



# Hvorfor er klyngepakken om trivsel og arbejdsglæde blevet den mest succesrige?

111 ud af 115 klynger har anvendt klyngepakken om trivsel og arbejdsglæde. Det vidner om et stort behov for at drøfte arbejdslivet i praksis med kollegaer i det fortrolige rum, som klyngerne udgør.

Af / Claus Christoffersen

”Det er kommet lidt bag på mig, at det er helt så mange, der har brugt klyngepakken om trivsel og arbejdsglæde. Men jeg vidste, at behovet var der”.

Sådan siger en glad praktiserende læge, Gunver Lillevang, som sammen med specialist i organisationsudvikling Heidi Bøgelund har været med til at ud-

vikle klyngepakken, der indtil nu er blevet anvendt i 111 klynger ud af 115. Den er dermed den mest anvendte af KiAP's i alt 12 klyngepakker.

Hun har fra begyndelsen argumenteret for, at klyngepakkerne ikke kun skulle indeholde medicinske emner, men også et bredere emne som trivsel og arbejds-



**Kontakt** / [cchri@kiap.dk](mailto:cchri@kiap.dk)

**Biografi** / Claus Christoffersen er kommunikationsrådgiver i KiAP.





glæde. Det har der vist sig at være efterspørgsel efter.

”Når man skal arbejde med kvalitet i almen praksis, så er det indlysende at sætte fokus på udbændthed, fordi det ikke er det bedste udgangspunkt for godt lægearbejde. Mange læger er i dag stressede og på vej til at blive udbændte, og det er derfor væsentligt at arbejde med dette for at understøtte kvaliteten”, siger Gunver Lillevang.

Hun peger på, at klyngerne er et rigtig godt forum at tage diskussionerne om trivsel og arbejdsglæde.

”I klyngerne kan vi have en fortrolig samtale kollega til kollega, hvor vi kan løfte og støtte hinanden. I min egen klynge inspirerer vi hinanden og kommer med forslag til, hvad vi hver især kan gøre for, at arbejdslivet bliver mindre belastende. Det kan være svært at hive sig selv op, men det kan man i klyngefællesskabet, fordi det består af kollegaer, der arbejdsmæssigt er i den samme situation som en selv”, siger Gunver Lillevang.

I hendes klynge blev klyngepakken om trivsel og arbejdsglæde brugt i en

virtuel form under corona-pandemien, og derfor var udbyttet lidt mindre, end hvis det havde været med fysisk tilstedeværelse.

”Det var lidt en hæmsko for debatten i klyngen, at vi kun så hinanden på skærmen. Det kan ikke det samme som et fysisk møde, når man fjerner det sociale samvær”, siger hun.

#### **Datadrevet klyngepakke**

At klyngepakken både skulle indeholde data om trivsel og arbejdsglæde var et væsentligt element for Gunver Lillevang og Heidi Bøgelund, da de skulle udvikle pakken.

”Vi byggede videre på de trivselsundersøgelser, som Aarhus Universitet har

» **111 ud af 115 har brugt klyngepakken om trivsel og arbejdsglæde.**

udarbejdet for PLO. Men det var vigtigt for os fra begyndelsen, at der både kom fokus på trivslen i form af, hvordan vi



har det, og arbejdsglæden med inspiration og forslag fra kollega til kollega om, hvad vi hver især kan gøre. Det er så afgørende, at vi får snakket sammen om de små tricks i hverdagen, der kan afhjælpe nogle af udfordringerne, og at vi lærer af hinandens erfaringer”, siger Gunver Lillevang.

Hvis hun skulle have lavet klyngepakken lidt om i dag, så ville hun være mere opmærksom på tidsplanen.

”Der er kommet lidt for meget med i pakken, da vi nok har været for ambitiøse. For der skal også være tid til refleksion og drøftelse af gode ideer til, hvordan man kan gå hjem og arbejde med trivsel og arbejdsglæde i hverdagens praksis”, siger Gunver Lillevang.

### Nordjyske erfaringer

Den manglende tid er en erfaring, som man også har gjort sig i Nordjylland, hvor samtlige 12 klynger har benyttet sig af klyngepakken om trivsel og arbejdsglæde.

”Jeg har været ude i syv klynger for at facilitere klynagemøderne og har hver gang indsat mere tid end det foreslåede, så vi brugte tre timer i stedet for 2,5”, siger Camilla Østergaard, der er teamle-

som har scoret lavt og måske er i en stor krise, men ingen ved, hvem det er. Så det er lidt svært at snakke konkret om udfordringerne, når der sidder en eller to personer i lokalet med store problemer og ingen ved, hvad det skyldes. Om det er arbejdslivet i praksis, forhold i familien eller noget helt tredje, der er den egentlige årsag”, siger Camilla Østergaard.

Hun peger på, at hun på møderne har gjort meget ud af at fortælle, at der er hjælp at hente i Nord-POL, ligesom man kan hente hjælp i PLO.

”Og så har vi brugt tid på møderne på at reflektere over, hvad der er vigtigst for den enkelte praktiserende læge, og hvad man kan gøre i klinikken. Ifølge lægerne er det primært de udefrakommende opgaver – de ikke skemasatte, der ikke kan planlægges – der giver presset. Det er sjældent ens egne tidsplaner eller personalet. Så det store spørgsmål er, hvordan vi organiserer hverdagen på en god måde”, siger Camilla Østergaard.

Hun er derfor selv i regi af Nord-POL ude at understøtte praksis i at få hverdagen til at hænge bedre sammen.

”Det kan fx være om, hvorvidt serviceniveauet skal sænkes, så der eksempelvis kommer lidt ekstra ventetid, eller om nogle ting kan uddelegeres yderligere”, siger Camilla Østergaard.

Erfaringerne fra blandt andet Nordjylland bekræfter Gunver Lillevang i, at der stadigvæk er et behov for at sætte fokus på trivsel og arbejdsglæde i almen praksis.

”Jeg mener, at der er behov for, at der kommer en klyngepakke nummer 2 om trivsel og arbejdsglæde. Udfordringerne er stadig store, og vi har med klyngerne et koncept, hvor vi kan spejle os i hinanden og komme med gode ideer i fortrolighed. For mig at se er det en grundsten, at lægen er nødt til at være i balance, for

» **Klyngen er et velegnet, fortroligt rum til at dele erfaringer om trivsel og arbejdsglæde og give hinanden forslag til, hvordan arbejdslivet kan indrettes mindre belastende.**

der i Nordjylland – Praksis Organisation og Ledelse (Nord-POL). Hendes oplevelse er, at alle klyngedeltagerne har været interesseret i temaet.

”Svarene i spørgeskemaet er dog anonyme, og det gør drøftelserne lidt svære. For der sidder 1-2 personer i hver klynge,

at fagligheden også er det”, siger Gunver Lillevang.

Behovet for en klyngepakke nummer 2 om trivsel og arbejdsglæde er KiAP fuldt opmærksom på. Derfor vil arbejdet

med en opfølgende klyngepakke om dette tema blive igangsat senere på året.

Interessekonflikter: *Ingen angivet.*



## HOVEDBUDSKABER

1. 111 ud af 115 har brugt klyngepakken om trivsel og arbejdsglæde.
2. Udbrændthed og kvaliteten af arbejdet i praksis hænger sammen.
3. Klyngen er et velegnet, fortroligt rum til at dele erfaringer om trivsel og arbejdsglæde og give hinanden forslag til, hvordan arbejdslivet kan indrettes mindre belastende.
4. Der er behov for et fortsat fokus på trivsel og arbejdsglæde i klyngearbejdet.
5. Arbejdet med klyngepakke nummer 2 om trivsel og arbejdsglæde vil blive sat i gang senere på året.