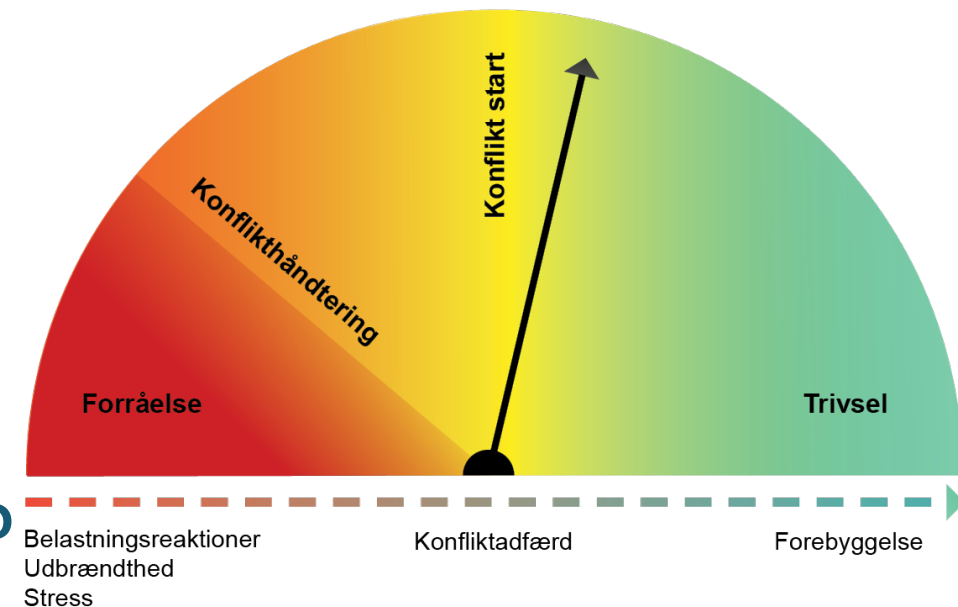
Vi korrigerer næsten ikke hinanden – i stedet distancerer vi mere og mere

Afmagt

Vi går i kollektivt selvsving og projicerer som kollektivt primitivt forsvar

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

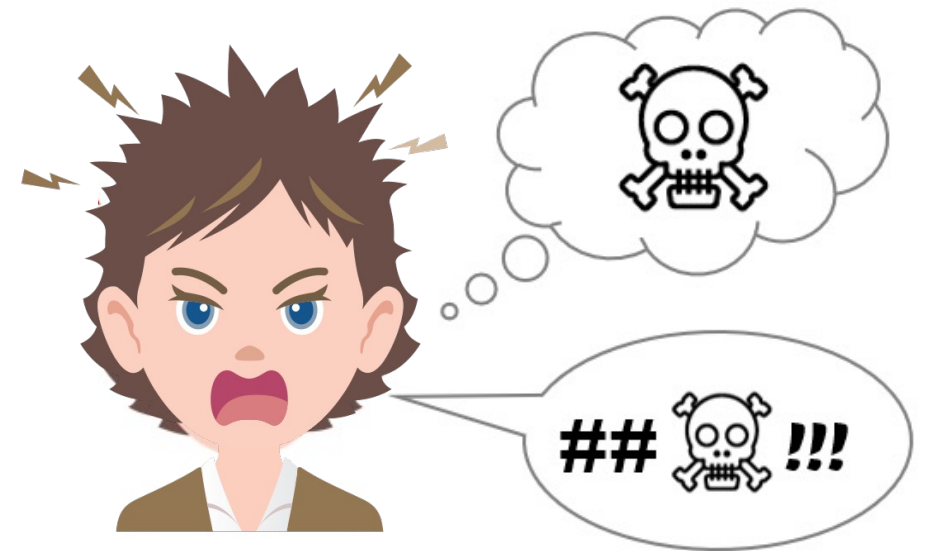
1. Blandt kolleger i teamet?
2. I organisationen på tværs?
3. Eksterne samarbejdspartnere?
4. Forældre/pårørende?
5. Det unge menneske/beboeren?



De grundlæggende udtryk

- du skal kende og reagere på som hjælpsom kollega

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





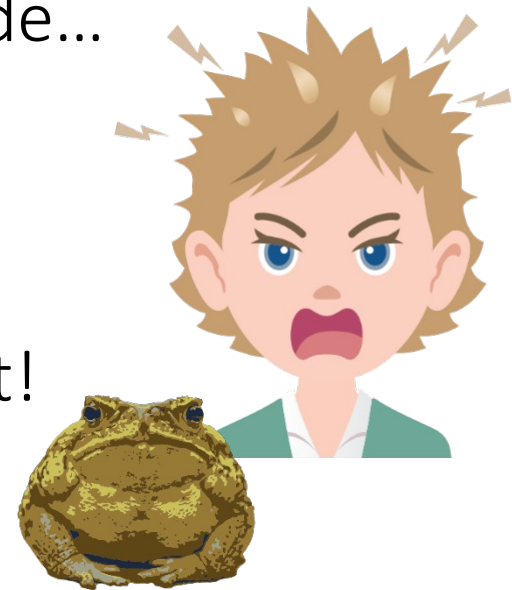
De 4 mantra'er i kollegahjælp

1. Er det rigtigt opfattet at du er stødt/associeret med/kørt over af?
2. Hvordan kan du bedst gå tilbage til den anden/de andre?
3. Hvordan kunne du konkret starte samtalen?
4. Jeg har brug for/vil have du går tilbage...



De 4 mantra'er i kollegahjælp - når det **kikser** i hverdagen/virkeligheden

1. Ja det dælme også for meget med ham/hende...
2. Hvad tænker han/hun dog på!!!
3. Det kan han/hun da heller ikke være bekendt!
4. Det er TYPISK ham/hende, at...



De 4 mantra'er i kollegahjælp - når det lykkes i hverdagen/virkeligheden



1. Hvad var det han/hun sagde/gjorde?

2. Hvordan går det dig på?

3. Det lyder svært, men hun/han plejer da...?

4. Det må du da lige vende med ham/hende...



(Mini)Workshop 4:

Konkrete talehandlinger:

- Giv et eksempel på en situation hvor du spurgte ind til en konkret talehandling fra en kollega og hvor det førte til at skabe læring og handling?



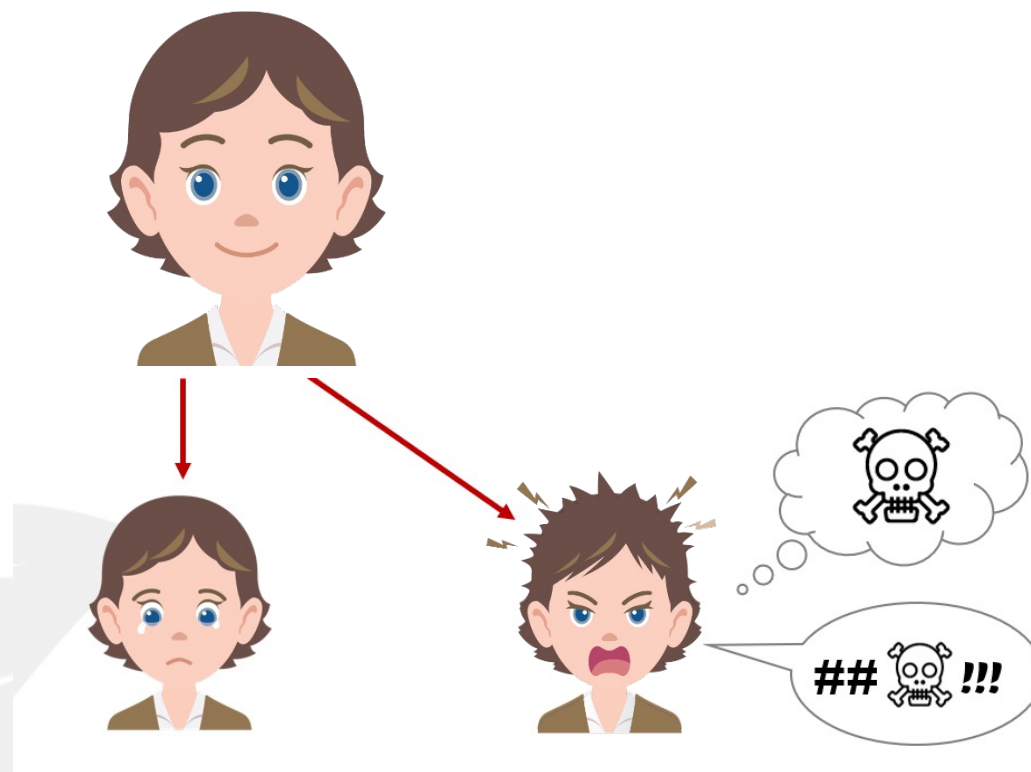
(Mini)Workshop 4:

Konkrete talehandlinger:

- Giv et eksempel på en situation hvor du spurgte ind til en konkret talehandling fra en kollega og hvor det førte til at skabe læring og handling?
- Giv et eksempel på en situation hvor en kollega spurgte ind til en konkret talehandling fra dig og hvor det førte til at skabe læring og handling?



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



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

UNDGÅ de "opslidende samtaler"



De 5 tips til dig

1. Spil hinanden gode
 - Tag handling på underskuds-sproghandlinger
2. Vær der for hinanden
 - Når du har overskud så brug det
3. Husk de gode historier
 - Fortæl dem dagligt og når de er der
4. Hyp dine egne kartofler ik' de andres
 - Bevar fokus på dit eget og tag dig selv i det når du falder i
5. Parkér det, der skal parkeres hvor det hører til
 - Luk ned for de "opslidende historier"



Skab en ny sprog-kultur sammen - Vis vejen for hinanden!



De 7 (døds)synder i forråelse

1. Benægtelse
2. Humor (grine AD ikke med)
3. Bagatellisering
4. Forskydning (pga noget "andet")
5. Handlingslammelse (vi kan ikke gøre noget ved det)
6. Storhedsvanvid (omnipotens – 'ville vi ALDRIG...')
7. Devaluering ('kun ringe mennesker ville...')





Bøger/Ly d



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



Bøger/Lyd



Podcast på Arbejdsmiljøweb:

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

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

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

Podcast på Dr.dk:

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

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

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



**BLANDE
MASKINEN**



Det vi var i gennem...



- Som frontpersonale skal du blive følelsesmæssigt påvirket
- Du har et ansvar for at tage følelserne alvorligt og handle på dem
- Sådan (sam)skaber du en kultur, der håndterer de følelsesmæssige krav
- Sådan bruger du dine muligheder for at tænke dig om
- Sådan kan du invitere dig selv og andre op af den 'sorte gryde'

Det jeg havde at sige

- I er en helhed og skaber kulturen *sammen*
- Derfor går det 'galt':
Fordi vi er mennesker med følelser
- Sådan bruger du sproget/støtter:
Du støtter & korrigerer!!!
- Forebyg forråelse: Se på dig selv! Og lyt til dem omkring dig!
Og hjælp dem *til daglig og i refleksionsrummene!!!*

