RUNDT OM MIDTKRAFT

ARBEJDSGLÆDE

MidtKraft
Kvalitetsenhed for almen praksis
Region Midtjylland

Spot på arbejdsglæde

Arbejdsglæde og trivsel står højt på dagsordenen. Hvad giver arbejdsglæde, hvordan passer vi på trivslen, og hvordan skaber vi en balance mellem privatlivet og arbejdet, så vi ikke brænder ud?

På de kommende sider kan du læse forskellige svar på det set fra almen praksis' perspektiv.

I *Kultur er roden til arbejdsglæde for organisationernes medicinmand* giver Mogens Lausen sit bud på, hvad der skaber arbejdsglæde og en bæredygtig organisation. Som organisationskonsulent har han forløb med mange organisationer, og for ham er det helt essentielt, at man løbende har samtalen om, hvem man gerne vil være og hvordan man vil lykkes som organisation – en samtale, der nemt kan blive glemt i en travl hverdag.

Den var tilfældet for Dorthe Kjølseth og Lars Møller Lauridsen. I *Der skal ledes, mens lægen er frisk* fortæller de om deres erfaringer med at få et større fokus netop på den samtale og på ledelse i hverdagen. De har haft et forløb med Mogens og LUP-teamet, og oplever, at det har øget deres trivsel og skabt en større bevidsthed om deres værdier.

Værdierne er også i fokus i *I dag bliver en god dag.* Pernille Rosbjerg og Line Koppel fortæller om deres arbejde med at »leve deres værdier« i hverdagen. »Tillid« er en god værdi på papiret, men hvad vil det sige i praksis? En af vejene dertil for dem har været at tale om det, der er svært, så konflikter ikke vokser sig store og bliver personlige.

De svære følelser er også et element i *Trøjborg Lægehus træner compassionmusklen.* Anne Søndergaard, Ghita Økjær og Mette Borgen har sammen med deres kolleger arbejdet med compassion og selfcompassion. En tilgang, som hjælper dem til ikke at få drænet deres empatikonto og som samtidig har givet en større ro i hele organisationen.

Ro går igen i artiklen *Praksismanager Mette Binderup har snor i arbejdsglæden.* Som praksismanager er Mette obs på alles trivsel, og hun er den, der har overblikket over hele organisationen. En gevinst for lægerne, mener praktiserende læge Kasper Poulsen, da det frigiver tid, som kan bruges på patienterne.

Tid er også et tema i *Hver dag på vej hjem spørger jeg mig selv om, hvad der har rørt mig som læge og medmenneske*. For Kurt Ebbensgaard er nøglen til arbejdsglæde patienterne og ikke mindst patienternes livshistorie. Interessér dig for historien og tillad dig at blive bevæget fremfor at være ekspeditionssekretær i et stadig mere presset sundhedsvæsen lyder opfordringen fra Kurt.

God fornøjelse og stor tak til alle, der gav sig tid til at tale med os.

midtkraft.dk

MidtKraft er Region Midtjyllands kvalitetsenhed for almen praksis. MidtKraft består af en række konsulenter og medarbejdere, der alle har rod i og omkring almen praksis.

Vi arbejder for meningsfuld udvikling i, af og for praksis – gennem efteruddannelse, organisationsudvikling og styrkelse af det tværsektorielle samarbejde, ofte samarbejde med PLO-Midtjylland og andre aktører.

Artiklerne er skrevet af:
Marie-Louise Heine Jensen og Trine Højgaard Knudsen, MidtKraft 2023

Grafisk design: red-zone.dk

MidtKraft
Kvalitetsenhed for almen praksis
Region Midtjylland

4 KULTUR ER RODEN TIL ARBEJDSGLÆDE FOR ORGANISATIONERNES MEDICINMAND

8 DER SKAL LEDES, MENS LÆGEN ER FRISK

10 "I DAG BLIVER EN GOD DAG"

14 TRØJBORG LÆGEHUS TRÆNER COMPASSIONMUSKLEN

20 PRAKSISMANAGER METTE BINDERUP HAR SNOR I ARBEJDSGLÆDEN

24 "HVER DAG PÅ VEJ HJEM SPØRGER JEG MIG SELV OM, HVAD DER HAR RØRT MIG SOM LÆGE OG MEDMENNESKE"

MidtKrafts LUP-team. Fra venstre Kristian Sandvej, Line Falk Frøkjær, organisationskonsulenterne Tue Lindstrøm og Mogens Lausen, Søren Svenningsen og Anders Vestergaard. Pia Skov er ny konsulent efter billedet blev taget.

KULTUR

er roden til arbejdsglæde for organisationernes medicinmand

I 20 år har Mogens Lausen givet sparring til organisationer, der ønsker et nyt blik på sig selv. De seneste fem år også som del af MidtKrafts tilbud »LUP i praksis«, hvor han sammen med gruppen af praksisudviklingskonsulenter har forløb med praksis i Region Midtjylland. Igennem de besøg har Mogens kunnet se, at hver klinik finder sin vej, og at der er lige så mange måder at drive praksis på, som der er klinikker.

Intet menneske er en ø. Den erfaring bærer organisationskonsulent Mogens Lausen med sig i det daglige arbejde, når han i sin gang i lægehuse og på hospitalsgange ser og hører, hvad organisationer gør, og hvad de fortæller om sig selv.

Fælles for dem er en oplevelse af et stigende pres, som genlyder i store dele af sundhedsvæsenet. »Vi har opfundet et system, hvor der bare kommer mere og mere pres på, også for den enkelte, og hvis vi ikke hjælper hinanden, så går vi ned,« siger Mogens, mens han gestikulerer ivrigt med hånden: »Det handler om at berige hinanden«.

Den vending er der nok flere, der er stødt på de senere år, og måske også så mange gange, at det næsten er blevet en kliché. Ikke desto mindre er det for Mogens helt essentielt – særligt i en organisation som almen praksis, hvor patienter har brug for at blive mødt med både nærvær og overskud:

»Arbejdsglæde handler om at lave en konstellation, hvor der sker energiopbygning. Det må gerne slå gnister en gang imellem, men grundlæggende skal man opfatte det sådan, at det har en værdi, at vi er sammen med hinanden og vi kan mere, når vi er sammen. ↘

“Mennesket har til alle tider haft succes, fordi vi arbejder sammen – ikke alene. Det handler om, hvordan vi spiller hinanden gode.”

Organisationskonsulent Mogens Lausen

Læs om Torvets Lægehus og deres erfaringer med et LUP-forløb på side 8-9.

Når vi så møder andre mennesker – patienter, medarbejdere, kolleger – har vi den energi med. Og det er det, der gør, at vi kan holde til det.«

Bæredygtig ledelse

Det at lede en organisation fylder mere i almen praksis i dag end det gjorde for 15 år siden. Dengang var det ikke ualmindeligt at støde ind en praksis, som ikke havde personalemøder, og hvor læger alene så sig selv som læger og ikke ledere. Det er mere sjældent i dag. En af forklaringerne er, at klinikkerne er større og også mere komplekse i forhold til opgaveløsningen. Det kalder på ledelse, og ifølge Mogens kalder det i særlig grad på bæredygtig ledelse. For ham er det ikke bare at sikre driften og de sorte tal på bundlinjen, men også at sikre trivslen i klinikken.

»Som organisation kan du godt overpræstere i en periode, men ikke i længden. Hvis man stiller spørgsmålet »*Kan vi holde til det her tempo i længere tid*« og svaret er nej, så er der grund til at være opmærksom.«

Mogens oplever, at nogle klinikker måske glemmer at stille sig selv det spørgsmål eller kommer så meget i underskud, at de har svært ved at finde fælles svar på det. I de situationer stopper lægerne med at tale med hinanden eller konfliktniveauet optrappes, og i yderste konsekvens bryder organisationen på et tidspunkt sammen. »Når man stopper med at være et team og bliver instrumentel, så er man også i gang med at erodere det grundlag, som trivslen og forretningen hviler på.« siger Mogens.

Det starter med visioner og værdier

Når han skal give sit bud på, hvordan man kan forebygge at ende i sådan en organisatorisk blindgyde, så bliver begreber som visions- og værdiarbejde hurtigt leveret. Er det ikke begreber, som kan give mange læger et flakkende udtryk i øjnene, lyder spørgsmålet tilbage til Mogens?

»Jo,« medgiver han. »Der er da nogen, som sætter spørgsmålstegn ved, hvorfor de laver en vision.« Mit svar til dem er, de ikke skal ikke lave en vision for at have den i skrivebordsskuffen, men for at have en løbende samtale med hinanden om, hvem de gerne vil være, hvordan de gerne vil lykkes, og hvordan de gerne vil se på de mennesker, som de arbejder sammen med.«

Det er i og for sig simple spørgsmål, men det betyder ikke, at det er nemt, og selv når de fælles svar er fundet, så kræver det tid og fokus at få skabt en kultur omkring de værdier i en travl hverdag. Vælger man ikke at have fokus på det, så kommer der en kultur alligevel, men det er ikke sikkert, at det er den kultur, som man gerne vil have eller som skaber trivsel i organisationen.

Tillid og tryghed

I løbet af de senere år er psykologisk tryghed blevet *top of mind* mange steder, og selvom praksis er forskellige, så giver det mening at have tryghed og tillid som to bærende søjler for en kultur - især hvis organisationen skal være bæredygtig. Også her har man ifølge Mogens som leder en helt afgørende rolle som katalysator for de værdier:

»Hos de fleste af os opstår der større eller mindre kriser i løbet af et liv, som kan tære på ens energi. Er der en kultur, hvor man kan dele det med de andre, eller holder man det tilbage, fordi man ikke vil fremstå svag? Undgår man på samme måde i det daglige at tale om fejl og lære af fejl? Er der en kultur, hvor man kan tale om det, der er svært?«

Som del af en organisation er det ikke altid, at man selv kan se det eller er bevidst om det. Derfor går en del af Mogens’ arbejde også ud på at lyse på de steder, som man ikke er opmærksomme på. Ikke sjældent starter et praksisbesøg ud med henvendelse om hjælp til en ting, og ender med en proces omkring nogle mere grundlæggende værdier i klinikken. Det er ikke Mogens og co., som kommer med løsningerne. I stedet skaber de et rum, hvor klinikken kan reflektere om deres egen praksis og finde ud af, hvordan de vil arbejde med den, hvis der er behov for at ændre noget. Den proces kan LUP-teamet støtte dem i ved at give coaching og sparring - både for at øge trivsel og arbejdsglæde i dagligdagen, men også for at styrke kvaliteten og effektiviteten i klinikken, som opstår, når der er høj trivsel.

»Mennesket har til alle tider haft succes, fordi vi arbejder sammen – ikke alene. Det handler om, hvordan vi spiller hinanden gode,« slutter Mogens.

DER SKAL LEDES, MENS LÆGEN ER FRISK

Efter en turbulent tid med indflytning i nye lokaler og opsigelser hos personalet har Torvets Lægehus i Silkeborg fået ro på. Et forløb med LUP i praksis satte spot på ledelse i dagligdagen og vigtigheden af at sætte det rette hold.

I coronaåret 2020 tikkede en besked fra praksis.dk ind hos de to kompagnoner Dorthe Kjølseth og Lars Møller Lauridsen fra Torvets Lægehus i Silkeborg om MidtKrafts tilbud »LUP i praksis«. Klinikken havde været igennem nogle urolige år med flytning til nye lokaler, udskiftning i personalet og tilgang af mange flygtninge, og det satte trivslen under pres både hos læger og personale. »LUP i praksis« tilbød dem at få et blik udefra på praksisdrift og daglig ledelse. Et blik, de begge tænkte ville være gavnligt – men var det noget for et lægehus, som nok var presset og havde travlt, men ikke så sig selv som en krisepraksis?

Dorthe forhørte sig hos et par kolleger, som havde været gennem et forløb. De anbefalede det varmt: »Det handler slet ikke om kriser, men om at være nysgerrig og se med forundring på sin egen praksis. Få nye øjne på, hvordan vi gør tingene og blive spurgt åbent til det. For os var det også vigtigt, at den ene konsulent selv er praktiserende læge, så han kender praksis indefra,« siger hun og henviser til MidtKrafts Kristian Sandvej. Den anden konsulent er Mogens Lausen, som er en erfaren organisationskonsulent med styr på det teoretiske.

“Ledelse er det emne, vi har mindst rutine i at arbejde med, så det at få hevet det ind midt på dagen er virkelig fedt. Bagsiden er, at vi ikke kan se patienter i de timer, og den skal lige sluges.”

Sæt LUP på profiler

En af de ting, som LUP-teamet kan hjælpe med, er at gøre praksis skarpe på, hvilken profil de søger efter i et opslag efter nyt personale. Det blev hurtigt aktuelt, for Dorthe og Lars, da de i starten af processen fik en opsigelse fra en sygeplejerske. Tidligere havde de søgt efter en person, som var »fleksibel, omstillingsparat og kan lide at have mange bolde i luften« – en profil, som er kendt fra mange stillingsopslag, men som ikke har fokus på den opgave, der skal løses.

Lars beskriver, at den opskrift fik nye ingredienser, da de sad med Kristian og Mogens: »Vi spurgte os selv: *Hvilken opgave skal vores nye sygeplejerske præcis løse?* Det handlede hurtigt om diabetes, og så er det der, tyngden skal ligge. Skal det være en person med flair for udvikling, eller en der holder snuden i sporet? Den slags spørgsmål fik vi, og det gav en helt anden proces, da vi skulle vælge vores nye medarbejder.«

De kaldte tre kandidater til samtale, som alle havde erfaring med diabetes og som var velkvalificerede. Det betød, at de to læger var en erfaring rigere til næste stillingsopslag, men også at de fik fokus på, hvor vigtigt det er at få sat det rette hold, så der kommer stabilitet. Det giver trivsel i hele praksis.

Ledelse i fokus

Ansættelsen og det at se på processen med nye øjne gav blod på tanden til næste skridt, som handlede om at få ledelse sat på dagsprogrammet frem for at lægge det efter fyraften. For Dorthe og Lars var det en øjenåbner at arbejde med ledelse med friske hoveder:

»Ledelse er det emne, vi har mindst rutine i at arbejde med, så det at få hevet det ind midt på dagen er virkelig fedt. Bagsiden er, at vi ikke kan se patienter i de timer, og den skal lige sluges,« siger Lars.

Et af de emner, de har arbejdet med, er uro ved skranken. Personalet oplevede uro med patienter, som kom med blodtryksapparater og urinprøver, eller ønskede en tid samtidig med, at telefonerne kimede. Det skabte dårlig trivsel. Dorthe og Lars tog emnet op på et personalemøde, hvor de fik personalets input. Det gav rum for forandring, siger Dorthe:

»Vi har sat rammer om, hvornår man kan indlevere prøver og apparater, så der kommer ro på. Til rutineopgaverne har vi ansat medicinstuderende, så sygeplejerskerne får frigivet tid. Det har også krævet noget af vores personale, at de skulle afgive noget ansvar, men vi kan mærke, at der er kommet en anden ro på nu, og at vi alle trives bedre.«

De to læger har stadig noget at arbejde med, men nu har de en mere veludrustet værktøjskasse at se i, når der er bump på vejen. Arbejdsglæden har fået et nøk opad for de to ledere, og de giver gerne et råd med på vejen:

»Hvis I overvejer at få besøg af LUP i praksis – så gør det! Det er hårdt arbejde, men det giver mening,« siger de samstemmende. Lars supplerer:

»Når vi har det godt med os selv og hinanden, så kommer trivsel og arbejdsglæde også. Det kommer ikke af sig selv, men det er vores ansvar som ledere at skabe det, og det er vi blevet mere bevidste om.«

Sæt LUP på ledelse og trivsel i praksis

Det kan sommetider være en hjælp at få et perspektiv udefra på ledelse, organisation, trivsel og drift. LUP i praksis tilbyder sparring til alle praksis i MidtKraft – uanset om I er nye læger og ledere, eller har været i praksis i mange år.

LUP-teamet består af en organisationskonsulent og en praksisudviklingskonsulent, der også er praktiserende læge.

I aftaler sammen, hvordan et forløb skal være. Alle forløb starter op med et besøg i praksis med en samtale, hvor I i fællesskab finder frem til, hvad I ønsker at sætte fokus på og få sparring til. Sammen lægger I en plan for det videre forløb.

LUP i praksis er et gratis tilbud.

I kan læse mere om LUP i praksis på www.midtkraft.dk

Har I spørgsmål eller ønsker I besøg af LUP-teamet, så skriv til lupipraksis@rm.dk med en kort beskrivelse af jeres situation, så vil I blive kontaktet hurtigst muligt.

Dorthe Kjølseth og Lars Møller Lauridsen, Torvets Lægehus i Silkeborg

"I DAG BLIVER EN GOD DAG"

Hos Lægerne Frydenlund i Aarhus arbejder de bevidst med at skabe en kultur, der giver høj trivsel og arbejdsglæde. Det opnår man ifølge dem ikke ved at kigge på en musemåtte med en catchy sætning, men derimod ved at være nysgerrig, have mod og vise respekt i det daglige overfor hinanden, patienterne og samarbejdspartnere.

Der er en lettere hektisk stemning, da vi ankommer til det nordlige Aarhus omkring middagstid. Lægehuset har været ramt af et længerevarende strømnedbrud ligesom resten af området, og Tanja Nygaard Henriksen, der er den ene ejer, må melde fra til snakken om arbejdsglæde. Hun bøvler med en akut indlæggelse, som hun har svært ved at sende videre i systemet, fordi alt har været nede. »Et eksempel på, at dagene i praksis kan være uforudsigelige,« siger Pernille Rosbjerg Hansen til os med et smil. Hun har været Tanjas kompagnon siden 2014, hvor Line Koppel også er fast læge. De er sammen med en sekretær, en praksismanager og en sygeplejerske kittet i huset, hvor der også er medicinstuderende og uddannelseslæger.

Værdier skal leves – ikke læses

I flere år har lægehuset arbejdet med deres værdier og ikke mindst med, hvordan de udlever dem i det daglige. For arbejdsglæde kommer ikke af sig selv, konstaterer Pernille og sammenligner det med et parforhold, som skal passes og plejes, og hvor det er vigtigt at holde sig for øje, om der er nogle ting, som man i en periode skal være ekstra opmærksom på. ↘

Lægerne Frydenlund. Fra venstre Pernille Rosbjerg Hansen, Tanja Nygaard Henriksen og Line Koppel

“Vi kan alle blive enige om, at tillid er en god værdi, men hvor god er man til at leve den værdi? Det er ikke nok, at det står på en kop eller en musemåtte. Hvis man øver sig i de fælles værdier, og taler om det, når noget er svært, så opstår der tillid og trivsel.”

»Vi kan alle blive enige om, at tillid er en god værdi, men hvor god er man til at leve den værdi? Det er ikke nok, at det står på en kop eller en musemåtte. Hvis man øver sig i de fælles værdier, og taler om det, når noget er svært, så opstår der tillid og trivsel,« siger Pernille, og nævner formiddagens personalemøde som et konkret eksempel på, hvordan de arbejder med deres værdier.

Her har de en fast trivselsrunde, hvor det er muligt at sige, hvis der er noget, der fylder positivt eller negativt i arbejdslivet eller privat. Lakmusprøven er naturligvis, at der så er nogen, som bringer det svære op, og det er der. For lægehuset har i flere år øvet sig på at skabe et rum, hvor det er okay at tale om »skæverter« og »små og større sten i skoen«. Det har de blandt andet gjort ved at tage cases op på personalemøderne – både om det, der var svært og eksempler på det, der gik godt. Her har de så talt om det ud fra de fælles værdier i lægehuset. På den måde er det med tiden blevet en mere naturlig ting i lægehuset, selvom der også i dag kan være situationer, hvor det kræver mod at starte en samtale om det svære.

»Jeg synes, at vi er blevet meget bedre til det. Det er ikke så farligt, og vi er også gode til at gøre det i det daglige udenfor møderne,« fortæller Line. Det har været en stor øjenåbner for hende, at de i lægehuset også bruger personprofiler og har fokus på, hvad det betyder i en organisation. Igennem dem har hun fået en større forståelse for kollegerne og de forskelle, der er imellem dem.

Nysgerrig uden at dømme

I det hele taget øver de sig på at være nysgerrige på »den andens« perspektiv. Det kan være svært, hvis man er presset eller bliver irriteret i en konkret situation, og de dage er der også for både Pernille og Line, men giver så meget mere, når det lykkes:

»Det viser sig ofte, at hvis jeg giver mig tid til at tale med den anden person og er nysgerrig på den andens perspektiv, så kommer der tit en fortælling, hvor jeg bagefter siger *»Nååå, så kan jeg da godt forstå, at du tog den beslutning«*. Måske kan jeg så også sige, at det var okay, eller måske, at det ikke var den mest hensigtsmæssige beslutning, fordi det påvirkede organisationen på den måde,« siger Pernille.

Grundlæggende handler det for hende om at spille hinanden gode, så opgaverne bliver løst på en ordentlig og god måde for patienterne og for lægehuset.

Forventninger fra mange kan tære på arbejdsglæden

Begge læger oplever stigende forventninger til almen praksis – fra patienter, de pårørende og samarbejdspartnere. Det kan være et pres, der tærer på arbejdsglæden, og Pernille var for år tilbage heller ikke sikker på, at resten af hendes arbejdsliv skulle være som praktiserende læge, fordi det med hendes egne ord var »sindssygt hårdt«. Erfaring, sparring og selvudvikling i blandt andet supervisionsgrupper samt deres udvikling som organisation har skabt mere ro.

Et skridt på vejen har også været accepten af, at sommetider er rammerne til at kunne gøre alt det man gerne vil i en given situation der ikke, og det er okay. Den accept er vigtig, så man ikke ædes op af følelsen af ikke at slå til, irritation eller brok – et andet punkt, som de er meget opmærksomme på i lægehuset.

Her bringer de igen et dugfrisk eksempel på banen. Tidligere på dagen har hjemmeplejen sendt en korrespondance om »anmodning om ordination af ugentlig vejning« af en terminal patient. Det er ikke noget, der skaber værdi for patienten, og en naturlig reaktion kan være at sende et skarpt NEJ tilbage eller brokke sig. Det sker fra tid til anden, men det er to reaktioner, der ikke skaber arbejdsglæde og heller ikke løser problemet. I stedet forsøger Pernille og Line at bevare nysgerrigheden i sådan en situation: Er der en bagvedliggende grund til ønsket fra hjemmeplejen? Giver det mening at inddrage praksiskonsulenten? Eller kan de lave en frase i lægehuset, så de kan svare på en lignende forespørgsel på en pæn og respektfuld måde?

Troen på, at dagen bliver god

»Mit mantra er ikke at tage det personligt, for det er jo ikke personligt, og så er det også nemmere at sige *pyt*,« siger Line. Hun finder til gengæld stor glæde i alle de gange, hvor samarbejdet på tværs hjælper patienten og gør en forskel. Det giver mening, især når man som læge følger patienten igennem flere år. Lægehuset vægter kontinuiteten i læge-patient relationen højt, og selvom en række opgaver er uddelegeret til personalet, så holder de fast i, at alle patienter har en fast læge, for det er også noget af det, der er med til at give arbejdsglæde for dem som praktiserende læger.

Arbejdsglæde roterer rundt om ord som tillid, ordentlighed og nysgerrighed i samtalen med Pernille og Line, men er det muligt at koge arbejdsglæde ind til en maggiterning på en sætning? Måske findes den i den Lines umiddelbare bud på arbejdsglæde: »Arbejdsglæde er troen på, at i dag bliver en god dag«. Den tro er der masser af i det aarhusianske lægehus.

TRE GODE RÅD

til jer, der gerne vil arbejde med jeres værdier og trivsel fra Line og Pernille

1.
Få hjælp udefra til at få sat en proces i gang, men husk, at det kræver tid og vedvarende fokus at arbejde med det i det daglige som organisation både for ledelse og medarbejdere.

2.
Bevar nysgerrigheden i forhold til andres perspektiv.

3.
Vær klar på at kigge på og tale om de ting, der kan være svære.

TA’ TEMPERATUREN PÅ DEN PSYKOLOGISKE TRYGHED I JERES PRAKSIS

Hvis I er nysgerrige på, om I har en kultur med høj grad af psykologisk tryghed, så er MidtKrafts dialogspil »Psykologisk tryghed« noget for jer.

Med det får I mulighed for gennem en række spørgsmål at blive klogere på den psykologiske tryghed i jeres praksis. Dialogspillet er for alle i praksis, og i den fælles dialog får I afdækket forskellige perspektiver. En medarbejder kan eksempelvis godt have en oplevelse af høj psykologisk tryghed i organisationen, mens en anden kan have en helt anden oplevelse, og der kan det være givende at være nysgerrig på de forskellige perspektiver.

Selve spillet tager cirka tre timer.

MIdtKraft tilbyder at facilitere spillet “Psykologisk tryghed” i jeres praksis. Erfaringer viser, at I som praksis får mest ud af processen, hvis der er en ekstern facilitator, der kan guide jer igennem.

Læs mere på midtkraft.dk

Trøjborg Lægehus træner

COMPASSIONMUSKLEN

I et stort lægehus som Trøjborg, som fysisk er fordelt på tre etager, kan det daglige nærvær og arbejdsglæden blive sat under pres. Det har de arbejdet bevidst med gennem et compassion-forløb med midler fra MidtKrafts Spirekasse.

“Mine dage føles mindre hektiske, selvom jeg laver det samme. Det er nærmest magisk. Jeg er blevet mere bevidst om min vejrtrækning, og dagene er blevet mere “groundede”.”

Fra venstre læge Anne Søndergaard, Lægerne Stjernepladsen. Sygeplejerskerne Mette Borgen og Ghita Økjær, Trøjborg Lægehus.

Klokken er 7.57 onsdag morgen, og hele klinikken er samlet i personalerummet. Sygeplejerske Ghita Økjær guider forsamlingen gennem en række vejrtrækninger, som giver ro på før dagen for alvor går i gang. Øvelsen er et af de værktøjer, de har fået i compassion-forløbet, og gennem den fælles vejrtrækning og det at se hinanden i øjnene starter dagen med et nærvær, som smitter af på både praksis og patienter.

Lyder det langhåret? Måske, medgiver Ghita smilende, men når man som hun og kollegerne i Trøjborg Lægehus har arbejdet målrettet med et compassion-forløb og kan mærke effekten, giver det mening. Det bliver en god vane at bruge vejrtrækningen aktivt i en hverdag, der går stærkt:

»Det er en rutine, men det er ikke rutinepræget, og det er vi lykkedes med, fordi vi har hørt det samme alle sammen. Jeg er mere nærværende, når jeg er med mine patienter, og det tror jeg også de fornemmer,« siger Ghita, der også oplever et større nærvær i samværet med kollegerne. Forløbet med compassion har givet arbejdsglæden et boost, fortæller hun.

Hendes sygeplejerskekollega Mette Borgen er enig. Hverdagen i det store lægehus er præget af travlhed og komplekse opgaver, og man glemmer nemt sig selv, når tiden løber og man kommer bagud i programmet. Compassion giver konkrete redskaber til at finde ro i en presset hverdag. En af vejene er evnen til at vise omsorg for sig selv, siger Mette:

»Mine dage føles mindre hektiske, selvom jeg laver det samme. Det er nærmest magisk. Jeg er blevet mere bevidst om min vejrtrækning, og dagene er blevet mere »groundede«,« siger hun og sætter fødderne fast i gulvet: »Det er som at tage sin egen iltmaske på først: Når min er på, kan jeg bedre være der for andre.«

Fælles sprog

Compassionforløbet er lavet i fællesskab mellem Trøjborg Lægehus og Lægerne Stjernepladsen i Aarhus med Anne Søndergaard som primus motor. Som læge har hun været i begge praksis, der er vidt forskellige, men fælles er behovet for et sprog for det, som er svært, og det har de fået nu:

»Vi har fået et fælles sprog for, hvordan vi snakker til hinanden og vores patienter, og en accept af, at pausen er vigtig. Hent en kop kaffe, selvom du er bagud – måske når du kun en tår, men du fik pausen og det er vigtigt,« siger Anne, som bruger sin vejrtrækning bevidst, når hun har en svær patient: »Det giver mig overskud og et nærvær for den patient, jeg sidder overfor, selvom han måske er lidt bøvlet.«

Anne beskriver også, hvordan hun er blevet mere bevidst om nogle tabuiserede følelser, man kan have, når man møder patienter af alle slags. »Negative« følelser som vrede og irritation tages op, så man kan bruge dem til at blive klogere:

»Hvorfor får jeg de følelser? Måske bliver jeg vred eller føler afmagt, fordi jeg ikke kan hjælpe patienten, som jeg gerne vil. Der sker noget inde i mig, og når jeg lytter til det kan jeg forstå og handle på det. Jeg får en ro i mig selv, som jeg er sikker på patienten også mærker,« siger hun.
↘

Sådan gjorde de

Compassionforløbet er et *joint venture* mellem Trøjborg Lægehus og Lægerne Stjernepladsen, begge fra Aarhus. Anne Søndergaard har som læge været i begge praksis. Anne søgte MidtKrafts Spirekasse om midler til at lave et forløb med compassion i samarbejde med Lone Svenningsen, der er praktiserende læge og certificeret underviser i CCT (Compassion Cultivation Training).

I det seks uger lange forløb var der seks sessioner med Lone Svenningsen på en time; to fremmøde- og fire online-sessioner. Undervejs fik de konkrete værktøjer, øvelser og handlekort, så de kunne træne compassion både for sig selv og i det daglige møde med patienterne.

Det er Ghita og Mette enige i. De peger på et eksempel i forløbet, hvor de blev delt op i grupper på to. Her blev det synligt, at alle faggrupper har brug for pauser i det daglige. Ghita fortæller:

»Det er lidt grænseoverskridende at komme på tomandshånd med sin chef og snakke om de her ting, men jeg fandt jo ud af, at de også havde det sådan – de skal også ud at tisse eller har brug for at trække vejret efter en svær konsultation. Uanset hvor cool den anden ser ud, så ligner vores følelser hinanden. Det var en øjenåbner.«

En muskel, der skal trænes

Trøjborg Lægehus er en praksis i konstant udvikling. Nye medarbejdere og læger kommer til, projekter afløses af nye tiltag og for nylig flyttede de i nye lokaler i tre plan. De mange skift kan udfordre de gode compassion-vaner, erkender de tre. Mette uddyber:

»Når man siger ja til det, skal man også sætte ressourcer af til at vedligeholde det. Hvis det fortsat skal blomstre, så tror jeg vi skal have et andet forum end bare ved bordet i frokostpausen. Det kunne være på personalemøde, så nye medarbejdere også hører om det. Ellers risikerer vi det drukner.«

Ghita sammenligner compassion med en muskel, der skal trænes: »Hvis vi ikke holder den vedlige, bliver den slap. Derfor skal vi blive ved, og sørge for, at vores nye kolleger kommer med også.«

Anne nikker. Compassion er en stærk metode til at arbejde bevidst med at være mere venlig og omsorgsfuld for sig selv, og på den måde blive mere nysgerrig og forstående overfor patienterne. I sidste ende giver det kun plusser på bundlinjen, mener hun:

»Vi påvirker hinanden i et lægehus uanset størrelse. Min trivsel påvirker din, og derfor giver det mening at gøre det her – og gøre det sammen.«

MidtKraft laver halvdagskursus om compassion

4. december holder MidtKraft et halvdagskursus om compassion og self-compassion med Lone Svenningsen som underviser. Kurset er fuldt booket,men vi gentager det **15. marts 2024**.

Hold øje med midtkraft.dk

MidtKrafts

SPIREKASSE

I kan ligesom som Trøjborg Lægehus søge spirekassen om midler, hvis I også går rundt med en idé til et projekt, som I gerne vil lave i praksis.

Hvad er Spirekassen?

Det er en pulje, som Kvalitets- og Efteruddannelsesudvalget har lavet. Her kan I søge op til 50.000 kroner, hvis I har en ide til et kvalitetsudviklingsprojekt i jeres praksis.

Hvem kan søge?

Alle praksis i Region Midtjylland.

Hvordan søger vi?

På MidtKrafts hjemmeside midtkraft.dk er der en projektansøgning, som I skal udfylde. Den er bygget op efter PDSA-cirklen, hvor I skal svare på nogle spørgsmål om projektet.

Vi er lidt i tvivl om, hvordan vi skal 'skære projektet' – kan vi få hjælp?

I kan ringe eller skrive til Torsten Munch-Hansen 29 45 87 96 / Torsten.Munch.Hansen@stab.rm.dk, hvis I har brug for hjælp.

Vi er ikke forskere – kan det overhovedet betale sig at lave en ansøgning?

Spirekassen er ikke en forskningspulje, men for jer, der gerne vil prøve noget af eller måske kan tænke sig at arbejde fokuseret med et bestemt område.

Hvor lang går der fra vi søger og til vi får svar?

Der går cirka fire uger.

↘

Når vi har lavet projektet, hvad sker der så?

Når projektet er færdigt, skal I lave en skriftlig tilbagemelding til KEU, hvor I skriver, hvad projektets resultater er.

Hvad kan I bruge MidtKraft til?

Efteruddannelsesvejlederne
I kan komme på kurser under den systematiske efteruddannelse og almindelig efteruddannelse for både læger og personale, som efteruddannelsesvejlederne laver og er kursusledere på.
De kan også hjælpe jer, hvis I ønsker at lave en DGE-gruppe eller har spørgsmål om DGE.

Efteruddannelsesvejlederne indgår også i planlægningen af regionale praksisdage.

Spirekassen
Har I en idé til et projekt i jeres praksis? Så kan I søge op til 50.000 kr. i spirekassen.
I kan finde et ansøgningsskema på **www.midtkraft.dk**

Kampagner om sundhed
Har I brug for kort og præcis information om sundhed til venteværelset?
Se udvalg af plakater og bestil på **www.midtkraft.dk**
MidtKraft laver løbende nye kampagner – hold øje med **praksis.dk**

Praksisudviklingskonsulenterne
Har I udfordringer omkring ledelse og udvikling af praksis, så kan praksisudviklingskonsulenterne i LUP-teamet hjælpe. Sammen med jer afdækker vi jeres behov, og finder frem til en proces, der passer jer.

Patientsikkerhedsteamet
UTH-teamet understøtter almen praksis i arbejdet med utilsigtede hændelser (UTH).

Teamet kan hjælpe med råd og vejledning i arbejdet med de utilsigtede hændelser, herunder hvordan man får skabt og implementeret læringen fra en hændelse i klinikken.

Hvis I gerne vil høre mere om, hvordan I kan arbejde med utilsigtede hændelser i praksis, så kommer UTH-teamet gerne på besøg og fortæller om det.

Praksis.dk
I kan finde information om kurser, forløbsbeskrivelser, klynger og meget mere på **praksis.dk**
Flere end 800 praktiserende læger og ligeså mange personaler får nyhedsmails fra **praksis.dk**

Praksiskoordinatorerne
I kan bruge praksiskoordinatorerne, hvis I har idéer eller oplever problemer i de forløb, hvor patienten krydser primær- og sekundærsektor. Praksiskoordinatorerne indgår også i audits på tværs af sektorer.

De laver også information til **praksis.dk** om forløbsbeskrivelser, og holder fyraftensmøder på hospitalerne.

Medicinteamet
I kan få gratis sparring i praksis og i klyngerne om ordinationsdata og –mønstre, medicingennemgang samt undervisning i farmakologiske emner.

Medicinteamet udbyder løbende kurset til nyt praksispersonale »Kom godt i gang med lægemiddelområdet« og underviser også kommunalt plejepersonale.

Medicinteamet udarbejder løbende nye materialer – både til praktiserende læger og patienter. Emnerne kan være smertestillende lægemidler, behandling af blærebetændelse, vanedannende medicin og seponering af medicin.

Datakonsulenterne
I kan få gratis undervisning og vejledning om implementering, anvendelse og drift af it både i praksis og i jeres klynge. De underviser blandt andet i brug af video, FMK, forløbsplaner og indberetning til RKKP.

Datakonsulenterne laver også kurser til læger og personale om for eksempel WebReq samt fyraftensmøder med systemhusene.

Klynger
MidtKraft laver pakker til klyngerne, hvor I kigger på jeres egne data indenfor et afgrænset område.
Der er en lang række klyngepakker inden for forskellige områder, som I kan vælge imellem.
I finder pakkerne på **www.midtkraft.dk**

Medicin i Midt
Vil I arbejde med polyfarmaci, seponering og omlægning af medicin i praksis, så har Medicin i Midt lavet otte pakker med faglige anbefalinger. Fremover udkommer der en-to nye pakker årligt.
De udsender løbende data til den enkelte praksis, som I kan arbejde med i egen praksis eller i klyngen.
MidtKraft står også bag brush up møder om polyfarmaci – hold øje med **praksis.dk.**

Cancer i Praksis
Cancer i Praksis (CiP) har fokus på at øge kvaliteten på kræftområdet i almen praksis.
Det gør de ved at lave efteruddannelse til praksis om temaet kræft, og ved at udvikle beslutningsstøtteværktøjer til almen praksis.

De har også udviklet klyngetilbud, som omhandler temaet kræft på forskellig vis.

PRAKSISMANAGER METTE BINDERUP HAR

snor i arbejdsglæden

Hvordan bevarer man overblikket i en stor praksis med mange ansatte, uden at det går ud over arbejdsglæde og trivsel? For Rosenholm Lægecenter i Hornslet hedder løsningen Mette Binderup, som siden 2016 har været praksismanager. Det er historien om en rolle, der har udviklet sig meget og som stadig forandrer sig.

Der er kaffe og rundstykker på bordet, da vi kommer til Rosenholm Lægecenter på en drivvåd fredag formiddag. I den ene ende af frokoststuen er der gang i en analyse af seneste afsnit af »Gift ved første blik«, og der er en stemning af tiltrængt pusterum i en travl hverdag.

For en enkelt ved bordet er formiddagspausen dog ikke kun lig med pusterum, for også i pauserne er praksismanager Mette Binderup på arbejde. Da pausen er slut, og alle går videre med dagens opgaver, bliver Mette siddende sammen med Kasper Poulsen, den ene de af fem kompagnoner, for at give deres bud på, hvorfor en praksismanager kan være med til at øge arbejdsglæden i praksis, og hvordan rollen har udviklet sig over tid – den slutter et godt stykke fra, hvor den startede, og den forandrer sig stadig.

Det var Kapsper, der kort efter Mettes ansættelse som lægesekretær i 2016 prikkede hende på skulderen og sagde: »Vi skal have en praksismanager, og det skal være dig.«

»JA! Det skal jeg da,« fortæller Mette om det tilbud, hun med det samme takkede ja til.

Overblik og tid til patienterne

Mere tid til patienterne stod højt på ønskesedlen, siger Kasper, da vi beder ham uddybe beslutningen om at spørge Mette. Det betød, at de havde brug for en, som havde det daglige overblik over kurser, sygdom ferie, økonomi – og det skulle ikke være en læge, siger han:

»Typisk var det mellem to patienter, jeg lige fik spørgsmålet om et kursus eller en fridag, og det forstyrrer og giver noget irritation. Det synes jeg ikke er fair overfor personalet, for hvornår skulle de ellers spørge? Vi var enige om, at det ville vi gøre bedre.«

Det har krævet en dedikeret indsats, hvor både medarbejdere og læger er blevet udfordret. Mette gik fra at være kollega i personalegruppen til at være en slags mellemleder, og den ændring skulle lige sluges, fortæller hun:

»De skulle lige se det an. »Hvad er hun – hvad er det hun skal?" Der gik lige lidt, før den var landet i huset. For mig var det jo også en ændring, da jeg sagde farvel til en gruppe for at sige goddag til en ny, som jeg jo ikke helt var en del af, fordi jeg jo ikke er ejer af praksis. Jeg valgte at sige, at den rolle – den skulle jeg træde ind i og tage på mig!«

Klart mandat

Mette har kontor midt i sekretariatet – en plads med uro og støj, men også med gode muligheder for hele tiden at have fingeren på 'praksispulsen'. Hun er nem at få fat i, og hun fornemmer hurtigt, hvis der i en periode er ekstra pres på, eller nogle har det svært. Er der noget, der trykker, trækker hun på sin viden fra de personlighedstest, som alle i huset har fået lavet. Det har skærpet hendes fokus på, hvem der er den bedste til at løse en opgave, og hvordan hun får leveret en opgave til en medarbejder i huset på den rigtige måde. Én har måske brug for betænkningstid, mens en anden straks kaster sig ud i det. Det bruger hun meget tid på, siger hun:

»Jeg gør meget ud af at være synlig i huset. Banker lige på for at høre, hvordan det går, eller går en tur på fem minutter for at vende noget, der har været svært, alt efter hvem jeg taler med. Jeg har også ofte min blok med til pause, for der dukker tit noget op, når tempoet ryger ned. Det giver en ro i huset, at vi får vendt tingene med det samme,« siger Mette.

Kasper supplerer med at sige, at man som leder skal være klar på, hvilket mandat man giver. Ellers bliver det svært for både praksismanager og personale, men også for en lægegruppe, der måske ikke har gjort sin stilling op. Det råd vil han gerne give videre:

»Man skal være ærlige overfor hinanden i ledelsen, og man kan ikke bare læne sig tilbage og regne med, at det kommer af sig selv. Vil vi det her, og er vi villige til at sætte den tid af til oplæring og sparring, som det kræver? Er vi klar til at give de opgaver fra os, som praksismanageren skal tage sig af, og uddelegere det ægte? Det skal man gøre op med sig selv.« ↘

Praksismanager Mette Binderup, Rosenholm Lægecenter.

TRE GODE RÅD

hvis I overvejer at få en praksismanager:

1.
Spørg jer selv, hvad I gerne vil have ud af at få en praksismanager. Hvad er vi svage til? Brug tid på det og vær ærlige.

2.
Se på jer selv som organisation – er der en, som fx næres ved regnskab? Så er det nok ikke den del, I skal uddelegere.

3.
Vær tydelige overfor jeres personale, så de bliver trygge ved at gå til praksismanager i stedet for lægerne.

“Jeg gør meget ud af at være synlig i huset. Banker lige på for at høre, hvordan det går, eller går en tur på fem minutter for at vende noget, der har været svært, alt efter hvem jeg taler med. Det giver en ro i huset, at vi får vendt tingene med det samme.”

Mette Binderup, praksismanager i Rosenholm Lægecenter

40-20-40-reglen

Med tiden har Mette fået flere ledelsesmæssige opgaver i sin portefølje. I en praksis med en kreativ lægegruppe som Rosenholm Lægecenter er der hele tiden nye idéer i luften. Som så mange andre steder er udfordringen at gribe dem og få dem omsat i praksis. Derfor har lægerne med tiden taget Mette med ind i ledelsesrummet, så hun nu er en del af alle møder fra MUS-samtaler til det årlige visionsseminar. Det har sat struktur på tingene, fortæller Kasper:

»Sat på spidsen hed det før Mette 0% forberedelse, 100% til mødet og 0% opfølgning. Vi havde en oplevelse af, at når vi stod på visionsseminaret og så på planen fra året før, så kunne vi kun sætte nogle få flueben ved de mål, vi havde sat os. Så vi kunne lægge en ny plan – eller vi kunne gøre noget andet og tage Mette ind i det.«

Den gamle formel blev taget op til revision, og med Mette inde i ledelsesgruppen bliver der nu sat god tid af til både forberedelse og opfølgning, og det gælder såvel MUS-samtaler som visionsseminar. Mette og Kasper siger »40-20-40« i munden på hinanden, når de skal sætte ord på ændringen. Kort fortalt betyder det, at de nu bruger 40% på forberedelse, 20% på mødet og de sidste 40% på opfølgning:

»Før møderne har jeg styr på patientantal, overblik over økonomien og hvilke kurser personalet har været på, og når vi er færdige, er der sat navn på, hvem der skal lave hvad, og hvilke informationer, som skal videre ud i resten af huset – og jeg skal nok sørge for at følge op på alle de aftaler, vi har lavet,« siger Mette med et glimt i øjet.

Arbejdsglæde og harmoni

Siden Mette startede har praksis vokset sig større – både hvad angår personer og bygninger. Da lægehuset for et par år siden stod overfor en ombygning, var det Mette, der styrede processen. Endnu et eksempel på, hvordan hendes rolle har udviklet sig fra hun startede i 2016 til nu, hvor hun får flere og flere ledelsesmæssige opgaver. I et stort hus med seks faste læger, uddannelseslæger, seks sygeplejersker og tre lægesekretærer, hvor alle sjældent er der samtidig, er det vigtigt med en samlende figur. En, der husker et 15 års jubilæum, sørger for at lægerne kan gå hjem til tiden og holder et vågent øje med trivslen. Den figur er Mette:

»Det giver arbejdsglæde for os alle i huset, at der er én, som har overblikket. Alle ved, hvem de skal gå til, og så tager Mette den derfra. Den tydelighed er guld værd,« siger Kasper.

NYT NETVÆRK FOR PRAKSISMANAGERE

MidtKraft starter i november 2023 et netværk for praksismanagere i Region Midtjylland.
Flere aktiviteter følger i 2024.

Læs mere på midtkraft.dk

MIDTKRAFT.DK

– tilbud for alle i praksis

- Leder I efter aktuelle kurser for læger og personale – tæt på jer?
- Vil I gerne arbejde med jeres ledelse og organisation – og har I brug for sparring?
- Er I nysgerrige på jeres ordinationer eller ønsker I sparring til medicingennemgang?

Så er midtkraft.dk stedet for jer. Her har vi samlet alle vores tilbud om efteruddannelse, klynger, sparring og undervisning i klinikken fra MidtKrafts forskellige konsulenter.

På siden kan I også bestille plakater til venteværelset og diverse pjecer i vores webshop.
Vi ses på midtkraft.dk.

MidtKraft

→ Arbejdet som bostedlæge på Hyldegården er uhyre meningsfuldt for Kurt. Her sidder han med Ivan, der bor på Hyldegården og Marlene, der er sygeplejerske samme sted.

"HVER DAG PÅ VEJ HJEM SPØRGER JEG MIG SELV OM, HVAD DER HAR RØRT MIG SOM LÆGE OG MEDMENNESKE"

Kurt Ebbensgaard har masser af arbejdsglæde. En stor del af den glæde finder han i relationen til patienterne, som han ser i sin praksis, på plejehjemmet eller som bostedslæge på det lokale botilbud for udviklingshæmmede.

Selvom himlens porte har åbent sig i et voldsomt skybryd, så hersker der ro denne torsdag formiddag i Kurt Ebbensgaards praksis som han deler med to kolleger i hjertet af Holstebro. Her har vi sat Kurt stævne for at blive klogere på, hvad det er, som på 20. år giver ham arbejdsglæde.

Vi er ikke mange minutter inde i samtalen, før det står klart, at patienterne er en drivende faktor for Kurts arbejdsglæde – særligt de patienter, som af den ene eller anden grund er sårbare. Det er her, at han føler, at han gør en forskel som læge i forhold til patienternes livskvalitet. Det er en selvstændig pointe, at det netop er livskvaliteten, som Kurt fremhæver og ikke sundheden, for livskvaliteten tager patientens perspektiv:

»Det vigtigste, der sker i folks liv, er ikke i konsultationen eller på hospitalet. Sundhedsvæsenet har en tendens til at sætte sig selv i centrum, men livet foregår, når folk er sammen med deres familie, ryger en smøg eller samler tankerne inden sengetid. Derfor er det så vigtigt hele tiden at have patientens perspektiv med sig som læge,« siger han.

Succesfuldt samarbejde på tværs

Tidligere på dagen har han været på sygebesøg på bostedet for udviklingshæmmede. En beboer med udadreagerende adfærd har pludselig fået kramper, og der er blevet ringet 112. Da akutlægen ankommer, er patienten frisk igen. Ambulancelægen ringer til Kurt, og de aftaler, at Kurt, som patienten kender og er tryg ved, tager forbi. En automatreaktion kunne have været en indlæggelse til yderligere undersøgelser.

For patienten ville en indlæggelse havde skabt angst og utryghed. I stedet fortæller Kurt personalet på bostedet, hvad de skal gøre, hvis kramperne kommer igen, og hvad de skal være opmærksomme på i denne kommende tid. For ham er det et eksempel et godt samarbejde på tværs med respekt for patientens perspektiv.
↘

“Det vigtigste, der sker i folks liv, er ikke i konsultationen eller på hospitalet. Sundhedsvæsenet har en tendens til at sætte sig selv i centrum, men livet foregår, når folk er sammen med deres familie, ryger en smøg eller samler tankerne inden sengetid. Derfor er det så vigtigt hele tiden at have patientens perspektiv med sig som læge.”

Almen praksis som sekretær i sundhedsvæsenet

De seneste 20 år har Kurt dog set en udvikling, hvor systemet har sat det perspektiv under pres, og hvor lægerollen på nogle stræk ifølge ham er på vej i den gale retning. Da han startede i almen praksis så lægerne sig som gatekeepere til resten af sundhedsvæsenet. Nu ser han en tendens, hvor almen praksis mere er som en sekretær, der ekspederer symptomer og bekymringer ind i myriader af forløb og undersøgelser i et sundhedsvæsen, hvis credo bygger på tidlig opsporing. For Kurt er den udvikling hverken noget, der giver arbejdsglæde eller mere sundhed:

»Når vi er et ekspeditionskontor, så løber det løbsk, og så bruger vi mange ressourcer på folk, der ikke er syge.«

Ligesom sine kolleger møder han også patienter i sin praksis, som ønsker et tjek, når de runder 50 år, og som gerne vil kunne løbe maraton på samme tid, som da de var 30 år. Anekdoter om de patienter deles ofte blandt læger som et eksempel på en forbrugertilgang til sundhed, men for Kurt peger pilen også indad:

»Vores uddannelseslæger er dygtige. De er fagligt bedre funderet, end jeg selv var, men jeg kan se, at der er en tendens i faget til at gå med livrem og seler. Det taler jeg meget med dem om.«

En mulighed for sådan en snak er, når Kurt fanger en formulering som »for en sikkerheds skyld« i uddannelseslægens journalnotat. Her er det vigtigt at være helt skarp på, om en henvisning til et forløb eller undersøgelse er for at dække egen ryg i forhold til en potentiel klagesag, eller om det er for patientens bedste.

Det ældste greb i lægetasken

Det er et vilkår, at læger hver dag træffer beslutninger ud fra et grundlag, der ikke er komplet. Tilgangen til det vilkår er forskellig fra læge til læge og måske, funderer Kurt, også på tværs af generationer.

→ Tillad dig at tænke på, hvad der er bedst for den enkelte patient i stedet for at fokus på regler, forløb, pakker og potentiel utilfredshed fra andre lyder opfordringen fra Kurt Ebbensgaard.

I en AI-tid er det dog ikke teknologien, som han kredser om som et bud på, hvordan man kan være i det vilkår, men snarere det ældste greb i lægetasken: relationen til patienten:

»Når jeg træffer en beslutning og lægger en plan, så er det vigtigt, at patienten er så tryg ved mig, at han kommer tilbage, hvis han stadig oplever, at noget altså ikke er, som det skal være. Der skal jeg være klar til at møde ham og gentænke min beslutning.«

Her vender han tilbage til udgangspunktet for hans arbejdsglæde – nemlig interessen for mennesket, der sidder overfor ham og den livshistorie, som vi alle bærer rundt på. For at få del i den, så kræver det ifølge Kurt, at man som læge viser, at man er tilgængelig i både tid og rum.

Tid til nærvær – også i den sidste del af livet

I et system, hvor manglen på tid er en stærk selvfortælling, provokerer den opfordring nogle, ligesom det kan være svært at se, hvordan man skal få presset det fokus ind i en forvejen fuldbelagt årskontrol. Det afskrækker dog ikke Kurt fra at holde fast i budskabet: Lægen skal være tilgængelig for patientens perspektiv, for det gør det nemmere ikke at falde i sekretærrollen, men hele tiden havde patienten som rettesnor for de beslutninger, der tages.

»Det er ikke nemt, og jeg kan også godt selv falde i, men det er vigtigt,« siger Kurt. Ikke bare i forhold til de yngre patienter, han møder i konsultationen, men også de patienter, for hvem livet snart får en ende. Han oplever, at nogle af de ældre patienter på plejehjemmet ligefrem reagerer med forfjamskelse, når han spørger, hvad de interesserer sig for, for mange af dem har vænnet sig til kun at blive spurgt ind til deres sygdom i mødet med sundhedsvæsenet. Men også tæt på døden er det for Kurt meningsfuldt at spørge ind til patientens levede liv. Hemmeligheder, uafklarede relationer eller andet kan være en tung byrde at bære ind i døden alene, og det at dele det med en anden, kan give en bedre afslutning på livet.

»Jeg har en daglig »evaluering«, hvor jeg på vej hjem fra arbejde hver dag spørger mig selv om, hvad der har rørt mig som læge og medmenneske i mit arbejde i dag. Hvis jeg en dag ikke kan komme i tanke om noget, så tænker jeg, at jeg må stramme mig an, for så har haft jeg for travlt med at være »maskinarbejder og sekretær« i det samlede sundhedsvæsen,« slutter Kurt.

ER DU BOSTEDSLÆGE?

For Kurt giver arbejdet som bostedslæge mening og arbejdsglæde.

MidtKraft sætter i 2024 fokus på det at være bostedslæge – herunder de særlige udfordringer og opmærksomhedspunkter, som der kan være med denne patientgruppe. Hold øje med midtkraft.dk og praksis.dk.

Kurts veje til arbejdsglæde:

1.
Brug tiden med og på patienten. Relationen er vigtig og kan være en væsentlig del af behandlingen.

2.
Vær nysgerrig på patienten og det narrativ, som udgør denne. Der ligger guld gemt både for patienten og lægen.

3.
Du skal turde tage medansvar for patientens samlede situation - og styring, når det er nødvendigt – også i forhold til andre samarbejdspartnere.

4.
Jo mere sårbar en borger er, desto større er behovet for, at du som læge vil og tør være på banen.

5.
Tillad dig at tænke på, hvad der er bedst for den enkelte patient i stedet for at fokusere på regler, forløb, pakker og potentiel utilfredshed fra andre.

6.
Lad dig bevæge af dine patienters og medmenneskers situation – den er du som læge aktør i.

Region Midtjylland
Kvalitet og Lægemidler
Skottenborg 26
DK-8800 Viborg
midtkraft.dk