



Marie Aakre

Prosjektleder «Verdier i praksis», St. Olavs Hospital, Trondheim

Hva er verdiene verdt?

Hva er en verdi? «Verdier er det vi roser hverandre for i hverdagen,» sa en av deltagerne på et verdiseminar nylig. «Der jeg arbeider, får vi mest ros for hvor mange vi skriver ut raskt nok.»

Kjerneverdiene som velges for en virksomhet, skal egentlig være våre lederstjerner, noen kjennetegn vi strekker oss etter. Verdiene skal hjelpe oss til å oppfylle vår visjon. Verdiene er også våre løfter til brukerne og kollegene om hvordan vi bør oppføre oss overfor hverandre. Når kjerneverdiene er på plass, er de ment å være våre typiske kjennetegn og vår felles identitet på arbeidsplassen.

Jeg har med få unntak sett forpliktende konsekvenser av å ha et definert verdigrunnlag. Vi jukser med implementering og med å gi verdiene legitimitet. Det er lite trolig at verdiene vil ha noen som helst betydning hvis de ikke bevisstgjøres og jevnlig holdes frem og snakkes om i alle ledd av virksomheten. Hverdagsetikken lever der tjenester utføres. Derfor bør hver enkelt ansatt få mulighet til å utvikle sitt personlige forhold til kjerneverdiene der de arbeider. Verdiladet virksomhet bør være verdiladet, og hvis de som har lederansvar også «walk the talk» i sin lederatferd, kan det få positive ringvirkninger.

Dialog som forpliktende utviklingsverktøy er etterspurt i mange offentlige bedrifter. Dialog er særlig nødvendig i vanskelige tider, og ikke bare på et intellektuelt nivå. Dialog om «myke» fellesskapsverdier er selve byggestenene i kulturutvikling. Ved vårt sykehus tilstreber vi nå å bygge en bedriftskultur basert på våre fire kjerneverdier *helhet, likeverd, respekt og medbestemmelse*. Jeg har det privilegium å være heltidsansatt kulturarbeider/verdiarbeider med dette formål. Vi er ca. 7 000 ansatte ved St. Olavs Hospital, så nå vandrer jeg rundt med min verktøykasse med kjerneverdiene i.

Oppdraget er at flest mulig av de ansatte skal delta i en konkretisering av verdiene praktiske innhold og betydning, og vi har mer enn nok å samtale om. I over to år nå har jeg fått bruke tid på implementering og bevisstgjøring på denne måten. Men jeg savner legene i denne prosessen. I de fleste miljøer er de andre profesjoner godt representert, men altså ikke mange leger. Jeg håper etter hvert de kommer på banen i dette fellesskapsbyggende, lærerike og langsiktige prosessarbeidet.

Hva er vitsen med et verdigrunnlag hvis vi ikke skal bruke det til noe? Ved St. Olavs Hospital har ledelsen besluttet å gi verdiene legitimitet på flere områder. Vi bruker dem til å måle vårt arbeidsmiljø, vi måler kvalitet i lederskap og vi har planer om å måle hvordan vi lever verdiene i møter med brukere og samarbeidspartnere. Verdier har mye med våre egentlige resultater å gjøre. Vi har gjennomført vårt første verdiregnskap og kan frimodig si at her er det mye å hente.

Med et eget spørreskjema basert på de ansattes egne meninger om verdiene praktiske innhold har vi målt hvordan dette etterleveres i praksis. Men både før og etter målingene er det de ansattes fortellinger som skal være bærende elementer. Vi er i gang med å lære noe nytt gjennom dette.

Vi er flinke til å telle i helsevesenet, og i vårt prosjekt arbeider vi for at telling og fortelling skal berike hverandre. Tallenes språk kan ikke alene beskrive verdiladet virksomhet, men fortellingene kan gi liv til statistikken. Når verdimål blir like viktige som budsjettmål, kan mye bli bedre.

Jeg har i ulike roller arbeidet for å utvikle dømmekraft i praksis. En av metodene i pleiekulturen har vært å hente frem fortellinger som utgangspunkt for refleksjon og etisk bevisstgjøring. De subjektive opplevelser er lite påaktet i vår rasjonelle travelhet. Her er en kort sykepleiefortelling som eksempel.

Eg ser

*Du ventar på døden kvar dag
og når kvelden kjem
spør du om eg trur du vil få dø i natt
Avmagra
snart berre skinn og bein
det er kun viljen som får deg opp av senga
og ut på badet
Skikkelsen din
konturane av ein kropp
du forsvinn,
men aldri har du vore så tydeleg
Blikket ditt
sterkt og klart
Du er så vakker!
– eg seier det til deg
(dristig? – i same sekund orda seiest
tenkjer eg dette skulle eg kanskje ikkje sagt)
Du ser nedover din eigen kropp
spørrende og fortvila
så ser du i spegelen
og blikket ditt møter mitt – lenge
Du snur deg
ser på meg og seier
NO SER EG DET
etterpå blir vi berre stille*

Myke verdier gir harde resultater. Det er bra å ha etiske regler, men hvis ledelsen ikke tar konsekvensen av dette, er de verdiløse. Etikk i praksis betyr mye mer enn rett og galt. Å velge det minste av flere onder er ofte hverdagens dilemma. Det er ikke bare arbeidet som belaster helsepersonell, men det moralske ansvaret.

Felles kjerneverdier skal være en styrke for både ledere og øvrige ansatte. «Det etiske glasshus» i vår tid forutsetter en åpenhet som skremmer og lett kan forstås som kontrollinstans. Det blir feil. Å bygge fellesskapskultur med noen felles verdier kan både være sterkt motiverende og gi støtte i en krevende hverdag.

Marie Aakre

I neste nummer:

- Fra hypotese til ernæringsråd
- Barn med cerebral parese
- Bruk og misbruk av kosttilskudd
- Familiær hyperkolesterolemi
- Stentgraft ved aortaaneurisme
- Synspunkter på norsk kardiologi