



Ingen har lyst til bare at være en brik i et spil

Arbejdspladserne i ergoterapien møder nu den nye generation, der er vokset op med frit valg på næsten alle hylder. Byg bro ved at tale om det meningsfulde i jobbet, slæk på de stive rammer og lær af hinanden på tværs af generationer, lyder rådet fra to, der har kigget både generationer og sundhedssystemet i kortene

Af Kirsten Weiss, journalist

Illustration Pernille Mühlbach

Ældre kolleger er reaktionære stivstikkere, modvillige over for enhver form for forandring og fagligt forankrede i viden, der for længst er forældet!

Yngre kolleger er flyvske, forkælede og flygtige og har slet ikke styr på basiskompetencerne!

Naturligvis holder fordommene om de to generationer og deres møde på jobbet ikke. Virkeligheden er meget mere nuanceret. Alligevel er der ingen tvivl om, at mødet mellem de unge, der i disse år går i gang med uddannelse eller job, og deres ældre kolleger, indimellem slår gnister.

De unge, der er mellem 15 og 25 år i dag, er nemlig vokset op som en forvænt, men også fleksibel og meget værdiinteresseret generation. De har, sådan ser det i hvert fald ud i forældrenes øjne, skiftet lysten ud med pligten.

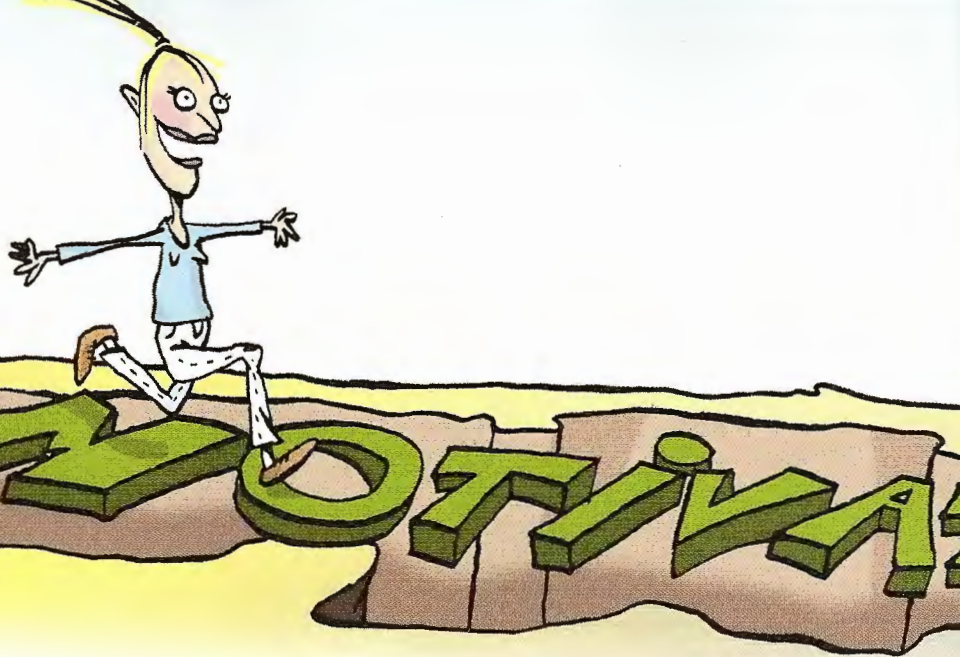
Generationens børn er ønskebørn med forældre, der har

fjernet forhindringer på deres vej og i vidt omfang signaleret: Frit valg på alle hylder!

– Når man er vokset op med følelsen af at være et unikt individ med ret til forhandling om alting, er det ikke sikkert, at personalehåndbogen eller andre retningslinjer på jobbet, giver ret meget mening, siger Anne Marie Dahl, cand.scient.pol. og forfatter til bogen "Popstars. Nutidens unge – fremtidens arbejdskraft."

Her har hun interviewet en lang række unge og deres arbejdsgivere og givet signalet af en generation, der gerne vil taltales med både hjernen og hjertet og i langt højere grad end deres forældre lægger vægt på fleksibilitet, frihed og følelser.

– En sikker vej til at fratage unge lyst til at arbejde i sundhedssektoren er at give dem fornemmelse af, at her er du ●●●



kun en brik i et spil. Her hersker ro, renlighed og regelmæssighed, din unikke person er i princippet underordnet, og i øvrigt har vi så travlt, at der slet ikke er tid til det meningsfulde arbejde, siger Anne Marie Dahl.

Hun pointerer, at de generationsgrøfter, der indimellem graves på jobbet, handler meget om tilgangen til det. Og om de stramme regler og snævre rammer, der ikke just virker motiverende, hvad enten man er ung eller gammel i afdelingsgårde.

VERDENSBILLEDERNE ER IKKE ENS

Unge og ældre medarbejdere har indimellem verdensbilleder, der kolliderer og derfor leder til generationskonflikter, mener Helle Hein, der er ph.d. og forsker i motivation og identitet.

Hun har i flere år bevæget sig mellem afdelinger på flere af landets sygehuse og har, også i ergoterapeutgrupper, undersøgt, hvad der motiverer mennesker med stærk faglig identitet.

For ergoterapeuternes vedkommende er det netop den stærke faglighed og lysten til at gøre en forskel, mener Helle Hein.

Hun peger på, at de konturer af en generationskonflikt, der kan anes på ergoterapiens område, i høj grad handler om faget. Og om professionaliseringsstrategien, der har gjort uddannelsen mere videnskabelig.

– Den ældre generation, som har lært en masse teknik og håndværk, har opbygget en enorm erfaring. De ved, hvad der virker hvornår, og hvor fagligheden er knyttet til denne viden. For de unge er situationen en anden: De mangler ofte det faglige sikkerhedsnet, de er ofte i tvivl og efterspørger procesbeskrivelser. Man oplever ind imellem en konflikt mellem den ældre generation, som mener, at fagligheden ligger i overblikket og autonomien, mens den unge generation mener, at faglighed ligger i mestringen af en bestemt arbejdsprocesmodel, siger Helle Hein.

De forskellige billeder af verden og den rigtige måde at arbejde på kolliderer ofte i noget stivnede generationsportrætter, hvor ældre kolleger i de yngres øjne fremstår som reaktionære og modvillige over for forandring. Mens de unge ses som en flok uselvstændige robotter, der sælger ud af profes-

sionens kernekompetence og kun kan handle, når de har en meget konkret vejledning.

MAN FINDER IKKE SIN PLADS

Både Helle Hein og Anne Marie Dahl pointerer, at de færreste ergoterapeuter, unge som ældre, motiveres af stive rammer og det ene administrative skema efter det andet, der skal fyldes ud. Men Anne Marie Dahl peger på, at tendensen til at acceptere tingenes tilstand nok er større hos dem med et lidt lavere cpr-nummer.

– Ældre kolleger har i højere grad lært, at man finder sin plads i systemet. Unge forventer fleksibilitet og indflydelse og smutter igen, hvis det bliver for tungt. De vil ikke have et job med et fast endepunkt, men en platform med netværk og muligheder for at hoppe videre. Jeg har lige hørt om en kommune, hvor man ikke længere kalder det sosuassistentelev, men trainee. Alene det har fået antallet af ansøgere til at stige, mener kommunen. For i ordet trainee ligger, at du er i proces fra dag et og ikke bare er en, der skal tage ved lære af de ældre, siger Anne Marie Dahl.

I hendes interviews med unge er det tydeligt, at følelser spiller en stor rolle.

Der gives, mener hun, meget næring til popstarsdrømmene i disse år. Både i medierne og af velmenende curlingforældre, der har fjernet hver en sten på podernes vej. Unge i dag er på én gang kreative individualister og utålmodige og indimellem uselvstændige kolleger, der lader lysten afløse pligten og vil være på i en så urealistisk grad, at de uddannelsesvejledere, Anne Marie Dahl også har interviewet, omtaler sig selv som drømmeknusere.

– Naturligvis er det et problem for samfundet, hvis man kun gider, når man gider, men unge er ikke dovne. Hvis de kan se en mening med tingene, knokler de derudaf, siger Anne Marie Dahl.

AT GØRE EN FORSKEL

At gøre en forskel i et job, der giver mening, burde netop være muligt i sundhedssektoren, mener Helle Hein.



Hun ser rekrutteringsvejen frem gennem at understrege, at her tjener man samfundet og kommer med et meningsfuldt bidrag.

– Historier om ergoterapeuter, der virkelig har gjort en forskel og har øget livskvaliteten for en patient, er vigtige. Men det kræver selvfølgelig, at man faktisk kan fortælle dem den historie, og også fra de faglige organisationers side er med til at formulere visioner om ergoterapeuternes bidrag, siger Helle Hein.

Ansvarer for, at man rent faktisk kan få lov at gøre en forskel, hviler på mange: på den lokale ledelse, der dog kun kan flytte store bjerge i begrænset omfang, på topledelsen, på fagforeningerne, og naturligvis på politikerne. Der har indført alle reglerne.

– Det er de færreste, der tager sig en fagprofessionel uddannelse for at udfylde skemaer, mener Helle Hein, der lige som Anne Marie Dahl understreger, at der også er fornuftige administrative tiltag. Men for mange og for rigide.

– Hvorfor lægge langsigtede vagtplaner, hvis det er muligt at bruge booking-systemer, så de unge i højere grad, ligesom i deres øvrige liv, holder den åben lidt længere? Og hvem har sagt, at man skal have weekendvagt, hvis nu andre hellere vil arbejde der? Findes der mon ikke lidt mere fleksible systemer, hvor ansvar i højere grad gives til teams eller den enkelte? Decentralisering ud i yderste geled, også omkring arbejdstilrettelæggelse, foreslår Anne Marie Dahl, der peger på, at et hurtigt blik på statistikkerne viser, at der bliver brug for de små generationer.

FÆLLES FODSLAG

I 1983 havde Danmark det laveste fødselstal i 100 år, og nok så mange serviceroboter kommer ikke til at kunne erstatte de varme hænder. Derfor er udfordringen at slippe sektoren mere løs og at finde fælles fodslag i det generationsoverskridende arbejde.

Det er lettere sagt end gjort, men man må starte med at finde fælles fodslag i de forskellige tilgange til faget, der kan

supplere hinanden. Hvis ledelsen vel at mærke formår at gøre det til en læringsituation, mener Helle Hein:

– Ellers kan det hurtigt udvikle sig til skyttegravskrig. Så også her har fagforeningerne en væsentlig rolle at spille: hvis de velsigner en bestemt faglig tilgang, er de med til at skabe skyttegravskrig. Hvis de derimod påpeger læringsværdien i forskellige tilgange og kommer med gode eksempler på læring, kan det skabe en mere positiv situation, siger hun, mens Anne Marie Dahl efterlyser endnu mere fokus på det meningsfulde:

– Hvorfor er det altid kokke, der skal konkurrere på tv? Hvorfor ikke et program om at yde den mest meningsfulde, professionelle og empatiske service til Fru Petersen? Unge mennesker vil gerne arbejde med det, der giver mening. Men det kræver naturligvis, at virkeligheden giver mulighed for faktisk at yde omsorg til Fru Petersen, ikke bare registrere hende. Her kniber det.

DEN LILLE GENERATION Y

Generationen født 1980-2000, bliver ofte benævnt 'Generation Y', efter de store efterkrigstidsgenerationer, der blev kaldt "X" eller "baby-boom". De fleste ledere og forskere, der ser på adfærd på arbejdsmarkedet, er i dag enige om, at unge ikke vil "bosses", men vejledes og coaches. Dialog er meget vigtig, og der skal klap på skulderne til, så JEG bliver synlig. Motivationen ligger ofte i at gøre noget meningsfuldt – med en høj grad af selvbestemmelse. Pligt er til dels afløst af lyst – og selv om forfatteren til "Popstarsgenerationen. Nutidens unge – fremtidens arbejdskraft", Anne Marie Dahl peger på, at unge naturligvis også vil vokse op og blive "fornuftige voksne", så er hver generation præget af sine egne værdier.

Er man opvokset med en fornemmelse af frit valg på alle hylder, så er tendensen til at hoppe rundt og prøve sig frem – netop fordi det er muligt – stor.