

Viešosios įstaigos Respublikinės Šiaulių ligoninės medicinos etikos komisijos darbo ataskaita už 2025 m.

2026-01-

Viešosios įstaigos Respublikinės Šiaulių ligoninės medicinos etikos komisija (toliau – Medicinos etikos komisija) dirba ir vadovaujasi viešosios įstaigos Respublikinės Šiaulių ligoninės direktoriaus 2022-02-08 įsakymu Nr. V-114 patvirtintais Medicinos etikos komisijos nuostatais.

Medicinos etikos komisija stebi, kaip Viešojoje įstaigoje Respublikinėje Šiaulių ligoninėje (toliau – Ligoninė) laikomasi medicinos etikos normų, teikia rekomendacijas medicinos etikos klausimais, sprendžia kilusius ginčus bei konfliktines situacijas tarp sveikatos priežiūros specialistų, pacientų ir jų artimųjų, kitų darbuotojų, konsultuoja darbuotojus, pacientus medicinos etikos klausimais, atlieka kitas jai pavestas funkcijas.

Medicinos etikos komisija 2025 metais iš viso gavo 5 skundus dėl galimai netinkamo darbuotojų elgesio. Skundai svarstyti Medicinos etikos komisijos posėdžiuose.

Keturiais iš penkių nagrinėtų atvejų nustatyta, kad yra Asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų elgesio kodekso, patvirtinto 2021-07-16 Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu Nr. V-1673 (toliau – Kodeksas), nuostatų nesilaikymo požymių, tuo pačiu galimai nesilaikyta 2021-07-28 Ligoninės direktoriaus įsakymo Nr. V-605 „Dėl Asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojų elgesio kodekso“, kuriuo Ligoninės padalinių / skyrių darbuotojai įpareigoti vadovautis aukščiau minėtu Kodeksu. Kartu nustatyta, kad yra viešosios įstaigos Respublikinės Šiaulių ligoninės darbo tvarkos taisyklių, patvirtintų Ligoninės direktoriaus 2021-07-15 įsakymu Nr. V-564 (toliau – Darbo tvarkos taisyklės), nuostatų nesilaikymo požymių.

Siekiant ateityje išvengti galimų panašių incidentų tarp darbuotojų, pacientų bei pacientų artimųjų:

1. rekomenduota darbuotojus pakartotinai supažindinti su Kodeksu bei Ligoninės Darbo tvarkos taisyklėmis, akcentuojant būtinumą laikytis elementaraus mandagumo, bendravimo kultūros ir pagarbaus tarpusavio elgesio;

2. esant poreikiui, rekomenduota darbuotojams teikti psichologo/psichoterapeuto konsultacijas, Ligoninės administracijai, vadovams ieškoti galimybių darbuotojams organizuoti streso, emocijų ir konfliktinių situacijų valdymo mokymus. Vienu atveju siūlyta spręsti klausimą dėl anoniminių anketų darbuotojams sukūrimo ir išplatavimo, siekiant išsiaiškinti skyriuose tvyrančias nuotaikas, įvertinti, ar nėra mobingo apraiškų;

3. be to, atsižvelgiant į vieno iš ginčų turinį, siekiant ateityje išvengti galimų incidentų ligoninėje, rekomenduota darbuotojams priminti apie pareigą laikytis asmens duomenų apsaugos reikalavimų bei įvertinti tokių platformų kaip „Viber“ patikimumą bendraujant darbiniais klausimais tarp kolegų;

4. taip pat, atsižvelgus į tai, kad dalis konfliktinių situacijų kyla dėl neaiškių darbo pasiskirstymo algoritmų, teiktos rekomendacijos dėl atitinkamų tvarkų peržiūros, koregavimo, rengimo, taip pat rekomenduota semtis gerosios patirties iš kitų gydymo įstaigų;

5. atsižvelgiant į vieno iš skundų turinį, rekomenduota tirti procedūros atlikimo, neturint gydančio gydytojo pritarimo pasikeitus paciento būklei, pagrįstumą, taip pat rekomenduota tirti ar buvo pakankamas skyrių bendradarbiavimas planuojant/atšaukiant procedūrą, siekiant optimalaus rezultato pacientui;

6. vienu iš nagrinėtų atvejų, atsižvelgiant į tai, kad Ligoninėje darbuotojo X elgesys svarstomas ne pirmą kartą, siūlyta darbuotojo elgesį vertinti kaip darbo drausmės pažeidimą ir spręsti dėl įspėjimo taikymo, priminti, kad per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas laikomas priežastimi nutraukti darbo sutartį (Darbo kodekso 58 str. 2 d. 2 p.).

PAPILDOMAI atkreiptinas dėmesys, kad vertinant nagrinėtų konfliktinių situacijų visumą, stebimas jaunesnių kolegų, o ypač rezidentų/medicinos gydytojų, nepripažinimas ar net menkinimas, o tai ne tik kelia papildomą įtampą, bet ir mažina motyvaciją bei trukdo efektyviam bendradarbiavimui. Atsižvelgiant į tai, Ligoninės administracijai siūlyta ieškoti priemonių, gerinančių mikroklimatą, skatinančių abipusę pagarbą bei dialogą, taip pat žinių mainus tarp kolegų: organizuoti seminarus/susitikimus pagarbaus bendravimo, komandinio darbo, etikos temomis, diegti abipusės mentorystės praktiką vyresniems darbuotojams perduodant savo patirtį jaunesniems, o jaunesniems kolegoms – žinias apie technologines ir kt. naujienas.

Kartu atkreiptinas dėmesys ir į prevencines, šviečiamąsias priemones – Ligoninė ir toliau sudaro galimybes ir siūlo įvairius mokymus bei psichoterapeutų konsultacijas darbuotojams apie dalykinį bendravimą, konfliktinių situacijų valdymą ir kitais asmeninių kompetencijų tobulinimo klausimais. Ligoninėje sukurta galimybė naudotis psichologine pagalba. Darbuotojams yra prieinamos Ligoninės Psichiatrijos klinikos specialistų konsultacijos.

Medicinos etikos komisija