

# Arbejdsglæden er tilbage på N8 i Riskkov

Af journalist Mia Bo Larsen

**Personalet på afsnit N8, Århus Universitets-hospital, Riskov er ikke bange for forandringer. De mener derimod, at forandringer er nødvendige for at bekæmpe dårlige arbejdsforhold. Afsnittet har afsluttet "Projekt Arbejds miljø", og det har givet gode resultater.**

Ledelsen på afsnit N8 valgte at deltage i "Projekt Arbejds miljø", da de i stigende grad følte, at der var en ubalance mellem de krav, der var til afsnittet, og de ressourcer, der var til rådighed. Det gav personalet stress og en nedsat arbejdsglæde.

I september 2008 begyndte N8 derfor et intensivt forløb med temadage, møder og utallige samtaler for at forbedre arbejdsmiljøet på afsnittet. Til hjælp med gennemførelse af projektet blev organisationskonsulent Jørgen Jørgensen fra Koncern HR, Organisation og Ledelse tilknyttet. Godt et år senere, i oktober 2009, er projektet afsluttet, og personalet har fået arbejdsglæden tilbage.



*Afdelingssygeplejerske Hanne Elmo, overlæge Kirsten Gøtzsche-Larsen og sygeplejerske Gitte B. Bromer på N8 holder et kort morgenmøde, inden patienterne bliver fordelt og dagens arbejde går i gang.*

## Opgaverne skal defineres

På N8 startede de "Projekt Arbejds miljø" med at definere deres kerneopgaver.

"Hele personalet er kommet med deres bud på, hvad vores opgaver er. Og der er vi faktisk blevet klogere. Vi skulle engang løse opgaven på én måde, men i dag er opgaven anderledes. Det er vi alle bevidste om nu," forklarer afdelingspsygeplejerske Hanne Elmo.

Det har været en stor lettelse for medarbejderne på N8 at få drøftet opgaverne på afsnittet både med ledelsen og hinanden.

"Nu, hvor opgaverne på afsnittet er klart definerede, ved alle præcis, hvilke opgaver de skal løse. Det har gjort det lettere at gå til en opgave og samtidig sige fra overfor andre opgaver," supplerer overlæge Kirsten Gøtzsche-Larsen.

N8 har samtidig lavet et prioriteringskryds, som består af grønne, gule og røde dage. På en grøn dag udfører personalet alle de opgaver, som er vurderet til at være de fagligt rigtige på et akut affektivt afsnit. Hvis der er personalefravald eller mange svære patienter, så er det en gul dag. Er der f.eks. to skærmninger, som kræver meget personale og samtidig sygdom blandt personalet, så er det en rød dag.

"Vi ved alle sammen, hvad det vil sige, at det er en rød dag. Så gør vi kun det, vi skal. Og det er selvfølgelig at skærme patienterne og give dem medicin og mad. Det er vi tro imod, og så bliver vi ikke frustrerede over, at vi ikke når at få en patient i bad. Måske bliver der tid til det over middag, ellers må vi gøre det morgen," fortæller afdelingspsygeplejerske Hanne Elmo.

## Slut med rapportering

N8 har altid haft et afrapporteringssystem ved vagtskifte, men det er nu afskaffet.

"Det er en stor forandring, at vi har afskaffet rapporten. Den har jo eksisteret altid i psykiatrien. Men vi besluttede os for, at vi ikke skal være så bange for forandringer, når de virker," siger sygeplejerske Gitte B. Bromer.

Om morgenen holder personalet nu et planlægningsmøde bag lukkede døre. Det bliver hurtigt gjort klart, om det er en grøn, gul eller rød dag. Hvis der er akutte sager, så bliver det drøftet. Samtidig har N8 indført, at en af vagterne arbejder en halv time ekstra og altså har en vagt på 8,5 time. På den måde er der altid én ude på gangen, mens de andre planlægger vagten.

Blåt og rødt team på N8 går derefter hver til sit og fordeler selv deres patienter. Og personalet sætter sig kun ind i de patienter, de er kontaktperson for.

"Vi skal selvfølgelig stadig hjælpe hinanden, hvis der f.eks. er patienter, der skal skærmes. Vi er jo ikke blevet flere medarbejdere. Men det finder vi utrolig hurtigt ud af, fordi vi har et bedre overblik nu, hvor vi hver især oftest

kun har fire patienter at koncentrere os om," siger sygeplejerske Gitte B. Bromer.

Ideen med den nye struktur på N8 er, at personalet skal tænke fremad. Før gav de hinanden rapport bagudrettet. Men den information kan de nu selv søge i journaler. Nu skriver hver kontaktperson de opgaver ned, de fremadrettet skal løse for deres patienter. På den måde får personalet i næste vagt nemt og hurtigt overblik over de opgaver, de skal i gang med.

"Den nye struktur på afsnittet har frigivet en time om morgenen. Det betyder, at personalet er klar til at gå i gang med opgaverne allerede kl. 7.30. Før kunne klokken nemt blive 8.30," siger afdelingspsygeplejerske Hanne Elmo.

Middagsrapporten har de også afskaffet. I stedet har de indført tid til refleksion. Her har personale og studerende mulighed for at drøfte problemer med patienter. Og så er der igen blevet tid til pauser på N8.

## Den positive indstilling er altafgørende

På N8 er de ikke i tvivl om, at det virker at se på arbejdsmiljøet. Personalet er blevet gladere. De er samtidig bevidste om, at de gør det, så godt de kan i forhold til de ressourcer, de har til rådighed. Personalet har fået mere struktur i hverdagen, overblik, klarhed og tid. "For os har det været vigtigt, at vi som ledelse har inddraget medarbejderne i "Projekt Arbejds miljø", så vi sammen kunne skabe en arbejdsplads, hvor der bliver udført behandling og pleje af høj faglig kvalitet, og at arbejdsmiljøet er sikkert," fortæller overlæge Kirsten Gøtzsche-Larsen.

Ledelsen på N8 har også været meget tilfredse med den indsats, medarbejderne har lagt i projektet.

"De har haft en utrolig energi og været engagerede hele vejen igennem. Det er deres positive indstilling, som har haft en altafgørende betydning for de gode resultater, der er kommet ud af "Projekt Arbejds miljø"," siger afdelingspsygeplejerske Hanne Elmo.

De tre fortællelystne kvinder på N8 har meget mere godt at sige om "Projekt Arbejds miljø". Er du interesseret i at høre mere, kan du kontakte enten overlæge Kirsten Gøtzsche-Larsen, afdelingspsygeplejerske Hanne Elmo eller sygeplejerske Gitte B. Bromer.