



## Styresak 3-2015

### Orienteringssak - Verdiarbeid på Føde- og barselenheten i Bodø

**Saksbehandler:**

Armi Väisänen, Hilde Normann

**Saksnr.:**

2015/376

**Dato:**

03.02.2015

#### Dokumenter i saken:

Ikke trykt vedlegg:

- «Pulsen» (15.10.14): [Hva er verdien av verdier?](#) Presentasjon av verdiarbeidet på A7
- Referat fra AUKPs møte i oktober 2014

#### Bakgrunn

Styret etablerte høsten 2014 et eget arbeidsutvalg for kvalitet og pasientsikkerhet (AUKP). Utvalgets mandat er å sette fokus, og gi kraft til foretakets forbedringsarbeid, blant annet ved å etterspørre saker til styret.

Helseforetakenes oppdragsdokument understreker hvert år at tjenestene skal «gjenspeile trygghet, kvalitet og respekt». AUKP er opptatt av verdier og kultur som et fundament for pasientsikkerhet og kvalitet i tjenestene. De ansattes engasjement for eget arbeid, arbeidsmiljø og pasientenes sikkerhet er limet som holder kvalitetssystemet sammen. Uten engasjementet mister kvalitetssystemet mye av sin potensielle effekt. Ansattes holdninger er avgjørende for hvordan de møter pasientene sine. Pasientens opplevelse av å bli møtt er igjen avgjørende for deres opplevelse av kvaliteten på tjenesten. En respektfull kommunikasjon og en god beklagelse kan i mange tilfeller gjenopprette et brutt tillitsforhold. Til tross for dette er eksemplene på eksplisitt kulturarbeid i helseforetakene foreløpig sporadiske.

Føde- og barselenheten i Bodø har jobbet eksplisitt med verdier og etisk refleksjon i personalgruppa. Arbeidet har ført til at både den enkelte ansatte og kollegiet har blitt mer oppmerksom på hvordan vi oppfører oss mot hverandre og mot pasienter og pårørende. Men arbeidet har også vist at å snakke om det, i seg selv ikke er nok. Verdier må knyttes til faktiske handlinger for å ha effekt. Arbeidet legges fram for styret som et eksempel på hvordan en enhet kan jobbe aktivt med verdier.

#### Verdiarbeidet på Føde/barselenheten i Bodø

Verdiarbeidet på Føde/barsel kom i stand fordi ledelsen opplevde at mange faglige og praktiske diskusjoner i enheten egentlig dreide seg om verdier. Det dreide seg om hvordan vi behandler hverandre i kollegiet, og hvordan vi forholder oss til det å yte helsetjenester. På bakgrunn av dette har enheten gjennomført et gruppebasert verdiprojekt. Alle ansatte har hatt tilbud om å delta, og både deltakelsen og responsen har vært god.

Ansatte har vært delt i mindre grupper. Gruppene har diskutert ulike etiske problemstillinger. Blant annet har hver enkelt ansatt blitt bedt om å definere hva de selv la i begrepet «respekt». Det har

også vært et poeng å knytte verdiene til handling; å spørre «hvordan oppfører vi oss konkret når vi behandler hverandre med respekt?» I etterkant av møtene har ansatte blitt enige om tre punkter de skal jobbe videre med. Punktene går på «å se hverandre» i kollegiet, gi og få tilbakemeldinger på en konstruktiv måte, samt å akseptere andres faglige avgjørelser.

Det er ikke gjort noen formell evaluering av tiltaket, men parallelt med gruppene ble det våren 2014 gjennomført en pasienttilfredshetsundersøkelse med særlig fokus på «respekt». Undersøkelsen viste at pasientene, med få unntak, var svært fornøyd med sin opplevelse på barsel og med måten de ble behandlet på av personalet.

Enhetsleder mener arbeidet med verdier har ført til en forskyvning i fokus for enheten som et hele. Det har styrket fellesskapet og følelsen av at vi alle er på samme lag. Arbeidet har tydeliggjort at for pasientene utgjør alle ansatte på sengepost en bit av en samlet helhet. En dårlig opplevelse kan ødelegge inntrykket av alle.

Verdiarbeidet har også ført til at pasientopplevelsen har kommet mer i fokus, også i diskusjoner som før var rent faglige. Det er enhetsleders oppfatning at det i ettertid er lettere for ansatte å ta opp og diskutere hendelser som kan ha blitt oppfattet negativt av pasientene. Diskusjonene føres både med ledelsen og innad i kollegiet. Ansatte har etterspurt gruppene og ønsket at de skulle videreføres. Et nytt verdiprosjekt settes derfor i gang på enheten våren 2015.

### **Direktørens vurdering**

Ansatte i sykehuset må daglig håndtere faglige og praktiske problemstillinger som ikke har noen fasit. Helsetjenester utøves dessuten i dynamiske omgivelser der store og små krav kontinuerlig må veies og prioriteres mot hverandre. Kvaliteten på avveiningene bestemmes i stor grad av den enkeltes faglige, men også etiske og verdimeslige ballast. Summen av vurderingene utgjør en nøkkeldimensjon ved kvaliteten på tjenestene våre, og ved Nordlandssykehuset som et helsesystem. Både helsepersonell og helseledere er først og fremst praktikere. Siden verdiarbeid ikke har noen fasit, eller er noe man kan bli ferdig med, kan det bli oppfattet som ullent og vanskelig for mange. I en hektisk hverdag vil konkrete og målbare oppgaver ofte bli prioritert først. For mange kan nettopp det å konkretisere verdiarbeid til noe som både er relevant lokalt, har effekt og er gjennomførbart med knappe ressurser, være en utfordring.

Direktøren vil berømme ledelsen ved føde/barsel for å vise en mulig vei framover. Denne orienteringssaken har etter direktørens mening to viktige budskap. For det første; at verdiarbeid ikke trenger å være vanskelig. Men man må sette av tid, tenke langsiktig og man må sørge for at arbeidet får noen synlige og praktiske konsekvenser i etterkant. For det andre viser saken tydelig hvor avgjørende verdiarbeid er, både for tjenestene som ytes og for de ansatte. Verdiarbeid har potensiale til å påvirke både arbeidsmiljø, motivasjon hos den ansatte, fagets utvikling, pasienttilfredsheten og hvordan enheten jobber sammen på tvers av profesjoner.

### **Innstilling til vedtak**

1. Styret tar saken til orientering

### **Avstemming:**

### **Vedtak:**