

Inflytande över det egna arbetet vägen till framgång och nöjda läkare

En ny kollega skulle anställas och frågade som brukligt »Hur jobbar ni»? Och fick svaret att frågan var ointressant. Istället fick han frågan tillbaka »Hur vill du arbeta för att göra ett bra jobb?»

Det är i ett nötskal framgångsreceptet på neuro-slaganfallsenheten vid Länssjukhuset i Gävle, där Lena Munkhammar är chef.

För några år sedan var det kris på enheten. Lena Munkhammar var ensam läkare, köerna oändliga och ekonomin under isen.

Idag är det tvärtom. Lena har fyra kolleger och ännu fler vill arbeta där, köerna är avsevärt kortare och ekonomin ser bra ut.

Lena Munkhammar, som även är ordförande i Gästrike-Hälsinge läkareförening och ledamot i Läkarförbundets centralstyrelse, har åstadkommit detta genom att byta perspektiv.

– Jag tror att jag är lik de flesta i att tycka att privatlivet är viktigast, inte arbetslivet, säger Lena Munkhammar.

Som om privatlivet inte finns

Men när arbetet organiseras ser man enbart till arbetet och dess krav, det är som om privatlivet inte existerar för de anställda.

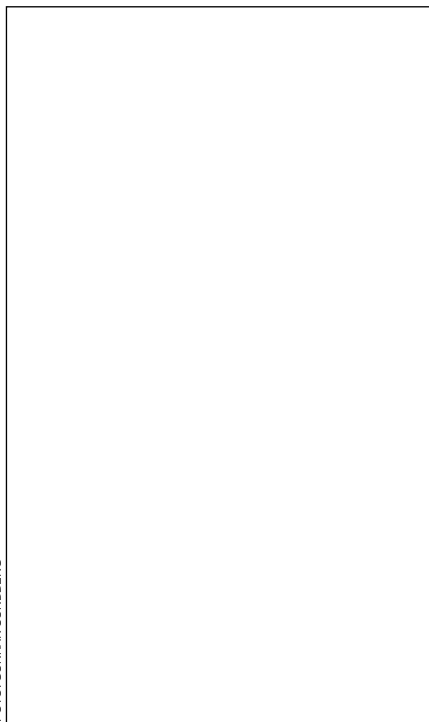
Lena Munkhammar ställer inte upp på detta synsätt. Hon bytte perspektiv och placerade sig i den privata sfären. Då blev svaren om hur arbetet ska organiseras helt annorlunda, eftersom det då inte gick att bortse från att läkare faktiskt också har ett privatliv.

– Egentligen var min fråga till den nya kollegan alldeles självklar, men ändå var den ny.

– Vi måste lämna det som nu betraktas som patientfokus och gå över till ett medarbetarfokus. Det är det enda som kan ge ett äkta patientfokus. Stressade medarbetare ger ingen bra kvalitet i vården.

Hon påpekar att det finns en kongruens i vad patienter och personal anser om vården.

– Det är intressant med den samsyn som finns mellan anställdas och patienters åsikter. När personal klagar på att



– Den som mår bra på arbetet gör ett bra jobb, säger Lena Munkhammar.

man inte hinner ge en bra vårdkvalitet säger patienterna samma sak.

Lena Munkhammar menar att slutsatsen är enkel. Det som är bra för personalen resulterar i bra vård. Hon anser att läkare och andra medarbetare måste välja fokus.

– Att välja sitt fokus – det kräver att man tar ansvar, det kräver att man tittar på vem jag är och vad jag gör av mitt liv.

– Från början var det många som tyckte att det här är flum, men egentligen handlar det om fokusering på det som är vårt uppdrag och hur vi ska lösa det.

Lösningen kan se olika ut för olika personer, en mottagning kan skötas på olika sätt och på olika tider. Det viktiga är att komma överens om vars och ens pensum. Neuro-slaganfallsenheten vet hur många patienter man måste ta emot för att hålla vårdgarantin. Men sedan är det upp till var och en att lägga upp arbetet.

– Vi har alla intresse av att lägga upp arbetet på ett rimligt sätt så att det också finns tid för reflexion, utbildning, bra bemötande så att jag hinner med det jag ska utan en blåslampa bakefter.

På neuro-slaganfallsenheten samlas

de fem läkarna ungefär en gång per månad för att tillsammans planera verksamheten tre månader framåt. Vid planeringen bestämmer läkarna när var och en ska ha mottagning, vara på avdelningen, arbeta fackligt, gå på utbildning och ha semester. Alla sådana fastlagda och återkommande moment prickas in på en tavla, där inga ändringar får göras utan att alla är närvarande.

Slipper destruktivt snack

– Datan visar oss alla bokningar. Den som vill kan alltså gå in och kolla t ex bokningar på mottagningarna. Det vi har vunnit med systemet är att vi slipper snack om vem som gör vad. I stället arbetar vi gemensamt mot ett tydligt mål.

– När vi slipper destruktivt snack kan vi istället diskutera om vi gör rätt saker och om det vi gör kan göras på något bättre sätt. Vi kan fundera på om vi missar patienter eller om vi tar hand om patienter som någon annan kunde ta hand om lika gärna eller bättre.

De fem läkarna på enheten i Gävle arbetar alla på olika sätt och tjänstgöringsgraderna varierar. Lena Munkhammar arbetar halvtid, två läkare arbetar 80 procent och två arbetar heltid.

– Den omläggning vi har gjort kostar ingenting. Därför kan man fråga sig varför man inte lägger upp sitt arbete så här överallt.

Invändningar finns

Lena Munkhammar är medveten om att det finns invändningar mot hennes sätt att organisera arbetet. Man kan hävda att det inte går på operation och att jourarbete är en svår komplikation för hennes modell. Men även neuro-slaganfallsenheten har dagligen en stor del akuta bedömningar och konsultationer.

– Visst är det absolut enklast på en mottagning. Men ibland undrar jag om inte invändningarna mest är en ursäkt för att inte ta tag i situationen. Vår lösning är kanske inte den ultimata, men för att hitta en lösning måste man börja någonstans. Man måste bara våga misslyckas, säger Lena Munkhammar.

– Det är så bekvämt att skylla på andra, men det leder ingen vart. Vi måste själva ta tag i de angelägna frågorna och hitta lösningar.

Kristina Johnson