

”Udvikling

Sådan lyder en leveregel for Grethe Højgaard Tind. Som arbejdsmiljørepræsentant på Dagkirurgisk Afdeling/ Friklinikken Silkeborg arbejder hun som et kreativt tænkende bindeled mellem ledelse og kolleger i både med- og modgang.

Arbejdsmiljøkasketten kom ikke ligefrem flyvende og satte sig på Grethe Højgaard Tinds mørke hår. Derimod var det tilfældigt, at hun først blev valgt som AMiR og senere tog uddannelse som arbejdsmiljøsygeplejerske. Uddannelsen er nedlagt pt., men Fagligt Selskab for Arbejdsmiljøsygeplejersker (FaSa), hvor Grethe er bestyrelsesmedlem, arbejder aktivt på at få genindført uddannelsen, der har gjort en verden til forskel for Grethe.

”Uddannelsen var med til at give mig en masse viden. Men vigtigst af alt gav den mig mod - bl.a. til at tage konfrontationer, hvor jeg forhen ville have stukket hovedet i busken,” fortæller hun.

Hurtig handling

Arbejdsmiljøkasketten passer derfor den 53-årige sygeplejerske godt, og hun trives med at have et ekstra godt øje på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

”Det fysiske arbejdsmiljø er en lang

kan komme ud af utilfredshed”

mere håndgribelig størrelse end det psykiske,” mener hun.

Der var heller ikke langt fra tanke til handling, da Grethe i 2004 konstaterede, at flere af hendes kolleger fik problemer med både nakke og ryg, når de assisterede under operationer.

”Jeg er typen, der tænker: ’Vi har et behov. Hvad kan vi gøre for at løse det?’ Og så handler jeg,” fortæller Grethe.

Hun grublede over udfordringen og tog initiativ til at udvikle et benløfter-stativ, der sikrede sygeplejerskerne bedre arbejdsbetingelser, nu hvor en avanceret benløfter tog sig af løft af patienternes arme og ben. Senere er benløfteren videreudviklet med bl.a. hydraulik af et firma, der arbejder med sundhedsteknologi.

Brugbar leveregel under fusion

Som arbejdsmiljørepræsentant har Grethe også ageret som buffer og bindeled mellem kolleger og ledelse i en travl hverdag, der bl.a. har budt på en større fusionsproces.

”Vi har haft en lang værdiproces kørende, siden vi i 2011 skulle fusionere Friklinikken Brædstrup, hvor jeg var ansat, og Dagkirurgisk Afdeling på Hospitalsenhed Midt i Silkeborg. Fusionen tror jeg egentlig rystede os alle i vores grundvold. Usikkerheden meldte sig. Hvad er det, der venter? Hvad skal dette udvikle sig til?,” spørger hun retorisk og tænker sig om, mens øjnene søger efter et fokuspunkt i det fjerne.

”I fusionsprocesser er det ofte to kulturer, der mødes. I virkeligheden arbejdede vi begge steder med de samme opgaver. Men vi løste dem forskelligt. Dermed havde vi også forskellige opfattelser af, hvad der var den rigtige løsning. Nogle har undervejs haft det svært og været kedte af det, men det er her, jeg forsøger at indføre den leveregel, der siger, at udvikling kan komme ud af utilfredshed.”

Fra 600 til 6

Den omfattende værdiproces har blandt andet udmøntet sig i seks værdibegreber, som afdelingen ønsker skal kendetegne stedet.

”Og vi startede altså med at have 600,” afbryder Grethe sig selv, da hun beskriver processen. ”Tillid’, ’anerkendelse’ og ’retfærdighed’ er blandt nogle af værdierne, der står tilbage, men ordene får ikke lov til at stå alene, og derfor har afdelingen beskrevet, hvad de enkelte ord står for.

”Vi mangler dog at få visualiseret vores værdibegreber, så vi kan gøre dem til en mere synlig faktor i vores hverdag,” mener arbejdsmiljørepræsentanten og understreger, at der altid skal arbejdes aktivt med at få værdier implementeret og gjort brugbare blandt en personalegruppe med mange typer af personligheder.

Har altid tid

Et godt arbejdsmiljø er naturligvis ikke sikret med en værdiproces alene. Grethes arbejdsdag byder derfor også ofte på tid til samtaler på tomandshånd, hvis en kollega trænger til en snak.

”Jeg svarer altid ja, hvis nogle spørger mig, om jeg lige har fem minutter. For min erfaring siger mig, at det ER så vigtigt at give sine kolleger mulighed for at få luft. Og med årene er jeg blevet bedre til at lytte og forstå nu bedre, hvorfor vi er født med to ører og kun en mund,” smiler hun. Grethe gør derfor en dyd ud af at være tilgængelig for sine kolleger.

”I virkeligheden handler meget af arbejdsmiljørepræsentantarbejdet om relationer. Og at få dem til at fungere. Både mellem medarbejdere indbyrdes, men også mellem ledelse og ansatte.”

Relationerne bliver bl.a. plejet af leveregler, der er opstået i forlængelse af trivselsundersøgelser på arbejdspladsen. Regler der omhandler eksempelvis vigtigheden af medindfly-

delse, feedback og om, hvordan man håndterer utilfredshed.

Sund fornuft

Et vigtigt element i arbejdsmiljøarbejdet er, at Grethe, afdelingens tillidsrepræsentant og afdelingssygeplejerske bestræber sig på at holde korte møder hver anden uge, hvor de får anledning til at drøfte, hvad der rører sig i afdelingen.

”Her fungerer jeg som mine kollegers talerør. Enkelte gange er vi ikke helt enige om løsningen af en problemstilling, og så handler det om at finde en god balance mellem ledelsesret, der må respekteres, samtidig med at man som AMiR kan få sine synspunkter hørt. Det hjælper altid at have tålmodighed og holde fast i det simple råd, Hvis alt andet svigter, så brug sund fornuft,” smiler hun. ☺

SYGEPLEJERSKERS TRIVSEL

I december udgives en spritny SATH-rapport, som beskriver og dokumenterer danske Sygeplejerskers Arbejdsmiljø, Trivsel og Helbred. Rapporten er udarbejdet af Dansk Sygeplejeråd og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Læs mere om seneste SATH-rapport i Sygeplejersken nr. 14, 2015 og på dsr.dk