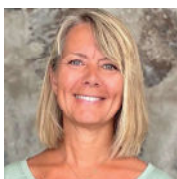


TEMA

Sæt den positive spiral i spin

Trivsel og udvikling af personalet – en gevinst for klinikken

Klinikejere skal **også** være gode ledere



Af Birgitte Grand,
CCO og salgschef
Complianter

Som klinikejer skal man have mange kompetencer. At være faglig kompetent i sit fag er naturligvis altafgørende. Ledelse er en anden vigtig kompetence. Baggrunden for dette er, at medarbejdere i en klinik med godt arbejdsmiljø og kontinuerlig fokus på udvikling trives bedre.

Trivsel og udvikling vil sætte den positive spiral i spin – glade ansatte bliver længere og de taler godt om arbejdspladsen, hvilket vil være med til at tiltrække nye kolleger. Fokus på faglig sparring og udvikling øger den faglige dygtighed, hvilket kommer patienterne til gode, så de anbefaler klinikken til andre. At være i et miljø som dette, giver et stærkt team og igen øget trivsel. Summen af de nævnte ting vil ses på bundlinjen.

Et godt psykisk arbejdsmiljø

Undersøgelser (bl.a. Tage Søndergård Kristensen, Virksomhedens sociale kapital. Hvidbog. (sl.dk)), har vist, at grundstenen i et godt psykisk arbejdsmiljø er tillid, samarbejde og retfærdighed. Tillid kommer af at stole på hinanden og på den indsats den enkelte yder. Generel troværdighed giver tillid og er med til at skabe tryghed til at udtrykke meninger og følelser. Ud fra det, vokser samarbejdet, hvor der leveres i samlet flok – ud fra hver enkeltes mulige bidrag. Retfærdigheden kommer af at blive behandlet med respekt, få tilstrækkeligt med information, at værdier er

tydelige og at der sker en fair fordeling af goder og anerkendelse.

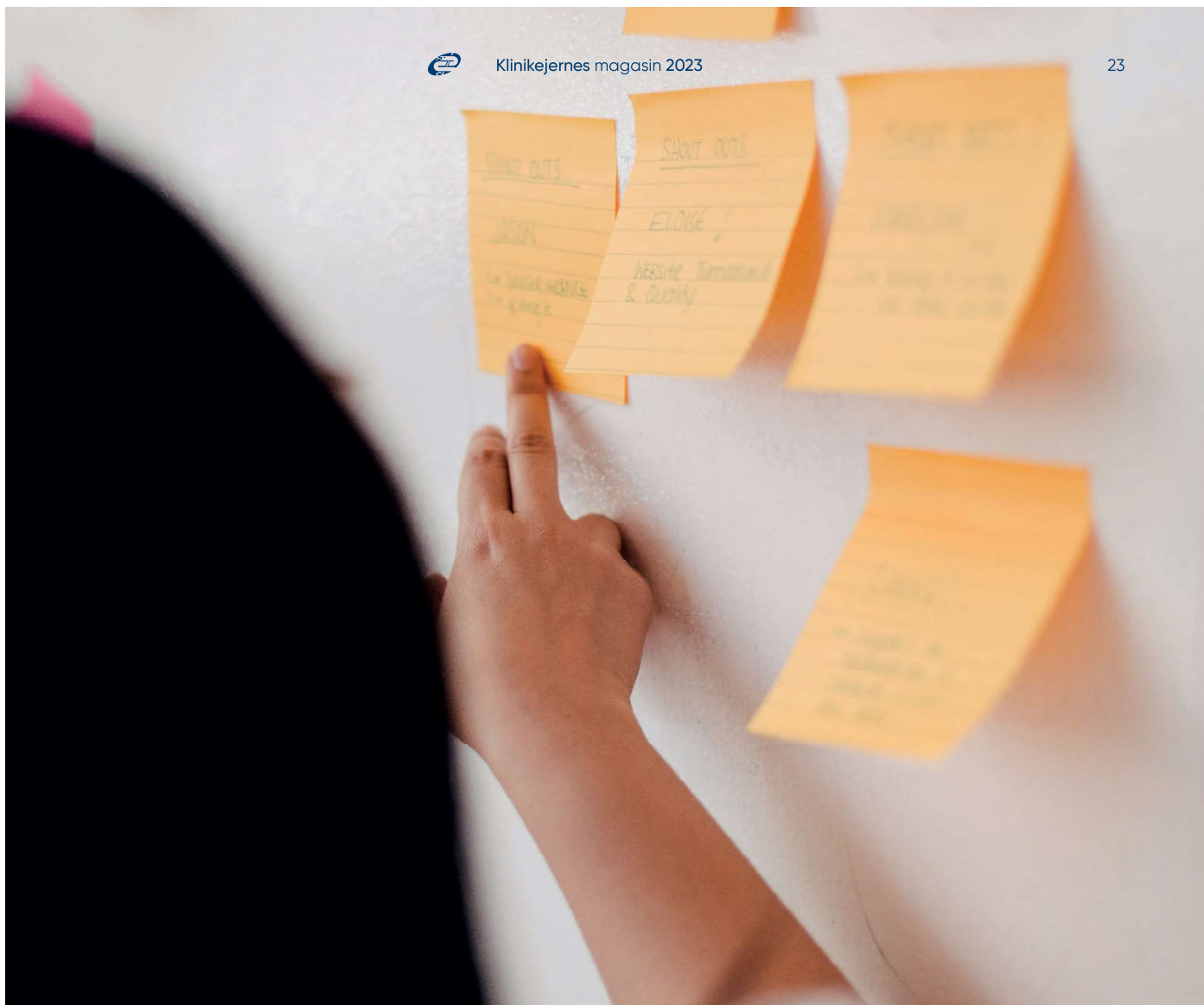
Andre elementer til trivsel er indflydelse på hverdagen, tydelige og rimelige krav, forudsigelighed, anerkendelse/belønning ift. indsatsen samt støtte fra kolleger og leder.

Dialog er vejen

At opnå alt dette kræver naturligvis fokus – og tid. Det kan til dels integreres i efterlevelsen af de krav, der er en del af hverdagen allerede. Flere aktører fører tilsyn med tandklinikker, og de har fokus på elementer, der er med til at understøtte et godt og sikkert arbejdsmiljø samt løbende udvikling.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdsmiljøet. Det gør de blandt andet ved at sikre, at der er dialog om trivsel og arbejdsmiljø. Der er krav om en årlig arbejdsmiljødialog, som giver en aktuel status, samt om en grundig arbejdsplads-vurdering (APV), hvor man kommer hele vejen rundt, hvilket skal ske minimum hvert tredje år. Disse dialoger er vigtige, da gode samtaler i en tryk atmosfære vil belyse om holdet trives, og om der er emner, som eksempelvis indeklima, arbejdspress, samarbejde eller andet, der skal ses ind i.

Jeg har selv gode erfaringer med både at drøfte, det der virker, det man kunne tænke sig



mere/mindre af samt det, der udfordrer. Tiltag kan deles op i, hvad hver enkelt kan gøre, hvad teamet skal have fokus på samt, hvad det er, ledelsen skal tage sig af. Dermed bliver det en balanceret dialog, hvor alle byder ind på deres del af ansvaret.

Ud over de lovpligtige samtaler, er det naturligvis vigtigt med en gensidig dialog om trivsel/arbejds-miljø i hverdagen, så succeser og udfordringer sættes i fokus i momentet.

Understøt læring

Styrelsen for patientsikkerhed har i år meldt 3 refleksionspunkter ud, som de vil spørge ind til ved tilsyn. Det ene punkt handler om udvikling, idet der spørges til, hvordan man forbedrer og vedligeholder kvaliteten af ens arbejde.

De spørger, hvad man gør for at sikre, at klinikkens ydelser har den kvalitet, man selv ville forvente

som patient. Og de spørger, hvordan man understøtter læring – om det er via opfølgning på UTH, egenkontrol, konferencer eller undervisning af medarbejdere.

Deres fokus er interessant, idet netop nogle af punkterne kan være den måde, hvorpå udvikling af faglighed kan iværksættes.

MUS

Dialog om trivsel og faglig udvikling kan følges op med en medarbejderudviklingssamtale. En sådan samtale er hverken lovbestemt eller overenskomstbestemt. Det er dog en god idé at afholde disse samtaler, da det er en god lejlighed til følge op og give/få feedback samt sætte retning for det kommende år. ↓



'De seks guldkorn og de tre diamanter'

- Et godt psykisk arbejdsmiljø:

Den danske psykolog og arbejdsmiljøforsker, Tage Søndergård Kristensen, har udviklet teorien om de seks guldkorn og de tre diamanter - i forhold til et godt psykisk arbejdsmiljø.

De seks GULDKORN repræsenterer seks faktorer, der er afgørende for et godt arbejdsmiljø:

1. **Klare mål og rammer:** Medarbejderne skal have tydelige mål og klare rammer for deres arbejde
2. **Indflydelse og ansvar:** Medarbejderne bør have mulighed for at have indflydelse på deres eget arbejde og beslutninger
3. **Anerkendelse og feedback:** Det er vigtigt at anerkende medarbejderne for deres indsats og give konstruktiv feedback
4. **Social støtte:** Medarbejderne skal opleve støtte fra deres kolleger og ledere
5. **Udvikling og kompetence:** Medarbejderne bør have mulighed for at udvikle sig fagligt og personligt.
6. **Meningsfuldhed og værdier:** Arbejdet skal have en mening og være i overensstemmelse med medarbejdernes værdier og overbevisninger.

De tre DIAMANTER repræsenterer tre overordnede dimensioner af et godt psykisk arbejdsmiljø:

1. **Faglig kvalitet:** Medarbejdernes arbejde skal have en høj faglig kvalitet, hvor de kan udfolde deres færdigheder og kompetencer
2. **Social kvalitet:** Arbejdspladsen skal have en god social kvalitet, hvor medarbejderne trives og har positive relationer til kolleger og ledere
3. **Organisatorisk kvalitet:** Den organisatoriske kvalitet omfatter de overordnede rammer og strukturer på arbejdspladsen, herunder klare mål, effektiv kommunikation og gode ledelsespraksisser