

ETIK PÅ JOBBET

I samarbete med etiska rådet svarar Pulsen på frågor om etik och etiska dilemman. Läs mer om etiska frågor i intranätet: Ledning/Etik. Där kan du även ställa egna frågor om etik och diskutera/samtala på Etiskt diskussionsforum

Arbetsklimat och etik

Ett människoliv handlar till stor del om "relationer" och "prestationer". Detta gäller naturligtvis också i arbetslivet. Främst tänker vi kanske på arbetet som en prestation, att man ska utföra något – producera. Men oftast går det inte att bortse från relationernas betydelse. Något som i synnerhet gäller i hälso- och sjukvården. Bevisen för att ett positivt förhållande mellan vårdpersonal och patient främjar ett gott behandlingsresultat är starka. Det är lika klart att relationerna i en personalgrupp är av betydelse för stämningen på arbetsplatsen och att denna i sin tur återverkar på hur själva arbetet utförs och vilket resultat man uppnår.

I vården ställs personalen dagligen inför svårigheter i mötet med patienter och närstående. Kontakten med lidande människor är ofta påfrestande. Att inför olika problem veta vad som är rätt eller mer rätt än något annat kan vara svårt. Därför blir det särskilt viktigt med ett gott stöd från arbetskamraterna, att man känner tillhörighet och trygghet i sin personalgrupp. Att kommunikationen är öppen. Att olika åsikter tolereras och till och med ses som något positivt. Att vi bryr oss om varandra och tar ett gemensamt ansvar för vårt arbete.

Vår uppgift är att tjäna den av oss beroende patienten

Spända relationer och destruktiva konflikter med negativa konsekvenser för arbetsresultatet kan utvecklas i de flesta organisationer. Vi måste vara öppna för att detta gäller även i vår. Det som gör det särskilt allvarligt i en vårdorganisation är att vår viktigaste uppgift är att tjäna patienterna, som är beroende av oss och därtill ofta är särskilt sårbara och utsatta. Vi är helt enkelt i en maktposition gentemot patienterna och måste därför hela tiden granska hur vi utövar vår makt.

Om en arbetskamrat betar sig illa har jag valet att antingen reagera mot detta eller inte. Väljer jag det sistnämnda, så är det i själva verket ett tyst accepterande.

Konfliktfyllda relationer mellan personal påverkar arbetet och patienterna negativt och är därför oacceptabla och direkt oetiska.

Grunden för all offentlig verksamhet bygger på lagstiftning. Av denna framgår att patienterna inte får diskrimineras på grund av kön, ålder, sexuell läggning, etnisk bakgrund etcetera. Alla människor har ett lika värde och vi ska i vårt arbete visa patienterna omtanke och respekt. Allt detta måste för att det ska kunna förverkligas även gälla för hur vi i personalen är mot varandra. I sista hand är det patienten som får känna av de positiva eller negativa konsekvenserna av hur relationerna är bland de anställda.

Representanter för etiska rådet har det senaste året blivit inbjudna till ett flertal arbetsplatser för samtal om vilka värderingar som borde genomsyra arbetsklimatet. Överensstämmelsen mellan vad man tycker om detta på olika arbetsplatser är påfallande. Vi kan nu med god säkerhet slå fast hur personal i sjukvården vill bli bemötta av sina arbetskamrater:

- att de är ärliga och uppriktiga mot mig
- att de lyssnar och tar mig på allvar
- att de accepterar och respekterar mig
- att de visar omtanke och bryr sig om mig
- att de visar uppskattning och berömmar mig

Det stora flertalet anställda i Landstinget trivs med sitt arbete. På de flesta arbetsplatser har man ett positivt arbetsklimat, gott bemötande av varandra och av patienterna. Vad har bidragit till detta? Vilka hinder har ni övervunnit? Hur gör ni för att upprätthålla det positiva? Hör av er med era bästa tips! Skriv i Pulsen eller på etiska rådets diskussionsforum på intranätet (Ledning/Etik).



ALLAN COMSTEDT
Psykolog och ordförande
i Etiska rådet



Verksamhetschef Oskar Löfgren och biträdande verksamhetschef Pirkko Lackström på radiologiska kliniken i Ryhov, gläds tillsammans med personalen över utmärkelsen "årets mest attraktiva arbetsgivare".
FOTO: MIKAEL BERGSTRÖM

Klinik tog guld!

Radiologiska kliniken på Ryhov med 134 medarbetare är Årets arbetsgivare och vinnare av Guldduttern 2008.

– Fantastiskt. Jag blir jättestolt. Det här ger energi till ledningen, och hoppas jag, även till medarbetarna, säger verksamhetschef Oskar Löfgren.

Det synbara beviset är en glasutöver och ett diplom som nu ska få egen hylla i fikarummet.

"För ett konsekvent, systematiskt och strukturerat arbetssätt för god hälsa, jämställdhet med mångfald – god förebild för såväl offentlig som privat verksamhet. Detta gör radiologiska kliniken till en attraktiv arbetsgivare som är

väl rustad för framtida utmaningar", lyder motiveringen.

Arbetsmiljö viktig

Oskar Löfgren och biträdande verksamhetschefen Pirkko Lackström beskriver hur kliniken arbetar med kvalitet och förbättringar på ett systematiskt sätt med utgångspunkt att etnisk mångfald berikar (12 olika nationaliteter finns på kliniken), lönesättning ska ske efter kompetens, jämställdhet ska råda och satsning på förebyggande hälsovård är viktigt.

– Många av målsättningarna handlar om arbetsmiljö eftersom vi tycker det är viktigt. Vi har system som följer upp att det vi sagt också blir gjort, säger Oskar Löfgren.

Guldduttern är ett pris som Länsstyrelsen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan delar ut till "årets mest attraktiva arbetsgivare" i länet i samband med Jönköpingsgalan.

Sex olika landstingsverksamheter var nominerade tillsammans med bland annat bilföretag, godistillverkare, kakebutik och bostadsbolag.

– Det var nätverket för arbetsmiljö i Landstinget som nominerade oss. När vi fick beskedet i somras hade vi en vecka på oss att skicka in underlaget. Men sedan glömde vi bort det hela, berättar de.

Desto roligare då att ta emot priset på Elmia härom veckan.

MIKAEL BERGSTRÖM

Café för kroniskt sjuka

Med hjälp av lärcaféer vill Landstinget hjälpa kroniskt sjuka patienter i vardagen och göra dem mer oberoende av sjukvården.

Hudkliniken är först ut att pröva metoden och har bjudit in en grupp psoriasispatienter till fyra träffar i biblioteket på Länssjukhuset i Ryhov. Några deltagare har fått sjukdomen nyligen, medan andra har haft den länge och är specialister på att hantera sin sjukdom. De fungerar som mentorer och ska dela med sig av sina erfarenheter och kunskaper.

– Vi startar i liten skala och biblioteket är en trygg samtalsmiljö. Inget av det som sägs på

träffarna förs vidare och deltagarna bestämmer samtalsämnen själva. Vid behov bjuder vi in sakkunniga inom olika områden och lär även ut säkra sätt att söka information om sjukdomen, berättar Anette Nilsson.

Hon är utvecklingsledare på Qulturum, och håller i projektet tillsammans med Anita Hegestrand, sjuksköterska, patientinformation, Ryhov och sjukhusbibliotekarien Catarina Rådeffjäll. På träffarna medverkar även Karin Gredegård, sjuksköterska, hudkliniken, som en länk mellan vården och patienterna.

– Senast var det en deltagare som hade synpunkter på klinikkens informationsmaterial, vilka

nu kommer att användas i förbättringsarbetet, säger Anette Nilsson.

Det långsiktiga målet med träffarna är att underlätta livet med en kronisk sjukdom.

–Patientrollen förändras och idag behövs mycket kunskap om vård, behandlingar, hjälpmedel och annat som påverkar vardagen. Dessutom finns det sedan tidigare önskemål från Handikappförningarnas samarbetsorgan, HSO, om att hälso- och sjukvården ska hjälpa kroniskt sjuka att bli så oberoende som möjligt av sjukvården, säger Anita Hegestrand.

MATS FÄLDT