

## Arbejdspladseksempel 2

### Konflikt imellem faggrupper, dårlig trivsel og højt sygefravær

I 2013 trådte bioanalytikerne ind på det domæne, der hidtil havde været forbeholdt neurofysiologiassistenterne på et stort sygehus. Og læg så hertil, at den ene faggruppe, nemlig neurofysiologiassistenterne, oven i købet i første omgang skulle 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 bioanalytiker og arbejdsmiljørepræsentant – og dermed del af den forandring, som for alvor trådte ind ad døren for fire år siden.

Året efter, i 2014, trådte også ny 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 sygefraværstatistikken 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.

”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 TR for den ene faggruppe, og rammer ret præcis de temaer, man i samarbejde med RUC tog fat om, nemlig mistillid mellem faggrupperne, manglende anerkendelse for faglighed og indsats og manglende tid til oplæring.

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. Faktisk så virkeligheden, eller opfattelserne af, hvordan samarbejdet fungerede, umiddelbart ikke helt ens ud, alt efter om man, som forskerne startede med: spurgte i såvel de to faggrupper, som i ledelsen. Overordnet var man enige om, at afdelingen havde et problem med at få et tværfagligt samarbejde, hvor alle følte sig set og anerkendt, til at fungere. Folk ville faktisk gerne samarbejde og havde heldigvis masser af fælles interesser, men man endte indimellem med at “bekrige” hinanden. Især fordi det var svært at finde balancen mellem daglig drift og læring, som er et stort fokuspunkt i afdelingen. Først samlede forskerne hver faggruppe 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”.

Overordnet tog forskerne udgangspunkt i temaerne kernefaglighed, fagidentitet og tværfagligt samarbejde. Men vores analyse viste faktisk, at konflikterne mellem faggrupperne ikke var så store, som det indimellem kunne se ud som om. Det var læringsmiljøet og den gensidige anerkendelse, vi skulle have fat i. Det fungerede ikke godt nok – nogen følte at de brugte alt for meget tid på at lære en anden faggruppe op, andre følte sig ikke godt nok oplært og derfor usikre på deres arbejde. Og samtidig skulle begge faggrupper oplære yngre læger på afdelingen. Der var hos nogle af medarbejderne en følelse af modløshed og mistrivsel. På trods af at man samtidig var meget engagerede og ville det bedste.

Afdelings sygeplejersken konkluderede, 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.

”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 TR for neurofysiologiassistenterne.