

Speciallæge i ledelse

CASE 1

Vedligeholdelse af den gode kultur

Du er kompagnon i en større praksis med 17 ansatte. I lægger stor vægt på at skabe en god kultur ved at prioritere synlig og tydelig ledelse. I har som altid 2 fastansatte læger, og du har et blik for, hvordan personalet trives, og taler jævnligt med dine kompagnoner om samarbejdet i klinikken. I har mange personalegoder i form af fri frokost, personalearrangementer og stor fleksibilitet i forhold til at få fri. I har også hver morgen et 10 min. møde, hvor alle er tilstede. Mødet bruges normalt til orientering om dagens ændringer og andet presserende, men da mødet er ved at være slut, siger en af de fastansatte læger spontant; "Det er simpelt hen sådan et fedt sted at arbejde. Det er lidt som at arbejde hos Apple eller LEGO".

Hvad svarer du?

Hvilke elementer er vigtige for at have en god kultur i klinikken?

Hvordan holder du fast i den gode kultur?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 2

Det gode samarbejde

Du er læge i et større kompagniskab. I har det seneste år arbejdet struktureret med at få implementeret den nyeste overenskomst i form af at få uddelegeret osteoporose, hypertension og Thyroidea. Det går over al forventning, og I har også undervejs optimeret diabetes og KOL årskontroller. Personalet har ydet en stor indsats, og du og dine kompagnoner har talt om, at det er en fornøjelse at lede en klinik med så dygtige medarbejdere og så god en holdånd.

Hvordan kunne du tænke dig at anerkende deres indsats?

Hvordan synes du at man som ledelse skal fastholde den gode udvikling?



I samarbejde med



PRAKTISERENDE
LÆGERS
ORGANISATION
EFTERUDDANNELSE

Speciallæge i ledelse

CASE 3

Forskelsbehandling

Du er tutorlæge i en praksis hvor der er flere uddannelseslæger. Den ene uddannelseslæge går konsekvent minimum 10 minutter før de andre for at nå det tidlige tog. En af de andre uddannelseslæger spørger om de også må gå tidligere hjem de dage hvor de er før færdige?

Hvad svarer du?

Hvad ser du af problemer i at svare hhv ja eller nej?

Ville det ændre noget hvis det var sygeplejersken der spurgte?



I samarbejde med



**PRAKTISERENDE
LÆGERS
ORGANISATION
EFTERUDDANNELSE**

Speciallæge i ledelse

CASE 4

Faglig forskellighed

Din kompagnon Lone har været i praksis 20 år, hun udskrives sovemedicin væsentligt oftere end du selv gør. Du har været i praksis i 3 år og er meget restriktiv med at udskrive vanedannende medicin. I har nu ansat en ny kompagnon, Tobias, som problematiserer denne uenighed.

Hvilke potentielle udfordringer ser du ved forskellige faglige holdninger i samme lægepraksis?

Hvilke ledelsesmæssige løsninger ser du?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 5 "Surstrålen"

Sygeplejersken i din lægepraksis fremstår tiltagende utilfreds og negativ. I pauserne brokker hun sig ofte over patienterne og de kollegaer som ikke er til stede. Du oplever at det smitter af på det øvrige personale inklusiv dig selv. Du hører fra sekretæren, at sygeplejersken er udfordret i sit parforhold.

Hvilke muligheder har du som leder?

Bør du bringe din andenhåndsviden om private forhold i spil?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 6 Motivation

Du skal afholde MUS-samtaler med klinikkens personale. Du har lagt mærke til, at én af sygeplejerskerne har taget en ekstra tørn på de seneste, hvor der har været en del sygdom. Hun tager desuden generelt meget ansvar og hun byder sig ofte til, når der er mange opgaver. Hun er også en person, der er god til at tage sig af de nye, da hun er god til at lære dem op.

Du er virkelig glad for hendes indsats og vil gerne have at hun bliver i praksis.

Hvordan vil du gribe samtalen an?

Skal hun have mere i løn?

Hvilke temaer, vil du drøfte med sygeplejersken?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 7

Overfyldt kalender

Du er kompagnon i en praksis med 6000 patienter. Efter sommerferien er der 5 ugers ventetid på en ikke-akut tid ved en af de faste læger. Patienterne er utilfredse. Det stresser sekretæren, og du oplever at patienterne kommer med flere problemstillinger ved samme konsultation. Der er ikke lokaler til flere ansatte.

Hvilke handlemuligheder ser du her og nu?

Hvilke handlemuligheder ser du på sigt?

Diskuter for og imod de forskellige løsninger.



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 8

Work-life-balance

Du er netop startet som ejer af en 2-mands-kompagnipraksis. Din kompagnon har lige fået et barn og vil gerne have en fridag om ugen. Du har selv lige købt nyt hus og har grundet økonomiske årsager interesse i, at der bliver arbejdet alle ugens 5 dage.

Hvordan løser I de økonomiske uenigheder på en god måde?

Skal man ændre i måden, I bliver aflønnet på, og skal man se på hvor meget den enkelte indtjener?

Hvad gør du, hvis du selv indtjener markant mere end din kompagnon?

Hvordan undgår du konflikter af denne type i fremtiden?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 9

Fra HU-læge til praksisejer

Du har tidligere som fase 3 læge i en praksis fået en god relation til det øvrige praksispersonale. De to sygeplejersker har fortalt indgående om interne konflikter, og har ofte stikkende kommentarer om dine øvrige kollegaer i klinikken. Du har nu købt dig ind i praksissen og skal nu pludselig til at have lederhatten på. Du har lagt mærke til, at nogle af dine lederbeslutninger ikke bliver fulgt af personalet. De udfører fortsat beslutninger fra de øvrige kompagnoner, som har været medejere af klinikken i mange år.

Hvad gør du for at tydeliggøre din nye lederrolle?

Skal du gøre noget ved konflikter, som du har overhørt fra tidligere?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 10

Sygefravær i klinikken

Sekretæren i din klinik er meget ofte syg. Hun er dygtig og vellidt og har været i klinikken i mange år. Hun er blevet skilt for et halvt år siden og har en i gennemsnit en sygedag 4 gange om måneden de sidste 6 mdr. Sekretariatet sejler, når hun ikke er på arbejde, og det er begyndt at påvirke arbejdsmiljøet såvel som økonomien i din klinik.

Hvad vil du stille op og hvordan?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 11

At sætte en retning sammen

Du og dine 3 kompagnoner skal på lederinternat, hvor I har aftalt at arbejde med jeres ledelsesgrundlag og strategi for klinikken for det kommende år. I er forskellige og har hver jeres styrker, og I har derfor også talt om, at I skal have fordelt ledelsesområderne mellem jer ud fra jeres præferencer og kompetencer.

Hvordan vil du strukturere sådan et internat?

Hvad vil være vigtigt at sætte fokus på?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 12

Manglende supervision

Du er i din hoveduddannelse, og får ikke din fornødne supervision i almen praksis. Din tutorlæge virker stresset og er begyndt at droppe flere af jeres planlagte supervisionsaftaler. Du har flere gange gjort opmærksom på, at du har brug for supervision. Dette har givet anledning til dårligere stemning mellem dig og din tutorlæge.

Hvad gør du for at få din supervision?

Hvordan forholder du dig, hvis tingene ikke ændrer sig?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 13 Egenrådighed

Du er ny kompagnon i en 4-personerspraksis. En dag kommer der en fragtmand med en stor pakke han beder dig kvittere for. Det viser sig, at din kollega har bestilt et hæve-sænke bord til 10.000 kr. fordi hun får ondt i ryggen med den nuværende indretning på hendes kontor. Vedkommende har ikke spurgt de øvrige kompagnoner om dette og det overrasker dig.

Hvordan tager du det op med dine kollegaer?

Hvor små beløb skal man blive enige om?

Er der forhold der undskylder større indkøb uden samtykke?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 14 Voksenmobning

Du er fase 3 læge i en klinik hvor det er planlagt at du skal købe dig ind efterfølgende. Du har oplevet at en bestemt medarbejder gennem en længere periode ofte bagtales og holdes uden for.

Hvilke overvejelser gør du dig inden du køber dig ind i klinikken?

Italesætter du problematikken? Og i så fald hvornår og hvordan?



I samarbejde med

Speciallæge i ledelse

CASE 15

Usikkerhed hos din kollega

Du er tutorlæge gennem flere år og har nu netop fået en KBU-læge, som er venlig og imødekommende. Lægen banker på din dør til hver konsultation, og har svært ved at tage faglige beslutninger. Det er svært at overholde supervisionstiden på en halv time grundet de mange spørgsmål.

Hvordan kan du imødekomme din KBU-læges mange spørgsmål uden at blive afbrudt i din egen arbejdsgang?

Hvad ændrer det, hvis uddannelseslægen er i fase 3?



I samarbejde med