vesenet. Og på en like underlig og logisk måte dokumenterer denne boken hvor destruktivt det er at inkorporert avmakts-erfaring som regel ikke blir et sentralt tema i medisinske møter. Derfor innebærer boken et budskap til alle leger: Ingen menneskekropp kan betraktes, vurderes eller behandles som om den var erfarings- og historieløs. Men den innebærer også et budskap til alle pasienter: All vond og vanskelig erfaring som holdes eller forblir skjult, nærer smerte, angst og sykdom – og gjør selv gode hjelpere avmektige.

Anna Luise Kirkengen

Senter for helsefremmende arbeid
Akershus universitetssykehus

Etter diagnosen

Julian Seifter

After the diagnosis

Transcending chronic illness. 243 s. New York, NY: Simon & Schuster, 2010. Pris USD 25
ISBN 978-1-4391-2304-1

Forfatteren er nefrolog og lærer ved Harvard Medical School i Boston. Med denne boken ønsker han å belyse måter å se på, behandle og forstå pasienter som får diagnostisert en kronisk sykdom. I hvert av

de ni kapitlene tar han for seg forskjellige mestringsstrategier som hans pasienter har brukt for å leve med sin kroniske sykdom.

Hvert kapittel begynner med en kort pasienthistorie. Seifter beskriver der sitt møte med forskjellige mennesketyper som har fått diagnostisert en kronisk sykdom – hvordan de tar den første beskjeden, og hvordan de så lærer å håndtere sin situasjon på forskjellige måter. Historiene fremhever på en meget fin måte at pasientene ikke er en samling tegn og symptomer, men at de er individer med personlighet og historier. Han får frem at et godt lege-pasient-forhold må ta høyde for og bruke tid på å se og forstå hele personen – også deres negative og følelsesmessige sider. Av og til må man glemme eksisterende regler og hjelpe pasientene til å skape og etablere personlige og kreative løsninger, uavhengig av hva som er «medisinsk korrekt».

Som ung, nyutdannet og meget ambisiøs lege fikk han selv diagnosen diabetes mellitus. God personlig helse uten sykdom var en del av hans image, og det å innse at han trengte behandling ble initialt et stort nederlag. Han tolker hyppig pasientens

reaksjonsmønster og sammenlikner disse med sine personlige erfaringer. Ofte er det en del refleksjoner som leseren selv må gruble over. Han påpeker og fremhever hele tiden at det å få en kronisk sykdom egentlig ikke trenger å være «noe fremmed og destruktivt», men faktisk kan være et verktøy for personlig vekst.

Hovedbudskapet er at du som pasient ikke er en diagnose. Du er du! Forfatteren skriver godt, og boken er derfor lettlest. Han bruker sine erfaringer fra et helt liv som nyrespesialist og lærer. Målgruppen er nok først og fremst helsepersonell, og da særlig leger som jobber med pasienter som får diagnostisert kroniske sykdommer, men budskapet er viktig for alle andre som jobber med, eller selv har en kronisk sykdom. Jeg fant boken interessant og engasjerende og anbefaler den til alle som ønsker å øke sin forståelse og innsikt rundt det å leve med en kronisk sykdom.

Karsten Midtvedt

Nyreseksjonen
Medisinsk klinikk
Oslo universitetssykehus, Rikshospitalet

God informasjon til gravide

Tore Henriksen

I mors liv

Svangerskap, fosterliv og helse. 239 s, ill.
Oslo: Cappelen Damm, 2010. Pris NOK 369
ISBN 978-82-02-30888-9

Tore Henriksen, professor og seksjonsoverlege ved Kvinneklinikken på Rikshospitalet, har skrevet en informasjonsbok til gravide kvinner og deres partnere. Boken er delt i tre hovedkapitler: Fosterutviklingen,

svangerskapet og fødselen, Komplikasjoner og sykdom i svangerskapet og Komplikasjoner under og etter fødselen.

Innholdet er faglig solid, og i tillegg til tradisjonelt stoff kommer forfatteren også inn på nyere og til dels kontroversielle tema, som lagring av stamceller og muligheter for fremtidig fosterdiagnostikk ved analyse av føtalt DNA i maternelt blod. Jeg synes at de innledende kapitlene er spesielt gode. Henriksen er på hjemmebane når han skriver om celler, befruktning og tidlig fosterutvikling. En av hans hovedinteresser er ernæring, som også dekkes på en ypperlig måte. Omtalen av fysiologiske forandringer hos gravide er også velskrevet og direkte spennende, og et eksempel på fremragende formidling av komplisert fagstoff.

Boken er personlig skrevet. Forfatteren bruker ofte jeg-formen, og på denne måten får boken et visst preg av biografi. Han formidler sine erfaringer, for eksempel: «jeg har opplevd», «jeg får ikke sjelden telefoner fra», «erfaringen ellers er at», «jeg glemmer ikke». På meg virker denne skriveformen litt gammelmodig og kanskje litt patriarkalsk, det skal noe til for at egne erfaringer blir allmenngyldige. Forfatteren taler også til leseren i du-form, for eksempel: «du skal kose deg med maten», «hvis du mener det er blitt mindre bevegelser, skal du». Det er igjen kanskje en smakssak, men den som leser uten selv å være gravid, kan lett føle seg fremmedgjort.

Liberal bruk av «såkalt» er en felle som mange fagfolk går i når de skal popularisere fagstoff. To eksempler: «Da tar vi i bruk såkalt CTG-registrering», «såkalt cerclage (uttales «særklasj»)». Ordet «såkalt» gir ingen mening i slike sammenhenger. CTG er ikke såkalt CTG og cerclage er også hva det er – en tråd som er sydd rundt livmørhalsen. Fremmede eller vanskelige ord blir ikke lettere forståelige hvis man skriver såkalt foran, snarere tvert om. Som leser lurar man på hva det egentlig skulle hete.

Det er en rekke flotte bilder, av slanke, gravide kvinner med perfekte kropp. Min lille innvending er at kanskje ikke alle i målgruppen vil kjenne seg igjen.

Forfatteren gir en faglig stødig, oppdatert og omfattende gjennomgang av svangerskap, fødsel og nyfødtperiode, med vekt på å forklare hva som skjer fysiologisk. Dette er en god informasjonsbok som jeg trygt kan anbefale til gravide og deres partnere.

Bjørn Backe

Kvinneklinikken
St. Olavs hospital

Ikke tier om tinnitus

Peter B. Paaske

Doktor, hvorfor har jeg tin9tus?

Her får du en forklaring på hele høresystemet. 123 s, ill. Århus: Peter B. Paaske, 2010. Pris DKK 159
ISBN 978-87-993644-0-4

Forfatteren, som er praktiserende øre-nese-hals-spesialist, har på eget forlag gitt ut en personlig preget bok om øresus, rettet mot pasienten med øresus og pårørende. Å hevde at målgruppen er helsepersonell som

arbeider med hørsel og øresus, er å gå for langt; til det er presisjonsnivået for lavt.

Forfatteren ønsker å inkludere og alminneliggjøre øresus i en bred omtale av hørse-lens fysiologi og patofysiologi, og han forklarer øresus som en naturlig følge av aktivitet i sanseceller i det indre øret og sentralnervesystemet. På denne måten ønsker han å ufarliggjøre øresus. Alle har øresus fra tid til annen. Han er kritisk til omfattende negativ fokusering på øresus, som bidrar til selvmedlidenhet og til å skremme pasienter. Ved øresus må man unngå sykmelding, og personer med øresus må ikke føres inn i en rolle som syk. Omlæringsbehandling og kognitiv terapi er omtalt relativt kortfattet. Teksten er holdt i en muntlig stil og er springende med mange digresjoner. Her diskuterer man om insekter har øresus, og om øresus er en følge av artenes utvikling. Kjente historiske personer med øresus har også fått omtale. Illustrasjonene er mange. Bildene er av god kvalitet, men mange bilder har så perifer tilknytning til hørsel og øresus at de virker forstyrrende i forhold til formålet. Boken inneholder mye informasjon om hørsel for den interesserte leseren, men jeg er i tvil om den er til vesentlig hjelp for pasienten som er plaget av øresus.

Hans H. Elverland

Øre-nese-hals-seksjonen
Nordlandssykehuset Lofoten

Norsk standard

Bjørn Gustavsen, Thoralf U. Qvale,
Björg Aase Sørensen et al.

**Innovasjonssamarbeid mellom bedrifter
og forskning**

Den norske modellen. 216 s. Oslo: Gyldendal
Akademisk, 2010. Pris NOK 349
ISBN 978-82-05-3 9872-6

Dette er en bok om metoder og erfaringer fra snart 50 års samarbeid mellom arbeidsliv og forskning om å utvikle nye og nyskapende arbeidsorganisasjoner. Det er en blanding av historie- og lærebok. Forfatterne

begynner med å gå igjennom forutsetningene for den nordiske trepartsmodellen (partene i arbeidslivet og regjeringen). Vi blir introdusert for debatten om industriell spesialisering som bakgrunn for å følge forskningserfaringene i det såkalte Samarbeidsprosjektet LO/NAF. Den siste delen omfatter nyere forsøk innenfor samme tradisjon og noen teoretiske betraktninger og perspektiver fremover.

Sosialpsykologen Einar Thorsrud (1923–85) får sin rettmessige plass i denne fortellingen, som pioner, initiativtaker og inspirator for samarbeidsforsøkene, og som lærer for en generasjon norske arbeidslivs-forskere. For Thorsrud var hovedbegrunnelsen for arbeidsorganisatoriske forandringer at de skulle tjene demokratiet som en verdi i seg selv, men de skulle også sette arbeidslivet i stand til å møte utfordringene fra ny teknologi. Samarbeidet med partene i industrien bygde på en forutsetning om at demokrati også ville gi produktivitets-utvikling.

Det vi kan kalle Thorsrud-skolen, har preget norsk arbeidslivsforskning gjennom flere tiår. Forfatterne viser hvordan forskerne synliggjorde arbeidets organisering som en overordnet faktor i arbeidsmiljøet. Det er jo den faktoren som til sjuende og sist bestemmer hvem som skal utsettes for hva, hvor lenge og med hvilken grad av innflytelse på egen arbeidssituasjon. Arbeidsmiljøforbedringer måtte skje ved medvirkning fra arbeidstakerne. Men var det reell medvirkning eller «følelse av medvirkning»? Utviklingsprosessen skulle gi læring og erfaring på alle nivåer i organisasjonen.

Prinsippene for en god arbeidsorganisasjon som disse forskningsmiljøene utviklet, ble institusjonalisert i arbeidsmiljøloven av 1977. Prinsippene er beholdt ved senere revisjoner, tross forsøk underveis på å redusere lovverket til en snever «risikobasert» lov.

Men det betyr at lovverket forutsetter et klima for meningsutveksling som ikke alltid er til stede i virkeligheten.

Helsevesenet er et godt eksempel. De lever kontinuerlig i omorganiseringens tid. De ideene Thorsrud og medarbeidere sto for, og som denne boken oppsummerer, fortjener en renessanse også i den sammenheng. For Thorsrud var det et hovedpoeng at organisasjonsprosessene ble lagt opp slik at det var spillerom for synspunktene og erfaringene til dem som var direkte berørt. Nyordninger skulle ikke bare tilflyte de ansatte ovenfra. Det var en prosess der både ledelse og ansatte skulle lære av erfaring. I en tid da mye «organisasjonsutvikling» domineres av instruksjoner ovenfra og av konsulenter utenfra, dokumenterer forfatterne en rik tradisjon av forskning og erfaring i Norge om betydningen av å vektlegge de ansattes innflytelse og medvirkning.

Ebba Wergeland
Arbeidstilsynet

Nyttig påminnelse for god ledelse

Gry Espedal

Ros

Om anerkjennende ledelse og hvordan skape verdsettende arbeidsmiljø. 224 s, ill.

Oslo: Gyldendal Akademisk, 2010. Pris NOK 345
ISBN 978-82-05-39993-8

Denne praktiske ledelsesboken er interessant og lettlest. Målgruppen er ledere, men boken bør også ha interesse for tillitsvalgte, verneombud og andre medarbeidere. Forfatteren gir mange konkrete

eksempler og flere nyttige tips. I kapitlene finner vi bl.a. omtaler av hva som kjenner seg ut som en anerkjennende lederstil, gjennomføring av den viktige og vanskelige samtalen, hvordan skape et verdsettende arbeidsmiljø, hvordan gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger, hvordan bruke anerkjennelse i medarbeidersamtaler, og betydningen av å gi konstruktive tilbakemeldinger som gir grunnlag for læring. I hvert kapittel er det en oppsummering med praktiske oppgaver og øvelser. Illustrasjonene er få, men oppsettet er enkelt og oversiktlig.

Forfatteren er høgskolelektor i ledelse og har erfaring som lederutvikler og coach. Hennes utgangspunkt er at vi får for lite ros snarere enn for mye. Ved å gi mer ros og anerkjennelse vil både den enkelte og organisasjonen få det bedre. Å være en anerkjennende leder handler om å få frem det beste i andre. Det gjør man bl.a. ved å flytte oppmerksomheten fra problemene til å lete etter løsninger. Innholdet skrives på denne måten inn i rammen av en løsningsfokustet tradisjon, LØFT. Innen familierapien har LØFT vært i bruk siden 1980-årene. I dag bruker man LØFT også i organisasjonsutvikling for å styrke relasjoner og samhandling. Espedal gir flere eksempler på at det fører til økt jobbengasjement og en mer effektiv organisasjon.

Forfatteren starter med å definere hva anerkjennelse er. Anerkjennelse handler ikke bare om å gi positive tilbakemeldinger, men også om holdninger, verdier og handlinger. Hun henviser til en rekke undersøkelser som er gjort, og som viser at mange ikke opplever anerkjennelse for utført arbeid. I en amerikansk undersøkelse svarte 65 % at de aldri hadde fått anerkjennelse for godt arbeid på jobben det siste året. Liknende funn er gjort i flere andre land i tilsvarende undersøkelser. Særlig innen kunnskapsvirksomheter og serviceyrker er personlig anerkjennelse og støtte avgjørende for motivasjon og pågangsmot.