

Læringsmiljø og trivsel

Lydia de Lasson

Underviser

Overlæge AUH 1996-2019

PhD Msci (MOC)

Erfaringsgrundlag og datakilder

- Gruppecoaching
- Spørgeskemaundersøgelse: Arbejdsglæde KBU-læger
- (Yngre lægers arbejdsmiljø 2019)

Indlæg med fokus på KBU læger og yngste introlæger

Gruppecoaching

Pilot 2011-13: 1 gruppe HU læger, 3 grupper KBU/intro

Siden 2014 udbudt og betalt af CKU, HR, Region Midtjylland, max 4 grupper per år
Cirka 25 grupper KBU – og introlæger

Syv-ni deltagere per gruppe, ingen arbejder i samme afdeling

Systematisk evaluering. Kvalitative publikationer

Gennemgående temaer ift transition (vigtigste faktorer for trivsel)

Tilpasning til den medicinske kultur/ Erhvervelse af identitet som læge

Work/life balance

Karriereudvikling/valg

38 kvinder, syv mænd, seks grupper KBU/intro

<https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-016-0684-3>

De Lasson L, Just E, Stegeager N og Malling B

At blive læge

Hvilken slags læge vil jeg være?

Bære ansvaret, risiko for fejl.

Selv-kritik: Burde kunne agere som specialist.

Selvkritik, lav selvtillid: Professionel inkompetence?

Stress: Arbejdsomængde og uforudsigelighed

Er det umagen værd at være læge?

Arbejdsomængde og uforudsigelighed

Den onde cirkel

Travlhed, mange akutte patienter

Manglende supervision, manglende beslutningstagning, læringen følger ikke med

Afbrydelser fordi arbejdet ikke skrider og tingene bliver ikke gjort færdige – ingen pauser

Stigende stress hos den yngre læge, angst for fejl, stigende handlingslammelse

Nederlagsfølelse, angst for vagter, dårlig søvn og rekreation

Supervision af yngste læger i travle afdelinger et must – et ledelsesansvar

Yngre lægers arbejdsmiljø 2019: Dårligt arbejdsmiljø medfører ringere kvalitet i patientbehandlingen, reduceret patientsikkerhed

Tilpasning til medicinsk kultur?

Ensomhed professionelt:

“Man arbejder så meget alene, at man tror, at man er den eneste, der synes, det er hårdt”

(Yngre lægers arbejdsmiljø 2019)

Gruppens betydning

”Det er en lettelse at erfare, at andre føler på samme måde som mig. Jeg føler mig bekræftet i, at selv om jeg har vanskeligheder med at bære det professionelle ansvar, er jeg ikke nogen dårlig læge”

Erfaringsudveksling letter byrden

Usikkerhed og angst for at begå fejl er (i nogen grad) et vilkår i overgangen fra studiet til arbejdet som læge.

Transitionens organisatoriske aspekter

Lære at "læse" en arbejdsplads

Medicinsk Kompendium slår ikke til
Faglig usikkerhed forværres af usikker organisatorisk grund

Officiel introduktion versus skjult curriculum:

Kultur

Kriterier for success

Formel versus reel ledelse

Dynamik mellem samarbejdspartnere

Gruppecoaching: Organisatoriske aspekter

Relationer

Korte ansættelser:

“Som ny i en afdeling er det afgørende, hvordan du bliver opfattet af nye kolleger og lederen. Man får hurtigt et label, som er vanskelig at ændre – og det er en katastrofe at få et dårligt label”

Hvem har du at gå til?

Jeg kan ikke arbejde hurtigt nok og har svært ved at få hjælp fra mine bagvagter

Hvad er forventet af mig? - Gør jeg det godt nok?

Min vejleder har ikke tid, og sidst vi talte sammen gik det ikke ret godt

Jeg har muligvis en klagesag

Spørgeskemaundersøgelse: Arbejdsglæde

f

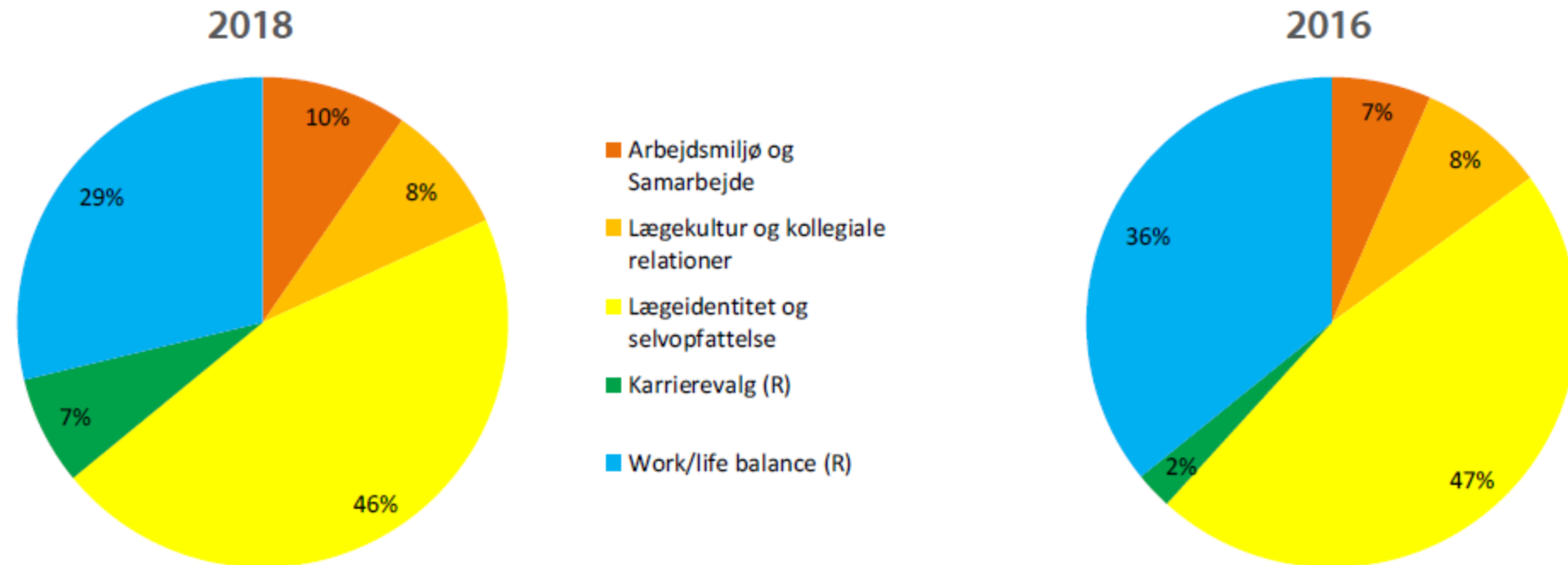
Undersøgelsespopulation: KBU-læger ansat i Region Midtjylland.

Årgange: 2015 og første halvdel 2016

Spørgeskemaundersøgelse med samme spørgsmål henholdsvis cirka 5 måneder og 18 måneder efter kandidateksamen.

321 læger deltog – 163 henholdsvis 89 gyldige svar i første og anden runde
81 spørgsmål, heraf 49 spørgsmål med svar på 5 punkts Likert skala.

Figur 2 - Driver effekter for områder



Mest betydende spørgsmål til ”lægeidentitet og selvopfattelse”

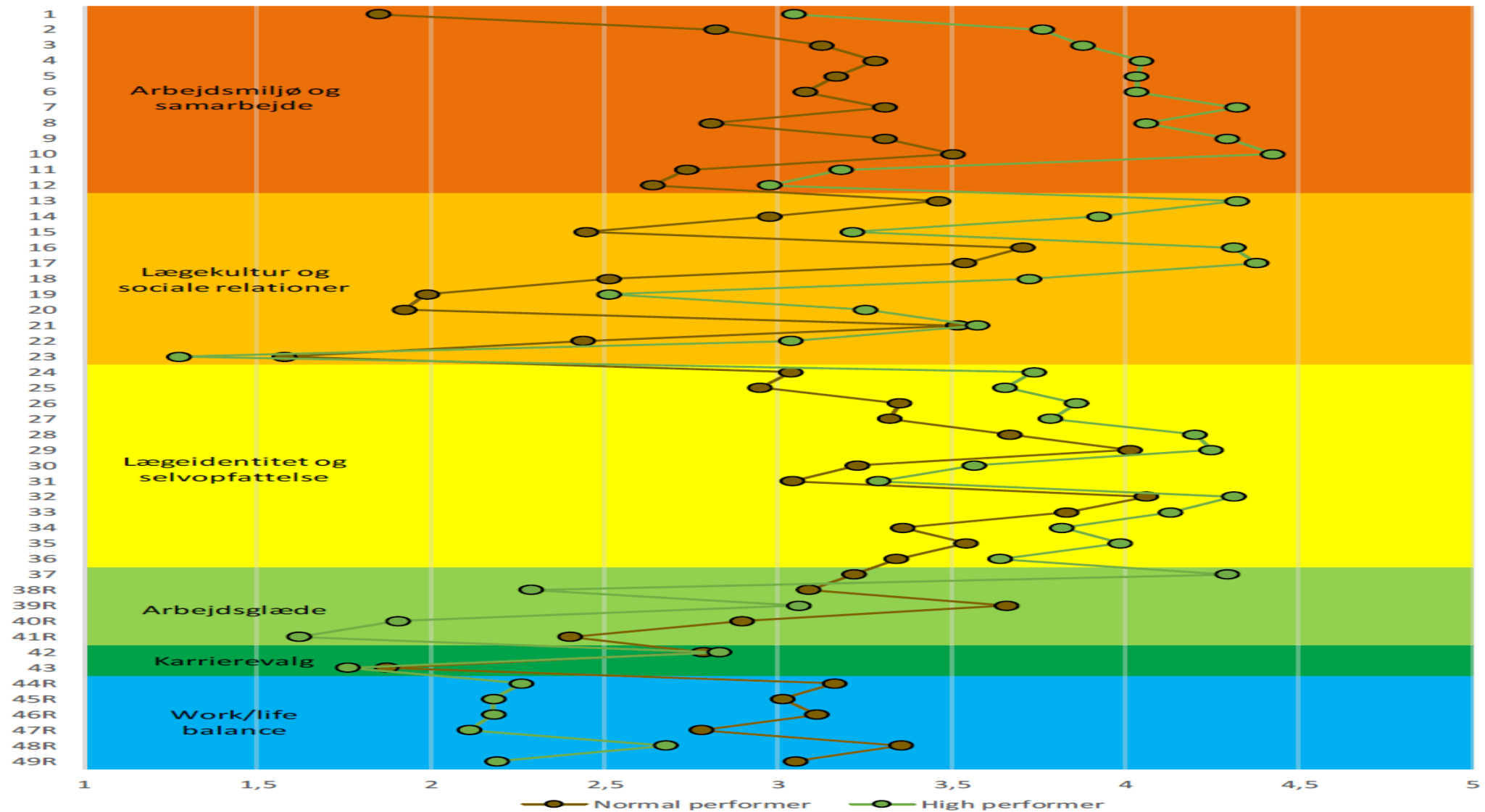
- Føle sig som læge, tænke som en læge, slå til som læge
- I stand til at tage lederskab, når situationen kræver det
- Blive anset for at være faglig kompetent og for at være god samarbejdspartner for sygeplejersker og andre samarbejdspartnere

Work/life balance

- Følelsesmæssigt belastende arbejde
- Arbejdet et problem i forhold til at være sammen med familien
- Lægge arbejdet fra sig efter endt arbejdsdag

Klyngeanalyse

Figur 7 – Profilkort for klynger



High performers skiller sig ud på nedenstående måder:

- Jeg har indflydelse på mængden af mit arbejde
 - Mit arbejde bliver anerkendt og påskønnet
 - Jeg får den feedback, jeg behøver
 - De mere erfarne læger i afdelingen tilbyder supervision, uden at jeg behøver at spørge om det
 - Jeg føler glæde ved arbejdet
-
- High performers sover bedre og har bedre selv-rapporteret helbred, er mindre syge
 - High performers har mod til at gå efter det, de drømmer om

Skift mellem grupperne

Antallet i de to grupper ens

- 63% af respondenter forblev i samme gruppe
- 22% flyttede fra normal performer til high performer
- 15 % faldt fra high performer til normal performer

Godt læringsmiljø og betydningen heraf Nyuddannede læger

Godt læringsmiljø fremmer identitetsdannelse og er afgørende for rettidig udvikling af nødvendig faglig kompetence

Trivsel fremmes af at have indflydelse på arbejdsængden, få anerkendelse for sit arbejde, få fornøden feed-back og at ældre kolleger uopfordret tilbyder supervision. Trivsel hører sammen med bedre søvn og bedre helbred

Nyuddannede læger i korte ansættelser har gavn af af erfaringsudveksling med kolleger i samme situation

Der skal være nogen at gå til ved vanskeligheder – hvorfor går du ikke til din vejleder?

Godt læringsmiljø kræver ledelsesforankring

Yngre lægers arbejdsmiljø 2019

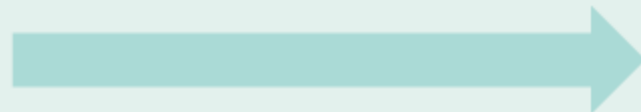
Selvurderet arbejdsmiljø

- Supervision og ledelse forklarer 45% af variationen i det samlede arbejdsmiljø
- Travlhed, ensomhed og afbrydelser forklarer henholdsvis 35%, 32% og 20%

Yngre lægers
arbejds miljø

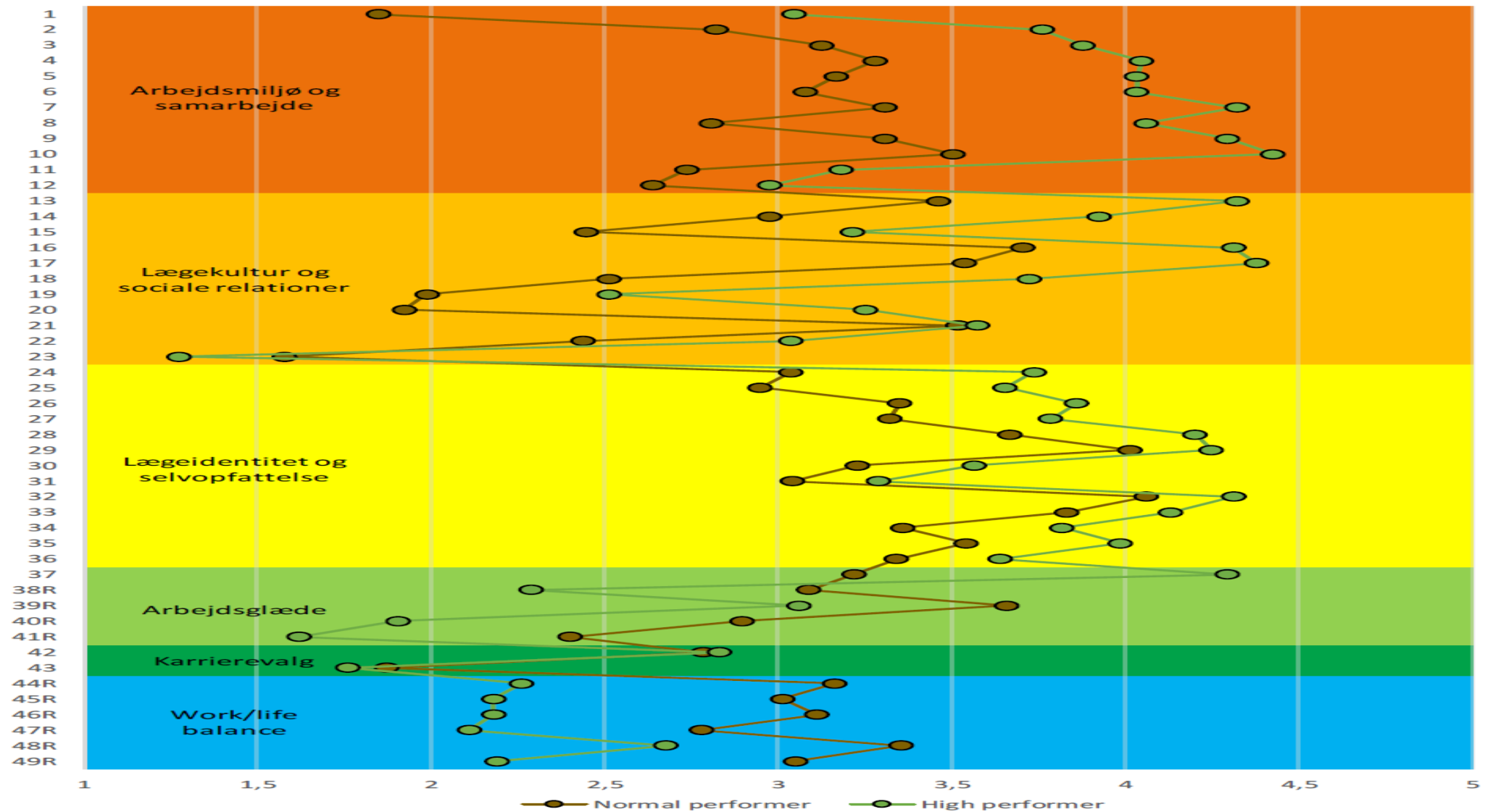
Behandlingskvalitet

Patientsikkerhed

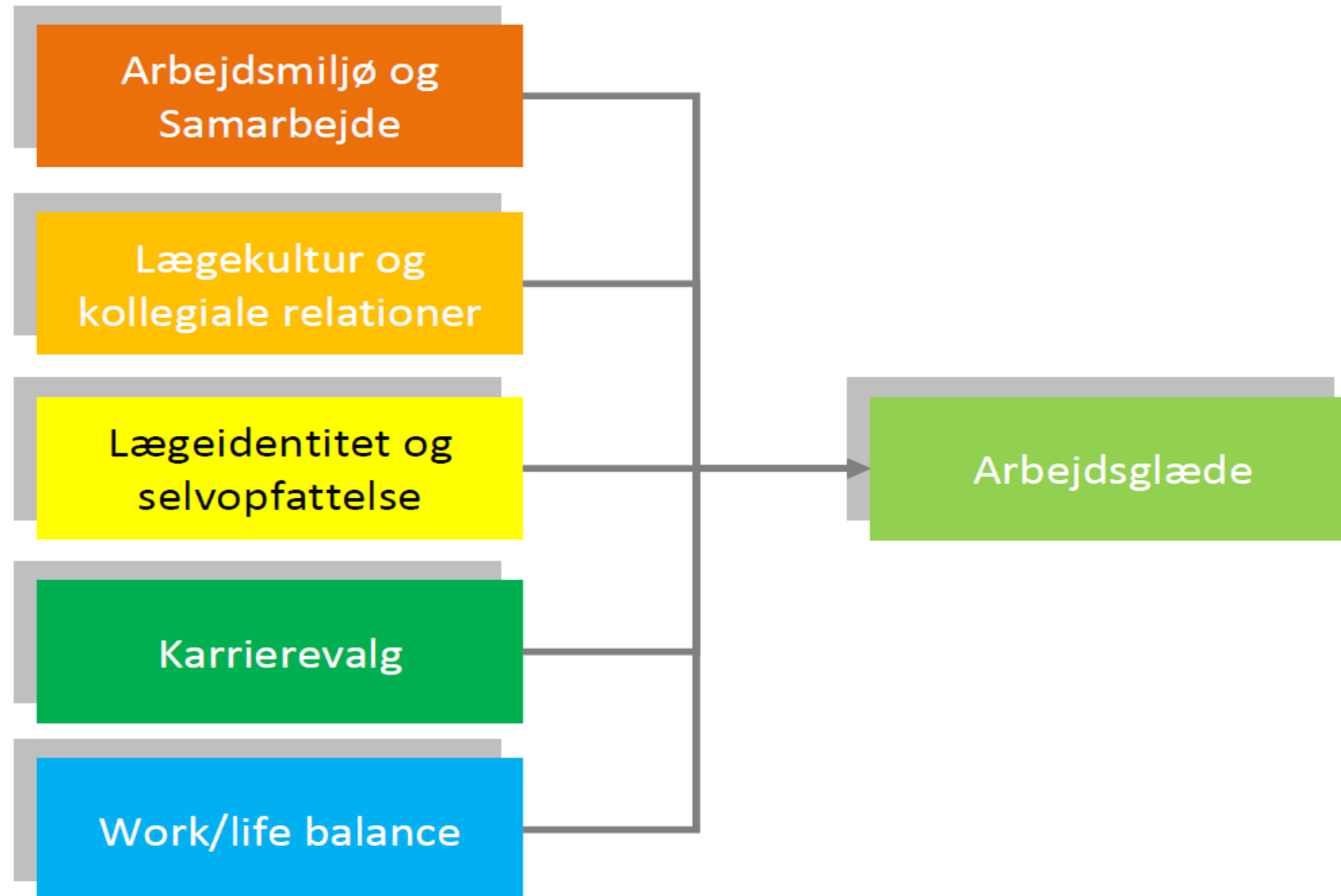


Klyngeanalyse

Figur 7 – Profilkort for klynger



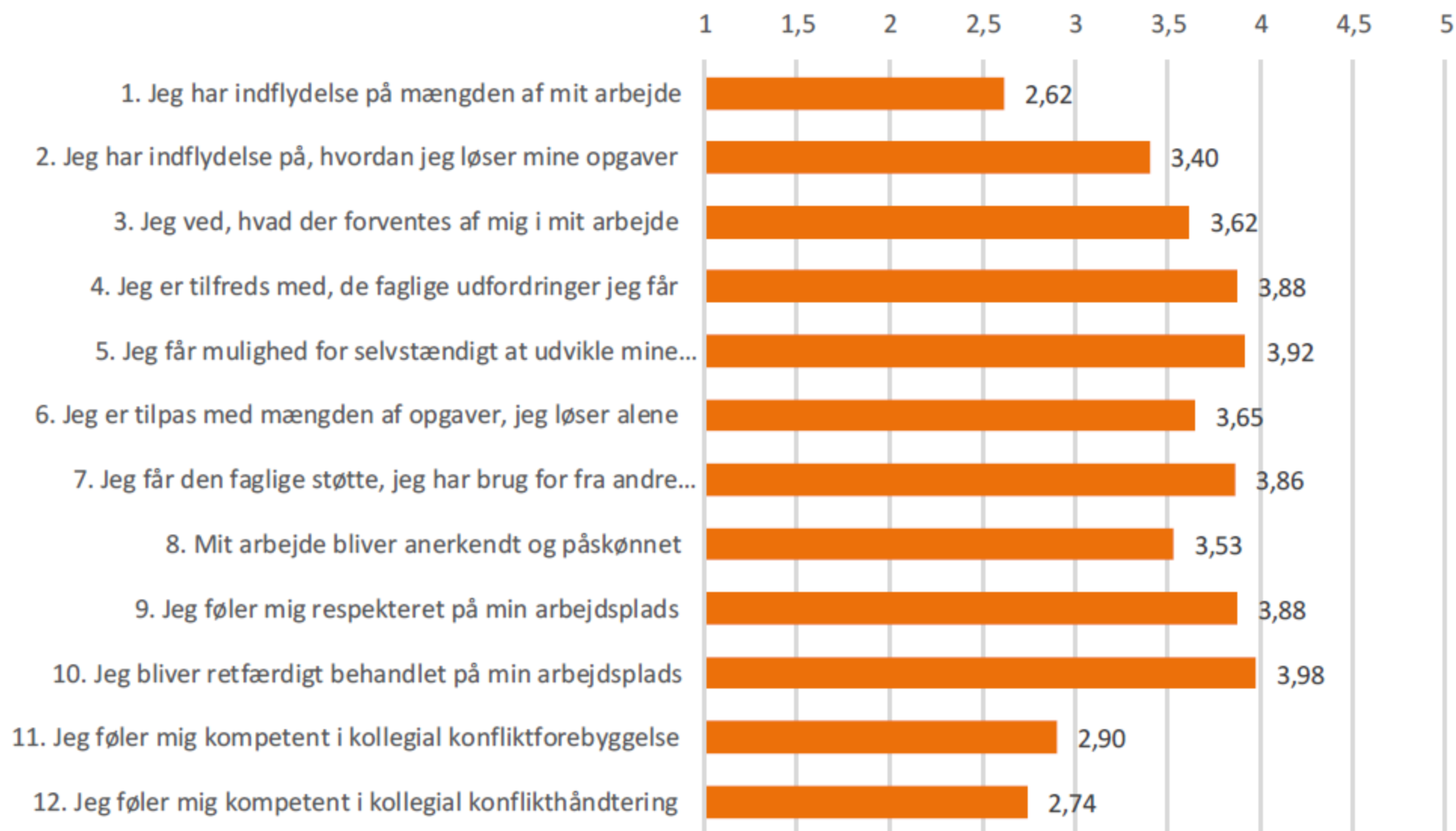
Figur 1 - Driver model for Arbejdsglæde



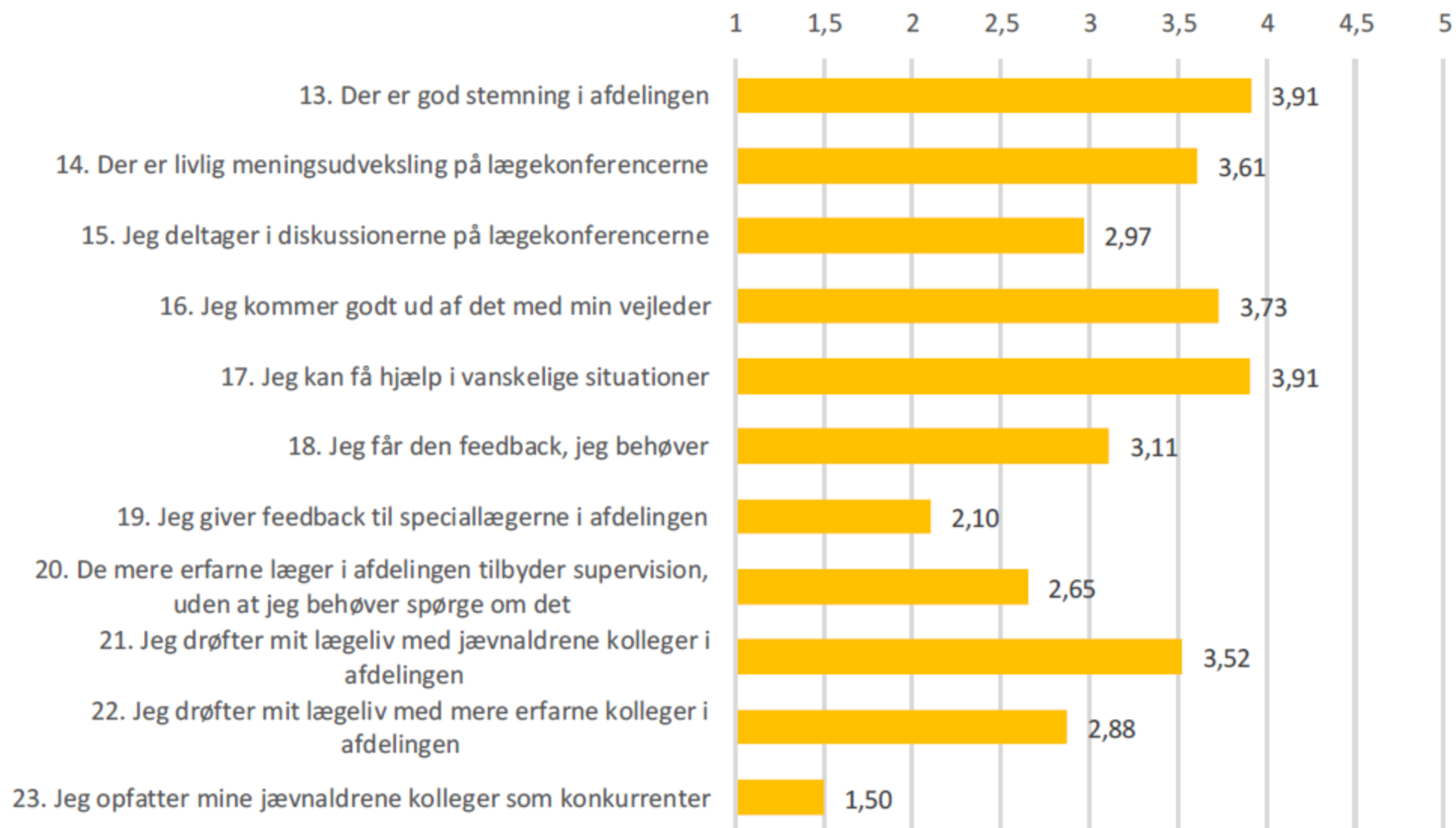
At blive læge

“Det er vanskeligt at have en glat overgang fra studiet til arbejdet som læge. Der er så mange elementer i overgangen, som man ikke kan lære under studiet. Som læge har man pludselig et enormt ansvar og man er under stærkt pres fysisk så vel som psykisk”

Figur 12 - Arbejdsmiljø og Samarbejde



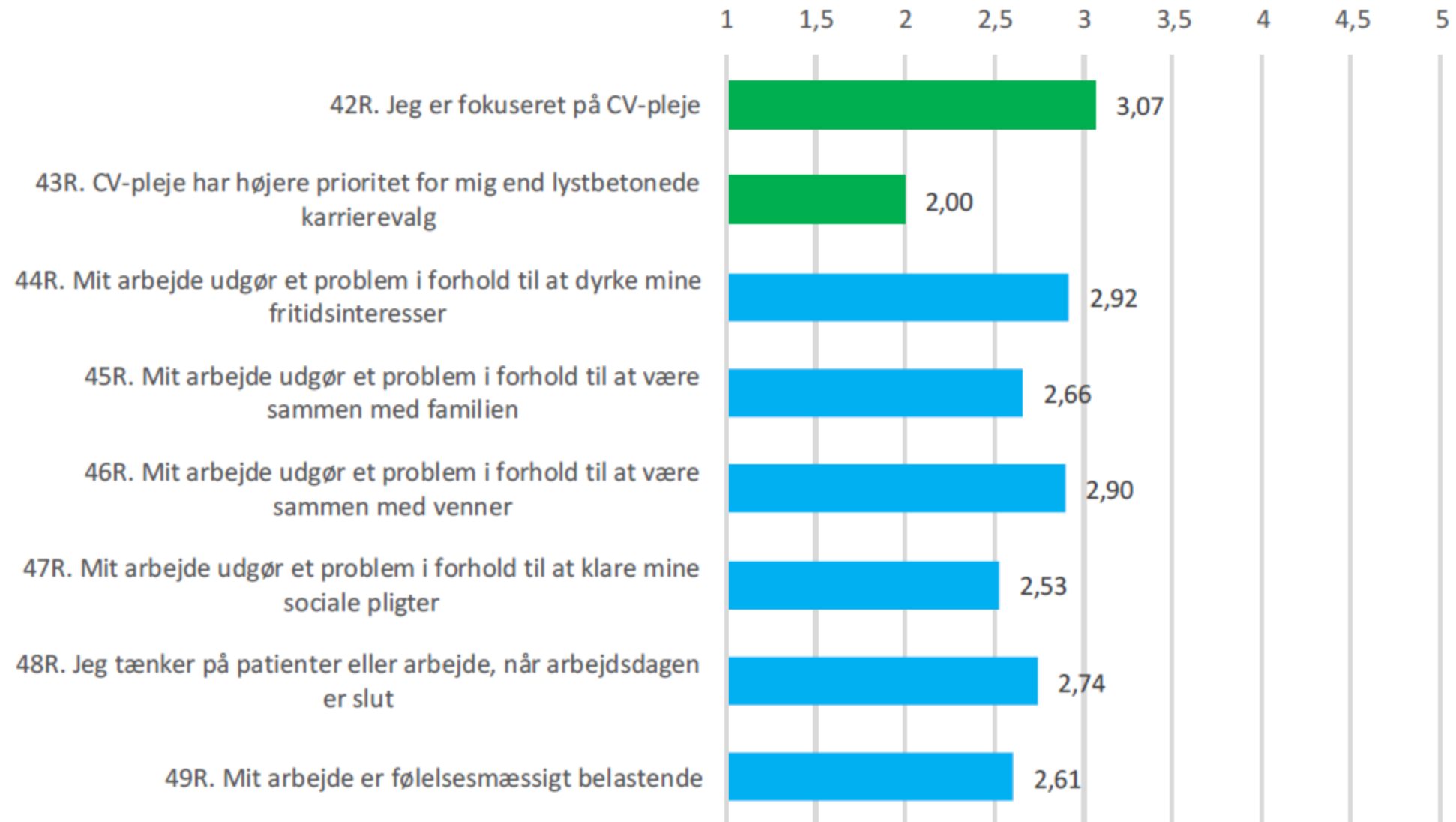
Figur 13 - Lægekultur og kollegiale relationer



Figur 14 - lægeidentitet og selvopfattelse



Figur 15 - Karrierevalg (R) og Work/life balance (R)



Figur 16 – Arbejdsglæde

