



Peter Vedsted



Anette Fischer Pedersen

Lyt på Apple Podcasts [↗](#)



33 min.

AFSPIL ▶

Alment praktiserende lægers psykiske arbejdsmiljø og jobtilfredshed 2023

December 2023



Hver anden praktiserende læge viser tegn på udbændthed

En ny undersøgelse fra Aarhus Universitet viser, at der er store problemer med trivsel blandt praktiserende læger i Danmark. Hver anden læge føler sig udbændt. Den gruppe, som er hårdest ramt, er de

AU: Ny rapport om trivsel og udbændthed blandt praktiserende læger

medupdate.dk 13. marts 2024

Forsker: 4 ud af 10 praksislæger føler sig udbændte - og et stigende antal multisyge kan presse yderligere

Skrivet af Hanna Siga Madslund den 7. april 2022. Skrevet i Nyheder.

KLYNGEKOORDINATORTRÆF

PRAKSIS-
ORGANISATION-
LEDELSUDVIKLING
-
SJÆLLAND

Martin Bodekær Larsen
Organisations- & Ledelseskonsulent - POL-S



Klynger



Hent inspiration til emner på klyngemøderne samt mulighed for støtte til arbejdet i klyngen.

Efteruddannelse og DGE



Information om DGE i form af håndbog og pakketilbud.

Datakonsulenter



Support til praksis og klynger. Diagnosekortet, Forløbsplaner, IT-sikkerhed (GDPR), WebReq, Datatræk, rådgivning m.m.

POL-S



Konsulentbistand til Praksisudvikling, Organisation og Ledelse

Udbrændthed (burnout)

Fagligt opdateret: 13.01.2023

Udbrændthed (burnout)

- Udbrændthed opfattes ofte som en følge af langvarig psykosocial belastning, og tilstanden er første gang beskrevet blandt ansatte med patient- eller klientkontakt. Siden er begrebet anvendt inden for andre faggrupper
- I Sverige har man defineret en tilstand 'Udmattelsessyndrom', som kan sidestilles med den almene form af udbrændthed ¹
- ¹Symptomerne omfatter
 - Emotional udmattelse
 - Manglende energi
 - Reduceret arbejdspræstation
 - Depersonalisering med udvikling af en ligegyldig eller ligefrem kynisk holdning til patienter og klienter
- Udtrykket udbrændthed anvendes af både klinikere og stressforskere, uden at der nationalt eller internationalt er enighed om diagnostiske kriterier
- Det er tvivlsomt, om der er tale om en selvstændig sygdoms enhed, der kan adskilles fra depression ². Risikofaktorer er dårligt dokumenterede. Man har mistænkt faktorer som høje følelsesmæssige krav i arbejdet, job som kræver, at den ansatte bruger egne ressourcer, manglende indflydelse, ringe ledelseskvalitet mm. som nogle årsager til denne tilstand
- I og med at definitionen er usikker, er det således svært at angive hyppigheder. Selv om flere angiver stigende hyppighed af fænomenet, foreligger der ikke eksakte tal over hyppigheden
- Det er således ikke dokumenteret, om tilstanden udvikles i konsekvens af særlige psykosociale påvirkninger i bestemte erhverv

”Udbrændthed”

Burnout vs. Selfcompassion

Selfcompassion

”...læger er også en slags mennesker...”

- Self kindness

- At se sig selv med milde øjne

- Mindfulness

- At være opmærksom på krop, følelser, tanker i nu'et – at opleve nuanceret

- Common humanity

- At anerkende det almenmenneskelige og den menneskelige forbundethed

Mødets varighed:
2 timer og 30 min.

Datatræk:
Spørgeskema

Samarbejde og fællesskab

Denne klyngepakke fra KiAP er efterfølgeren til klyngepakken Trivsel og arbejdsglæde. Klyngepakken tager udgangspunkt i resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse blandt klyngens medlemmer.

Bestil klyngepakke*

Opfølgning

*Bestil klyngepakken senest 8 uger før den skal bruges på klyngemødet

1

Før klyngemødet

- ✓ Du bestiller klyngepakken
- ✓ Vi kontakter dig og gennemgår pakken
- ✓ Klyngens medlemmer besvarer et kort spørgeskema
- ✓ Du modtager powerpoint med opgørelser af data

2

Under klyngemødet

- ✓ I drøfter data og variationer
- ✓ I deler erfaringer og får inspiration til ændringer
- ✓ I planlægger implementering i praksis
- ✓ I planlægger opfølgning på et senere møde

3

Efter klyngemødet

- ✓ I arbejder med at implementere ideer fra klyngemødet
- ✓ Vi kan sende en ny opgørelse af data til opfølgning
- ✓ Den regionale kvalitetsenhed, PLO-E og KiAP har udviklet materiale som støtte til implementering



POL-S



Konsulentbistand til
Praksisudvikling,
Organisation og Ledelse

Hvad ved vi?	Målepunkter
<p>Ledelsen af klinikken</p> <p>Det kræver ledelse at definere mål og indsatsområder for klinikken, og kommunikation om, hvordan der arbejdes sammen om at nå dette. En klar strategisk, drifts-, personale- og faglig ledelse kan være med til at sikre fælles retning, klar opgavedeling, meningsfuldhed i arbejdet og modvirke konflikter.</p> <p>Gode møder i ledelsen kan være med til at sikre, at der skabes en fælles retning for klinikken, at der bliver talt om værdier, indsatser, prioriteringer, opgavefordeling mv. Det har en betydning for samarbejdet i ledelsesteamet, at man kan rumme og tale om forskelligheden blandt kompagnonerne. Det gør man blandt andet ved at bruge tid på at lære hinandens personlige forhold at kende, sige sin mening, give input, stille spørgsmål og dele sine bekymringer i ledelsen.</p>	<p>Spørgsmål 1</p> <p>Som klinikkens leder(e) gør jeg/vi en indsats løbende for at få alle medarbejdere til at arbejde sammen om de indsatsområder, vi har besluttet og om de resultater, vi som klinik ønsker at opnå?</p> <p>Spørgsmål 2</p> <p>I hvilken grad arbejder vi med følgende opgaver i klinikledelsen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategisk ledelse • Driftsledelse • Personaleledelse • Faglig ledelse <p>Spørgsmål 3</p> <p>I hvilken grad forholder I jer til personlige forhold, samarbejde og trivsel i lederteamet?</p> <p>Spørgsmål 4</p> <p>Hvor ofte afholder I følgende lægemøder?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kortere lægemøder (op til halvanden times varighed) • Længere lægemøder (længere end halvanden time)
<p>Struktur for samarbejdet i klinikken</p> <p>Det er vigtigt at have gode strukturelle rammer bl.a. i form af diverse møder, der kan understøtte et godt samarbejde om opgaverne. Derudover understøtter gode strukturelle rammer med fælles tid muligheden for både at kommunikere om retningen og rammer for samarbejdet og vedligeholde gode relationer til lægekolleger og personale. Især pauserne udgør en mulighed for at styrke relationerne mellem alle i klinikken.</p>	<p>Spørgsmål 5</p> <p>Hvor ofte afholder I følgende møder og sociale arrangementer for alle i klinikken?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korte møder af orienterende karakter • Undervisning • Supervision af personale • Supervision af uddannelseslæger • Personalemøder • Sociale arrangementer <p>Spørgsmål 6</p> <p>I hvilket omfang har I planlagt fælles pauser?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formiddagspauser • Frokostpauser • Eftermiddagspauser

Hvad ved vi?	Målepunkter
<p>Samarbejdskultur og fællesskab i klinikken</p> <p>Samarbejdet i teamet har størst mulighed for at lykkes, hvis det er baseret på et fundament af tillid og respekt. Det er derfor vigtigt at have et vedvarende fokus på at skabe en god kultur i teamet med høj grad af psykologisk tryghed. Psykologisk tryghed er troen på, at man ikke bliver straffet eller ydmyget for at sige sin mening, give input, stille spørgsmål, dele bekymringer eller lave fejl.</p> <p>Ved at skabe et miljø, hvor alle føler sig anerkendt og inkluderet, og hvor man tør tale om svære emner, styrkes læring og resiliens i klinikken.</p>	<p>Spørgsmål 7</p> <p>Når du tænker på samarbejdet med dine lægekolleger og med praksispersonalet, hvor enig er du så i følgende udsagn?</p> <p>I vores praksis....</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har vi fokus på trivsel • Hjælper vi hinanden • Er vi gode til at tale om svære emner og løse problemer sammen • Prøver vi at lære at vores fejl • Roser og anerkender vi hinanden • Har vi en god tone • Fylder brok meget lidt • Giver vi brugbar feedback til kolleger
<p>Kollegial støtte og fællesskab blandt læger i og udenfor klinikken</p> <p>Der er et meget højt arbejdstempo i almen praksis samtidig med, at der stilles store følelsesmæssige krav til den praktiserende læge.</p> <p>Der skal være mentalt overskud til både at håndtere patienternes sygdomme og bekymringer og til at håndtere de daglige ledelsesdilemmaer. Dårlige arbejdsvilkår kan medføre, at man som praktiserende læge udvikler stress og relationstræthed. Hvis man ikke bevidst arbejder med sin egen trivsel og sine kollegaers trivsel. Forskning viser, at kollegial støtte er en afgørende beskyttende faktor for at undgå at udvikle stress og mistrivsel.</p>	<p>Spørgsmål 8</p> <p>I hvor høj grad oplever du at få den støtte du kunne ønske dig fra dine lægekolleger i og/eller udenfor klinikken?</p> <p>Spørgsmål 9</p> <p>I hvor høj grad er du opmærksom på at støtte dine lægekolleger i og/eller udenfor klinikken?</p> <p>Spørgsmål 10</p> <p>I hvor høj grad oplever du betydningsfuld kollegial støtte ved følgende aktiviteter?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lægekurser • DGE-gruppe • Supervisionsgruppe • Klyngemøder

5. Program for klyngemødet

Opfølgning fra sidste møde		Er der sket forandringer i forhold til de målepunkter, som klyngen har besluttet sig for at følge op på?
Introduktion	Tid: 10 min.	Introduktion til emnet og dagens møde, ark til mødenoter og til implementeringsplanen.
Blok 1: Ledelse og samarbejde	Tid: 65 min.	Gennemgang af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsens spørgsmål vedrørende: <ul style="list-style-type: none">• Ledelse af klinikken• Struktur for samarbejdet i klinikken• Samarbejdskultur og fællesskab i klinikken Gruppearbejde og opfølgning i plenum.
Pause 15 min.		
Blok 2: Kollegial støtte og fællesskab blandt læger i og udenfor klinikken	Tid: 25 min.	Gennemgang af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsens spørgsmål, der omhandler lægefagligt fællesskab og kollegial støtte i og udenfor klinikken. Gruppearbejde og opsamling i plenum.
Blok 3: Implementering og opfølgning	Tid: 35 min.	Implementering og opfølgning Afslutningsvis drøftes i egen klinik hvilke forandringer, der vil være vigtigst og lettest at gennemføre, og klyngen beslutter, hvordan der skal følges op på dagens møde. Derudover informeres der om muligheder for støtte til det videre arbejde i klinikken gennem tilbud fra PLO-E, de regionale kvalitetsenheder og KiAP.



4 praksispakker fra PLO-E

Fire praksispakker til almen praksis

PLO-E har udviklet fire praksispakker, som indeholder forskellige metoder til at styrke samarbejdet og fællesskabet i klinikken. Formålet er at give læger og medarbejdere nogle konkrete værktøjer til brug i arbejdet med **ledelse, samarbejde, arbejdsglæde og implementering**. Pakkerne sætter fokus på væsentlige områder i klinikken, og alle metoder er afprøvet i praksis.

Indholdet i de 4 pakker

Pakke 1: Et fælles ledelsesgrundlag – hjælper jer til at få en tydelig ledelse

Her definerer I, hvad der er god ledelse i jeres klinik ved at tydeliggøre overfor medarbejderne, hvad de kan forvente af jer og hvad I forventer af dem.

Pakke 2: Trivsel i ledergruppen – hjælper jer med at styrke relationerne

Her præsenteres tre metoder til at øge trivslen og styrke fællesskabet blandt kollegerne.

Pakke 3: Arbejdsglæde, fællesskab og det gode samarbejde – hjælper jer med at spille hinanden gode i klinikken

Her præsenteres fire metoder, der kan styrke arbejdsglæden, fællesskabet og samarbejdet i klinikken.

Pakke 4: Implementering – hjælper jer til at lykkes med forandringer.

Her præsenteres en metode til systematisk at implementere nye tiltag ved at følge syv forskellige trin i processen.

Transfer fra klynge til klinik – ”Samarbejde og fællesskab”

- Workshop i den enkelte praksis baseret på resultater og overvejelser fra KiAPs klyngepakke
- Råd og sparring med ledelseskonsulent om udfordringer og ønskede organisatoriske tiltag

Arbejdsglæde

- Workshop om arbejdsglæde for ledergruppe en hele praksis
- Workshop om trivsel om psykisk arbejdsmiljø
- Redskaber til at arbejde med proaktiv ledelse, trivsel og arbejdsglæde
- Sparring om hvordan arbejdet kan gribes an med organisationskonsulent

MUS

- Redskaber til at arbejde meningsfuldt med Medarbejder-udvikling
- Sparring om MUS som et redskab til trivsel, arbejdsglæde og fastholdelse

Vanskelige samtaler: Konflikt, opsigelse eller strukturændringer?

- Redskaber og viden til at gribe de vanskelige samtaler konstruktivt
- Råd og sparring med ledelseskonsulent

Personalehåndbog – Rammer for en god arbejdsplads

- Skabeloner og redskaber til værdigrundlag, praktik og ansættelsesmæssige forhold.
- Sparring, råd og konsulentstøtte af organisationskonsulent.

Forløb med personlig coaching

- Løsningsorienteret coaching med certificeret coach

Hjælp til fastkørte personalsituationer

- Sparring, ledelsesstøtte, mediering – hvad der kan hjælpe jer videre.

Mentor/kollegahjælp

- Mentorordning med erfaren kollega for ny-nedsatte praktiserende læger mhp. på arbejdsliv, praksisdrift eller tilsvarende.

Samarbejde og fællesskab

Denne klyngepakke fra KiA er efterfølgeren til klyngepakken Trivsel og arbejdsglæde

Med klyngepakken Samarbejde og fællesskab er formålet fortsat at have fokus på trivsel og arbejdsglæde ved at undersøge samarbejdet i klinikken og graden af kollegialt fællesskab blandt praktiserende læger.

Opmærksomhedspunkter

Forberedelse: Spørgeskema (og Podcast) [Lyt på Apple Podcasts ↗](#)

Facilitering: Masser af materiale – men egen eller ekstern facilitering?

Efterfølgende: Fire konkrete værktøjer til implementering (mindst!)

...og opfølgning

Martin Bodekær Larsen
Organisations- & Ledelseskonsulent - POL-S

Marbla@regionsjaelland.dk – 23 84 30 05

www.KAP-s.dk



Hellere en henvendelse for meget end én for lidt!