



# Tryghed former dygtige læger

Om hoveduddannelsen som et uofficielt studie i ledelse, kultur og tryghed – og hvorfor psykologisk tryghed er en forudsætning for faglig udvikling.

**M**it første job var på byens lokale kebab- og pizzone. Jeg var omkring 14 år og meget optaget af at gøre det godt, især hovedregningen, som jeg kæmpede med i et tempo, der ikke kunne honorere den kimende telefon med nye bestillinger og baggrundstæppet af pizzadej, der blev æltet i takt til technomusikken. Vi talte ikke sammen. Vi arbejdede bare. Og efter fyraften i den lille by var der travlt, rigtig travlt. Det

”

Som yngre almenmedicinere har jeg lært meget om min egen faglighed og mit eget ståsted ved at se på de mennesker og arbejdspladser, jeg møder. Og ved at se tilbage på de jobs, jeg havde, længe før jeg fik et stetoskop i hånden.

var før Wolt, før swipe på telefonen og dengang en dankortterminal ikke var noget, man nødvendigvis havde. I hvert fald ikke dér, hvor jeg voksede op.

En dag havde de ikke brug for mig mere. Ingen store scener. Ejeren sagde aldrig hvorfor. Jeg spurgte heller ikke. I stilhed forskånedes han mig og sig selv for at udpensle det pinlige faktum, at jeg ikke kunne følge med på bestillinger, Post-its og telefoner – for ikke at tale om det store menukort, hvor en pepperonipizza sommetider hed dét, den var, andre gange nummer 10 eller bare ”det sædvanlige”. Jeg havde sikkert også kostet biksen en 10'er eller 20'er i ny og næ i forkerte byttepenge til kunderne i ren forglemmelse eller travlhed.

I dag ved jeg, hvad der manglede, for at jeg kunne udvikle og lære det, jeg skulle: tryghed.

## **Ikke al læring kan nedskrives på et kompetencekort**

I dag er jeg godt halvvejs i min hoveduddannelse i almen medicin. HU'en har ikke kun været en lægefaglig vi-

dereuddannelse; den har også været et observationsstudie i forskellige ledelsesstile.

Jeg har mødt mange dygtige og generøse kolleger undervejs. Netop derfor bliver det tydeligt, hvor stor betydning kultur og ledelse har for vores mulighed for at lære og udvikle os.

En del af den vigtigste læring i lægelivet kan nemlig ikke sættes på et kompetencekort. Vi forlader sjældent en vagt uden at have lært noget, hvis blot øjnene er åbne for det. Vi får indblik i arbejdspladsernes kultur, forskellige tilgange til personaleledelse og organisation og drift af en afdeling. Det kan vi bruge i lederrollen som kommende praktiserende læger.

## **Ny afdeling – ny kultur**

Hver afdeling har sin tone. Sin måde at tale på. Sin måde at skabe tryghed på. Heldigvis oplever jeg de fleste steder en høj grad af hjælpsomhed og kollegialitet, men forskellene er lærerige. Kulturen har betydning for, om man føler sig tryk ved at stille spørgsmål og bringe sin faglighed i spil, og hvordan samarbejdet med andre fag-

grupper udspiller sig. Under hoveduddannelsen i almen medicin er det én af de mere uskrevne ikke-faglige kompetencer, der skal tillæres og navigeres i over en periode.

Måske derfor er jeg med årene begyndt at lægge mere mærke til, hvordan tryghed skabes. Som yngre almenmedicinere har jeg lært meget om min egen faglighed og mit eget ståsted ved at se på de mennesker og arbejdspladser, jeg møder. Og ved at se tilbage på de jobs, jeg havde, længe før jeg fik et stetoskop i hånden.

### **En dobbeltrolle: under uddannelse og erfaren læge**

“Hvad vil du læringsmæssigt have fokus på i dagens vagt?”

Sådan spurgte min bagvagt for nylig ved tavlemødet, da vi ud på eftermiddagen mødte ind til endnu en travl 18-timers vagt.

Mit svar var nogenlunde dette: Jeg vil bare gerne have lov til at holde fokus på at gøre mit arbejde godt, hvis det er okay.

For ærligt talt kan det være svært at være i det læringsparate hjørne hver dag, når arbejdslivet rummer meget vagtarbejde og en central rolle på vagtholdet. Samtidig er det netop i det ansvar, at en stor del af den professionelle udvikling ligger. Vi kender efterhånden hinanden, bagvagten og jeg, så jeg var tryk ved at give mit ærlige svar den dag – at jeg bare gerne ville godt igennem de næste 18 timers maraton uden at skulle forpligte mig ud over at lave godt lægearbejde.

Som HU-læge er man på én gang ny, erfaren og på besøg. Man går ind i kulturen, ser sig omkring, spørger og

lærer nyt. Samtidig er man indimellem den i en vagt, der er mest rutineret i en bestemt patientgruppe. Den, hvor bagvagten efterspørger din almenmedicinske ekspertise.

### **Tryghed er en forudsætning for læring og mod**

Efter oplevelsen med mit første job arvede jeg min storebrors stilling på byens grillbar. I sveden fra frituregryden voksede min selvtillid. Her var der pludselig hverken problemer med hovedregning eller tryghed. Min chef, en ingeniør, der var kommet til Danmark fra Pakistan engang i 70'erne for at arbejde, havde forelsket sig, og så er resten historie. Han blev mit første møde med god ledelse. En fast klippe, der med tillid og tiltro formåede at opbygge de unge mennesker, han havde ansat. En slags mentor, som jeg stadig tænker tilbage på med varme. Siden er mange jobs kommet til både før, under og efter studiet. Alle har givet stor indsigt i forskellige arbejdspladser, ledelsesformer og egne udviklingsmuligheder.

Som yngre læger er vi heldigvis mestre i at skifte job. Det gør vi under HU'en i almen medicin hvert halve år, mens vi sparrer med vores andre akademikervenner, som fejrer 5- og 10-årsjubilæer på samme arbejdsplads, tager ledelses- eller projektlederuddannelser på arbejdet og efterhånden overvejer næste karriereskridt.

Bevægelse og udvikling er i hvert fald sikret som HU-læge. Når jeg en dag leder mit eget team, håber jeg, at jeg husker mine erfaringer fra HU-årene. At tryghed

”

Tryghed frigør faglighed og får os til at præstere vores bedste. Det gælder alle brancher.

frigør faglighed og får os til at præstere vores bedste. Det gælder alle brancher.

I et speciale, hvor vi ønsker stærke faglige fællesskaber, er det værd løbende at interessere sig for de rammer, vi lærer og arbejder i.

FYAM lancerer lige nu en trivselskampagne med fokus på, hvad der fremmer den enkeltes trivsel og danner et sundt fundament for arbejdslivet i almen praksis.

Tryghed er nemlig forudsætningen for, at vi som mennesker kan udvikle os, præstere vores bedste og have det godt undervejs. Når vi uddanner dygtige speciallæger, skal vi derfor interessere os lige så meget for kulturen på vores arbejdspladser, som vi gør for læringsmål og faglighed.

For tryghed former dygtige læger. ●



---

*En ung almenmediciner skriver i hvert nummer af Practicus en FYAM-klumme om et valgfrit tema.*