



## Prisvindende mentorprogram har bragt arbejdsglæden tilbage hos jordemødre i Region Hovedstaden

Manglende fokus på trivsel og arbejdsvilkår gjorde, at fødeafdelingen på Hvidovre Hospital havde svært ved at rekruttere nye jordemødre. Men udviklingen og implementeringen af et helt nyt mentorprogram har vendt skuden i en sådan grad, at afdelingen har modtaget årets arbejdsmiljøpris.

**Q: Hvad I har gjort på jeres arbejdsplads for at sætte fokus på et bedre arbejdsmiljø?**

A: Liv Keiding, jordemoder og arbejdsmiljørepræsentant (LK):

Vi har gjort rigtig mange ting. At vi har modtaget årets arbejdsmiljøpris for i år, skyldes bl.a., at vi har lavet et velfungerende modtagelsesprogram for de unge og nyansatte jordemødres arbejdsmiljø og deres start på arbejdslivet. Det har vi lavet, fordi vi oplevede, at folk faktisk ikke havde lyst til at arbejde her, fordi vi havde dårlig trivsel. Selv dem der havde været studerende, havde ikke lyst til at blive fastansat.

**Q: Hvordan fandt I ud af, at det var området omkring de nyansatte, der skulle sættes ind på?**

A: Louise Munk, vicechefsjordemoder (LM):

Der har været flere krisemøder mellem arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsen. Men så havde vi en jordemoder, der tog en kandidat i jordemoderkundskab, og i sit speciale behandlede hun lige præcis det her emne med de nyuddannede, og interviewede nogle af dem om deres opstart, samt den sårbarhed der ligger i det. Det blev basen for det mentorkompetenceprogram ledelsen i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten og kvalitets- og udviklingsfolkene her i huset har udviklet.

**Q: Prøv at beskriv mentorprogrammet?**

A: LM:

Det forløber på den måde, at vi i et helt år har et program for de nyuddannede, nyansatte jordemødre. Det starter med en måneds meget intens introduktion, som jo dels er en basis-introduktion til afdelingen og følgevagter, hvor de går med erfarne jordemødre, og så er det konkret undervisning i færdigheder, så de får en følelse af, at de har en grundstatus, når de starter.

**Q: Så der er altid en man kan læne sig op ad, når man er der i den første tid?**

A: LM:

Ja, det kan man sige. Der er den her meget grundige start i en måned og så er der en mentorordning, hvor man får tildelt en mentor. Den mentor er en del af det jordemor-team, som fungerer som koordinerende jordemødre her i huset og er her 24/7. De nyuddannede har så en mentor hver, som de har samtaler med over hele det første år.

Derudover får de også tilbuddet om, det vi kalder samtalerum, som er en form for supervision. Det vil sige, at de flere gange om året, og meget struktureret, får lov til at spejle sig i hinanden, og det har meget stor værdi for de her nyuddannede. Endelig er der kompetenceudvikling – færdighedstræning, kan man sige. Og alt det her der er en del af programmet, ligger som en del af deres normtid.

**Q: Så det er en del af arbejdstiden?**

A:

LM: Det er en del af arbejdstiden, og noget vi jo bruger rigtig mange ressourcer på det første år.

**Q: Hvordan har ledere og medarbejdere taget imod denne ordning?**

A: LK:

Alle har taget godt imod den, fordi vi har kunne se, at det bringer nogle resultater med sig, og de nyuddannede der kommer her, er rigtig glade for at være her. De er stolte af at være i sådan afdeling. Og det bringer jo arbejdsglæde til alle der er her - også dem som ikke er nyuddannede. Men det giver et løft til alle, at der kommer nogle mennesker ind, der faktisk er glade for deres arbejdsplads.

A: LM:

Og det smitter også af på de erfarne kræfter, fordi de ikke længere skal bruge de samme ressourcer på at optage den her store gruppe af nyuddannede, da der er et fast program, man kan læne sig op ad.

**Q: Hvordan har man som ledere og medarbejdere arbejdet med ordningen i fællesskab? Er der nogle særlige processer eller punkter, der har været specielt gode i samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i den her proces?**

A: LK:

Før mentorkompetenceprogrammet kom i hus, har vi haft månedlige møder mellem medarbejdere og ledelse, hvor vi har evalueret alt, hvad der er foregået, og der har været en

konstruktiv tilbagemelding fra de ansatte om, hvilke knaster kunne der være i det her. Og der er en meget stor fortrolighed mellem medarbejderrepræsentanter og ledelse, og det har så også givet en større åbenhed i hele gruppen af ansatte. De ved, at vi taler sammen regelmæssigt og at de ting, de synes, kan være problematiske med programmet, er kommet videre og blevet behandlet konstruktivt, inden det blev noget, der ikke kunne løses.

**Q: Har I fået nogen tilbagemelding fra patienterne om, at de oplever en bedre effekt?**

A: LK:

Nej, det har vi ikke direkte, men vi kan jo give en meget bedre ydelse til patienterne, fordi vi er de mennesker, vi skal være, og vi er glade, samt har en faglig stolthed, der selvfølgelig skinner igennem. Vi har jo altid fået at vide fra de fødende, at de ikke har kunne mærke, at vi har haft så travlt, som vi har meldt ud, fordi folk har jo strakt sig til det yderste.

A: LM:

For den enkelte patient er det jo svært at måle, men når den enkelte jordemoder føler sig mere sikker, når hun går ind på stuen, fordi hun er klædt bedre på, så må det logisk set alt andet lige give en bedre behandling.

A: LM:

Og man kan sige, at noget af det programmet affødte var, at vi opgraderede vores funktion af koordinerende jordemødre. På den måde gik den jordemoder, der var på både som koordinator og sparringspartner fra at være én person til nu at være to personer. Det er noget, der har været efterspurgt i afdelingen i mange år. Men det blev tydeligt, da vi satte det i værk, at der var et behov. Og det har affødt et meget bedre arbejdsmiljø for dem, der sidder som koordinerende og dem der er sparringspartnere, fordi de nu har det overskud, der skal til for rent faktisk at give sparring til så mange nyuddannede jordemødre som muligt.

**Q: Betyder det her bedre arbejdsmiljø, at folk føler sig mere trygge i deres arbejde?**

LM:

Lige præcis det her med at der er opgraderet til to, vi kalder det kliniske jordemodersupervisorer, det giver jo en større tryghed. Og det er noget, vores jordemødre ofte italesætter. At de føler, at nu tør de bede om hjælp, når de har brug for det. Og de nyder, at have en supervisor inde på stuen, sådan så de rent faktisk kan dygtiggøre sig, mens de er her. Men også at de får den hjælp, de skal have, når de står i en situation, de har svært ved at løse. Tidligere var den koordinerende jordemoder hele tiden fortravlet og på vej videre, fordi hun havde meget hun skulle. Nu opleves det faktisk, at man kan få hjælp, når man har brug for det. Og så flytter man sig bare meget hurtigere.

**Q: Er der én enkelt læring, I vil fremhæve som ekstrem vigtig?**

A: LK:

A: Fra arbejdsmiljøside vil jeg sige, at det er det her med, at man har haft en ledelse og en direktion, der har turde at investere i noget, der har givet effekt på lang sigt. Fordi det koster jo noget det her. Der er afsat en del ressourcer til det på årsplan, og det kræver opbakning fra dem, der har pengene. Og jeg synes jo, det er rigtig vigtigt at se, at det faktisk bærer

frugt, og det er noget mange andre organisationer måske også kan lære af. At vi er nødt til at investere i et godt arbejdsmiljø for, at driften også kan komme til at fungere optimalt.

A: LM:

Og hvis man skal sige noget videre, så kan man ikke bare lave sådan et program eller adoptere vores program og sige, så er den i vinkel, så kører det med at få de her nye unge medarbejdere godt i gang med deres arbejdsliv. Vi kører på version fire af vores program, og vi er helt bevidste om, og endnu mere end i starten, at det skal vi blive ved med. Og vi skal også som ledelse og som mentorer og arbejdsmiljørepræsentanter blive ved med at have fokus på det her. Lidt mindre end vi havde, men det kræver on going fokus. Og det gør det også på den måde, at vi lige nu har været nødt til at skifte vores mentorer ud og tage et nyt hold ind. Fordi det er hårdt at være mentor for 15 nyuddannede, der starter i februar, 15 i juli, 15 til næste februar. Så hvis vi skal være nærværende og gøre det, som vi siger vi gør, så skal der også hele tiden være folk på, som er engagerede. Det er virkelig noget, man skal tage med sig videre. Det kræver stadigvæk et stort stykke arbejde, selvom vi nu har været i gang i godt to år.

**Q: Hvad har overrasket jer mest i hele processen med det her arbejde?**

A: LK:

Det er, at vi er lykket så godt, tror jeg. Man har jo en forhåbning om, når man søsætter sådan et projekt, at der kommer noget godt ud af det. I første omgang handlede det om at få folk til at synes, at de gerne ville arbejde her. Men vi er blevet lidt overrasket over, hvor mange ringe i vandet det har spredt. Nu kommer en gruppe nyansatte, som rigtig gerne vil det her, og spreder arbejdsglæde, samt bekræfter, at de faktisk rigtig gerne vil være her. Og vi oplever jo, at det er op mod 80%, der nu søger job hos os på baggrund af det her program. Det har været meget positivt at mærke, hvad det har gjort i hele vores afdeling.

**Q: Hvilke udfordringer ser I for, at det her det kan fortsætte lige så godt?**

A: LM:

Det er helt klart en økonomisk prioritering. Det koster rigtig meget både i engagement og selvfølgelig også i økonomi. Det er mange timer, og vi er i gang med at justere det. Fordi når man gør det her, så er man også virkelig nødt til hele tiden at kigge på, at det er de rette steder, vi sætter ind.

A:LK:

Det man ser på en stor arbejdsplads, det er jo, at der hele tiden vil være folk, der søger andre udfordringer, eller gerne vil videreudanne sig, så vi har hele tiden en personaleomsætning. Hvilket betyder, at vi er nødt til at have et kontinuerligt optag af jordemødre. Nu søger folk ikke væk, fordi de ikke vil være her, men fordi man har mod på at prøve noget andet i ens arbejdsliv, og det er jo også en sund udvikling. Men vi er bare blevet mere opmærksomme på, vi er nødt til at have det her program kontinuerligt, fordi det kræves i en stor virksomhed.

**Q: Så I er fortrøstningsfulde?**

A: LM:

Absolut. Og vi bygger hele tiden ovenpå. I måneden op til hvor folk skal starte, er vi begyndt

at invitere de nyuddannede nyansatte ind til sådan et møde med nærmeste leder. Fordi vi jo blev opmærksomme på, hvor betydningsfuldt det også er, at man har et tilhørsforhold allerede inden jobstart. Så det seneste år har vi også arbejdet meget med, hvordan vi får dem til at føle sig velkomne, allerede inden de har deres første dag her. Det er ikke bare et skriftligt program, de får tilsendt, men vi viser dem, at vi gerne vil dem, og det kan vi mærke, har en kæmpe betydning også.

A: LK:

Jeg har også været med til et af de her pre-boardingmøder, som vi kalder det. Fordi jeg synes det er vigtigt, når man starter her, at man også ved, at vi er en arbejdsplads, der har rigtig meget fokus på arbejdsmiljø.

Hvis du ønsker at vide mere om projektet eller ønsker at få udleveret baggrundsmateriale er du velkommen til at tage fat i Louise Munk, vice-chefjordemoder i Region Hovedstaden, [louise.munk.02@regionh.dk](mailto:louise.munk.02@regionh.dk) eller Liv Keiding, jordemoder og arbejdsmiljørepræsentant i Region Hovedstaden, [liv.elisabeth.keiding@regionh.dk](mailto:liv.elisabeth.keiding@regionh.dk).

*Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet tilbyder endvidere Ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø til de regionale arbejdspladser. Læs mere: <https://www.regioner.dk/aftaler-og-oekonomi/arbejdsmiljoe/ekspertraadgivning-og-inspiration-til-et-bedre-psykisk-arbejdsmiljoe>*