

Heidi

Jeg heter Heidi Skutlaberg Wiik, og jeg er kreftsykepleier og veileder på Akershus universitetssykehus. Jeg brenner for at alle som ser andre selv må våge å bli sett. For menneskemøtene de er spennende. Dette er Helhjerta.

Heidi

HR-divisjonen, hva er det de egentlig driver med? Er det sånn at HR-avdelinger blir sett på som litt farlig og litt sånn skummelt? Og hva betyr egentlig at det er HR? Alt det her skal vi få svar på nå, for i dag så er gjesten i Helhjerta han som er direktør i HR-divisjonen her på Ahus. Jan Inge Pettersen, velkommen hit til Helhjerta.

Jan Inge

Tusen takk

Heidi

Veldig hyggelig at du ville komme, altså.

Jan Inge

Ja, veldig hyggelig å bli invitert. Absolutt!

Heidi

Det er jo som jeg startet med at HR, human resources, vi må starte der. Hvorfor sluttet det å hete personalavdelingen og gå over til å hete det?

Jan Inge

Det har jo en lang historie på HR, eller personal faget da, og jeg tror at etter hvert så utviklet det fagområdet sitt til å ha et mye bredere innhold. Sånn at personalet for en del år tilbake var mye mer sånn spesifikt rettet mot personalforvaltning og den type ting. Mens i dag så rommer jo HR -begrepet mye mer organisasjon, utvikling, ledelse, hms-kompetanse, sant? Så jeg tror at man liksom har adoptert en del ting ifra både fra USA og fra andre plasser i verden, som liksom får en mer sånn bredere tilnærming. Og vi ser nå en trend at for en del plasser, og innenfor våre sykehus i helse sør-øst, er det en del som har gått litt over ifra HR og så mot personal og kompetanse. Så det har jo vært litt skiftning opp gjennom historien på hva slags begrep som liksom har vært brukt og vært inne da. Og i helse sør-øst der heter jo direktøren ikke HR-direktør, men direktør for personal og kompetanse.

Heidi

Akkurat. Men sånne jevnt over i hele landet så heter det HR avdelingen nå, ikke sant? Sånn stort sett?

Jan Inge

Ja. Min tidligere jobb på Helgelandssykehuset, i sin tid der, var jeg personal og organisasjonsdirektør, som er litt av samme. Men jeg tror det har gått over til HR i dag.

Heidi

Det er en jo svær bedrift du er HR-direktør for? Er vi en ti-elleve tusen ansatte her?

Jan Inge

Vi er vel over 12 tusen personer.

Heidi

12 tusen, ja?

Jan Inge

Så det er veldig svært.

Heidi

Og du sitter i sykehusledelsen selvfølgelig?

Jan Inge

Ja

Heidi

Jan Inge, du sa litt kort om det ... men i HR-divisjonen, hva slags oppgaver har dere? Du har flere seksjoner under deg, eller hva? Det heter kanskje ikke seksjoner?

Jan Inge

Avdelinger har vi ja, fagavdelinger.

Heidi

Hva slags avdelinger er det?

Jan Inge

Vi har personalavdelingen som har ansvaret for personalforvaltning på Ahus.

Heidi

Vil det si å ansette?

Jan Inge

De skriver alle arbeidskontrakter, ansettelsesavtaler, de lokalforvalter personalportalen som er liksom det personalsystemet der alle sitt ansettelsesforhold er regulert. Både hvem du er, personalia, datoer i forhold til lønn. De har alle forsystemene til det som generere lønn, som utbetales den 12. Ja, der man kan generere tjenestebevis når man har behov for det, og de er jo en avdeling som utlyser alle stillinger som er utlyst fra Ahus. Det går gjennom personalavdelingen og alle rekrutteringsprosesser noteres i et system som heter webcruiter, som personalavdelingen betjener og så videre.

Heidi

Så det er personalavdelingen?

Jan Inge

Det er personalavdelingen. Og så har vi noe som heter HMS og HR-støtte som både går på arbeidsmiljø. Tidligere så var det en arbeidsmiljøavdeling, nå har de fått en bredere portefølje. Så de forvalter vårt HMS-system, avvikssystemet for HMS-meldinger, og at vi har liksom prosedyrer og systemet som vi må ha for å sikre at helse, miljø og sikkerhet er på plass da. De jobber generelt og bistår ledere ut i sykehuset med arbeidsmiljø-problematikk, kanskje prosesser eller aktiviteter man må gjøre eller bistå for å bedre arbeidsmiljøet, når det er behov for det. De kan gå inn i konfliktsaker.

Heidi

Er det når det er sånn varslings saker og sånne typer ting?

Jan Inge

Det kan være varslings saker, det kan være andre konflikter som dukker opp. Vi har og flere jurister da som av og til må bistå lederne ut i personalsaker som blir litt mer sånn krevende. Ja, og generell HR-rådgivning ligger og til den avdelingen på litt sånn stort og smått.

Heidi

Ja, akkurat.

Jan Inge

Og så har vi den tredje fagavdelingen, en avdeling som heter arbeidstidsplanlegging og forhandlinger. Og det er jo en avdeling som for det første har systemansvaret i forhold til at vi har gode systemer for arbeidstidsplanlegging, som vi kaller det. Altså turnus, hvordan vi planlegger bruk av bemanningen vår, hvordan vi lager turnusplaner, hvordan vi planlegger for eksempel ferie. Akkurat nå så er jo det her med hele årsplanlegging tematikk som vi jobber med, og vi har akkurat laget en ny veileder for arbeidstidsplanlegging som skal være en guide til ledere i samspillet med tillitsvalgte på hvordan man liksom planlegger arbeidstiden rundt om i sykehuset for alle faggrupper. Og så er man mye ute og bistår og rådgir ledere når de ...

Heidi

Når de skriver turnus og sånt?

Jan Inge

Når de skriver turnus og sånne ting. Og i tillegg så representerer de Ahus i forhandlinger, for eksempel lønnsforhandlinger eller andre forhandlinger med fagorganisasjoner. Som Legeforeningen og sykepleierforbundet og alle de andre.

Heidi

Akkurat

Jan Inge

Og så har vi ikke en sånn fagavdeling, men en funksjon, ett type senter som er lagt til i år og det er jo bemanningssenteret, som er vår interne vikarpool. Så der er jo faste ansatte spesielt mye sykepleiere, men og kanskje helsefagarbeidere og andre grupper som da lett skal kunne brukes ved korttidsfravær. Sånn at vi litt sånn løpende kan bidra til å dekke personalbehovet ute på avdelingene.

Heidi

Så da kan lederne ringe dit og få?

Jan Inge

De ringer inn og bestiller, ja. Nå har jeg en sykemelding, kan jeg få en vikar?

Heidi

Så bra!

Jan Inge

Og så er de ansatte der lært opp på kanskje tre til fem områder da, så de har kompetanse og kan gå inn på. Og så jobber vi litt generelt med lederutvikling. Det er jo veldig viktig, tenker vi foretaket. Og den funksjonen ligger og til HR, og det er en funksjon som ligger sentralt i min funksjon. Så i stort så vi jo ikke farlige, HR. Vårt mål er å legge til rette og bidra sånn at sykehuset kan fungere best mulig. Vi er jo hovedsakelig innrettet til å understøtte og bidra lederne. Vi har 600 ledere på Ahus, så vår rolle er jo å ha gode system, ha gode veiledere og beskrivelser, bistå og gi råd og være sparringspartnere for ledere i deres daglige arbeid og de utfordringene de står i. Og så ønsker vi jo at organisasjonen både skal utvikles og drives på en veldig god måte gjennom lederne våre, men samtidig ønsker vi at vi skal være en arbeidsgiver, vi ønsker at Ahus skal ha på en måte en personalpolitikk som er gjenkjennbar, uavhengig av hvor du jobber så skal du liksom vite at du på en måte er en del av Ahus da. Og det er derfor at vi, blant annet gjennom ledelse, at vi klarer å få en felles forståelse for det er på best mulig måte da.

Heidi

Men betyr altså det at HR-divisjonen er først og fremst en støttefunksjon? Eller er det først og fremst en premissleverandør? Hva tenker du?

Jan Inge

Ja, begge delene. Vi har jo fått delegert et systemansvar og fagansvar på mange områder, ikke sant? Altså vi følger opp alt av forhandlinger og så videre, som sagt arbeidstid på HMS. Så vi er jo på sett og vis, på vegne av Ahus, da en premissleverandør. I og med at vi på en måte har systemet og vi liksom fastsetter en del hvordan gjør vi de ulike tingene på Ahus, da. Og så er det ikke HR alene som sitter og bestemmer og fastsetter de tingene. Det skjer gjennom prosesser i sykehuset, og alt vi kan bestemme er jo forankret og bestemte i sykehusledelsen i fellesskap, eller av Øystein som administrerende direktør, og på en måte delegerte ved oppfølging eller ivaretagelse til HR. Men samtidig så legger vi ganske stor vekt på hva en støtte, sånn at vi skal være en diskusjonspartner, vi skal være rådgiver, vi skal liksom bistå arbeiderlederne ute med å på en måte få til et best mulig resultat. Så det som er kjennetegnene for HR-funksjonen er jo at man har veldig mange hatter og veldig mange roller da, ikke sant? Så man er både litt sånn kontrollør og skal følge opp, at man på en måte etterlever og får implementert de systemene man er enige om. Vi er og en støttespiller og rådgiver på andre arenaer. Så det er jo mange som synes det er litt krevende med HR-rollen, det at man har alle de ulike rollene. Man skal jo drive service, vi har etablert et kundesenter sånn at førstekontakten med HR er jo å ringe til kundesenteret eller sende mail, og der skal man liksom yte service og for det første være tilgjengelig. Sånn at du alltid får tak i HR, og at vi kan gi raske svar. Eller henvise saken videre til rette vedkommende, sånn at du skal slippe å ringe rundt til 50 stykk.

Heidi

Men er det sånn ... er det lederne kun som kan ta kontakt med dere, eller kan de ansatte ta kontakt med dere hvis de lurer på noe, hvis de har det vanskelig på jobben eller et eller annet de lurer på?

Jan Inge

Det er lederne som er vår målgruppe.

Heidi

Ok, så man må gå linje?

Jan Inge

Så du må gå linje. Du som ansatt må ta kontakt med din lede. Og så er det jo sånn at det kan være vanskelige saker hvor på en måte lederen er berørt, og da kan man enten gå til lederen over eller gå til tillitsvalgte og så videre.

Heidi

Så tillitsvalgte kan gå direkte til dere?

Jan Inge

Ja. Og så er det jo unntak, så det kan jo være helt spesielle forhold som gjør at det er på en måte naturlig å melde til HR og direkte. Men primært så er våre tjenester rettet mot lederne, og vi er jo og den som mest typisk representerer Ahus igjen i arbeidsgiverrollen da.

Heidi

Ja, akkurat. Hvor mange ansatte har du?

Jan Inge

Vi har 55 ansatte.

Heidi

55, ja? Er såpass?

Jan Inge

Men vi har en stor virksomhet.

Heidi

Nå jobber jeg i stab selv, så jeg vet jeg vet hvor det er hen, men det visste jeg ikke helt inntil for to år siden hvor dere sitter.

Jan Inge

Ja da, nå sitter vi i skogen.

Heidi

Dere sitter i skogen?

Jan Inge

Ja da, bokstavelig talt. Det er et eget bygg nedenfor parkeringshuset, rett ved den store parkeringsplassen der. Så der sitter økonomi, samhandling og HR. Så det fungerer det bra. Men man må jo beregne en 15 minutter ekstra for å sprengre mellom hovedsykehuset og ned til oss, da.

Heidi

Får trimmen, dagens trim. Men du sa jo at dere har ansatt jurister. Vi var jo litt usikker på hva du var utdannet som, så her var det gjettet på både lege, økonom og litt av hvert her. Men fortell hva du er utdannet som.

Jan Inge

Ja, jeg er jo økonom i bunn, som det heter. Og så har jeg en mastergrad i organisasjonsfag og ledelse da. Jeg har jo fra det forrige utdanningssystemet en grad fra Høgskolen i Bodø, som er økonomi i bunn, men òg strategi, organisasjon og ledelse der. Og så har jeg bygd videre og spesialisert meg innenfor ledelsesfag. Jeg har jo tidligere jobbet i bank, så jeg har på en måte første avdeling i bankakademiet i sin tid. Så det er litt sånn ulike ting da.

Heidi

Og i din divisjon, så er det der er det ganske tverrfaglig ansatt?

Jan Inge

Ja, det er ganske tverrfaglig. Vi har ganske mange sykepleiere som jobber. Det er veldig viktig og vektlagt veldig stort opp gjennom å ha ansatte som har erfaring og kompetanse direkte i fra klinikken.

Heidi

Ja, det er godt å høre.

Jan Inge

Sånn at liksom vi må ha en veldig god forståelse for sykehus og sykehusdrift og så videre. Så det er en veldig viktig kompetanse inn, og så er det jo både økonomer og jurister som vi har vært inne på som er viktig og ja, veldig mange ulike utdanningsretninger. Det er viktig at vi har en god kompetanse og en god kompetanseprofil i forhold til de områdene vi skal dekke.

Heidi

Ja, ikke sant? Du sier at altså at du er opptatt av ledelse. Og du har jo en baby, det vet de fleste av oss, at Jan Inge har en baby her på sykehuset, og det er lederskolen. Jeg har bare hørt om den og hørt mye godt om den. Fortell om lederskolen og hvorfor fikk du den babyen, skulle jeg til og si?

Jan Inge

Sånn rent personlig, så har interessen for ledelse på en måte jeg hatt med meg i veldig mange år. Og jeg begynte jo som ganske ung, jeg har jo en lang karriere i Røde Kors oppgjennom, både som frivillig og ansatt i Norges Røde Kors. Og har på en måte gjennom det organisasjonsarbeidet som ganske ung vært opptatt av ledelsesfunksjonen. Jeg ser at det er et helt sånn avgjørende premiss at lederne forstår sin oppgave, sin rolle og for at liksom man skal fungere godt i stort da. Og der tenker jeg jo på på Ahus nå, vi har 600 ledere i organisasjonen som har et ansvar for daglig drift, for oppfølging av personalet, for sikre den faglige kvaliteten, altså rett og slett ta ansvar for at pasienten får den behandlingen som man skal ha. Og for alle oss som jobber rundt pasientbehandlingen, så er det

viktig at vi har på en måte fokus på at vi legger til rette sånn at sykehuset skal fungere på best mulig måte. Og det er et lederansvar og et lederoppdrag. Så derfor så jeg bruker å si det i mange sammenhenger at ledelse er den viktigste, ikke kliniske funksjonen i sykehuset. Så det er liksom mitt slagord. Derfor er det er viktig.

Heidi

Men at det har blitt laget en egen lederskole er jo i seg selv ganske spennende. Fordi at det er jo en kjent sak det, at det er veldig mange ledere i sykehusverden som ikke har utdanning. Ledelse fra BI, eller fra OsloMet eller fra andre universiteter, da. Høyskoler. Og som har likevel virka som ledere i mange år, og det er jo med både hell og uhell på en måte. Så tenker jeg det at dere startet den lederskolen må jo ha kvalitetssikret veldig mye akkurat det der?

Jan Inge

Jeg mener jo det selv at det har skjedd en veldig stor utvikling og modning av lederkorpset på Ahus. Og der ser vi veldig sånn stor forskjell nå i fra tjuetolv, når vi på en måte begynte med de første tiltakene og fram til i dag. Så er det veldig forskjellig kompetanse og forståelse når vi liksom samla folk på ledersamlinger og sånn. Så det har absolutt vært en utvikling. Vi er jo opptatt av det vi definerer som leder-reisen, at når du går inn i en lederrolle på Ahus, så er du på en leder-reise fram til at du går ut. Så kan det hende at du underveis på den leder-reisen, så er det jo veldig kort, det er ett år eller to, og så finner du ut at det her er ikke noe, eller du skifter jobb. Eller at du blir veldig mange år, og kanskje skifter du ulike lederroller, kanskje er du seksjonsleder og så blir du avdelingsleder og litt sånn forskjellig. Og da er jeg opptatt av at vi skal gi et godt tilbud til alle som er ledere på Ahus. Det skal være trygt å være ledere på Ahus, og du skal føle at blir sett og ivaretatt, og at du får muligheten til å utvikle deg selv hele tiden. Og så er det jo det med ledelsesfaget at du blir jo ikke nødvendigvis en god leder av å ha en lang og høy sånn akademisk lederutdanning. Det kan være litt sånn synd. Jeg har brukt mange år selv på utdanning innenfor ledelse, og du får mange perspektiv og knagger, og det er mye bra, altså ikke bortkastet. Men det har ganske lite å gjøre med om du i det praktiske er en god leder eller ikke. For ledelse er et erfaringsbasert fag, og man må på en måte stå i det og gjøre seg erfaringer og være villig til å utvikle seg selv. Sånn at det som vi tilbyr i lederskolen på Ahus, det kan du ikke få gjennom en mer sånn akademisk lederutdanning. Men vi kan tilby det gjennom at vi jobber med praktisk ledelse i vår organisasjon.

Heidi

Ja, for det er det jeg har lyst til å trekke fram, at det inntrykket jeg har fått av den lederskolen er at det er så praktisk rettet. Hvor mange samlinger er det, og hvor lang tid går den over?

Jan Inge

Det er veldig mange forskjellige, vi har veldig mange ulike program. Vi har jo "ny som leder" som er obligatorisk for alle som kommer inn i en lederrolle på Ahus, uavhengig av at du har vært lege eller fagperson før du blir leder, eller om du på en måte har vært leder i et annet sykehus eller organisasjon. Så alle må gjennom det som er en sånn innføring i ledelse, virksomhetsstyring og alle de tingene du må vite litt om. Og kjenne organisasjon og en obligatorisk opplæring i alle de basissystemene du må forholde deg til som leder. Og så har vi jo flere utviklingsprogram, altså lederutvikling handler jo om personlig utvikling, og der har vi nå et program som heter "trinn en", som er for alle nivåer i organisasjonen. Det er et program som går over ett år med fem samlinger, og hver samling er knyttet til et område i våres ledelsesmodell. Vi har en ledelsesmodell på Ahus som definerer liksom innholdet i lederrollen og forventningene til alle som er ledere, og "trinn en" skal gi

en grunnleggende forståelse og trening på riktige elementer i den ledelsesmodellen. Så da jobber vi over bortimot ett år, og veldig mange ting og aktiviteter innimellom perioden. Og så jobber vi nå med å utvikle et "trinn to", som skal være en påbygging. Så jobber vi veldig mye med ledergrupper. Det tenker jeg er en veldig viktig arena. Der møtes ulike ledernivå, og det er på en måte det fellesskapet oppe der man kan gjøre avklaringer, planlegge og prioritere og så videre. Så ledergruppeutvikling er viktig, og det er mange ledergrupper som er i prosess på det. Og så har vi i tillegg en opplæringskatalog da, som vi på en måte tilbyr løpende gjennom året. Altså det kan være økonomiopplæring, det kan være den vanskelige samtalen, det kan være på en måte prosjektledelse. Så der kan ledere på en måte søke litt etter behov. Og så har vi noe ledernetverk. Vi setter i gang flere divisjoner som vi starter opp akkurat nå for førstelinjeledere, der man har møteplass og tar for det meste daglige problemstillinger. Ting som er vanskelig, ting som du står i, ikke sant? Der du på en måte kan diskutere med andre kollegaer, og få litt kompetanse eller kunnskapspåfyll og veiledning og så videre i nettverksgrupper som veldig praktisk gjennomføres i løpet av arbeidsdagen. Så har vi tidvis mentorprogram, hvor vi tilbyr mentor til litt erfarne ledere som kan støtte opp yngre ledere for eksempel.

Heidi

Tidvis?

Jan Inge

Vi har hatt et stort kull med 24 deltagere, altså 12 par. Og så akkurat nå har vi ikke mentorprogrammet aktivt. Men vi får ganske mange forespørsler om vi kan stille med mentor, og da klarer vi stort sett å ivareta de enkelt-henvendelsene vi får. Og så arrangerer vi en stor lederkonferanse i begynnelsen av juni hvert år, og andre juni samles vi igjen på Lillestrøm, der vi samler alle sekshundre lederne som har anledning. Der inviterer vi tillitsvalgte, verneombud og har aktuelle tema. Og så er det en samling da på høsten, en arbeidssamling for alle divisjonsledergruppene, tillitsvalgte og verneombud. Vi jobber med liksom hva som er aktuelt nå og hva er det som liksom skjer til neste år? Det kan være ting hentet fra budsjettprosess eller andre ting som vi tematiserer. Så det er på en måte mange elementer i lederskolen, i tillegg til at vi vektlegger mer og mer å gå inn og veilede i hverdagen, i de situasjonene man står i.

Heidi

"Ny som leder", det er obligatorisk for alle? Men "trinn en" er ikke obligatorisk?

Jan Inge

Jeg tenker egentlig at det er obligatorisk til de andre programmene òg, men vi har liksom aldri hatt behov for å tematisere det, på grunn av at pågangen er veldig mye større enn vi klarer å ta unna. Sånn at det er program som folk er veldig fornøyd med, og som er etterspurt da. Det har liksom gått av seg selv uten at vi hadde trengt å tenke at det er obligatorisk da. Vi hadde jo for en del år siden, de første årene på Ahus her, så hadde vi noe som het førstelinjeleder-program. Og veldig mye var konsentrert rundt det ene programmet. Da var det sånn at da kom du inn som leder, så gikk du ny som leder, så gikk det kanskje ett år og så gikk du førstelinjeleder-programmet, og så skjedde det lite de ti neste årene. Så var det liksom det. Og det begynner å bli ganske lenge siden plutselig siden du liksom har fått noe mulighet til å jobbe med deg selv og din egen utvikling. Så derfor så har vi lagt om hele systemet og vektlegger den lederreisen. At uansett hvor lenge du er leder på Ahus, så skal du på en måte hele tiden kunne få påfyll og utvikle deg videre. Og selv søke opp etter de behovene du har. Og så er det jo enkelt av sitt eget ansvar å sikre egenutvikling da.



Heidi

Ja, det er noe med det også. Forventningene.

Jan Inge

Ja, ja. Absolutt.

Heidi

Hvis du skulle trekke fram hva det viktigste en god leder skal ha med seg? En praktisk god leder, hva er den viktigste egenskapen?

Jan Inge

Jeg tenker at en av de viktigste tingene det er jo på en måte at du har evnen til å skape et godt miljø, et godt klima i din gruppe. Ledelse handler jo om å få ting til å skje gjennom andre, sånn at du må ha en god relasjon hos dine ansatte. Du må på en måte være i stand til å skape god forståelse for hva er vårt oppdrag, og våres kompetanse kvalitet? Du må på en måte evne å se de behovene den enkelte ansatte har, for å på en måte kunne bistå i veiledning og utvikling og kompetanse.

Heidi

Så de bør være gode seere?

Jan Inge

De bør være gode seere. Jeg bruker å si at du bør på en måte være litt opptatt av å få følgere, det er jo veldig populært nå i sosiale medier. Du må liksom ha en ansattgruppe som følger deg som leder, sånn at man jobber sammen og bygger en styrke der. Og så må de jo og ha veldig godt blikk på liksom det primære oppdraget som er ditt ansvar i forhold til sykehus, enten det er en sengepost eller det er på en måte en støttefunksjon, så må du være veldig sånn bevisst på hva er da vi skal levere og hva slags kvalitet er det som kreves av våre tjenester? Fordi det er det som er så viktig, det er det oppdraget vi har i samfunnet.

Heidi

Ja, jeg tenker altså dette her er jo en svær, svær arbeidsplass. Jeg pleier å kalle det en høy-kunnskapsbedrift, ikke sant? Folk er høyt utdannet, det er mye akademikere her, det er mennesker som står i ganske heftige ting. Vi tåler mye, vi som jobber her. Det er tydelige folk. Det er stolte folk. Det er en tøff gruppe å være leder for?

Jan Inge

Ja, absolutt

Heidi

Snakker dere om det på den lederskolen, eller har dere sånn tematikk rundt akkurat dette her med makt? Den makta og maktbalansen som trengs på en måte?

Jan Inge

Absolutt. Det er et veldig sentralt tema innenfor ledelse, og det er jo absolutt tematisert.

Heidi

Og hvordan man bruker den makten man besitter, så ikke det blir maktmisbruk?

Jan Inge

For det første er det jo viktig å erkjenne at man som leder har makt, ikke sant? Og jeg tenker at for å gå inn i lederrollen og trives der, så må du være litt sånn opptatt av og synes at det er litt fint. Og så er det jo det at den makten må brukes på en på en riktig måte, og hvis man begynner å misbruke den makten, den posisjonen man har og på en måte kommer skjevt ut, så er jo det veldig lite ønskelig. Men ledere som om ikke tar makt og bruker den til å på en måte sikre framdrift, ta beslutninger og liksom ta den lederrollen som man egentlig har fått et mandat til å ivareta, så blir det veldig feil. Det er livsfarlig, og da kan ting flyte ut.

Heidi

Da blir det mye annen makt som vokser fram.

Jan Inge

Da blir det mye annen makt, da blir det mye frustrasjon, da går det veldig fort utover kvalitet og utover pasientbehandling og andre ting da. Ledelse er såpass et tøft oppdrag, som du er litt inne på, et ganske krevende oppdrag og du skal balansere mange ting. Jeg tenker at du må virkelig ønske å være leder. Det er jo et av de første spørsmålene på mange av de programmene vi har. Vi stiller lederne spørsmålene "hvorfør ble akkurat du leder? Hvorfor sa du ja til å bli leder? Hvorfor sa du ikke nei?". Og neste spørsmål er ofte "hva er det du har sagt ja til da, når du går inn i lederrollen?". Og noen har jo på en måte kanskje ikke tenkt over eller reflektert over det, det er liksom bare blitt sånn. Og så plutselig er du på et sted der du egentlig ikke trives, eller kanskje ikke har det så bra da. Og da er jobben litt for krevende, tenker jeg. Men på den andre siden så er jo ledelse fantastisk spennende, altså. Det finnes jo ikke noe mer morsomt, utfordrende og spennende enn å stå i en lederrolle. Og det er å stå i krevende ting er jo på en måte ... da får du virkelig prøvd det. Og når du liker ledelse så er jo det kjempespennende. Det er å finne den matchen da, for deg selv. Det er jo sånn den enkelte må gjøre det.

Heidi

Dette synes jeg er så fryktelig spennende. Fordi det er jo noe med at når man har en sånn type jobb, så er det liksom en sånn greie som folk sier at "Ja, men da må du tåle. Da må du tåle motstand. Da må du tåle at folk snakker stygt om deg, da må du tåle at det er mye å gjøre og at du aldri har fri. Du må tåle, tåle og tåle. Hva tenker du om det?"

Jan Inge

Jeg tenker at det her må nyanseres og balanseres ganske mye. Det er klart at det å stå i lederrollen krever av og til at vi har litt sånn tykk hud og tåler en del ting. Og alt etter hvordan lederrolle man har og hvordan type avdeling man jobber i, så vil man som leder tidvis oppleve at det er mye. Men du kan jo oppleve å komme i en vanskelig situasjon, at det er arbeidsmiljøutfordringer, konflikter, det er liksom vanskelige ting, eller vanskelig med økonomi og prioritering. Og da er det jo ting mer krevende. Og så er det på en måte andre perioder det ikke er sånn. Men det er ikke sånn automatisk at alle ledere må og skal tåle alt, ta for gitt at alt er greit, at det er ubegrenset med arbeidsmengde og du skal liksom tåle alt mulig. Så lederen må og ha et godt arbeidsmiljø, og ha gode omgivelser for å støtte oppfølging, bli sett av sin leder og så videre.

Heidi

Ja, det er kjempeviktig.

Jan Inge

Alle lederne på Ahus skal ha en lederavtale med sin leder, og i den lederavtalen så er det på en måte anbefalt fire, fire resultatmål som er liksom de resultatene du skal levere på i den driften du faktisk har ansvaret for. Men så er det og to områder som går på personlig utvikling eller personlige behov. Og det her snakker jeg om ved enhver anledning, at det er kjempeviktig at en overordnet leder har, to ganger i året minst, en dialog med sin underordnede leder i forhold til "Hva er det du står i? Hvordan opplever du ditt lederskap? Hva slags behov har du? Hva kan vi bidra med? Hva trenger du for å være enda mer rusta til å håndtere din situasjon?".

Heidi

Veldig bra.

Jan Inge

Og at vi bruker lederavtalen til det.

Heidi

Jeg har jo en del veiledning rundt på huset her, og jeg tenker hva er støtte? Ikke sant? Èn ting er jo når det ligger noen forventninger til deg, når du blir ansatt som leder. Men så er det noe at selv om du er leder, så trenger du også å bli sett fra lederen over deg, men også fra de de andre. Jeg har et ansvar for at min leder skal også ha det så bra at hun kan være god på å være leder.

Jan Inge

Absolutt, absolutt!

Heidi

Jeg tenker det er kjempeviktig.

Jan Inge

Og jeg tenker litt at det henger sammen med det vi var inne på i sted, at som leder så er det viktig at du på en måte jobber godt ut mot din ansattgruppe, og på en måte har en god relasjon og jobber med den enkelte. Og i det så ligger det òg at når man har det på plass så er det mye lettere å kunne være litt åpen, sant? Nå er det jo like før vi får resultatene av årets forbedringsundersøkelse, og da tenker jeg at som leder så er det veldig fint å samle de ansatte, legge fram resultatene fra undersøkelsen og ha en veldig åpen dialog rundt hva som er kommet fram, sant? Og tørre å ha det både rundt den tilbakemeldingen man får som leder, og være litt nysgjerrig på, enten det er bra eller dårlig, hvorfor syns dere at akkurat mitt lederskap fungerer så godt? Hva er det dere satt pris på spesielt? Og ha en dialog rundt det. Og ikke minst at det ikke er så gode resultater, og hva er det dere forventer at jeg skal gjøre annerledes, og så videre.

Heidi

Og den kan nok være tøff for mange å ta?

Jan Inge

Den er tøff for mange å ta, ja.

Heidi

Og det er tøft for mange ansatte å svare på det, for så vidt.

Jan Inge

Ja, absolutt. Så det har jo med hva slags klima man har, hvordan liksom bygger man og jobber man hver eneste dag med relasjonen til sine ansatte. Så er det jo sånn at av og til så kan det hende at du er nødt til å gjøre ting som leder, kanskje det har vært en omstilling, kanskje det har vært ting som gjør at kanskje ikke resultatene er så bra, mens man likevel hadde gjort en god jobb som leder. For du har på en måte gjort et nødvendig grep. Men i stort så må man tørre å ha dialog rundt sånn der ting da. Det er derfor det er så viktig med lederutvikling, at du liksom utvikler og modnes selv. At du er kjent med deg selv, at du på en måte vet hva som er din styrke og hva som er ditt utfordringsområde og bli tryggere i egen rolle. Vi er veldig opptatt av at lederne skal være trygge i sin rolle, og da blir det mindre farlig å legge fram sånne ting og ta den type dialog med sine ansatte.

Heidi

Og innimellom så tenker jeg at det kan være såpass tøft å både være ansatt og ikke minst leder, at når man har behov for å si det, da mener jeg ganske bestemt at da er ikke svaret til den som skal være en støtteperson "dette må du bare tåle, du har valgt å ta denne stillingen". Men du skal være der og si at dette høres tøft ut. Hva kan du gjøre for å få det bedre? Hva kan jeg gjøre for å hjelpe deg? Og det gjelder i alle ledd, tenker jeg. Å møte hverandre på den måten, istedenfor å bare si at "dette her må du tåle".

Jan Inge

Jeg er veldig enig i det, altså. Og det som er med det at når ting er tøft eller ting er vanskelig, eller at man får en dårlig tilbakemelding, så er det jo mye bedre å snakke om det. For de tingene er jo der uansett, og hvis man ikke snakker om det så er det mye verre, for da er det mye rundt det som du ikke egentlig kan forholde deg til. Når sånne ting blir lagt på bordet og tatt opp, så kan du faktisk forholde deg til det, på en måte. Og søke støtte og få råd, liksom hvordan skal jeg gå videre i det her? Så alt man har kunnskap om og er bevisst på, det gir på en måte et handlingsrom.

Heidi

Så er det jo sånn, Jan Inge, at du har jo kjent dette på kroppen selv. Du har stått i ganske store omstillingsprosesser da du var HR direktør på Helgelandssykehuset. Eller var det sykehusdirektør? Det var jo ganske store ting som skjedde?

Jan Inge

Ja, da gjorde vi store omstillinger. Det var jo på den tida det ble benevnt Norges største omstillingsprosess i lokalsykehus. Da var jeg direktør på sykehuset i Mosjøen, og da la man ned akuttkirurgi på sykehuset, og fulgte opp et vedtak der det var bestemt å gjøre om fødeavdeling til jordmorstyrte fødeavdelinger. Så det var en veldig stor omstilling som medførte først å gjennomføre de vedtakene som var veldig kontroversielle, og som lokalsamfunnet var veldig imot da. Og så samtidig var det på en måte å ha en organisasjonsutvikling på å utvikle det her lokalsykehuset med et innhold som var mer tilpasset det behovet og liksom ivareta en god faglig kvalitet.

Heidi

Og den omstillingsprosessen leda jo du an på? Og den den gikk over noen år, eller?

Jan Inge

Den gikk over fire, fem år. Så jeg satt fem år i den rollen, og det var i hvert fall sånn drøyt fire år av den perioden som handlet om den omstillingen, da.

Heidi

Og så bodde du i samme område med familien din?

Jan Inge

Jada, vi bodde der. Man blir ikke veldig sånn populær i lokalsamfunnet, det er et lite samfunn der alle kjenner alle, sånn at det er klart. Og så er det daglige medier, altså både lokalmedier, aviser og radio og tv alt. Altså det var liksom en sånn voldsom profilering. Og den utryggheten som lokalsamfunnet opplevde med akuttkirurgi, at hvis det har skjedd en skade, at du ikke kunne komme inn og bli akutt-operert var veldig stor. Det var og frykt for arbeidsplasser. frykt for hele sykehusfunksjonen i seg selv, det var altså veldig mange ting som et lokalsamfunn er opptatt av. Og så leder man i den omstillingen, så det gjorde jo at man var veldig sånn ... man merket det at når man gikk på Rema 1000 og handlet, så merket du at folk liksom så og prata.

Heidi

Du ble blikket?

Jan Inge

Ble blikka, rett og slett. I veldig mange private settinger så får du alltid kommentarer og kritikk.

Heidi

Du fortalte til og med at barnet ditt, som gikk på barneskolen eller ungdomsskolen, fikk også svi liksom?

Jan Inge

Ja, det var jo mange fakkeltog hvor det samlet seg mange, mange tusen som slo ring rundt sykehusbygget. Så var det jo en sånn anledning at man stengte hele lokalsamfunnet, altså alle virksomhetene. Alle kontorene stengte, alle skolene stengte, det ble satt opp busser og alle sammen ifra både fra byen og omgivelsene ble kjørt ned til sykehuset i sånne store demonstrasjoner mot omstilling. Og da opplevde jeg jo at læreren til datteren min, som gikk på barneskolen, sa at nå skal alle sammen busse til Mosjøen, og protestere mot at pappaen til Tonje ødelegger lokalsamfunnet vårt. Så det var ganske tøft for en ung jente å sitte og høre på.

Heidi

Hva kjente du da?

Jan Inge

Nei, man blir jo både oppgitt og provosert og sint og sånn da. Og lei meg, ikke sant. Fordi at man skiller ikke mellom det private og det som på en måte er jobb. Og vi var jo folkefiende nummer én. Vi hadde jo heldigvis mange nære venner, men det var jo på et tidspunkt en underskriftskampanje for at de venneparene ikke skulle være sammen med oss. Det gikk rundt sånne SMS-er som skulle støtte opp og påvirke til at de ikke reiste på tur sammen med oss, og så videre. Vi var liksom dem som ødela lokalsamfunnet.

Heidi

Gud, så forferdelig!

Jan Inge

Det var ganske krevende

Heidi

Det er jo lunsjing det her, rett og slett?

Jan Inge

Det var og litt drapstrusler og sånne ting, da. Den type kommentarer og sånner der.

Heidi

Men du stod i det?

Jan Inge

Ledelse er jo spennende generelt, så jeg synes jo liksom at det var en veldig spennende lederutfordring. Og jeg var veldig overbevist selv om at det her var rett, ikke sant? Det var jo et sykehus da som kanskje hadde en, to, tre akutte operasjoner i uka, ikke sant? Det blir ganske sånner langt unna hverdagen på Ahus. Sånner at det er noe med trygghet og kompetanse, og for pasienten så må du være trygg på at når du kommer på sykehus så får du behandling, så er det den beste behandlingen du kan få. Og der vet vi jo på mange ting at det er mengdetrening og sånner. Det kunne jo være visse type operasjoner, inngrep som du veldig sjelden var borte i som lege. Så jeg tenker jo at det var både nødvendig og riktig å gjøre en omstilling av lokalsykehuset der. Så jeg hadde tro på oppdraget.

Heidi

I ettertid så viser det seg at folk ble fornøyd?

Jan Inge

Det er nok kanskje litt delte meninger om det er fortsatt. Men vi vektla jo akutt indremedisin, ikke sant? Og 70-80 prosent av tilfellene lokalt under sykehuset er jo hjertesvikt, infarkt, slag og den type ting som det fortsatt skulle være behandling på. Og det her å gå over til mer dagbehandling var sentrert rundt poliklinikk, og den type ting var på en måte viktige tjenester å utvikle og ha god tilgang til lokalt. Så det var et viktig mål og et viktig oppdrag, og da blir jo på en måte det lederoppdraget veldig spennende. Og jeg følte jo at vi kom ut av det på en god måte. Det begynner å bli en del år siden, så i dag er det jo nye diskusjoner rundt sykehusstruktur og alt på Helgeland. Så jeg bare følger med fra media, men det har trolig vært et viktig tilbud alle de årene etter den omstillingsprosessen.

Heidi

Men litt sånner tilbake til hva som skjedde, fordi jeg tenker det er jo rett og slett mobbing på høyt nivå av en hel familie. Hva slags forsvarsmekanismer tok dere i bruk for å greie å stå i det på en måte, som familie?

Jan Inge

Kona mi jobbet jo og i sykehuset da.

Heidi

For hun er intensivsykepleier?

Jan Inge

Hun er intensivsykepleier, ja. Men hun er jo en veldig tøff person, så jeg tror hun hadde mye avklaringer med sine kolleger. Hun merket jo og når hun kommer inn på pauserommet, eller på vaktrommet, så ble det helt stille og folk sluttet å prate. Så hun hadde flere ganger vært tydelig på i kollegiet at en må skille våre to roller, og at hun var der som seg selv i sin rolle. Så det fungerte rimelig greit, tror jeg. Jeg tror jeg er en ganske sånn tykkhuda person, og blir ofte beskrevet som uredd, sånn sett. Så tror jeg for min del at jeg klarte å sortere og håndtere de tingene, og egentlig se at det her er spennende prosesser. Jeg følte meg på mange måter privilegert som fikk lov å lede sånt arbeid. Men det var jo òg selvfølgelig veldig ubehagelig, men jeg hadde nok veldig fokus på det vi skulle skape.

Heidi

Du er god på å sortere da, hører jeg? Når du er både lei deg og sint, irritert, du har altså alle emosjonene som er sårbare og som kan få oss ofte til å reagere uklok. Så har du allikevel greid å gjøre deg ferdig. Du gjorde jo ferdig den organisasjonen og den omstillingssituasjonen før du slutta der.

Jan Inge

Vi som familie har jo mange gode og nære venner, og den soliditeten som var i den vennekretsen ble jo aldri på en måte endra eller forrykt. Så vi hadde det nettverket rundt som fungerte, gode venner som vi har fortsatt, og som på en måte sto der hele tiden, og øvrig familie. Så det nære nettverket var på plass da, så det tenker jeg er bra. Sånn rent i jobben, så hadde vi ledergrupper som stod sammen i det, så det var veldig godt, og veldig solid. Jeg opplevde og fra Helse Nord på den tiden veldig sånn solid støtte.

Heidi

Ja, det var bra. For jeg er så opptatt av det defusing og debreefing, at faktisk alle får det i alle ledd. Fikk du det noen gang?

Jan Inge

Ja, absolutt. Vi hadde både min nærmeste leder, og administrerende i Helse Nord på den tiden, så det var veldig sånn tilgjengelig og til stede. Som leder følte jeg at jeg hadde veldig god tilgang på støtte og de sa "bare si ifra, vi kommer med en gang hvis det er noen møter eller arenaer du vil at vi skal delta sammen". Så det var veldig godt, og det er kanskje summen av de tingene jeg har vært inne på nå som gjorde at man klarte å stå i det. Men det var jo spennende, vi hadde lyst til å prøve å bo sørpå på noen år, og jeg har en far som er fra Oslo. Så jeg hadde jo et tilbud om å gå til Oslo ett år før vi flytta hit og kom på Ahus, men da var det litt for tidlig. Så det takket jeg nei til, for da tenkte jeg at jeg må fullføre den prosessen, jeg må liksom bli ferdig da. Så da valgte jeg å stå i det i en periode, da.

Heidi

Du sto i det til det var over. Fordi det er jo også en sånn viktig ting å få klarlagt når du først er på lufta nå, at du flyttet frivillig hit, og det var ikke noe dramatisk rundt den avskjeden din i Mosjøen?

Jan Inge

Nei, ikke i det hele tatt. Det siste året så var vi jo kommet ut, og da var det full sånn etablering og vi hadde på plass alle premissene for den nye sykehusmodellen. Den nye strukturen med vektlegging på akutt indremedisin, og vi gjorde veldig mange endringer, både organisatorisk og bygde om sykehuset for å tilpasse en ny type virkelighet og ett nytt type behov. Et par år etter jeg var kommet hit var jeg på tur hjem fra jobb og hørte på bilradioen, et intervju med en sak en annen plass. Det var helseminister på den tida, jeg lurte på om det var Jonas Gahr Støre, som viste til omstillingen i Mosjøen som eksempel på hva andre skal jobbe med. Så da var jeg rimelig stolt. Det var litt deilig noen år etterpå, liksom.

Heidi

Ja, det var bra!

Jan Inge

Bare sitte og høre statsråden refererer til akkurat det arbeidet i en helt annen sammenheng.

Heidi

Så bra. Som menneske, hva tenker du at du har tatt med deg videre fra å møte den motstanden og stå i den stormen som familie? Hva har du tatt med deg av det på en måte?

Jan Inge

Jeg tenker det er å lære deg å sortere, kjenne på at du ikke liksom blander sammen alt i ett. At du har ditt private, som er veldig viktig. Og har en base, noe som du verner om og som er akkurat deg. Og så er det ting i andre prosesser på jobb og andre ting som du fokuserer på til sin tid. Jeg tror det er viktig å skille. Og så lærte jeg at det hadde ikke vært mulig å stå i det uten å virkelig ha tro på å ha eierskap til de målene og det man skulle oppnå. Hadde man selv har vært en litt sånn tvilsom, og det her er ikke rett, så hadde man bare måttet kastet kortene veldig kjapt. Og så er det jo viktig det her med samspill og involvering, sant? At vi var en ledergruppe som sto sammen og hadde dialogen med vernetjeneste, med tillitsvalgte. Legger vekt på den involveringen.

Heidi

Har du definert deg som menneske, Jan Inge?

Jan Inge

Det er jo den største tøffeste erfaringen jeg har fått, så jeg tror nok at det er med å prege meg litt videre. Jeg synes det var på en måte krevende å komme til Ahus òg, helt andre omgivelser, en veldig stor organisasjon og veldig mye nytt. Det er ganske stor forskjell synes jeg, på Helse Nord og Helse Sør-Øst, da både i størrelse og i kultur og alt sånt. Så jeg kjente jo ganske fort på å bli kastet rett ut i en hovedstadsprosess, som var i den tiden med overføring av Oslo-bydeler og så videre. Så jeg kjente jo da at det var veldig godt å ha den erfaringen, og jeg tror at det hadde blitt en tøff og veldig bratt bakke å starte opp på Ahus uten å ha liksom den erfaringen med seg i bagasjen.

Heidi



Jeg får helt hjertebank av den historien der. Jeg kan jo ikke ha besøk av HR direktøren uten at vi må komme inn på helsepersonell kommisjonsrapporten som har kommet nå. Fortell oss hva den sier sånn kort, og hva vil den bety for oss som jobber i helsevesenet?

Jan Inge

Den sier jo veldig kort at vi i utgangspunktet, hvis ikke vi gjør noen endringer, får veldig mange flere oppgaver, flere pasienter, flere eldre og flere tar vare på og at vi ikke kan bli flere helsepersonell enn i dag. Vi skal ikke bli færre, men vi kan heller ikke bli noen flere.

Heidi

Hvorfor kan vi ikke bli flere?

Jan Inge

På grunn av at tilgangen til arbeidskraft og det er ikke er stort nok i landet generelt, ikke sant? Og det er et behov innenfor veldig mange, mange bransjer. Sånn at framover med den tilgangen vi har på ressurser, så er det jo som de har brukt som eksempel, at skal du ha på en måte ha 20 nye sykepleiere, så betyr det enten 20 mindre politi eller 20 mindre som jobber på butikker eller i forsvaret og så videre. Og så skisserer det jo en del ting, ikke sant? Vi er jo mange hundre-tusen helsearbeidere, vel tre hundre og femti tusen eller noe sånt som er brukt som tall, mens at det er 27.000 som jobber i forsvaret, ikke sant? Så kjenner vi liksom litt sånn med den verdenssituasjonen som plutselig er kommet, da er det lett å tenke at det er på en måte en total prioritering som skal gå opp. Som utfordrer oss som jobber i helsevesenet på å at vi er nødt til å tenke litt annerledes fremover.

Heidi

Og det betyr at vi er nødt til å både tenke oppgave-delning på en annen måte. Hva tenker du?

Jan Inge

Vi ser jo allerede at det er mange grupper som er veldig krevende å rekruttere inn til sykehuset, og bare i løpet av pandemien nå har vi merket en markant forskjell på Ahus at det er vanskelig å rekruttere.

Heidi

Hvilke spesielle grupper da?

Jan Inge

Det er for så vidt innenfor de fleste spesialsykepleier-grupper, som intensiv operasjon og anestesi som er krevende. Vi har store utfordringer i forhold til jordmødre. Og så har vi jo de siste årene noe som er helt nytt på Ahus, vi hadde vanskeligheter med å rekruttere vanlige sykepleiere. Så nå ser jeg andre grupper som vi som vi sliter med, så det er på en måte en inngang, som et bilde som er der uansett. Så har vi det som helsepersonell-kommisjonen påpeker at blir videreutviklet framover. Og det er noen ting som er viktig. Det ene er jo at en er nødt til å se på hva slags helsetjeneste som skal tilbys. Det er en diskusjon som er nødt til å komme. Skal vi ha like mange kontroller som før? Skal vi tilby behandling til alle uansett? Og så videre ... Vi har jo et fantastisk velferdssamfunn, og blir på mange måter bortskjemt. Og vi skal liksom fikse på alt. Så det er jo en stor diskusjon i samfunnet som må komme. For oss som jobber i det her, så er vi jo nødt til å se på hvordan er vi organisert? Hvordan kan vi gjøre oppgavedeling? Hvis vi ikke får tak i nok spesialsykepleier, er det andre som kan

gjøre en del av de oppgavene da? Eller helsefagarbeidere? har vi assistenter? er det på en måte ulike grupper? Og kanskje må vi jobbe mer i team, kanskje opplever man framover å jobbe litt mer alene da, sant? og da er det veldig viktig med en samhandlingskompetanse og hvordan man liksom får til å spille på de ressursene man har.

Heidi

Da tenker jeg også samarbeidet mellom sykehus og kommune, altså det handler om oppgavedeling der også, og at vi ikke bare heller alt over på kommunene. De har jo ikke sjans til å ta imot heller.

Jan Inge

Ja, og kommunene har jo større utfordringer enn oss. Vi synes at vi har det vanskelig, men de har jo enda større utfordringer. Jeg tror at kommisjonen foreslår, kanskje delt der, men et flertall foreslår at man må se på om kommunene og sykehus skal være på samme nivå, sånn at man kan gjøre en helhetlig vurdering. Og jeg tenker jo at det er en fornuftig vei å gå, i hvert fall noe som bør utredes og ses på. Det at vi må ta utgangspunkt i pasienten og pasientbehovet, og så må vi se hvordan deler av pasientoppfølgingen bør skje ute i kommunen og som må skje på sykehus. Og så må det være en helhet i det. Så vi må legge til rette for en mye mer sånn tettere dialog og mye mer sånn felles forpliktelse, tror jeg, mellom primærhelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten i forhold til henvisninger, i forhold til oppfølging og i forhold til kanskje før og etter operasjoner og så videre. Så det er en totalitet i det.

Heidi

Jeg begynte jo på sykehuset her på begynnelsen av nittitallet, begynner å bli gammel, og da var det jo mange hjelpepleiere. Og det var kjempebra. Vi jobbet godt i team sammen den gangen også. Så ble jo det sånn at de ble borte etter hvert som de naturligvis sluttet, avgang og litt av hvert, så blir jo de bare borte fra sykehuset. Og nå har jeg skjønt at nå har man forstått at det var dumt kanskje eller?

Jan Inge

Ja, absolutt.

Heidi

For nå kommer helsefagarbeiderne tilbake, skjønner jeg?

Jan Inge

Jeg har jo personlig aldri vært noen stor tilhenger av den endringen, som egentlig skjedde ganske brått. Jeg begynte jo i sykehus selv, i 1999, og da hadde jeg ikke jobbet i sykehus før og hadde ikke noe forhold til det. Så da var det jo på en måte rett inn i de første AMU-møtene, og da var en lang del av sakslisten å gjøre om hjelpepleierstilling til sykepleierstilling. Og det her har jo bare fortsatt og fortsatt over hele landet. Det er kanskje mange gode intensjoner bak det, men det har gått for langt. Vi ser at sykepleiere i dag er blitt en knapphetsressurs, og vi trenger å bruke kompetansen til sykepleiere på det de er gode til, og det de har en utdannelse i. Og det er jo flere undersøkelser som viser at det er en veldig stor del av hverdagen til sykepleiere som går på oppgaver som veldig mange flere kan gjøre. Så derfor er man og i forhold til sårbarhet, i forhold til mulighet for å rekruttere litt sånn ulikt, så er man nødt til å ha en kompetansemiks og sitte som en gruppe. Jeg tror at hjelpepleieren, eller helsefagarbeideren som det er i dag, skal ha en veldig sentral rolle både i primærhelsetjenesten og hos oss i sykehus framover.

Heidi

Ja, det tror jeg er veldig bra. Og så tenker jeg én ting er sykepleiere og helsefagarbeidere, den miksen der, men jeg tenker på får vi nok leger i framtiden da?

Jan Inge

Det har jo vært en god tilgang på utdanning av leger for så vidt, men det som er innenfor medisinen er jo en veldig sånn spesialisering. Den generelle kirurgen og indremedisineren, og liksom de som var veldig viktig for oss når jeg var på Helgeland, de er jo i stor grad borte da. Så det er jo det som er på en måte litt bekymringen der. Det er veldig bra sånn faglig ovenfor pasienter at en er liksom spesialisert, men samtidig så utfordrer det oss litt på organisering på antall ressurser. Sånn at vi liksom får det her til å henge sammen da. Og hvis det skal være så mange parallelle vaktlag og alle jobber kun med sin spesialitet, så tror jeg det kan bli en utfordring framover i forhold til tilgang til ressurser. Og ikke verst for oss på Ahus, ikke sant? Som er her vi er, men større bekymring for sykehusene rundt om i landet, altså.

Heidi

Hva tenker du om fremtiden?

Jan Inge

Det blir jo veldig spennende. Altså jeg tenker at vi har vært litt sånn på toppen av å leve litt sånn luksusliv, da. Vi har hatt det veldig godt. Vi har hatt masse ressurser, vi har hatt god økonomi, vi har liksom summa mange ting, da. Så jeg tror at vi må venne oss til en litt annen hverdag. Og så er det jo viktig at vi skal ta vare på velferdssamfunnet, vi skal fortsette å utvikle oss og så videre. Så jeg er veldig sånn optimistisk og har tro på framtiden. Det er viktig at vi liksom har en mest mulig felles forståelse av hva er det som møter oss framover, og at vi liksom kan forberede oss best mulig på å møte den situasjonen vi går inn i.

Heidi

Det er et paradoks det at vi liksom vi lever lenger og lenger, og vi blir eldre og eldre og vi har mer og mer medisiner som hjelper for alle slags type sykdommer. Og så er det ingen til å utføre det, eller ta vare på oss.

Jan Inge

Nei, og vi må sikre det her. Men vi er nok nødt til å se på ting litt annerledes.

Heidi

Det blir spennende.

Jan Inge

Det blir veldig spennende, absolutt.

Heidi

Dere på HR, dere jobber jo blant annet med arbeidsmiljø. Hva gjør dere for å ta vare på deres arbeidsmiljø?

Jan Inge

Vi prøver å gjøre det samme som alle andre. Vi har fokus på å se alle ansatte, og det er viktig for våre ledere å følge opp og jobbe med sine ansatte. Vi bruker forbedringsundersøkelsen veldig aktivt, vi har mange prosesser gående rundt det, vi prøver å ha det sosialt og lage samlinger når vi har behov for det. For eksempel da for å ta vare på ansatte. Men det er samtidig ikke sikkert at det er noe spesielt mye bedre på HR, selv om det er vårt eget fagområde.

Heidi

Har dere det gøy?

Jan Inge

Ja, jeg synes vi har det gøy. Vi gjorde en omstilling, så den HR-organisasjonen som er nå er jo fra september 2021. Jeg tror det begynner å sette seg nå. Det er jo egentlig sånn det siste halvåret at vi nå begynner å merke at den nye organiseringen, med mange nye ledere som kommer inn og sånn, at vi liksom begynner å få det på plass. Så jeg tror folk stort sett opplever å ha det gøy. Altså HR har jo en veldig bred portefølje. Det er veldig mange som opplever, det ser vi gjennom kundesenteret, at det er veldig mange som skal ha tak i oss, som skal råd og som skal ha bistand. Så man føler nok at det er veldig krevende. Og vi er jo ofte en budbringer av, på vegne av foretakene, ting som kan oppleves litt vanskelig. Upopulære avgjørelser som ikke vi har tatt, men som vi på en måte har et ansvar for å formidle eller sette i drift. Så jeg tror nok at mange synes at det er litt krevende å jobbe i HR da, og den rollen. Og kanskje ikke alle ute har forståelse for det, og vi blir jo ofte beskyldt for at "HR har bestemt". Det er jo særdeles lite vi bestemmer. Det er så og si ingenting, altså. "Hadde det ikke vært for HR hadde ting vært bra". Men vi bestemmer jo så og si ingenting. Vi forvalter både et regelverk og system, og følger opp på vegne av sykehuset ting som er bestemt i sykehusledelsen og andre plasser. Men det er viktig at vi er gode til å ta vare på våre ansatte nettopp på grunn av at man står i litt krevende ting.

Heidi

Ja, det er som jeg startet med egentlig at HR avdelingen er på en måte den store stygge ulven.

Jan Inge

Ja for mange så er det det. Men vi er jo på samme lag. Vårt fremste mål er at sykehuset skal fungere best mulig. Og når vi er en så stor virksomhet så må vi ha noen systemer, noen rutiner og noen regler som gjelder, som noen liker og andre kanskje ikke liker så godt. Og så er det liksom våres mandat å følge opp. Men vi jobber for å formidle og skape en bevissthet på at det er ikke HR som har bestemt eller som er den store stygge ulven, men det her er liksom vår felles tilnærming til hvordan vi skal jobbe med ting da. Og så er vi jo de som på vegne av hele sykehuset forhandler med lønnsforhandlinger og andre forhandlinger med organisasjonene. Men der syns jeg det fungerer egentlig greit, for da er vi jo profesjonelle parter og har egentlig en veldig god tone og god dialog rundt det. Men vi blir også tatt inn for liksom resultater av forhandlinger og sånt, så får liksom HR ansvaret for det. Men det er jo både nasjonalt, regionalt og Ahus sådan som har det felles ansvaret.

Heidi

Jeg er veldig glad for at du kommer hit og forteller dette her, for at jeg tror så veldig på åpenhetskultur, da. Og vi vet jo at psykologisk trygghet, det kjenner man hvis både ledere og hvis avdelinger, divisjoner og så videre, er med på åpenhetskulturen. Forteller om det som skjer. Å fortelle om prosessen er én ting. Men forteller hvordan er det å være dere i en prosess på en måte? Og å si noe om det høyt da, så tenker jeg ikke at det gjør dere mindre. Det gjør det bare enda mye

mer forståelig hva det er på et vis. At dere lærer oss litt opp i hva er det dere driver med, hva dere tenker og hva er tankene bak? Jeg er kjempeglad for at du kommer hit for å fortelle det.

Jan Inge

Ja, jeg synes det er veldig fint å få snakke om det.

Heidi

Jan Inge, vi har en post på denne podkasten som er, hvis du skulle gitt deg selv et råd tilbake til da du var 18 år, Jan Inge Pettersen. Kommer du fra Mosjøen?

Jan Inge

Ja, fra Mosjøen.

Heidi

Hva hadde han trengt å høre?

Jan Inge

Han hadde trengt å høre litt sånn, hoppe i det. Når jeg ser tilbake på livet og det man har erfart, at jeg var litt sånn ... var litt treig.

Heidi

Fysisk treg, eller?

Jan Inge

Nei, egentlig ikke. Jeg var ganske aktiv sånn sett. Jeg husker med kompisene, vi var ikke så veldig gamle, men vi fikk lov til å gjøre ting på egenhånd. Så skulle vi til London på tur, og da synes jeg det var litt skummelt, så da valgte jeg å være hjemme og reiste ikke på den. Jeg jobbet en del år og brukte en del tid på å komme i gang med utdanning. Så på en måte føler jeg at jeg har vært litt sånn på etterskudd opp gjennom, og de her kompisene mine sier "du er litt sein på avtrekkeren". Jeg tror jeg endra meg på det, men var kanskje litt vel forsiktig og måtte liksom se an og vente sånn før. Så da tror jeg rådet er å, hvis jeg skulle gjort ting på nytt, hoppe i det. Også burde jeg ha reist til London på den turen, altså.

Heidi

Er du en litt sånn ettertenksom type?

Jan Inge

Ja, sikkert litt det. Jeg er jo analytisk og reflekterer mye. Jeg er jo introvert av natur da ... så trenger først og fremst å bruke mye tid for meg selv på en måte da, samtidig som jeg er veldig sånn sosial. De som kjenner meg i familien opplever meg nok som veldig sånn ekstrovert og veldig sånn aktiv i vennekrets, og den som liker å ta initiativ og at vi reiser og gjør ting. Men i større sammensetninger så er jeg nok litt mer tilbakeholden. Men man lever bare en gang, så det hjelper på en måte å ta de mulighetene når de kommer.

Heidi

Hva gjør du når du skal ha påfyll?

Jan Inge

Det er jo å være sammen med familie, jeg liker å på en måte fokusere på andre ting. Akkurat nå har vi vært noen år uten hund, men jeg drevet mye med hund en del år. Drevet i norske redningshunder, som har vært en stor lidenskap egentlig. Det var virkelig noe som ga påfyll. Sånn tre timers trening med hund på kvelden, da er jeg liksom full av energi. Så det savner jeg litt, og så er det litt deilig å ha den friheten. Men det kan jo og være å bare gå en tur eller trene, gjøre sånne ting som gir energi. Men jeg kan ofte reflektere veldig mye når jeg er på en løpetur eller går tur, så det gir meg energi.

Heidi

Også har du fått barnebarn?

Jan Inge

Så har jeg fått barnebarn, ja! Fem til sammen, bonus-barnebarn og litt sånn. Så det synes jeg er veldig stort i livet. Jeg har regnet med at det på en måte er noe som er viktig og betyr noe, men det har vært veldig mye større enn jeg kanskje hadde sett for meg da. Så det bruker jeg mye tid på med stort engasjement. Og det gir meg påfyll, absolutt. Det er fantastisk!

Heidi

Jan Inge, tusen hjertelig takk for at du kom hit til Helhjerta.

Jan Inge

Ja, tusen takk for at jeg ble invitert. Det var veldig hyggelig

Heidi

Veldig hyggelig å bli litt kjent med deg! Lykke til videre.

Jan Inge

Tusen takk.

Heidi

Helhjerta er en podkast fra kompetansebroen, en digital plattform for kompetansedeling i helsetjenesten. Personer som blir omtalt i pasienthistorier er enten anonymisert eller har gitt samtykke til deling.