

VI VIL FAKTISK DET SAMME

Er man en belastning, når man skal læres op af en kollega fra en anden faggruppe? Hvornår er man egentlig dygtig nok til at kunne selv? Og er der overhovedet nogen, der ser, hvor travlt vi har med både at passe vores eget arbejde og lære nye kollegaer op? På Neurofysiologisk Afdeling på Odense Universitetshospital fik afdelingens neurofysiologiassistenter og bioanalytikere sat ord på deres frustrationer – og sammen fundet nye løsninger.

Af Kirsten Weiss

HVEM VAR HER FØRST?

Det kan godt være, at spørgsmålet ikke blev stillet på præcis den måde. Men et eller andet sted var det det, der ragede i baggrunden, når arbejdsmiljøet på Neurofysiologisk Afsnit, Afdeling N på Odense Universitetshospital var til diskussion. For selv om alle vil det bedste, er dygtige og engagerede og omsorgsfulde over for patienterne, så er det ikke altid lige let at opbygge en ny kultur – hvor to faggrupper med stærke faglige identiteter skal lære at samarbejde. Og den ene faggruppe oven i købet skal oplære den anden. Mens man selv som faggruppe langsomt fases ud.

– I min gruppe har der nok indimellem været en oplevelse af, at opgaverne ikke blev ligeligt fordelt, men at vi, neurofysiologiassistenterne, kom til at løfte de tunge opgaver, samtidig med at vi skulle oplære bioanalytikerne. Når der er pres på de tunge undersøgelser, som fx EEG, og man samtidig står med en kollega, der skal oplæres, kommer man let til at føle, at man ikke gør sit arbejde ordentligt. Det bliver forjappet og svært at give en ordentlig oplæring. Og samtidig er man i tvivl om, om det overhovedet bliver bemærket og anerkendt, at vi oplærer andre, samtidig med at vi har travlt med at passe vores arbejde?

Sådan beskriver neurofysiologiassistent og tillidsrepræsentant for de ti neurofysiologiassistenter på afdelingen, Britt Karstensen, en del af de frustrationer – og udfordringer – som afdelingen gennem de senere år har taget livtag med.

For i 2013 trådte bioanalytikerne ind på det domæne, der hidtil havde været forbeholdt neurofysiologiassistenterne. Og læg så hertil, at den ene faggruppe, nemlig neurofysiologiassistenterne, oven i købet i første omgang skal oplære de nye kollegaer i undersøgelser af patienter med sygdomme i nervesystemet og musklerne – samtidig med at de ved, at netop bioanalytikerne en dag ude i fremtiden kommer til at overtage arbejdet.



– Man kunne da godt føle sig som ikke helt velkommen indimellem. Og det er også tidskrævende at blive lært op. Man kan være usikker og føle sig som en belastning. Og hvornår er man egentlig færdig med sin oplæring? Det er en proces, hvor man hele tiden skal lære noget undervejs, siger Mette Servé, der er bioanalytiker og arbejdsmiljørepræsentant – og dermed del af den forandring, som for alvor trådte ind ad døren for fire år siden.

NED MED SYGEFRAVÆRET

Året efter, i 2014, trådte også Bente Tøt, afdelingsbioanalytiker og del af ledelsen ind ad døren. Til en afdeling, hvor sygefraværet lå på 13,4 procent. I dag ligger det langt under. I 2016 på 8,2 procent og i den første del af 2017 røg det ned på 4,6 procent. Men sygefraværsstatistikken afspejler, at afdelingen har været gennem nogle turbulente omstillingssår, som man løbende har søgt hjælp til. Fx i form af temadag om det gode samarbejde og arbejdet med at etablere en anerkendende og udviklende feedbackkultur og forebyggelse af mobning. Og i foråret 2017 satte man gang i en proces, hvor man med ekspertrådgivning fra Roskilde Universitet, RUC, fik præciseret både udfordringen med at skabe en ny fælles kultur og bud på, hvordan man vil arbejde med den fremover.

– I min første måned her havde jeg både en grædende bioanalytiker siddende på kontoret og en opsigelse fra en anden. Jeg kan sagtens forstå, at man kan føle sig ramt og truet som faggruppe, når man godt kan se, at på et tidspunkt er her ikke flere af ens faggruppe. Og jeg kan sagtens forstå, at det kan være svært at skabe en ny samarbejdskultur. I dag oplever jeg, at vi står et helt andet sted. Selv om elastikken også trækkes lidt tilbage indimellem, siger Bente Tøt, mens Britt Karstensen peger på, at tiden kan føles meget knap, når man både skal passe sit arbejde og lære nye kollegaer op.

– Mine kollegaer blandt neurofysiologiassistenterne har været frustrerede over, at ingen måske ser, hvor stærkt vi egentlig løber. Oplæring fylder meget. Den tager tid, og i starten var der ikke sat tid nok af til den. Det er blevet bedre nu, siger Britt Karstensen og rammer ret præcis de temaer, man i samarbejde med Betina Dybbroe og Sine Lehn-Christiansen fra RUC tog fat om, nemlig mistillid mellem faggrupperne, manglende anerkendelse for faglighed og indsats og manglende tid til oplæring.

SIG LIGE HVAD I VIL – OG FIND LØSNINGER

Konkret foregik rådgivningen på den måde, at forskerne, efter interviews med medarbejdere og nøglepersoner på afdelingen, samt observationer af

det daglige arbejde og samarbejde på arbejdspladsen, lavede en foreløbig analyse af problemerne på arbejdspladsen og herudfra tilrettelagde tre seminarer. Først var hver faggruppe samlet for at undersøge deres egen situation sammen med forskerne. Metoden var fremtidsværkstedet, hvor både kritik og idealer bliver bragt frem. Derefter var grupperne klar til at mødes, også med ledelsen, for at finde en fælles forståelse for den situation de var havnet i og undersøge fælles løsninger.

At det gav mening at være med sine egne én dag – og sammen finde nye løsninger – er både tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten enige om. For det gav, som en af dem siger "mulighed for at udtrykke præcis det man følte uden at man skulle tænke på, om man nu sårede den anden faggruppe. For faktisk kan vi rigtigt godt lide hinanden".

– Ja, og så kom det jo også frem, at det faktisk handlede mest om tid til oplæring og oplæringsplaner. Og ikke så meget om den ene eller den anden faggruppe. Og derfor kunne vi også arbejde med løsningsforslag og nye måder at gøre tingene på her. Fx har den enkelte bioanalytiker nu fået en fast tovholder på sin oplæring. Det giver større kontinuitet i oplæringen, siger Mette Servé, mens Bente Tøt peger på, at det for hende har været en ahaoplevelse at forstå, hvor forskelligt de to faggrupper er opdraget til at lære: neurofysiologiassistenterne med en kortere elevuddannelse, der primært foregår som "føl" på en klinisk afdeling, i en meget lineær læringsproces. Og bioanalytikernes længere og mere kontekstafhængige uddannelse.

– Det er nok her vi tabte en del af tilliden. For vi havde ikke nok fokus på, at læringen foregår så forskelligt og i to ret forskellige læringskulturer. Derfor var det så vigtigt, at hver faggruppe fik en dag, hvor de kunne tale om, hvordan tingene så ud fra deres side. Det skulle være muligt at sige præcis, hvad man ville, for der er mange følelser i en proces som den her, hvor det, der kan opleves som rigtigt for denne ene, kan opleves som helt forkert for den anden, siger Bente Tøt og pointerer, at det også som leder indimellem var en udfordring i denne proces ikke at kunne korrigere myter, fortællinger og fakta, som en del af frustrationerne også kobles op på.

VI HAR SELV IDEERNE

– Ja, men den slags opstår nok, når man bare føler, at man løber hele tiden. Det fede ved processen her var, at vi også fik lov til at opleve, at vi jo selv har ideerne og løsningerne. Så hvad er problemet lige præcis? Og hvad gør vi ved det? Jeg tror også noget handler om bare at vide, at der er ting, der ikke kan ændres, og andet der kan, siger Britt Karstensen.

– Det var fint at sidde hver for sig først. Fx kom det frem i bioanalytikergruppen, at mange er bange for at føle, de er en belastning for dem, der skal lære os op. Men jeg synes faktisk, vi er i stand til ikke at tænke i to grupper nu. Vi tænker i kollegaer, og vi blev rystet godt sammen, selv om vi også oplever situationen forskelligt. Folk tog chancen og sagde noget. Men jeg oplever faktisk, at vores syn på tingene godt kan forenes, siger Mette Servé, der lige som Bente Tøt og Britt Karstensen pointerer, at man på afdelingen altid har været god til at være om sine patienter og levere god kvalitet.

Og at afdelingen også sideløbende med temadage og rådgivning har sat mere struktur på hverdagen, sat planerne for oplæring i system, gennemgået og præciseret instrukser og målrettet arbejdet på at sikre fælles fodslag gennem god og omfattende kommunikation. Midt i en travl hverdag – hvor der, som Bente Tøt påpeger, er nok at se til og bruge energien i et tæt tværfagligt samarbejde.

Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet har aftalt at tilbyde ekspertrådgivning og inspiration om psykisk arbejdsmiljø til de regionale arbejdspladser i samarbejde med fire udbydere: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, RUC, CBS og NIRAS. Parterne udgiver i anledning af den europæiske arbejdsmiljøuge i uge 43 en række artikler, der formidler erfaringer og resultater som er opnået på de regionale arbejdspladser. Artiklerne er skrevet af journalist Kirsten Weiss

