

➤ FRA PRESIDENTEN

Det er ledelsen som til enhver tid bestemmer hva som er tillatt og ikke av ukulturer, og det er ledelsen som aktivt velger om de vil ta tak i vanskelige eller konfliktfylte situasjoner mellom ansatte, og løse opp i det.

Åpenhetskultur

Gjennom sommeren var det en mediediskusjon om leger, feil og åpenhetskultur. Spørsmålet er om det er legene og legenes holdninger, ledelsen eller systemet som har mest ansvar når håndtering av feil og kommunikasjonen rundt dette ikke blir så bra som det burde.

Debatten fikk meg til å tenke på en artikkel jeg leste i Intelligent Life for noen få år siden: *Breaking Bad News* (1). Den gir en god beskrivelse av hvordan både helsevesenet og militæret har fått gradvis ny innsikt i menneskers reaksjoner når vi mottar svært vanskelige budskap. Denne innsikten og kunnskapen har gjort at mye har endret seg til det bedre, samtidig som det forskes videre på feltet.

Kunnskap finnes om hvordan vanskelige situasjoner skal håndteres. Hvorfor blir det ikke riktig overalt da? Det er her Legeforeningens hovedbudskap om trygghet som forutsetning for åpenhet er viktig. Den tryggheten vi snakker om er en kultur som må «sitte i veggene» og som derfor er helt avhengig av riktig lederskap. Det er ledelsen som til enhver tid bestemmer hva som er tillatt og ikke av u-kulturer, og det er ledelsen som aktivt velger om de vil ta tak i vanskelige eller konfliktfylte situasjoner mellom ansatte, og løse opp i det. Arbeid med dette er like viktig som alt annet grunnleggende og uunnværlig rutinearbeid, og må skje hele tiden. Både gode og dårlige kulturer går i arv, og begge deler får konsekvenser for pasientene.

Selv mener jeg at mer systematiske tilbakemeldinger om eget arbeid er ønsket og vil gi positive effekter. Legeforeningen har gjentatte ganger påpekt at veiledningssystemet har et stort forbedringspotensial i somatiske sykehus, mens man har kommet lenger i psykiatriske institusjoner og i allmenmedisin. Regelmessige gjennomgang av feil og nesten-feil på avdelingsnivå blir ofte nedprioritert på grunn av tidspress. Det har stor betydning å kunne høre erfarne kollegers refleksjoner rundt feil de selv har gjort, hvordan det som skjedde ble håndtert og hva som burde gjøres annerledes. Slike diskusjoner åpner opp, virker befriende og gjør det lettere for alle å diskutere egen praksis.

Så til den enkeltes ansvar. Jeg har stor respekt for den muligheten hver og en av oss har til å påvirke våre omgivelser på en positiv måte, det ansvaret vi har for egen kompetanse og det å si fra når det er behov for det. Slik jeg ser det er det ingen tvil om at dette ansvaret er stort, men det er et ansvar som skal forvaltes innenfor et system. Når systemet har riktige regler og gode virkemidler, vil de aller, aller fleste være seg sitt ansvar bevisst, samtidig som det som er uhensiktsmessig eller dårlig vil kunne ses klarere og dermed håndteres lettere.

Litteratur

1. INTELLIGENT LIFE Magazine, Spring 2011. <http://moreintelligentlife.com/content/ideas/breaking-bad-news?page=full> (29.7. 2014)



Hege Gjessing

Hege Gjessing
hege.gjessing@legeforeningen.no
president