

➤ FRA GENERALSEKRETÆREN

God ledelse og et godt arbeidsmiljø kjennetegnes av at de ansattes kompetanse benyttes i utviklingen av virksomheten, og at de lyttes til.

Åpenhet er alfa og omega

I Dagens Næringsliv mandag 25. november var det et to siders oppslag om at ledere i Posten får bonus for å si ifra om nestenulykker. Antallet nestenulykker i Posten har økt fra 1 000 til 30 000 på fem år, og det har vært et viktig bidrag for en åpenhetskultur der utfordringer i virksomheten og feil ikke skal skjules. Samtidig kan Posten vise til en betydelig reduksjon i antall skader på jobb. Posten bruker HMS-arbeidet som verktøy for å øke effektiviteten og fremme god ledelse. Er forholdene i Posten overførbare til sykehusene?

Metodene burde være overførbare, men vi ser at oppmerksomheten rundt betydningen av godt HMS-arbeid varierer fra sykehus til sykehus. 28. november fikk vi enda en rapport fra Riksrevisjonen om forholdene ved Oslo universitetssykehus. Det forteller at situasjonen er som før. 15 % av pasientene, like mange som før, venter så lenge at det er i strid med fristene. Resultatene er langt dårligere enn i resten av landet. I forrige rapport fra Riksrevisjonen fra 2012 ble det pekt på noe helt sentralt, nemlig at ledelsen og styrene i Helse Sør-Øst og sykehuset ikke maktet å ta nødvendige grep, selv om forhøyet risiko var påvist (1).

Min erfaring er at virksomheter som lykkes med sitt HMS-arbeid har en ledelse som setter HMS høyt oppe på den strategiske lederagendaen og bruker rapporter om nestenulykker aktivt. Resultater på HMS etterspørres av styret og på alle ledernivåer. Det er tillit til at meldinger om feil bidrar til at noe skjer og at ingen blir straffet for å si fra.

HMS er et system og ledelsesansvar. En sykehusleder som har tatt dette på alvor er klinikkdirektør Per Skaugen Bleikelia ved Ringerike sykehus. Fagforbundet kåret ham da også til årets sykehusleder i 2012. En viktig begrunnelse er at han har bidratt til å vekke til live lagånd og fellesskapsfølelse blant de ansatte. Dette har skjedd ved å fremme trivsel og samarbeid gjennom felles samarbeidsmøter med ledelse, tillitsvalgte og vernetjeneste.

Ledelsen av sykehus må tilrettelegge – og fasilitere for – god pasientbehandling. Det er ikke mulig å lede på god måte uten at ansatte og ledelse deler et felles mentalt bilde av hvor utfordringene ligger. Ledelse krever involvering og medbestemmelse gjennom ansatte og deres kompetanse. Et godt arbeidsmiljø kjennetegnes av at de ansattes kompetanse benyttes i utviklingen av virksomheten, og at de lyttes til. God og effektiv drift oppnås med opplyste beslutninger og prosesser. Ledelsen må ha informasjon og de ansattes kompetanse som grunnlag for de beslutninger som tas. En felles forståelse av situasjonen i sykehuset er utgangspunktet for samarbeid, beslutninger og omstilling.

Åpenhet bygger opp om effektivitet – det lønner seg. HMS-ansvaret må være en like naturlig del av lederansvaret som produksjon og økonomi. Ledelsen må bruke tillitsvalgte og verneombud som en del av det å bli bedre sammen. Åpenhet bygger tillit mellom ledelsen og de ansatte. Felles virkelighetsforståelse er et avgjørende utgangspunkt for veien videre. Mer åpenhet og mer involvering er nøkkelen for å redusere risiko, slik som Posten blant annet har gjort.

Jeg vil samtidig benytte anledningen til å ønske alle et godt og fremgangsrikt år!

Litteratur

1. Riksrevisjonen. Riksrevisjonens kontroll med forvaltningen av de statlige selskaper for 2012. Dokument 3: 2 (2013–2014)



Geir Riise

Geir Riise
geir.riise@legeforeningen.no
generalsekretær