

Es esmu Uldis Mauriņš, ķirurgs-flebologs. Mana specialitāte ir ķirurģija. Sākotnēji strādāju Stradiņa slimnīcā un operēju visu, bet tad sapratu, ka mani vairāk interesē vēnu slimības. Tolaik šī specializācija Latvijā nebija attīstīta, tāpēc izvēlējos zināšanas apgūt Vācijā. Tur arī stažējos dažādās klīnikās, bet jaunās zināšanas un prasmes vedu uz Latviju, kur mācīju savus kolēģus, paralēli izglītojot arī sabiedrību. Tā cilvēki Latvijā uzzināja, ka vēnas ārstē flebologi. Šobrīd esmu Baltijas Flebologu biedrības prezidents, turpinu nozari attīstīt ne tikai Baltijā, bet arī Skandināvijā un Baltkrievijā.

Kopā ar brāli esam izveidojuši uzņēmumu, kam ir divi pamatvirzieni. Viens no tiem ir vēnu slimību diagnostika un ārstēšana, ko veicam divos Vēnu centros – Brīvības un Kalnciema ielā. Pašlaik veidojam klīniku, kurā piedāvāsim vismūsdienīgākos vēnu slimību ārstēšanas un diagnostikas pakalpojumus visā Baltijā. Otrs uzņēmuma virziens saistīts ar medicīnas iekārtu un vēnu ārstēšanai un diagnostikai nepieciešamo produktu tirdzniecību, tādējādi arī savus pakalpojumus nodrošinot visaugstākajā līmenī. Inovācija medicīnā ir atslēgas vārds. Tāpēc es vienmēr uzdodu jautājumu: «Kā mēs varam piedāvāt visu jaunāko un labāko, kas šobrīd ir?» Medicīna nav statiska, tā turpina attīstīties, un tieši inovācijas ir tās, kas atšķir mūsu Vēnu centru no citām ārstniecības iestādēm.

Man ir svarīgi, lai nebūtu rutīnas, jo jebkuru radošu cilvēku tā nogalina. Man vienmēr nepieciešami jauni izaicinājumi, gribu

tikties ar jauniem cilvēkiem, iegūt jaunas zināšanas, sevi attīstīt un pilnveidot, jo pēc būtības esmu perfekcionists – perfektam jābūt visam, ko daru. Tas ir ļoti grūti tiem, kuri dzīvo kopā ar mani, arī tiem, kuri strādā, ne vienmēr ir viegli. Mana komanda – tie ir vēl četri ārsti un četras medicīnas māsas, kā arī Vēnu centru administratori. Taču šīs sarunas mērķis ir uzzināt, kā es vadu komandu operāciju zālē.

Ideāla komanda strādā ar kaislību

No savas komandas es sagaidu to, ka viņi būs gatavi mācīties un daudz strādāt, lai mēs varētu izveidot izcilu klīniku. Attīstāmies arī tāpēc, lai pašiem nekļūtu garlaicīgi. Ideāla komanda attīstās nepārtraukti – kopā un katrs individuāli.

Jāmācās ir gan ārstiem, gan māsām. Ārstam ikdienas darbā ne visu iespējams pamanīt. Tajā brīdī viņam blakus jābūt māsai, kura savu darbu nepilda automātiski, bet strādā ar aizrautību, ieliekot darbā sevi visu. Vāciski teiktu – *mit Leidenschaft*. Strādāt ar kaislību nozīmē neskatīties pulkstenī, gaidot darba laika beigas, kad cilvēku vairs neinteresē nekas no darbā notiekošā. Es darbiniekos vēlos redzēt gatavību visu citu pakārtot darbam. Pagaidām tas tā arī ir – mēs operējam sestdienās un svētdienās, strādājam līdz desmitiem vakarā, ja ir nepieciešamība.

Tikko runāju ar vienu no savām medicīnas māsām, Lindu. Kad viņa draugiem vai paziņām stāsta, ka mēs esam operējuši sestdien līdz desmitiem vakarā, bet svētdien pārsienam deviņus operētos pacientus, viņi to nesaprot. Taču tas ir mūsu darbs, un nekāda īpaša motivācija tam nav vajadzīga. Kādam no personāla pacienti ir jāapskata un jāpārsien, neatkarīgi no tā, vai ir svētdiena, vai nav. Ja vajag, jādara, un vienā brīdī «vajag» pārvēršas par «gribu».

Savulaik Rīgā strādāja brīnišķīgs ķirurgs – Gundars Sprugevics, kurš mēdza sacīt: «SVARĪGĀKAIS ĶIRURGA DARBĀ IR MĪLĒT SAVU PACIENTU». Nevar pieiet pie slimnieka un teikt: «Šodien mans darba laiks ir beidzies, es vairs neatbildu par to, kas ar tevi notiek.» Diemžēl pie mums šāda attieksme Rietumu ietekmē sāk parādīties, un klīnika pārtop lielā «fabrikā» ar dežurķirurgiem, kuri strādā bezpersoniski, neiedziļinoties. Tad nu ir tā – kā kuram sanāk un paveicas. Pacienti kļūst par statistiku.

Protams, vislabāk to, kas ar pacientu notiek, zina ķirurgs, kurš operējis un ārstējis. Viņš arī uzņemas atbildību, un tad darbam ir cita kvalitāte. Vecās paaudzes ķirurgi nāca pie pacientiem ikreiz, kad vajadzēja – arī naktīs, brīvdienās. Viņi to darīja tāpēc, ka darbs bija sirdslīeta. Strādāšana pienākuma pēc, lai saņemtu noteiktu naudas summu, ilgtermiņā speciālistam pašam neko labu nenesīs. Pacients vai potenciālais pacients noteikti sajūtīs, ka tu to dari nevis tāpēc, ka citādi nevari, bet tāpēc, ka tevi vienkārši interesē nauda. Medicīnā tas nekad nesniedz labu rezultātu.

Klienti iet tur, kur ir labas savstarpējās attiecības

ĀRSTĒŠANA SĀKAS JAU TAJĀ BRĪDĪ, KAD PACIENTS SPER PIRMO SOLI PĀRI SLIEKSNIM. TĀ SĀKAS AR VIDĪ UN GAISOTNI. Ieejot veikalā vai frizētavā, arī uzreiz var just, kāda komanda tur strādā, kādas ir viņu savstarpējās attiecības, kā viņi jūtas. Tam ir liela nozīme, jo katrs klients vēlas iet tur, kur ir ne tikai profesionāli un kompetenti pakalpojumu sniedzēji, bet arī mājīga vide. Šo vides izjūtu rada darbinieki. Ja viņi paši jūtas stabili un ir droši par sevi un to, ko dara, viņi arī psiholoģiski jūtas komfortabli un spēj strādāt ar lielāku atdevi un atbildību.

Man darbiniekiem jāgarantē arī zināma ekonomiskā drošība, lai gan grūtos laikos tas nozīmē piemaksāt no savas naudas. Darbinieki saņem pamatatalgojumu, par kuru mazāk netiek maksāts, neatkarīgi no tā, kā klājas klīnikai. Klāt vēl katru mēnesi nāk noteikts procents no padarītā. **DARBINIEKI IR PIESAISTĪTI UZŅĒMUMA PANĀKUMIEM** – jo vairāk mums ir pacientu, jo vairāk uzņēmums un darbinieki nopelna. Arī tas rada interesi strādāt komandā. Cilvēkiem ir vajadzīga finansiālā stabilitāte, citādi viņi izmisīgi meklēs citu darbu, bet es neesmu tajā ieinteresēts, jo atrast un izskolot kvalitatīvu darbinieku ir ārkārtīgi grūti.

Protams, gandarījums nav tikai naudā. Iedomājieties paši, kā būtu no rīta iet uz darbu ar šausmu izjūtu. Pat ļoti labs atalgojums nevar to atsvērt. Gandarījumu var sniegt kvalitatīvi izdarīta operācija, kas ļauj pašam sev pateikt – es daru kaut ko ļoti labu. Galvenā ir apziņa: esmu konkurētspējīgs, es savu darbu daru labāk nekā citi.

Kad lēmums pieņemts, visi to arī respektējam

Katru gadu darbā ieviešam jauninājumus, izmaiņas, taču, ja pieņemam lēmumu, ka turpmāk strādāsim tā, visi tā arī darām. Tad cilvēkiem ir skaidrs, kā katrā situācijā jārikojas. Visbriesmīgākā ir neskaidrība un nenoteiktība – «spēles» noteikumus nedrīkst mainīt katru dienu. **JĀ NAV SKAIDRU NOTEIKUMU, DARBINIEKS NEZINA ARĪ TO, VAI KAUT KO IZDARĪJIS LABI VAI SLIKTI, UN VIŅAM NAV GANDARĪJUMA PAR PADARĪTO.**

Operējot mums katram jau iepriekš ir zināms, kurā vietā jāstāv un kas jādara. Gadā mēs veicam 500–700 operāciju. Vienā sestdienā nācās veikt pat 11. Tādos brīžos mums vairs pat nav jārunā par to,