

Klinikejerkonference 2023 - del 1

- Hvordan løser vi manglen på arbejdskraft sammen?
- Rekruttering, tilknytning og kompetenceudvikling

Vært: Afholdt af Tandlægeforeningen 22.04.2023.

Deltagere: 106 klinikejere ud af ca. 1700 i DK.

Talere:

Søren Bach Petersen, formand for Klinikejerudvalget

Susanne Kleist, formand for Tandlægeforeningen

Mikkel Severin, mindcontrol ekspert

Laust Høgedahl, lektor, Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), AAU

Noa Jankovic, politisk chef i TF

Ole Marker, vicedirektør TF (tidl.)

Anne Skare Nielsen, fremtidsforsker

Top 3 Dental Insights

1. Fremtidens udfordringer for voksentandplejen

Der er kommet højere omkostninger i samfundet, og det er sværere at rekruttere medarbejdere. Det kræver at ressourcerne bliver udnyttet optimalt. Vi skal have øget fokus på rekruttering og delegering, og hvordan vi udnytter ikke-tandlægenes ressourcer bedst muligt.

Vi må tænke strategisk når vi taler med politikerne, som primært tænker på deres næste valg. Vi skal være med til at definere den nye voksentandpleje. Det er vigtigt at få lavet stærke samarbejder med forskellige patient- og behandlerforeninger. Vi skal stå mere sammen med hinanden.

STPS er de eneste, der kan lave officielle retningslinjer på sundhedsområdet. Der er dog ikke flere penge til NKR, så SST fjerner alle de nationale vejledninger, undtagen den der gælder særloven.

2. Udfordringer med rekruttering og fastholdelse af de gode medarbejdere, især generation Y og Z

Fastholdelse og rekruttering af gode medarbejdere er altafgørende. Ændr fastholdelse til at give folk lyst til at være der.

Globalt er 60% mennesker uengagerede i deres arbejde. Gode ledere får deres medarbejdere til at føle sig virkelig værdsat som mennesker. Den største grund til udbrændthed hos medarbejderne er manglende anerkendelse fra ledelsen. Det er svært at lede, hvis man bruger al sin tid på produktion. Man kan ikke være en bæredygtig virksomhed hvis man gør folk syge. 67% af generation Z overvejer den mentale sundhed ift arbejdsgiver.

Når en medarbejder går ned med stress, kan det koste op til 1 mio kr. Når en medarbejder forlader arbejdspladsen koster det enorme ressourcer og penge på at rekruttere og oplære en ny medarbejder.

3. Psykologisk tryghed og emotionel intelligens på en arbejdsplads er altafgørende

Man burde rekruttere folk på EQ (emotionel intelligens), ikke IQ. En leder med høj EQ taler positivt om andre når det går godt og tager medskylden, når det går dårligt. En leder med lav EQ vil ikke tabe ansigt. En leder med lav EQ, og dermed lav selvindsigt, giver et ekstremt dårligt arbejdsklima.

Google lavede et studie om hvor vigtigt psykologisk sikkerhed/tryghed er for et high performance team. En udtalt 0-fejlskultur giver en angst arbejdskultur, hvor folk er bange for at lave fejl. Når folk er bange, bliver de dummere, fordi de ikke kan tænke klart.

5 simple måder at skabe psykologisk tryghed:

1. Tal om læring, ikke om eksekvering - after action review (AAR).
2. Indrøm din egen fejlbarlighed og tag ejerskab.
3. Vær nysgerrig og stil mange spørgsmål.
4. Lyt.
5. Smil.

Dental Insights - de komplette noter

Intro

Der er kommet højere omkostninger i samfundet, og det er sværere at rekruttere medarbejdere. Det kræver at ressourcerne bliver udnyttet optimalt.

Der har været hårde forhandlinger med HK og Tandplejerforeningen, da der har været store uoverensstemmelser, der skulle forhandles.

Klinikejerne skal komme med en ny model for voksentandplejen. Politikerne skal råbes op.

Særloven fra 2018 kan ikke fortsætte. Vi må tænke strategisk når vi taler med politikerne, som primært tænker på deres næste valg. Vi skal være med til at definere den nye voksentandpleje. Vi skal have øget fokus på rekruttering og delegering, og hvordan vi udnytter ikke-tandlægenes ressourcer bedst muligt.

Fremtidens udfordringer for Tandlægeforeningen

Det er vigtigt at få lavet stærke samarbejder med forskellige patient- og behandlerforeninger. Vi skal stå mere sammen med hinanden. Det er vigtigt at tandlæger ikke kommer til at stå dårligere end resten af sundhedsvæsnets behandlere. Politikerne vil se på en ny model for voksentandplejen i 2024.

Tandlæger der udviser omhu og samvittighedsfuldhed (sundhedsloven § 17) kan behandle patienter i lav- og mediumdosis antiresorptiv behandling.

STPS er de eneste, der kan lave officielle retningslinjer på sundhedsområdet. Der er dog ikke flere penge til NKR, så SST fjerner alle de nationale vejledninger, undtagen den der gælder særloven.

TF laver et forløb med 30 moduler for nyuddannede tandlæger. TF har lavet ny app med nemmere medlemsdialog, breaking news og push-meddelelser osv.

Rekruttering

- Hvad ser generation Y og Z efter, når de vælger et arbejde?

Har fokus på at skabe massive, hurtige og vedvarende resultater. Hvad gør top 1%? De sætter mennesket som den absolut vigtigste strategiske prioritet. Fastholdelse og rekruttering af gode medarbejdere er altafgørende. Ændr fastholdelse til at give folk lyst til at være der.

Gallup laver hvert år en State of the Global Workplace 2022 Report. Globalt er 60% mennesker uengagerede i deres arbejde (se slide). Gode ledere får deres medarbejdere til at føle sig virkelig værdsat som mennesker. Den største grund til udbrændthed hos medarbejderne er manglende anerkendelse fra ledelsen. Man kan ikke være en bæredygtig virksomhed hvis man gør folk syge.

67% af generation Z overvejer den mentale sundhed ift arbejdsgiver. Folk prioriterer work life balance. Knap 50% af genZ og millennials føler sig udbrændt i arbejdsloadet og knap 50% har forladt arbejdspladsen pga burnout. Tandlæger ligger over landet gennemsnitlige stressniveau.

Kvaliteten af vores følelser styrer kvaliteten af vores liv. Selvindsigt er det allervigtigste ved at have høj emotionel intelligens (EQ). Derudover kræver høj EQ selvhåndtering, social bevidsthed og relationsskabelse. Høj EQ = taler positivt om andre når det går godt og tager medskylden når det går dårligt. Lav EQ = vil ikke tabe ansigt. Høj EQ siger når de ikke kender svaret og skal diskutere med kollegaer så patienten får den rette behandling. Navy Seals må aldrig bebrejde

andre end sig selv.

Høj EQ = Høj pålidelighed, høj selvregulering og høj psykologisk tryghed. Teamets performance afhænger stærkt af psykologisk tryghed. Én lav EQ leder kan droppe teamets performance med 30-40%.

Empati er den vigtigste egenskab en leder kan have over for medarbejderne = jeg kan forstå hvor du kommer fra. Strategisk empati kan løse mange problemer.

High performance med høje resultater har styrker inden for 12 kompetencer (se slide). Men 52% af ledere har lav EQ. Kun 16% af ledere har høj EQ. En leder med lav selvindsigt giver et ekstremt dårligt arbejdsklima (se slide).

Man burde rekruttere folk på EQ, ikke IQ. Google lavede et studie om hvor vigtigt psykologisk sikkerhed/tryghed er for et high performance team.

Hospitalsteams fejlrate er omvendt: de high performance team er ikke bange for at indrapportere fejl, og lære af deres fejl = højere registreret fejlrate.

En udtalt 0-fejlskultur giver en angst arbejdskultur, hvor folk er bange for at lave fejl, tilbageholder information, bliver hæmmet i kreativitet og problemløsning, manglende lytning og forståelse, og konstant antagelse af at andre har dårlige intentioner. Når folk er bange, bliver de dummere, fordi de ikke kan tænke klart. Angst giver store ego'er og ingen teamfølelse.

5 simple måder at skabe psykologisk tryghed:

1. Tal om læring, ikke om eksekvering - after action review (AAR).
2. Indrøm din egen fejlbarlighed og tag ejerskab.
3. Vær nysgerrig og stil mange spørgsmål.
4. Lyt.
5. Smil.

Lederen sætter standarden for teamets psykologiske sikkerhed. Gode ledere er ydmyge. Top ledelsen skal også have/give psykologisk tryghed. Gode ledere er gode til at gøre andre bedre.

Note fra Henriette Holmgård: Vi skal også tænke på psykologisk sikkerhed og inklusion af religion og kultur, ikke kun alder.

Live-survey: Hvordan står det til på klinikkerne? Er I en attraktiv arbejdsplads?

Fixed mindset og growth mindset. Man kan sagtens gå fra at være en dårlig leder til at være en god leder inden for et år. En god leder støtter familielivet derhjemme og hjælpe medarbejdere med at gå ned i tid, hvis de har brug for det.

Når en medarbejder går ned med stress, kan det koste op til 1 mio kr. Når en medarbejder forlader arbejdspladsen koster det enorme ressourcer og penge på at rekruttere og oplære en ny medarbejder.

Det kan være svært for en leder hvis en medarbejder får stress af ting i hjemmet, og arbejdsgiver angiver at den største stressfaktor for medarbejderen er hjemmet. Men medarbejderne angiver dog at den største stressfaktor er arbejdspladsen. Man skal sætte tid af til at lede og ikke kun producere.

Man kan godt have kerneværdier, men man skal have og navigere efter max 3. Og så er det nogle man taler om og rekrutterer efter.

Digitalisering har givet konstant online tilstedeværelse, som gør at folk mister fokus, koncentration, dopamin-afhængighed, fald af selvværd, fald i øjenkontakt og empati. Vores børn skal lære basale menneskelige færdigheder.

Ens mentale helbred bliver markant forbedret af at få CVR nummer ift at være ansat. Især tandlæger over 50 år har skader i bevægeapparatet, mens stress især påvirker yngre tandlæger.

High performance teams/ægteskaber har en ratio på 3:1 positive interaktioner pr negative interaktion og de allerbedste teams/ægteskaber har 5-6:1.

Pixars CEO bruger al sin tid på at eliminere skadelige ting og processer for medarbejderne, og det gav den vildeste vækstrejse for Pixar.

Det er svært at lede hvis man bruger al sin tid på produktion.

Høj kundetilfredshed og kundepleje er ikke en prædikator for hvordan det går internt i virksomheden, især advokatfirmaer.

Når GoogleX teamet laver en fejl, holder de en fest. Det øger den psykologiske tryghed og læring.

Der bliver dyrket en ekstrem 0-fejlskultur på Tandlægeskolen, for ellers kan man ikke få sine stempler og godkendelser.