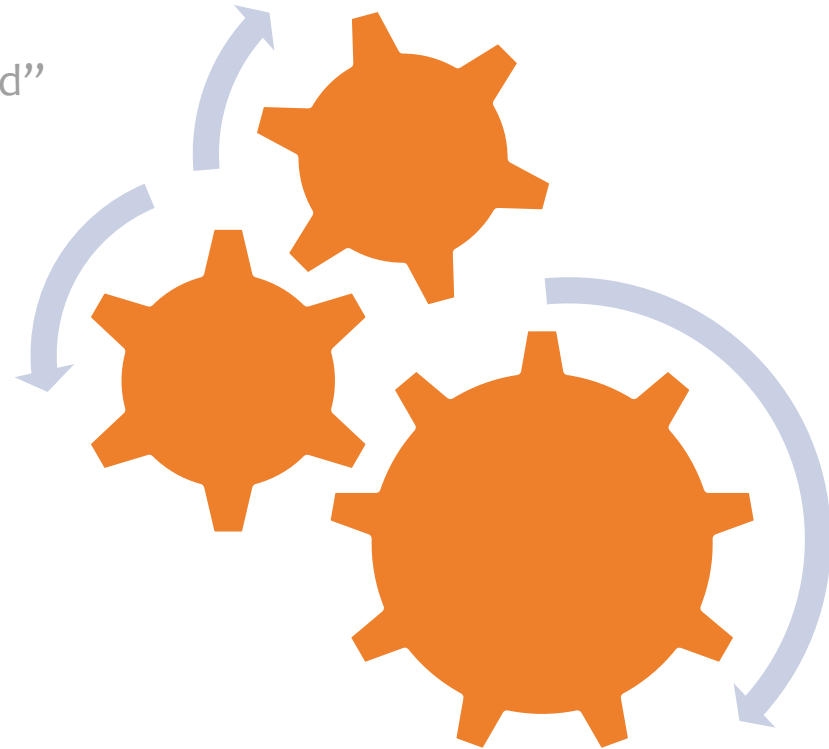


Vi er afhængige af hinandens tid

CSA gå-hjem-møde: "Perspektiver på arbejdstid"

NFA, onsdag den 25/11 2015 kl. 15.00 – 17.00

Karen Albertsen; kal@teamarbejdsliv.dk



team **arbejdsliv**

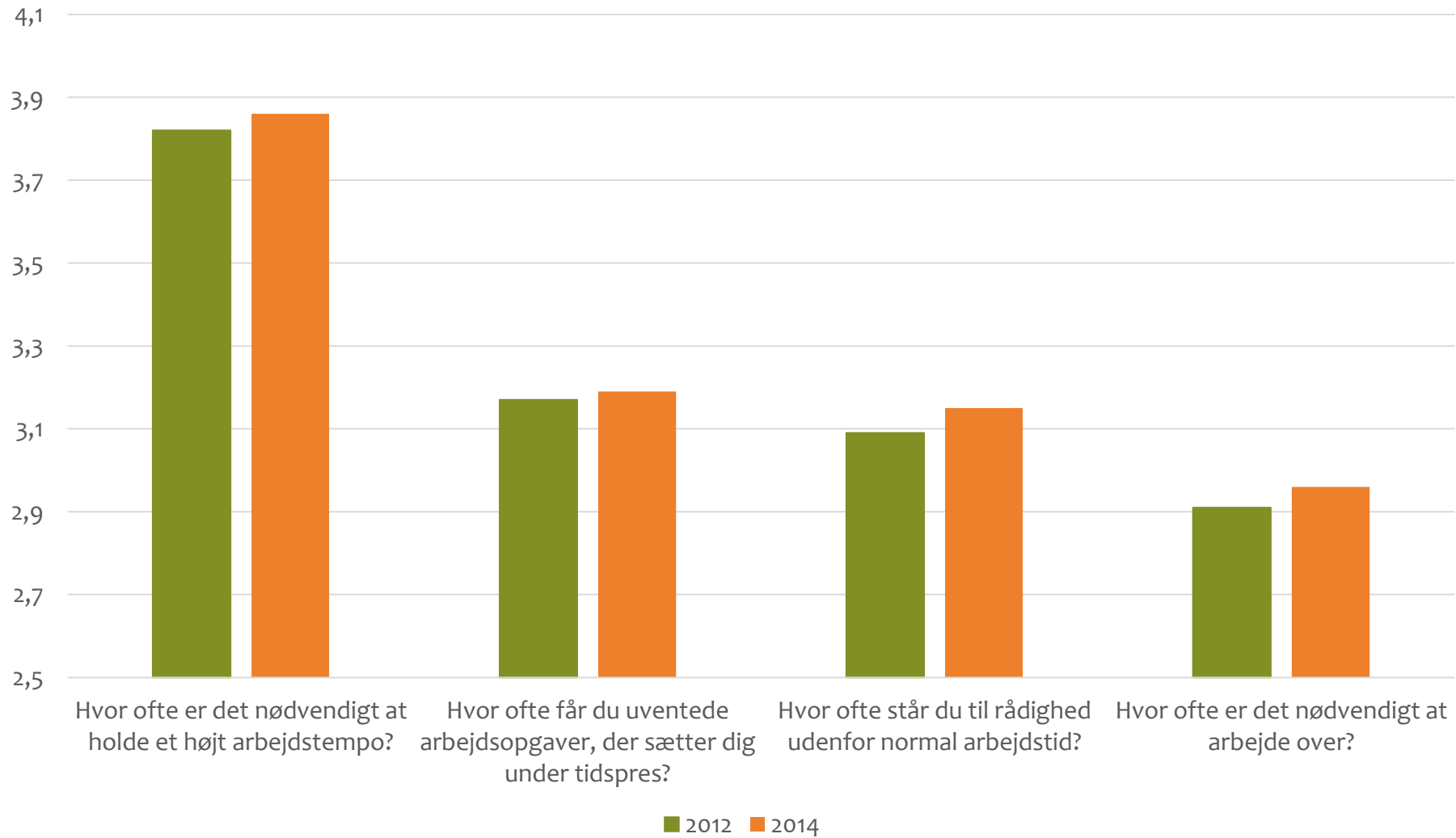
OM PRIORITERING OG ETIK

” Det er ikke uetisk at prioritere, men det er uetisk, hvis vi undlader at prioritere, og ikke mindst hvis vi undlader at lægge klart frem, hvordan vi prioriterer. ”

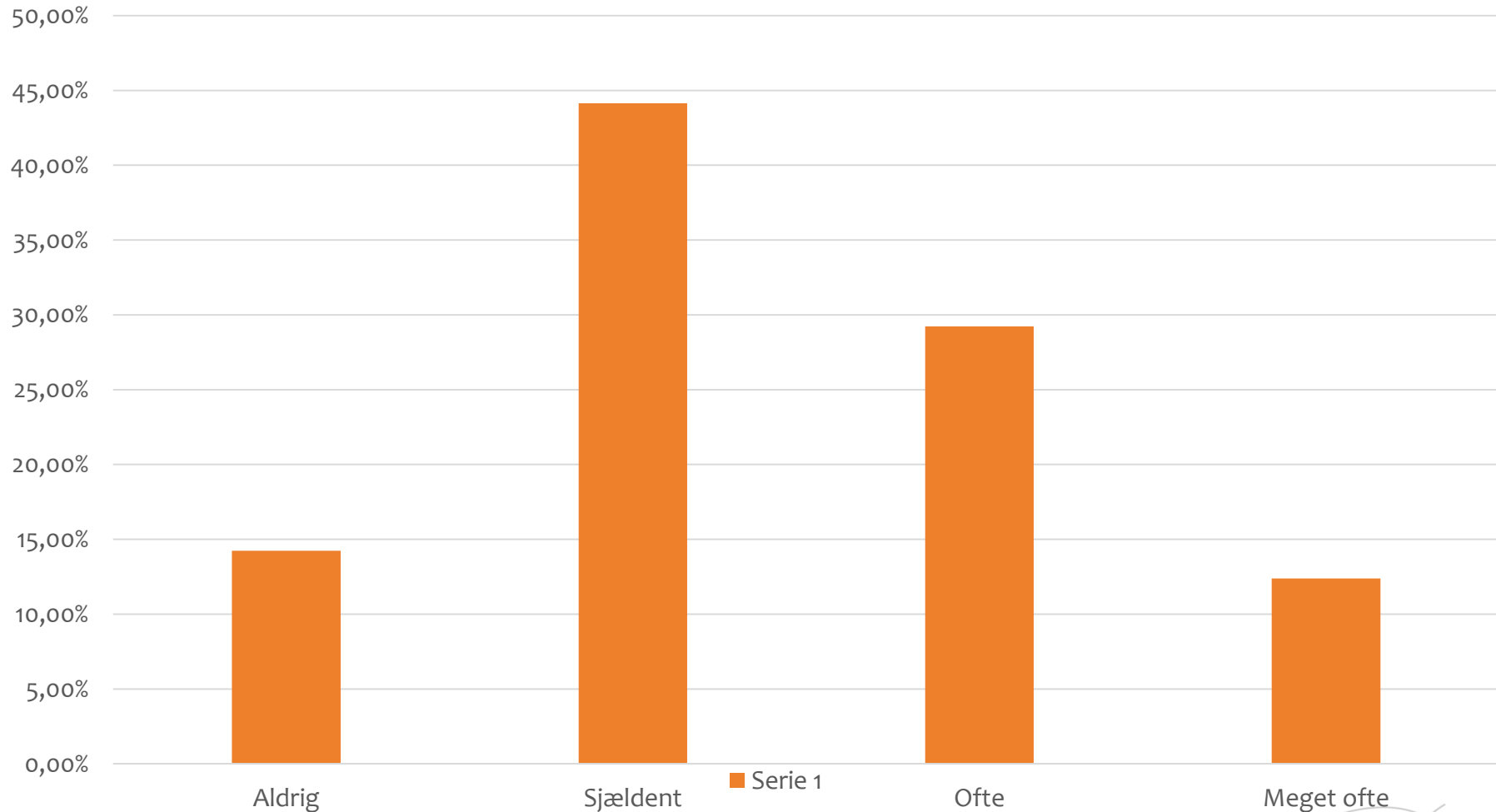
” I reglen er det synligt, hvad der bliver valgt til, men kun sjældent synligt, hvad der bliver valgt fra.”

Jakob Brinkler, formand for Etisk Råd

SIGNIFIKANT STIGNING I KVANTITATIVE KRAV I ARBEJDET 2012-14



HVOR OFTE FØLER DU, AT DU MÅ ARBEJDE FORHASTET PÅ GRUND AF TIDSPRES, SÅ DET GÅR UD OVER KVALITETEN?



Kilde: Ugebrevet A4. Nordstat for 3F. 2.325 tilfældigt udvalgte danske lønmodtagere.
Oktober 2015.

HVEM TAGER ANSVARET FOR PRIORITERINGERNE?

”Når vi beder om hjælp fra ledelsen til at prioritere, siger de, at vi som medarbejdere er tættest på den daglige praksis, og derfor bedst kan prioritere selv”

Sygeplejerske, TR

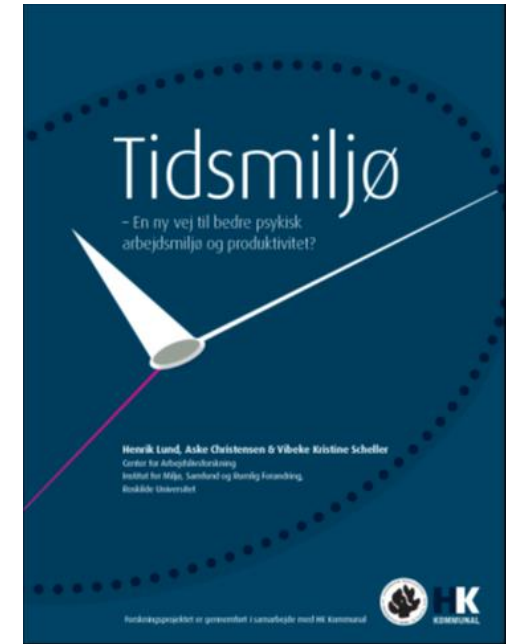
Vi oplever et stort, kollektivt illusionspres!

SYNKRONISERING VERSUS DE-SYNKRONISERING

- Desynkronisering:
 - Problemer med planlægning og koordinering
 - Manglende vidensdeling
 - Manglende brug af hinanden kompetencer
 - Arbejde hver for sig og alene
- Kan være et resultat af for højt tempo og for stort arbejdspress
- Kan **skabe** for højt tempo og for stort arbejdspress
- Synkronisering:
 - Hjælper hinanden med opgaverne
 - Bruger kompetencerne bedst muligt
 - Høj sammenhængskraft

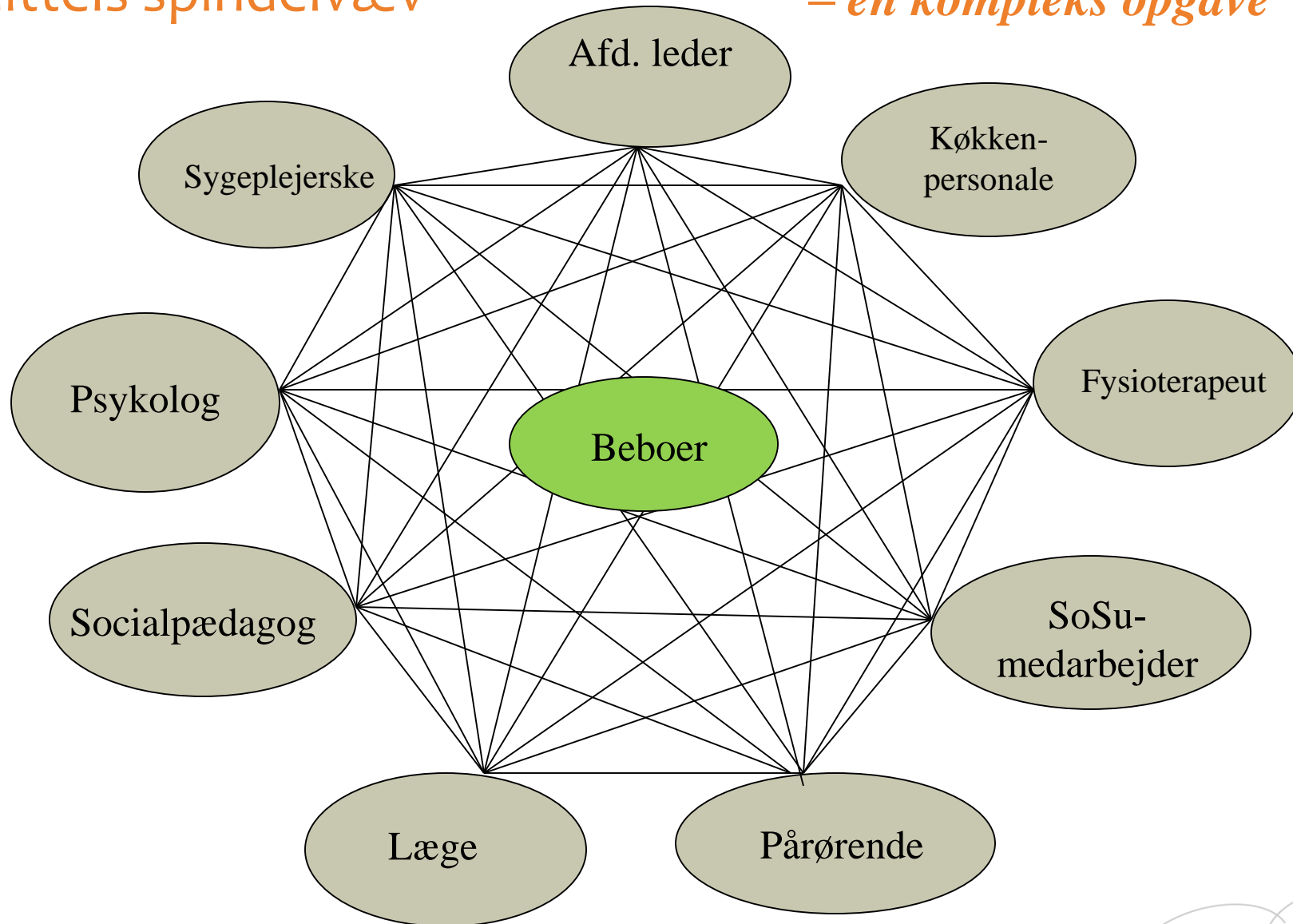
Høj relationel koordinering

Lund, Christensen & Scheller: Tidsmiljø – en ny vej til bedre psykisk arbejdsmiljø og produktivitet, HK kommunal 2014



”Gittels spindelvæv”

Behandling af hjerneskadede – en kompleks opgave



DET ER IKKE NOK, AT DE ANSATTE ER DYGTIGE TIL DERES FAG

- De skal (også) kunne samarbejde
- Det handler om koordinering af arbejdsrelationerne i form af
 - Fælles mål
 - Fælles sprog og viden
 - Gensidig respekt
- Og om den kommunikation, som koordineringen foregår via
 - Timing og hyppighed
 - Præcision
 - Problemløsning
- Relationel koordinering

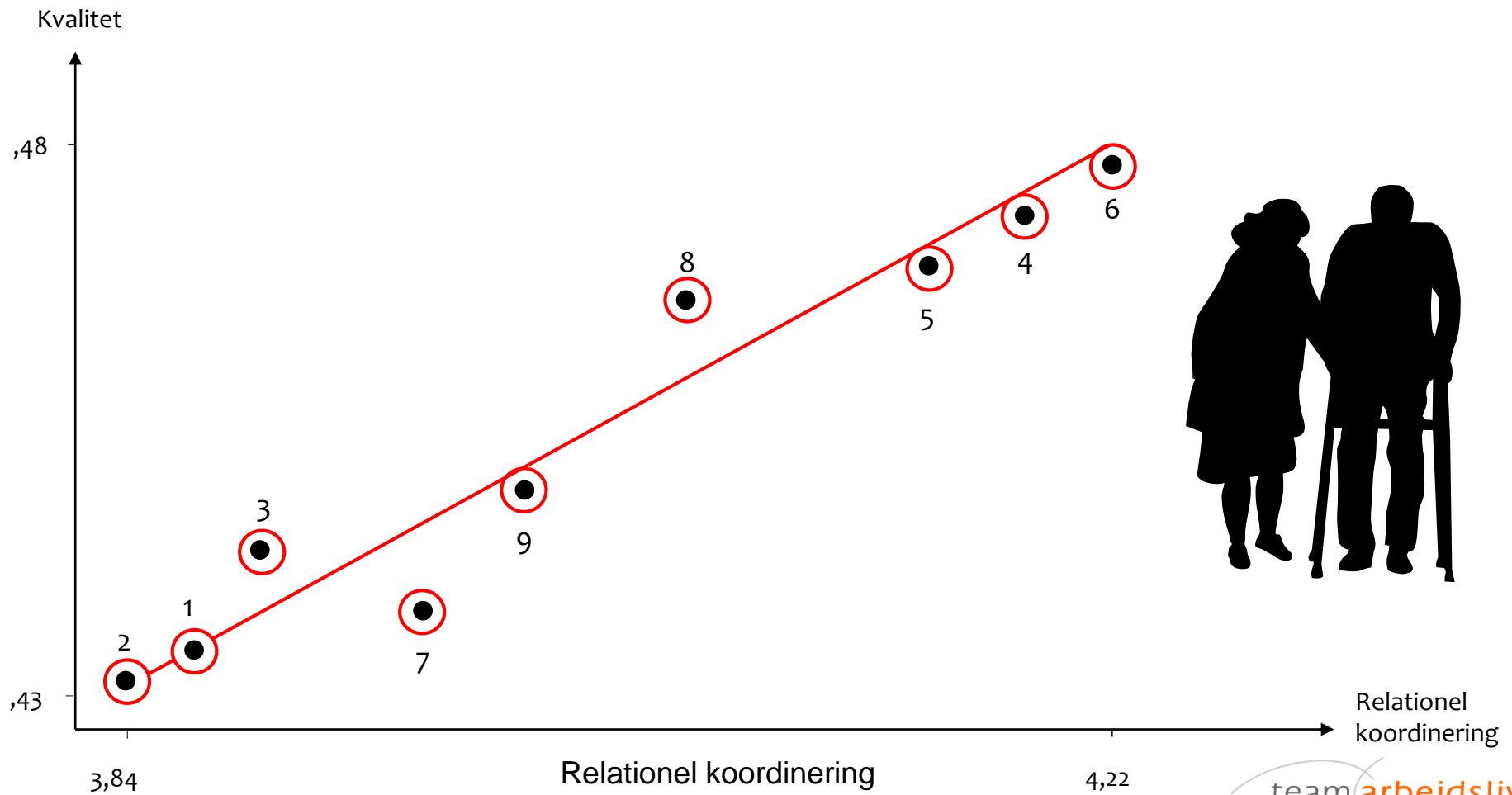


Jody
Hoffer
Gittell



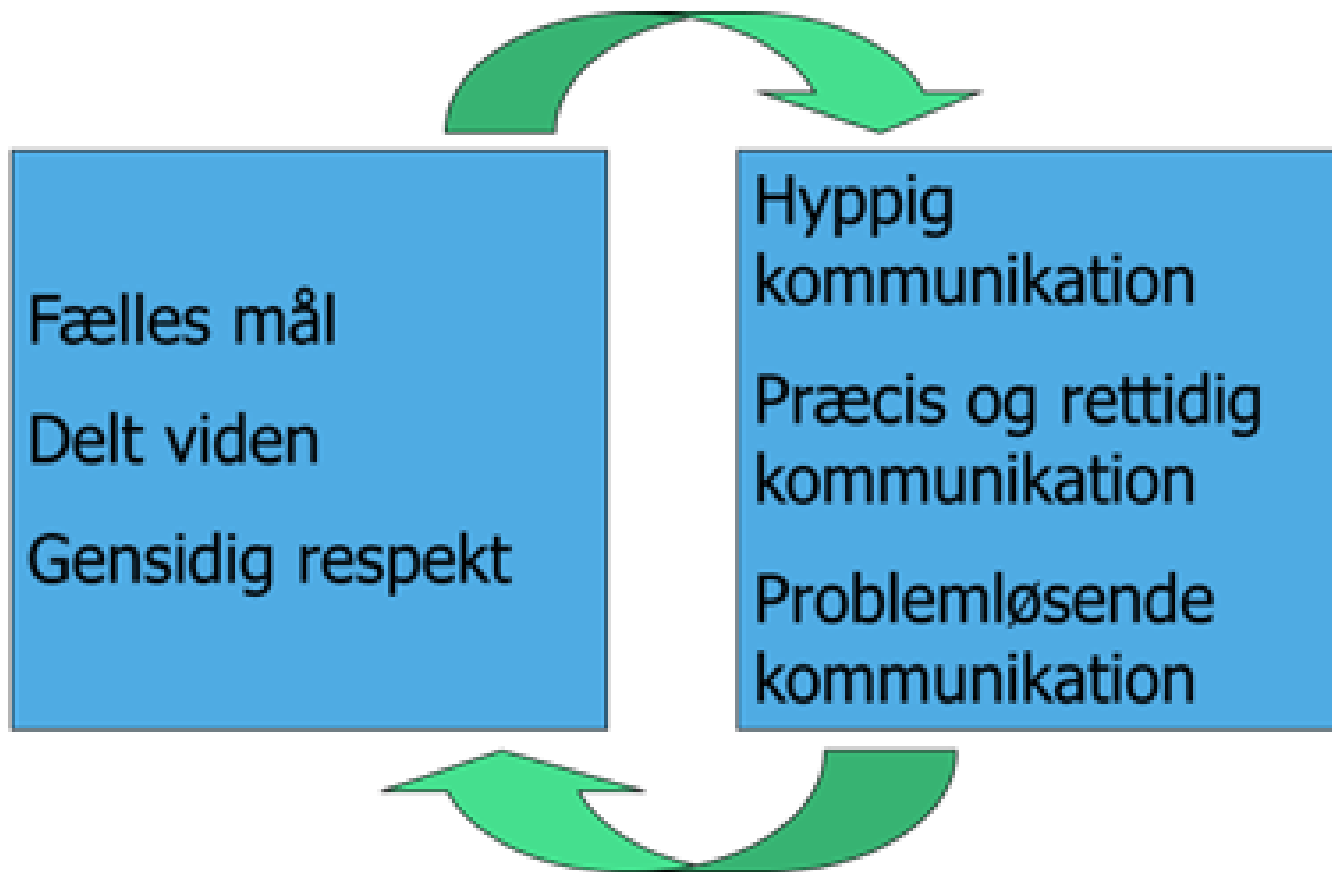
Relationel koordinering og behandlingskvalitet i 9 hospitaler

Kvalitet: Liggetid, smertefrihed, funktionsevne, patienttilfredshed



Gittell, 2009:31.

DEN POSITIVE UDVIKLINGSSPIRAL MELLEMLER RELATIONER OG KOMMUNIKATION



Hvornår er samarbejdet under (ekstra) pres?

- Når der er tale om professioner med stærk identitet
- Når forskellige grupper har specialviden
- Når der er statusforskelle med hensyn til løn, prestige osv.
- Når grupperne/personerne er afhængige af hinanden for at gøre et godt stykke arbejde (kompleksitet)

Gittell, 2005

Det er nok en af grundene til, at der er stor interesse for begrebet og for Jody Gittell i den danske sygehussektor 😊

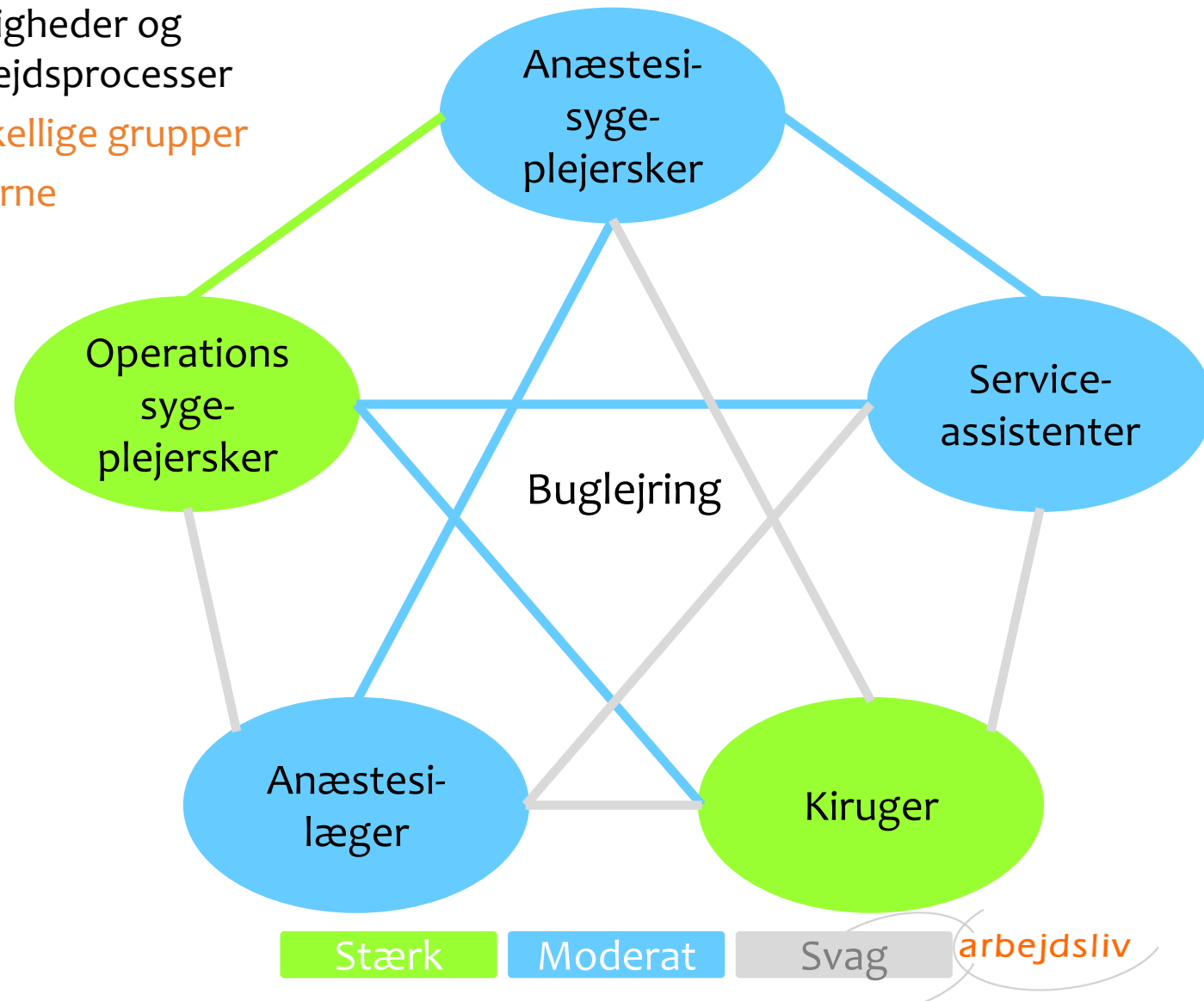


MÅLING AF RELATIONEL KOORDINERING

- **Fælles mål** : Deler kolleger i hver af disse grupper dine mål for buglejring? (slet ikke, lidt, til dels, meget, fuldt ud)
- **Delt viden** : Hvor meget ved kolleger i hver af disse grupper om din rolle i forbindelse med buglejring? (ingenting, lidt, noget, meget, alting)
- **Gensidig respekt**: Respekterer kolleger i hver af disse grupper din rolle ved buglejring? (i meget ringe grad, i ringe grad, delvist, i høj grad, i meget høj grad)
- **Hyppighed**: Hvor ofte kommunikerer dine kolleger med dig om buglejringen? (alt for sjældent, for sjældent, lige tilpas, for ofte, alt for ofte)
- **Timing/rettidighed**: Kommunikerer dine kolleger med dig på de tidspunkter, hvor der er behov for det? (aldrig, sjældent, nogle gange, ofte, altid)
- **Præcision**: Kommunikerer dine kolleger med dig på en måde, der er præcis og til at forstå? (aldrig, sjældent, nogle gange, ofte, altid)
- **Problemløsning**: Når der opstår problemer i forbindelse med buglejring, samarbejder dine kolleger så med dig om at løse problemet eller skyder de skylden på andre? (skyder altid skylden på andre, skyder ofte skylden på andre, skyder hverken skylden på andre eller samarbejder om at løse problemet, samarbejder ofte om at løse problemet, samarbejder altid om at løse problemet)

MÅLING AF RELATIONEL KOORDINERING

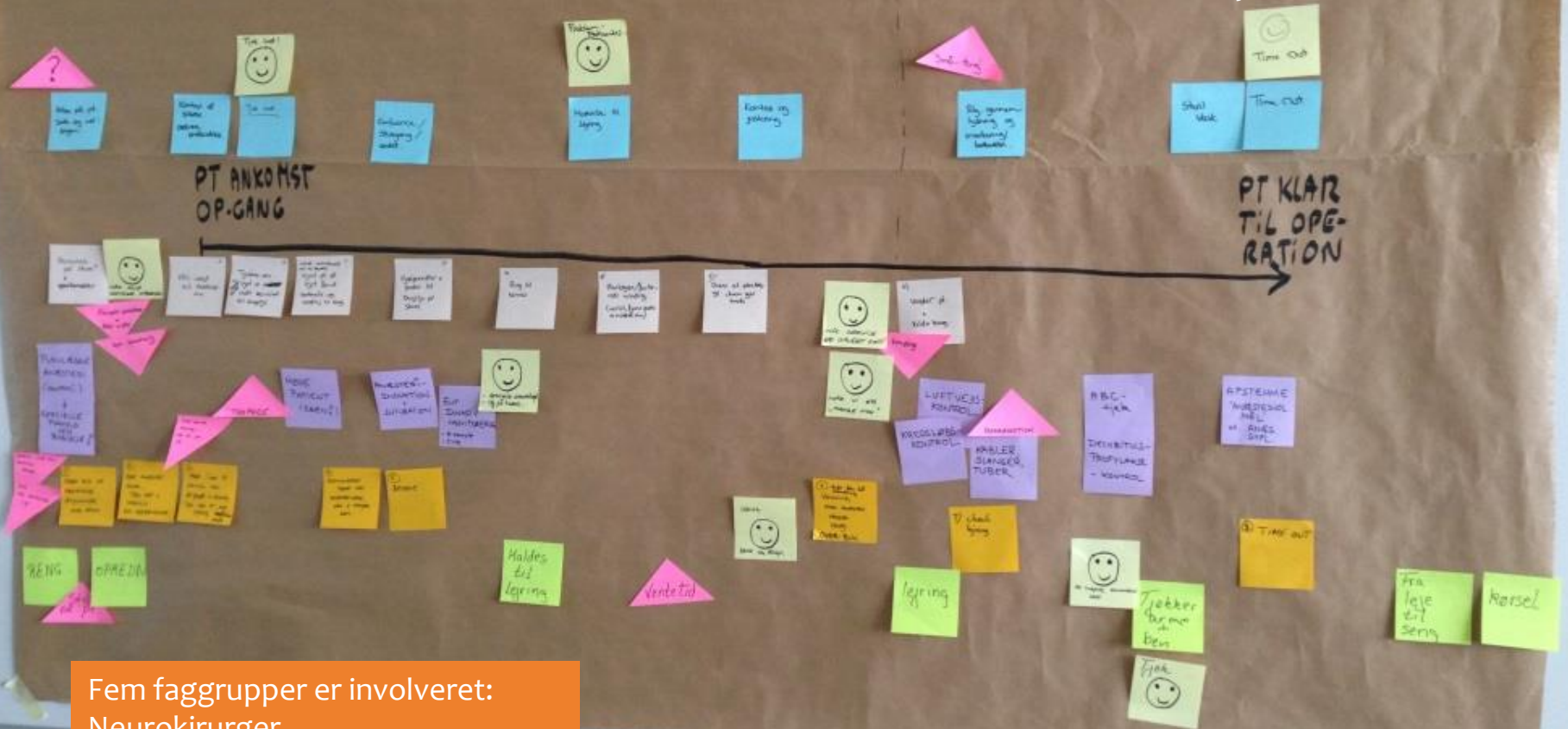
- Specifikt fokus på muligheder og udfordringer i samarbejdsprocesser
 - Mellem de forskellige grupper
 - Internt i grupperne



BUGLEJRING

VENDING

Tiden – og dermed koordineringen er kritisk for:
Patientsikkerhed
Personalets sundhed
Ressourceudnyttelsen



Fem faggrupper er involveret:
Neurokirurger
Operationssygeplejersker
Anæstesi-læger
Anæstesisygeplejersker
Serviceassistenter

EX PÅ UDVIKLING AF RELATIONEL KOORDINERING

- Større forståelse for at lejrning er en fælles opgave for alle faggrupper
Kirurgerne med i processen omkring lejrning
Der udpeges en ”kaptajn” eller ”teamleder” ved hver buglejrning
Der er udarbejdet og implementeret en ”tjekliste” til buglejrning
Patientens BMI gøres synligt for serviceassistenterne forud for buglejrning
- Færre forstyrrelser og spildtid
Faggrupper på forskellige afsnit i obstetrisk afdeling koordinerer, så de ikke forstyrrer hinanden under møder
- ‘Fra tre sider til tre linjer’ i ansøgning om støtte til rehabilitering af borger
- Enkel og direkte kontakt fremfor kontakt gennem hierarkier
- En fælles indgang til kommunen mindsker forstyrrelser og spildtid
- Taler samme sprog og inddrager den rette – Barn med CP – ”kroniker”?
 -

PUBLIKATION FRA BAR SOSU

- Fokus er ikke så meget på arbejdstidens længde og placering
MEN
- Mere på *hvordan* arbejdstiden bruges

Fem overordnede temaer

- Vi er afhængige af hinandens tid - møder og forstyrrelser
- Sæt grænser for arbejdet
- Pauser afhænger af opgaverne
- Indflydelse på vagternes placering
- Natarbejde



BAR Bar i Arbejdet

Se mere om relationel koordinering på
Vores hjemmeside:

www.teamarbejdsliv.dk eller på
[http://rcrc.brandeis.edu/
styrksamarbejdet.dk](http://rcrc.brandeis.edu/styrksamarbejdet.dk)

TeamArbejdsliv ApS

2553 0119

kal@teamarbejdsliv.dk



POINTER – SUNDE ARBEJDSRYTMER

1. Møder med mening

Synligt og tydeligt, hvordan møderne bidrager til en god og effektiv opgaveløsning for den samlede arbejdsplads

Vidensdeling og fælles disponering af tid og opgaver

2. Forstyrrelser med omtanke

Forstyrrelse for den ene - nødvendige afbrydelser for den anden?

Forstyr med omtanke – adfærd og kodeks

3. Grænser for arbejdet – i fællesskab

Dilemma mellem faglighed og tid skal håndteres i fællesskab

Hvornår er arbejdet gjort godt nok under de givne vilkår?

HVAD GØR MAN, NÅR DER ER FLERE ARBEJDSOPGAVER, END MAN KAN NÅ?

- Man kan arbejde hurtigere
- Man kan arbejde længere tid
 - Risiko for stress, udbændthed, konflikter mellem arbejde og privatliv
- Man kan undlade opgaver
- Man kan lade kvaliteten gå ned
 - Risiko for dårlig samvittighed, tab af mening, faglig stolthed, fejl og ringe service
- Man kan optimere arbejdsprocesserne (lean)
- Man kan optimere samarbejdet (relationel koordinering)
 - Fokus på fælles mål, delt viden og gensidig respekt
 - Fælles beslutninger om prioriteringer og processer