

Vi må ha takhøyde for kritiske ytringer

Sykehusleger synes det er vanskelig å snakke høyt om feil og kritikkverdige forhold. I juni må helseforetakene presentere endringsplaner for ministeren.



NØDVENDIG ÅPENHET: – Sykehusene må bygge en kultur som belønner åpenhet og ikke knebler brysomme stemmer. Dette er helt avgjørende for å sikre høy kvalitet og pasientsikkerhet ved norske sykehus, sier president Marit Hermansen

En overlege ble nektet å publisere en ledelses-kritisk kronikk. Unge leger tør ikke melde fra om svakheter og feil i frykt for å miste jobben. En avdelingsoverlege ble truet med oppsigelse etter å ha varslet om uforsvarlige budsjettkutt. Dagens Næringsliv satte 23. januar fryktkultur og manglende åpenhet i sykehus på dagsorden i en større magasinreportasje.

– Enkelte norske sykehus har en ukultur der brysomme stemmer knebles og ansatte ikke tør å si i fra om kritikkverdige forhold, sier president i Legeforeningen Marit Hermansen.

Helsedirektoratets ferske undersøkelse om pasientsikkerhetskultur viser at minst 44 prosent av sykehusavdelingene i Norge har et klima som kan gi økt sjanse for pasientskader. De siste månedene har en rekke leger stått frem med sine historier DN, på NRK, i Aftenposten og i lokalpressen.

– Vi må ha takhøyde for kritiske ytringer, og ingen ansatte skal frykte gjengjeldelse. Dette er en forutsetning for kvalitet og pasientsikkerhet i helsetjenesten. Derfor er denne diskusjonen så viktig, sier Hermansen.

Glavalag og stramme budsjetter

Marit Hermansen peker på at stadig strammere sykehusbudsjetter parallelt med et økt antall oppgaver, setter mange ledere i skvis.

«Vi er glade for at Høie har sendt så klare signaler til sykehusene, og vært så konkret om veien videre»

President Marit Hermansen

– Kritikk og faglige innvendinger kan oppleves som brysomt. Men åpenhet er særlig viktig når man står i viktige prioriteringsdebatter, sier hun.

I 2002 ble foretaksmodellen innført. Mange snakker om såkalte «GLAVA-lag» mellom lederleddene som følge av modellen, og mener at viktige beslutninger tas for langt fra der faget utøves.

– Man kan si at ledelsesmodellen er lagt opp til å føre kommunikasjon én vei – nedover. Dette innebærer at det er vanskelig å stanse avgjørelser som er ukloke fra et faglig perspektiv, sier Christer Mjåset, leder for Yngre legers forening.

Jon Helle, leder for Overlegeforeningen og visepresident i Legeforeningen, mener at maktbalansen mellom styreledere og administrerende direktører noen steder må rettes opp: Direktøren har enkelte steder for stor makt over styreleder, som har den formelle makten.

– Styrene må få bedre informasjon om hva som foregår i virksomheten og også om hvordan sentrale verdier etterleves. Når fokus er på budsjett og ventetider, er det mye som kan være usynlig for styreleder, sier Helle.



Faksimile av nyhetsoppslag

Helseministeren krever endring

Helseminister Bent Høie har vært tydelig, både i direkte møter med sykehuslederne, i Dagens Næringsliv og på NRK Debatten: Ansatte og tillitsvalgte skal kunne varsle om kritikkverdige forhold uten å frykte sanksjoner.

Under Helsedirektoratets forbedrings-samling for pasientsikkerhet i mars sa ministeren at kvalitet og pasientsikkerhet må inn i bevisstheten til alle som påvirker helsetjenesten. Ikke minst som et lederansvar.

– Dette forutsetter åpenhet – og en kultur og system for forbedring og sikkerhet, sa Høie.

Han har gitt sykehusene frist til 1. juni for å legge frem planer for å skape en større åpenhetskultur.

Utfordringer ved UNN

I Helsedirektoratets undersøkelse om pasient-sikkerhetskultur kommer Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN) dårligst ut i landet. Ved nesten 70 prosent av enhetene ved sykehuset opplever ansatte at det er vanskelig å snakke om risiko og uønskede hendelser.

– Det gjøres masse bra på UNN, og de

ansatte er stolte av arbeidsplassen sin. Men vi opplever samtidig at sykehuset har store utfordringer knyttet til åpenhet, sier Ylf-leder Christer Mjåset.

«Våre medlemmer forteller om en kneblekultur»

Christer Mjåset, leder Ylf

Legeforeningen har nylig opprettet et eget UNN-team med jurister. Over flere år har pågangen fra sykehuset vært stor.

– Ledelsen uttaler at de ønsker en lav terskel for å si fra om svakheter og feil, men våre medlemmer forteller om en kneblekultur, der ansatte blir utsatt for represalier fordi de har sagt fra om kritikkverdige forhold. Leger i midlertidige stillinger unngår å si fra fordi de frykter for jobben sin, sier Mjåset.

Lær av de beste

Legeforeningen deler hvert år ut en lederpris. To av prisvinnerne, Bjørn Atle Bjørnbeth og Per Bleikelia, er blant dem som har deltatt i debatten om åpenhetskultur. De peker begge på tilstedeværende ledelse. OF-leader Jon Helle mener det er viktig å se på de gode eksemplene for å lære.

– Mange ledere fungerer veldig godt. Ledere som får de ansatte med seg, ikke mot seg. Og som likevel, og kanskje derfor, klarer å holde seg innenfor stramme rammer og utvikler virksomheten til beste for samfunnsoppdraget, sier han.

Marit Hermansen mener at en åpenhetskultur må skje i hele ledelseslinjen, i filosofien og kulturen til sykehuset.

– Det er viktig at pasientene har tillit til at de får den beste behandlingen. Dette er en tillit vi må bygge sammen.

Christine Rian Johannessen

christine.rian.johannessen@legeforeningen.no
Samfunnspolitisk aveling