



Af: Gunver Lillevang, praktiserende læge og medlem af Lægeforeningens bestyrelse, og Heidi Bøgelund, specialist i ledelses- og organisationsudvikling - hb@heidibogelund.dk



FOKUS PÅ samarbejde og lægeligt fællesskab



KiAP har udviklet en klyngepakke, der fokuserer på samarbejdet i klinikkerne og det lægelige fællesskab. Pakken følger op på klyngepakken om trivsel og arbejdsglæde.

”Vi har jo brug for hinanden...”, synger Tøsedrenge. Mon ikke vi alle kan synge med?

Vi ved om patienterne, at nære relationer og sociale fællesskaber har betydning for helbredet. Det samme gør sig gældende for praktiserende læger. Vi kan se i PLO's arbejdsmiljøundersøgelser, at læger, som oplever et godt kollegialt samarbejde og et stærkt lægeligt fællesskab, angiver en højere grad af arbejdsglæde og en lavere grad af udbrændthed.

Den seneste undersøgelse fra PLO viser, at 48 % opfylder kriterierne for at være moderat eller alvorligt udbrændte. Trivslen blandt praktiseren-

de læger er således udfordret, og det må vi nødvendigvis gøre noget ved.

Vi er alt for få læger til alt for mange og tiltagende komplekse opgaver, og det arbejder vi som stand politisk for at få ændret, for det kan den enkelte læge ikke gøre så meget ved. Men vi kan godt hver især påvirke kvaliteten af vores samarbejde med lægekolleger og praksispersonale.

Derfor har vi i KiAP-regi udviklet en ny klyngepakke om ”Samarbejde og Fællesskab”, der fokuserer på veje til at styrke samarbejdet i klinikkerne og det lægelige fællesskab i bredere forstand. Klyngepakken er en opfølgning på den tidligere klyngepakke om ”Trivsel og Arbejdsglæde”, som næsten alle klynger har anvendt.

Den nye klyngepakke giver i højere grad mulighed for at igangsætte handlinger. Grundtanken i pakken er: Lad os tage fat i det, vi selv kan gøre noget ved, og som, vi ved, har en væsentlig betydning, nemlig samarbejdet i klinikkerne og graden af kollegialt fællesskab. Derfor er der gjort meget for at levere konkrete værktøjer og støtte fra forskellige organisationer.

Klyngemødet skal mere ses som et inspirationsmøde frem for et traditionelt klinisk klyngemøde. Når det handler om samarbejde, eksisterer der

CENTRALE VÆRKTØJER I KLYNGEPAKKEN

- PLO-E har udarbejdet et SCE-modul i ”Faglig ledelse” og et DGE-modul i ”Arbejdsglæde og trivsel”, hvis ledergruppen ønsker at arbejde videre med disse temaer. Derudover er der et HGE-modul i ”Arbejdsglæde og trivsel”, som er for hele klinikken og faciliteres af en læge fra klinikken.
- PLO-E har specifikt til denne klyngepakke udarbejdet et ”gør-det-selv”-metodekatalog, som består af forskellige metoder til at igangsætte konstruktive dialoger i klinikken inden for ledelse, samarbejde og fællesskab.
- Tilbuddene fra ens regionale kvalitetsenhed bliver præsenteret.

ikke nogen "one size fits all". Der er mange måder at tilrettelægge arbejdet på, alt efter hvem og hvor mange der samarbejder. Klyngemødet lægger derfor op til, at man udveksler erfaringer og forhåbentlig inspirerer hinanden undervejs i forhold til, hvordan der kan arbejdes videre efter klyngemødet. Pakken er inddelt i 3 dele med hver sit særlige fokus.

Del 1: ledelse og samarbejde i klinikken

Første del handler om ledelse og samarbejde. PLO's arbejdsmiljøundersøgelse viser at det forhold, der har størst positiv betydning for arbejdsglæden, er et godt samarbejde med lægekolleger i praksis. Det har en stor betydning for klinikken drift, at klinikken ledere kan lede klinikken sammen, da det sikrer en fælles retning og skaber et godt samarbejde i hele klinikken. Ligesom hos lægerne højner det gode samarbejde også arbejdsglæden hos personalet, og det styrker følelsen af at være accepteret som person i arbejdsfællesskabet. Når praksispersonalet føler sig frie til at dele idéer og stille spørgsmål, kan de nemmere lære af hinanden. Det øger produktiviteten og kvaliteten af arbejdet.

Men hvordan vedligeholder man det gode samarbejde i en travl arbejdsdag med et højt arbejdspress? Det er det, som klyngemødet i del 1 giver mulighed for at drøfte ud fra de aspekter, som, vi ved, skaber et godt samarbejde; nemlig en god ledelse, en god struktur og en god kultur i klinikken.

Del 2: lægefagligt fællesskab og kollegial støtte

Anden del fokuserer på samarbejde og støtte. Der er et højt arbejdstempo i almen praksis, og der stilles store følelsesmæssige krav til den praktiserende læge. Der skal være overskud til både at håndtere patienternes sygdomme og de daglige ledelsesdilemmaer. Ledelsesopgaven er ofte delt mellem flere ledere, og her er det vigtigt, at man respekterer hinanden i ledelsesgruppen. I PLO's arbejdsmiljøundersøgelse ses der en sammenhæng mellem udbrændthed og vurderingen af kvaliteten af et godt kollegialt samarbejde.

Udbrændtheden er højere i de kompagniskaber, hvor man vurderer, at kvaliteten af samarbejdet er dårligt, hvor man ikke får den nødvendige hjælp og støtte fra kolleger, og hvor man oftere end én gang om måneden er involveret i en konflikt. Der konkluderes, at jo bedre kollegialt samarbejde, jo flere læger uden tegn på udbrændthed.

Kollegial støtte – både fagligt og socialt – er en ressource for at forebygge stress og udbrændthed. Som sololæge er det særligt væsentligt, at man skaber gode muligheder for kollegial støtte i andre fællesskaber, som man indgår i (f.eks. supervisorsgrupper og klynger). Klyngemødet



sætter i del 2 fokus på det lægelige fællesskab og den kollegiale støtte som den enkelte læge oplever både i og uden for klinikken.

Del 3: det videre arbejde i klinikken

På klyngemødets del 1 og 2 diskuterer klyngens medlemmer, i hvilket omfang de oplever, at der er fokus på ledelse og samarbejde i egen klinik, og i hvilket omfang de oplever at få og give kollegial støtte til lægekolleger i og/eller uden for klinikken.

I del 3 af klyngemødet introduceres en række hjælpeværktøjer, som kan bruges til at arbejde videre efter klyngemødet.

Den enkelte klinik vil således kunne få hjælp til at arbejde videre med at skabe det gode samarbejde og fællesskab hjemme i klinikken ved at vælge et eller flere tilbud.

Vi ved godt, at et klyngemøde på 2½ time ikke løser trivselsproblematikken. Men vi håber, at mødet kan starte en proces for den enkelte læge og gerne hele klinikken, som kan sætte fokus på samarbejde og fællesskab, da det er en beskyttende faktor mod mistrivsel.

Note:

De to forfattere har udarbejdet selve klyngepakken i samarbejde med chefkonsulent i KIAP Christian Hollemann Pedersen. Vi vil gerne takke Christian for et forbilledligt samarbejde. Vi har alle 3 spillet hinanden gode og aktivt brugt hinandens styrker.

Referencer kan fås ved henvendelse til forfatterne. //