LESERINNLEGG

Implementeringen av de nye retningslinjene for forebygging av selvmord må skje som organisasjonsutvikling

Av Einar Plyhn*

De nye nasjonale retningslinjene for forebygging av selvmord i det psykiske helsevernet vil forhåpentligvis gi forebyggingsarbeidet et solid og nødvendig løft. Men nye retningslinjer fører ikke automatisk til bedre praksis. Bedre praksis forutsetter at det også skjer en vellykket implementering av retningslinjene i hele det psykiske helsevernet. Jeg er imidlertid urolig for om implementeringen er like godt gjennomtenkt som selve retningslinjene.

Lederen for arbeidet med de nye retningslinjene, Ewa Ness, skriver i *Fra retningslinjer til god praksis* i Suicidologi nr. 2, 2008 om implementeringen av de nye retningslinjene. Hun henviser til en artikkel av Rønneberg og Walby i legeforeningens tidsskrift tidligere i år, som ifølge Ness viser "at potensialet for å lære av feil brukes i liten grad når det skjer selvmord i tilknytning til behandling i psykisk helsevern." Dette er unektelig en pussig sammenfatning av Rønneberg og Walbys alvorlige funn, om at nesten 20 % av selvmordene ikke var innrapportert i henhold til lovverket, at få steder brukte hendelsene til kvalitetsforbedrende tiltak, og at det generelt er store mangler ved det selvmordsforebyggende arbeid i sektoren.

Ness viderefører utsagnet ved å vise til at organisasjonspsykologen Chris Argyris, i boka *Overcoming organizational defenses* hevder at "vi i for liten grad greier å være kritiske til andre, fordi vi er redde for å såre deres selvfølelse". Dette, skriver hun videre, "er det viktig å være klar over når man skal innføre for eksempel nye retningslinjer."

Med dette banaliserer og trivialiserer Ness Argyris. Men viktigere i denne sammenhengen er at hun også banaliserer og trivialiserer selve implementeringen av retningslinjene. Argyris skriver ikke om redsel for å såre hverandre, verken i den nevnte boka eller i andre deler av sitt omfattende forfatterskap. I nevnte bok er han primært opptatt av hvordan organisasjoner utvikler "defensive rutiner" for å skjerme folk mot å komme i forlegenhet. Disse defensive rutinene mener han utgjør tunge hindrer mot organisatorisk læring.

Argyris´ enhet er organisasjonen, og perspektivet er systemisk. Det dreier seg derfor ikke om individuelle følelser og individuell sårbarhet, slik Ness skriver. Ved å lese Argyris slik hun gjør, unndrar hun seg alle hans viktige innsikter om hva som hemmer eller fremmer systematisk læring i organisasjoner. På bakgrunn av Rønnebergs og Walbys funn må slik læring nødvendigvis stå helt sentralt i forbindelse med implementeringen av de nye retningslinjene!

Når det i dag er slik at det i liten grad læres av feil innenfor selvmordsforbyggingen, skyldes det trekk ved organisasjonskulturen som hindrer læring og endring. Der man i dag ikke følger gjeldende regler eller rutiner, vil ikke nye retningslinjer i seg selv føre til bedre praksis, med mindre implementeringen skjer sammen med gjennomtenkte organisatoriske grep.

Der ukulturen holder stand, risikerer vi tvert imot at de nye retningslinjene kan komme til å legitimere ukulturen. Rett og slett fordi tilsynsmyndigheter og andre instanser i tiltagende grad etterspør dokumentasjon i form av formaliteter (rutiner, prosedyrer mv.) i stedet for realiteter (hvordan det faktisk er) når de utøver kontroll.

En nylig tilsynssak på Ullevål universitetssykehus illustrerer dette fullt ut. Saken gjaldt en psykiater som ikke har ført journal for minst to navngitte og suicidale pasienter. Helsetilsynet i Oslo og Akershus ba på denne bakgrunnen ikke sykehuset om å dokumentere legens faktiske journalføring for de to pasientene. I stedet ble sykehuset bedt om å dokumentere sine rutiner for å sikre at det skjer korrekt journalføring!

Eksemplet fra Ullevål er dessverre helt i tråd med utviklingen i næringslivet for øvrig, hvor prosedyrer i stor grad allerede har erstattet faktiske hendelser som dokumentasjon på kvalitet. Dette gjør meg dypt bekymret for at retningslinjene kan bli brukt til å legitimere mye dårlig praksis, med mindre implementeringsarbeidet framover skjer som del av en kvalifisert organisasjonsutvikling.

Referanser

Argyris, Chris. (1990). **Overcoming organizational defences: facilitating organizational learning.** New Jersey: Prentice Hall.

Ness, Ewa. (2008). **Fra retningslinjer til god praksis – hvordan sikre kvaliteten på selvmordsrisikovurderinger i journaler.** Suicidologi, 2, 10-11.

Rønneberg, U., & Walby, F.A. (2008). **Selvmord hos pasienter behandlet i det psykiske helsevernet.** Tidsskrift for Den norske legeforening, 128, 180-3.

*Forlagssjef, cand. polit. og etterlatt etter selvmord.



Nasjonale retningslinjer for forebygging av selvmord i psykisk helsevern

Fra innholdet:

Kartlegging og vurdering av selvmordsrisiko
Anbefalinger og rettslige krav
Behandling
Anbefalinger og rettslige krav
Forebygging av selvmord i døgnenheter i psykisk helsevern
Anbefalinger og rettslige krav
Forebygging av selvmord etter utskrivning fra døgnenheter i psykisk helsevern
Anbefalinger og rettslige krav
Kronisk suicidalitet
Anbefalinger og rettslige krav
Ivaretakelse av pårørende og etterlatte
Anbefalinger og rettslige krav
Rapportering og oppfølging etter selvmord og alvorlige selvmordsforsøk
Anbefalinger og rettslige krav
Rettslig grunnlag for helsehjelpen
Kunnskapsoppsummeringene
Begrensninger ved kunnskapsoppsummeringene
Forslag til prosedyrer