



Fra generalsekretæren: Heftig og begeistret

Etter åtte måneder som generalsekretær i Legeforeningen har jeg grunnlag for å si at jeg er skikkelig imponert! Honnør til tillitsvalgte, medlemmer og sekretariat.

Legeforeningens første formelle møte med den nye helseministeren Anne-Grete Strøm-Erichsen ble en positiv opplevelse. Statsråden brukte tid på å snakke om behovet for å fremme begeistring. Hennes budskap var at gode og fremtidsrettede endringer i helsesektoren må bygge på samarbeid og begeistring. Hun uttrykte at samarbeid, begeistring og tydelig involvering av tillitsvalgte er viktige suksesskriterier for å lykkes.

Vi blir rett og slett begeistret av å høre en statsråd si noe slikt. Som eier av sykehusene kan hun dessuten være med på å gi et nødvendig og positiv perspektivskifte i eierstyringen. I kommunehelsetjenesten er fastlegeordningen en bærebjelke, noe statsråden også var seg bevisst. Vi leger blir begeistret når vi kan få lov til å yte vårt beste. Det betyr at vi gjennom vår medisinsk-faglige kompetanse kan bidra til å gi et godt tilbud til pasienten. Tilsvarende når vi ser at måten helsetjenesten styres og organiseres på ikke kun er til beste for den enkelte pasient, men samlet for alle pasienter. Dette krever høy kompetanse av oss – samt godt samarbeid med andre yrkesgrupper, høy grad av involvering i utformingen av tjenestene og ikke minst gode arbeidsmiljø.

Det er ikke vanskelig å beskrive forhold som ikke gir grunn til begeistring i sykehusene i dag. Heller enn samarbeid, involvering og godt arbeidsmiljø opplever sykehusansatte at endringsprosesser er byråkratstyrt og tres ovenfra og ned. Styringsdialogen fokuserer så å si utelukkende på bunnlinje – kvalitet og arbeidsmiljø tillegges for liten vekt. Flere undersøkelser underbygger denne virkelighetsforståelsen: Undersøkelser fra Arbeidstilsynet viser store arbeidsmiljøutfordringer ved alle landets sykehus med misforhold mellom oppgaver som skal løses og tilgjengelige ressurser, manglende involvering av ansatte i omstillingsprosesser og manglende konsekvensutredninger ved endringer i tjenestetilbudet (1). Undersøkelser fra Riksrevisjonen viser tilsvarende sterkt varierende og ofte mangelfull involvering av ansatte og mellomledere i viktige endringsprosesser (2, 3). Riksrevisjonens undersøkelse viser videre at der hvor ansatte har vært tidlig involvert i omstillingstiltakene, så har dette en positiv effekt på økonomien. Dette begrunnes med at hvis budsjettprosessene starter opp tidligere og i større grad knyttes opp mot faglige hensyn og overordnede målsettinger, så bidrar dette til bedre prosesser og bedre forankring av omstillingstiltakene i de kliniske enhetene.

Samarbeid, involvering, godt arbeidsmiljø og vektlegging av kvalitet i behandling er nødvendige byggesteiner i den grunnmuren begeistring må hvile på. Endring og omstilling må ha et langsiktig perspektiv og det må være god dialog mellom ledelsen og de ansatte, skal det skapes gode resultater. Uten reell involvering får man ikke noe eierskap til endring og omstillingsprosessene.

Sykehusene må dessuten utvikles med vekt på gode arbeidsmiljø. Jeg har arbeidet med arbeidsmiljøproblematikk i mange tiår og er

overrasket over hvor lite dette er vektlagt i sykehussektoren. Det er elementært at gode arbeidsmiljø fremmer trivsel og helse blant de ansatte med bedre helsetjenestetilbud som resultat. Et godt arbeidsmiljø fremmer nærvær og lavere sykefravær. Sykehusene må derfor utvikles med arbeidsmiljøer som ivaretar krav til god fagutøvelse, forsvarlighet og alle yrkesgruppers helse. Godt arbeidsmiljø sikres også gjennom trygge arbeidsvilkår – faste stillinger for alle sykehusleger må derfor bli en realitet snarest.

Vi må aldri glemme at sykehus er kompetansevirksomhet. Det er det gode møtet med pasienten som er sykehusets hovedoppgave og virksomhetsid. I dette møtet omsettes vår kunnskap til helsetjenester av verdi for pasienten. Skal vi som leger yte vårt beste som kompetanseberere, så gjøres det gjennom å legge til rette for god faglig begrunnet pasientbehandling også i eierstyringen, utvikling og ledelse av det enkelte sykehus eller sykehusavdeling.

Filmen «Heftig og begeistret» om sangerne i Berlevåg Mannsangforening fra 2001 var en dundrende suksess både i Norge og Norden. Over en halv million nordmenn så filmen på kino og koret ble invitert til filmfestivaler rundt om i hele verden. At så mange skulle la seg begeistre over et mannskor fra Berlevåg skyldes nok først og fremst at regissøren greide å formidle noe genuint og ekte. Kan 2010 være starten på en tilsvarende heftig og begeistret suksess for vektlegging av fag, involvering, arbeidsmiljø, ivaretagelse av pasientrettigheter, kvalitet og gode pasientmøter?

Jeg håper og ønsker det kan bli slik. Men det forutsetter at det må være genuint og ekte. Mine åtte måneder som generalsekretær har vist meg at Legeforeningens medlemmer og tillitsvalgte er beredt til å bidra med sin del. Jeg er imponert over den kunnskap, det engasjement, den nysgjerrighet, den stå-på-vilje og den galgenhumoren som befinner seg i legestanden og i vårt sekretariat. Jeg er overbevist om at vi – i samarbeid og fellesskap med andre – kan gi et avgjørende bidrag for å løse de fleste utfordringer. Når det gjelder begeistring mener jeg at vår tilbakemelding til ministeren bør være *Just do it!* Vi er beredt til å yte vårt aller beste gjennom høy kompetanse og faglighet, enten det nå er i sykehus, i andre deler av spesialisthelsetjenesten eller i kommunehelsetjenesten. Og det vil skape begeistring!

Med disse tanker ønsker jeg alle et riktig godt nytt år.

Litteratur

1. Prosjektrapport – God vakt! – Arbeidsmiljø i sykehus. Oppsummering etter tilsyn i landets sykehus 2005. Bodø: Arbeidstilsynet, 2006.
2. Riksrevisjonens undersøkelse av økonomistyringen i helseforetakene; Dok. nr 3.3 (2009–2010).
3. Riksrevisjonens undersøkelse av spesialisthelsetjenestene sitt tilbud til voksne med psykiske problem; Dok. nr. 3: 5 (2008–2009).



Geir Riise

Geir Riise
geir.riise@legeforeningen.no
generalsekretær