

IZAICINĀJUMI UZ VĒRTĪBĀM BALSTĪTA KOMPETENČU MODEĻA IZVEIDĒ NEATLIEKAMĀS MEDICĪNAS PERSONĀLAM

Challenges to Made Values-Based Competence Model for Ambulance Personnel

Gundega Dambe

Latvijas Universitāte, Latvija

Dzintra Atstāja

Banku augstskola, Latvija

Abstract. *The purpose of this paper is to clarify and analyse the understanding of the values for Ambulance personnel, to compare and integrate it with the system of competencies used in the performance assessment and evaluation of professional competence. The results of State Emergency Medical Service ambulance personnel's survey in the 2018 are analysed in the research. The results obtained Ambulance personnel's different understanding of the importance of organization's values and its impact in management, staff attitude and work performance. The results of the survey have showed that Ambulance personnel has contradictive understanding of system of values. Their personal values are respect, compassion, care, ethics, honesty, trust, however for their professional work they recognise teamwork, professionalism, safety, etc. as very important values.*

Keywords: *ambulance personnel, attitude, competence, skills, values.*

Ievads

Introduction

Personāla vadībā visā pasaulē arvien vairāk aktualizējas jautājums par vērtību sistēmu uzņemumā, uz vērtībām balstītas stratēģijas izveidi un kompetenču moduļu izveidi amatu grupām, kas izmantojamas personāla vadības procesos – atlasē, novērtēšanā, mācību un attīstības vajadzību noteikšanā. Vērtību nepieciešamības aktualitāti nosaka arī nereti novērojamā medicīnas personāla attieksme un izturēšanās pret pacientu akūta medicīnas personāla trūkuma apstākļos. Individīda vērtību sistēma kā kompetenci un attieksmi veidojošs faktors apskatīta vairāku autoru darbos, norādot, ka organizācijas panākumi balstās uz indivīda vērtībām un vēlmēm (Zammuto, 1984; Tregunno, Barnsley, & Murray, 2004). Autores iepriekšējos pētījumos analizējušas Latvijas Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta ārstniecības personāla zināšanu, kompetences un

profesionālisma novērtēšanas metodiku un iespējas (Dambe, 2013a, 2013b; Dambe & Atstāja, 2013a, 2013b), to saistību ar darba sniegumu, tā novērtējumu un personāla attieksmi pret to. Neatliekamās medicīnas ārstniecības personālam novērtējamās kompetences ir atšķirīgas atbilstoši amata saturam, vērtējot tādas kompetences kā: komandas darbs, ētiskums un rūpes par kārtību, precizitāti un kvalitāti, ārstniecības atbalsta personālam, brigādes vadītājam papildinot ar patstāvību un atsaucību (Dambe & Atstāja, 2015). Katrai kompetencei ir dota definīcija un skaidrojums snieguma vērtējumam, kā arī izstrādāta kompetenču vārdnīca (Kompetenču vārdnīca, 2011). Analizējot definētās vērtības neatliekamās medicīnas personālam citās valstīs, piemērā, ASV, Lielbritānija, Jaunzēlande, Ķīna, autore konstatēja, ka noteiktās vērtības ir atšķirīgas.

Pētījuma mērķis ir noskaidrot neatliekamās medicīnas personālam (NMP) nozīmīgās vērtības un no tām izrietošās kompetences. Mērķa sasniegšanai analizētas definētās vērtības dažādās Neatliekamās medicīnas institūcijās pasaulē. Pētījumā izmantotās metodes ir empīriskā teorētisko aspektu un labās prakses pētīšana dažādās neatliekamās medicīnas institūcijās, un neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta Rīgas reģionālā centra personāla vērtību analīze, balstoties uz aptaujas datiem.

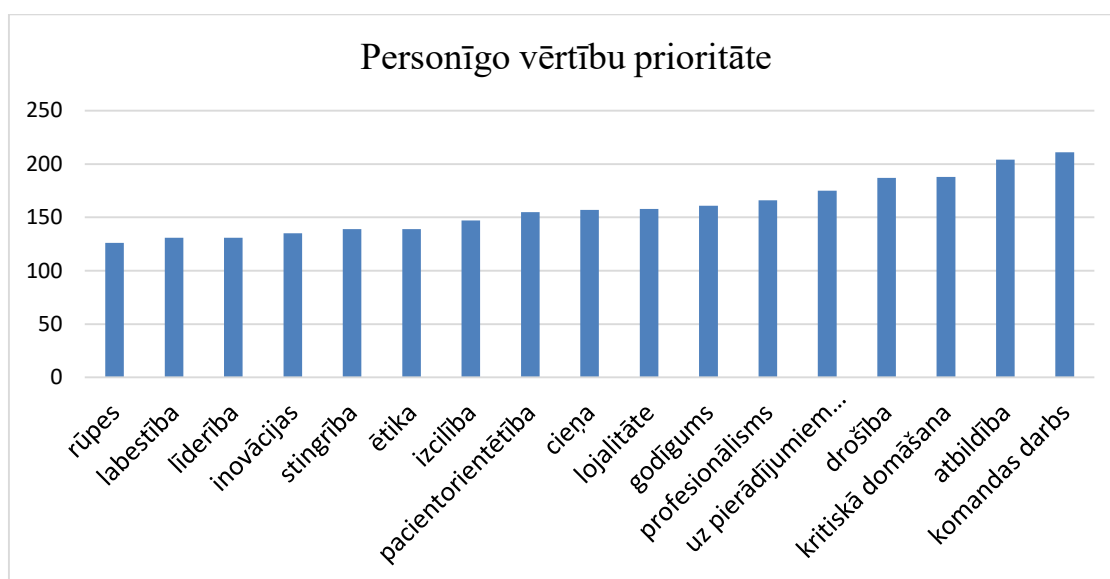
Materiāls un metodika *Materials and Methods*

Lai noskaidrotu Neatliekamās medicīnas darbinieku viedokli par viņuprāt būtiskajām vērtībām viņu dzīvē un darbā, autore izstrādāja aptaujas anketu ar jautājumiem par vērtību nozīmību. Parasti uzņēmumos tiek definētas trīs līdz piecas vērtības. Zonnefelds (Zonneveld, Driessen, René, Stüssgen, & Minkman, 2018), veica empīrisku pētījumu, analizējot biežāk autoru publikācijās pieminētās vērtības, un koncentrējās uz 23 vērtībām. Autore, analizējot dažādas ārzemju neatliekamās medicīnas izglītības iestāžu un struktūrvienību mājas lapās definētās vērtības, atlasīja 17 biežāk noteiktās vērtības. Tika izveidota aptaujas anketa, izmantojot Likerta skalu un brīvās izvēles jautājumus, lai noteiktu NMP dienesta Rīgas reģionālā centra ārstniecības personāla vērtību skalu. Aptaujā tika lūgts izveidot no 17 piedāvātajām vērtībām: rūpes, labestība, līderība, inovācijas, stingrība, ētika, izcilība, pacientorientētība, cieņa, lojalitāte, godīgums, profesionālisms, uz pierādījumiem balstīta lēmumu pieņemšana, drošība, kritiskā domāšana, atbildība un komandas darbs, noteikt piecas sev svarīgākās vērtības, 5 nozīmīgākās neatliekamās medicīnas darbā, tad katrai no minētajām vērtībām piešķirt nozīmīgumu 8 ballu skalā, kur 1 ir mazsvarīgi, bet 8 ļoti nozīmīgi. Tāpat respondentiem tika lūgts norādīt kādos personāla vadības procesos pēc viņu domām vērtību sistēma izmantojama.

Aptauja veikta 2018.gada decembrī un 2019.gada janvārī, izmantojot nevarbūtīgās izlases ērtuma metodi (Geske & Grīnfelds, 2006). Aptaujā piedalījās 171 respondents, no kuriem 4,2% respondentu strādā NMP dienestā mazāk kā gadu, 43,7% līdz pieciem gadiem, 16,9% 5-10 gadus, 35,2% strādā vairāk kā desmit gadus. 79% respondentu bija sievietes, 21% vīriešu. 11% aptaujāto bija ārsti, 73% ārsta palīgi, 13% medicīnas studenti, kas strādā NMP dienestā, un 3% operatīvā medicīniskā transporta vadītāji. Aptauja tika izplatīta programmā visidati.lv, nosūtot saiti e-pastā un *whatsapp* grupās NMP dienesta Rīgas reģionālā centra arodbiedrības biedriem. Dati apstrādāti SPSS programmā. Respondenti procentuāli raksturo NMP brigādes proporcionālo profesionālo sadalījumu, ir 34% no Rīgas reģionālajā centrā nodarbināto NMP brigāžu personāla skaita un iekļauj visas nodarbināto vecuma grupas.

Rezultāti Results

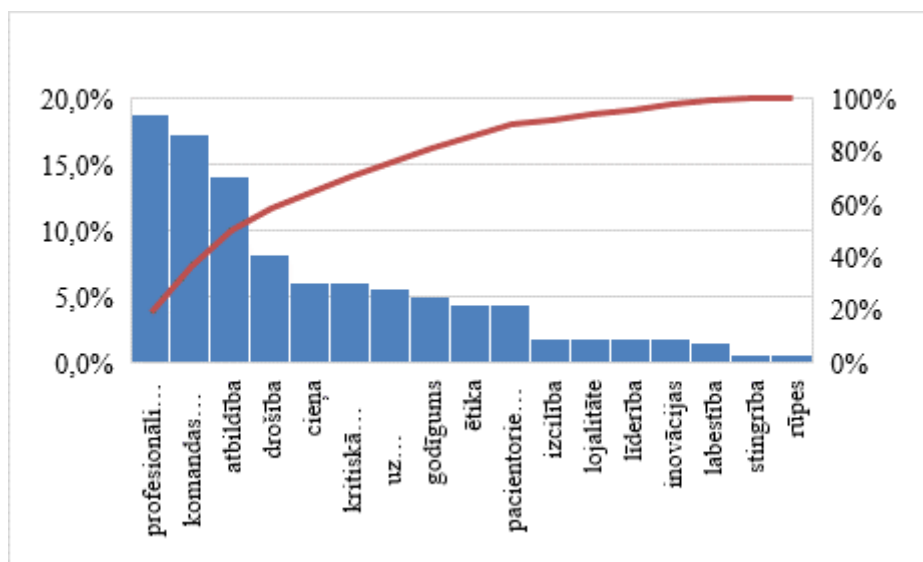
Analizējot aptaujas rezultātus, autore konstatē, ka Neatliekamās medicīnas personāla noteikto vērtību skala atšķiras no sagaidītā, skat. 1. attēlu. Vieta nosaka atbilžu varianta nozīmīguma pakāpi. Augstāko vietu iegūst visnozīmīgākais atbilžu variants. Punkti ir visu respondentu izvēlēto vietu summa attiecīgajam atbilžu variantam. Svarīgākais atbilžu variants ir tas, kurš ieguvis mazāko punktu skaitu, rūpes, labestība, līderība, utt. Komandas darbs, kas neatliekamās medicīnas brigādei ir ārkārtīgi nozīmīgs, personīgo vērtību skalā palicis kā mazsvarīgākais faktors.



1.attēls. Respondentu atbildes uz jautājumu par sev nozīmīgo vērtību prioritāro sadalījumu (autoru veidots)

Figure 1 The answers of most important values for respondents (by authors)

Atbildot uz jautājumu “Ja jums būtu jāizvēlas vērtības Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestam, kuras tās būtu?”, autores konstatē, ka respondentiem vienotības nav, 18,8% uzskata cieņa, 55% - komandas darbs, 45% - atbildība, 26% - drošība, 19% cieņa un kritiskā domāšana, skat. 2. attēlu. Vērtību attēlošanai izmantota Pareto skala, lai parādītu datu visnozīmīgākos faktoros un katra faktora relatīvo daļu attiecībā pret kopsummu.



2.attēls. Respondentu atbildes uz jautājumu par NMP dienestam nosakāmajām vērtībām (autoru veidots)

Figure 2 The answers of most important values for Ambulance personnel (by authors)

No respondentu atbildēm redzams, ka pašreizējā darba snieguma izpildes novērtēšanas sistēmā iekļautās kompetences – ētika un rūpes par kārtību un precizitāti (Dambe & Atstāja, 2015; 2012.gada 10.jūlija Ministru kabineta noteikumi Nr.494) respondenti neuzskata par vērtībām. No esošajā novērtēšanā iekļautajām 45% respondentu ir nozīmīgs ir komandas darbs.

Vērtējot vērtību nozīmīgumu pēc Likerta skalas, atbildot uz jautājumu “Lūdzu norādiet vērtības nozīmību Jūsu ikdienas profesionālajā darbā pēc nozīguma, augstāk novērtētās vērtības ir: profesionālisms- 90% ļoti svarīgi un svarīgi, atbildība – 87% ļoti svarīgi un svarīgi, komandas darbs – 84% ļoti svarīgi un svarīgi, kritiskā domāšana – 87 % ļoti svarīgi un svarīgi, cieņa – 76% ļoti svarīgi un svarīgi, drošība 75% ļoti svarīgi un svarīgi. Autores uzskata, pētījuma aktualiāte ir apstiprinājusies, jo tādas vērtības kā godīgums, lojalitāte, izcilība, labestība, ētika, rūpes, kam būtu jābūt medicīnas darbinieka prioritāšu sarakstā, ieguvušas salīdzinoši maz gadījumos vērtējumu ļoti svarīgi un svarīgi: Izcilība – 31%, labestība 32%, lojalitāte 37%, godīgums 68%, stingrība – 22%, līderība 30%, ētika 51%, rūpes 1%, inovācijas 45%, uz pierādījumiem balstīta lēmumu

pieņemšana – 71%, pacientorientētība 58%. Tajā pat laikā respondenti atzīst, ka ka vērtību pieeju var izmantot gan personāla atlasē 22%, personāla darba snieguma novērtēšanā 21%, personāla attīstībā 33% un profesionālās atbilstības novērtēšanā 24%. Izmantojot vārdu mākoņu veidošanas metodiku (<https://worditout.com/>), aktuālās vērtības, kas jāattīsta esošajiem un topošajiem neatliekamās medicīnas darbiniekiem tika apkopotas vērtību vārdu mākonī, skat. 3. attēlu.



3.attēls. *Vērtību vārdu mākonis (autoru veidots)*

Figure 3 *Cloud of values words (by authors)*

Diskusija

Discussion

Cilvēkresursu vadības teorijās aizvien vairāk tiek runāts par vērtību definēšanas un iedzīvināšanas nozīmi organizācijās, uz vērtībām balstītu stratēģijas izveidi un darbinieku personīgo vērtību un organizācijas vērtību saskaņotību. Vestvūds norāda, ka ir emocionāli sarežģīti veiksmīgi integrēt praksē pretrunīgas personīgās un profesionālās vērtības (Westwood, Griffin, & Hay, 2013; Gill, 2013; Fletcher, 1991; Dufourg, Goldstein, & Botha, 2017, Kim et al., 2017). Liangs, uzskata, ka medicīnas nozare kopumā neveido tradicionālu iekšējo filozofiju tādā pašā veidā, kā veiksmīgos uzņēmumos, taču gados vecākie ārsti noteikti apgalvos, ka medicīnas augsti intelektuālais raksturs neļauj vienkāršot pamatvērtības, kas ir medicīnas prakses pamatā. Tomēr visām efektīvām organizācijām ir pamatvērtību infrastruktūra, kuras dalībniekiem ir jāievēro un jāatbalsta par katru cenu. Viņa definētās piecas galvenās ārsta vērtības ir: izcilība, labestība, lojalitāte, stingrība un godīgums (Leung, 2012). Izcilība balstās sasniegumiem klīniskajā praksē, diagnostikas metožu precizitāti, pārbaudītu pieeju izmantošanu un lēmumu pieņemšanas efektivitāti. Tās pamatā ir intelektuāla zinātkāre, labi attīstīta loģika un kritiskās domāšanas prasmes. Tikpat būtiska ir spēja īstenot rīcības plānus, kurus nosaka klīniskās vadlīnijas, un tehniskās prasmes. Svarīgs ir līdzsvars starp apdomīgu un agresīvu rīcību.

Labestību Liangs saista ar mediķa profesijas mīlestību pret cilvēkiem. Lielisks ārsts, neskatoties uz vēlmi pamācīt, vai būt ciniskam, nekad nezaudē mīlestību pret saviem pacientiem. Labestība ir cilvēces pamatvērtība un tā ir primārais dzinulis ārsta misijai. Mūsdienu ārsta gadījumā līdzjūtība atspoguļo emocionālo saikni ar pacientu, neraugoties uz birokrātiju, dokumentiem un laika trūkumu, un šis savienojums ir galvenais dziedināšanas pamats (Leung, 2012).

Lojalitāti Liangs saista ar komandas darbu, draudzību, atbalstu un citu aprūpes personu, piemēram, medicīnas māsu vadīšanu. Lojalitāte atspoguļo ārsta kā mentora cieņu, apņemšanos palīdzēt kolēģiem ieraudzīt kļūdas un labot tās. Stingrība un godīgums, kas arī ir mūsdienu ārsta pamatvērtības. Integritātes pamatā ir uzticība, un uzticību nevar nopelnīt bez konsekventas godīguma apliecināšanas. Liangs uzskata, ka mūsdienu ārstiem jābūt visām šīm lietām. (Leung, 2012). ASV Vašingtonas Medicīnas institūta pētījumā par veselības aprūpes komandas darba principiem un pamatvērtībām (Mitchell et al., 2012) galvenais uzsvars likts uz komandas darbu un vērtībām. Definētas piecas personīgās vērtības, kas raksturo visefektīvākās veselības aprūpes speciālistu grupas: godīgums, disciplīna, radošums, pazemība, rūpes. Savukārt vairākos ASV veiktajos pētījumos, analizējot klīniku darbības efektivitāti un kvalitāti, lai noteiktu galvenās vērtības, veiktas aptaujas vairākām ieinteresētajām grupām – pacientiem, administratoriem un mediķiem (Tregunno, Barnsley, & Murray, 2004) pacienti par galvenajām vērtībām uzskatīja pieklājību, saziņu un atsaucību, administratori uzskatīja par svarīgāko personāla kompetenci, klientu izpratni un sadarbību, bet medicīnas personāls – kvalitātes rādītājus, personāla kompetenci un pacienta rezultātus. Analizējot minētos rādītājus, tiek secināts, ka administratīvajiem vadītājiem vide, kurā cieņa, pieklājība un ieklausīšanās ikvienā tiek uztverta kā attiecību pamatvērtības (Tregunno et al., 2004). Analizējot neatliekamās medicīnas struktūrvienību mājas lapās publicētās vērtības, ASV ārstu koledža (*American College of Physicians*) kā vērtības norādījusi izcilību, cieņu, labestību, profesionālismu un atbildību (ACEP Mission Statement, 2003), savukārt Harboras medicīnas centrs (Core Values, 2019) par vērtībām uzskata: atbildību, pacientu apkalpošanu, izcilību, integritāti/ētiku, cieņu, komandas darbu un pacientorientāciju. Sandjego klīnika (Sharp Health Care's Mission, Vision and Values, 2019) definējusi sekojošas galvenās vērtības: integritāte, rūpes, drošība, inovācijas un izcilība. Dalhausas Universitātes Neatliekamās palīdzības nodaļa (Mission Vision & Values, 2019) definējusi sekojošas vērtības: integritāte, uz pierādījumiem balstīta lēmumu pieņemšana, atbildība, aizstāvība, sadarbība, kritiskā domāšana un profesionālisms. Savukārt Amerikas Neatliekamās medicīnas koledža vērtību skalā uzsver kvalitāti – kvalitatīvu aprūpi, kvalitatīvas zināšanas un pilnveidošanās iespējas, vadību, utml (ACP Core Values, 2003).

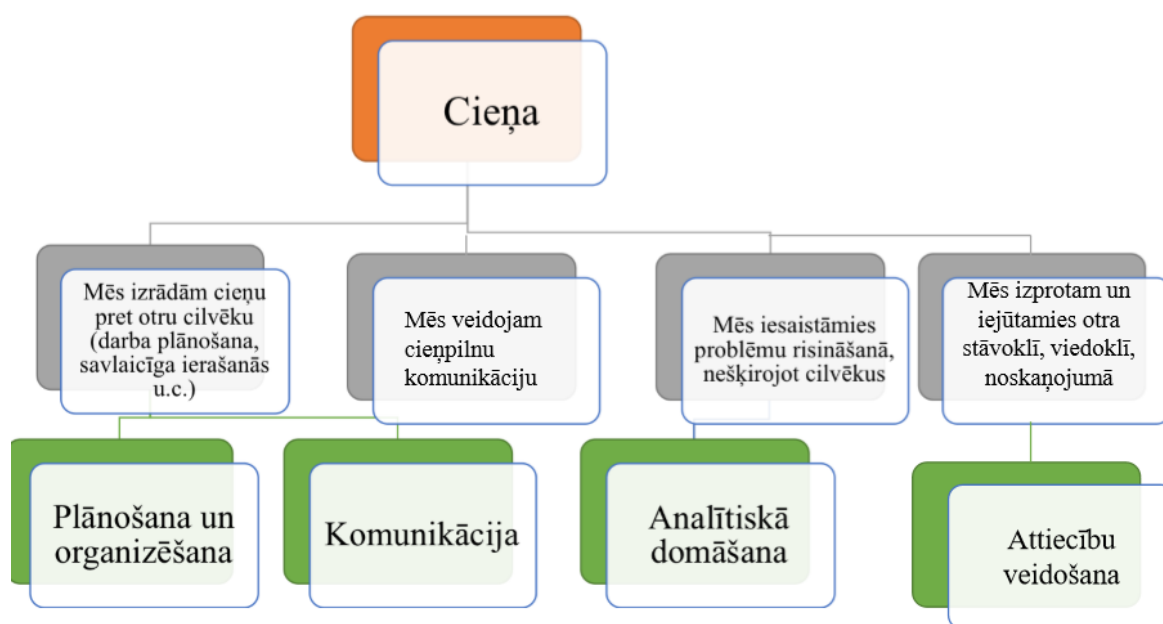
Profesore Ancāne norāda: “Jautājums par ētiku medicīnā ir jautājums par vērtībām sabiedrībā. Vārds "ētika", atvasinot no grieķu *ēthos*, savā dziļākā būtībā nozīmē – paradums, paraža. Pirms runājam par attiecībām starp ārstu un pacientu, neizbēgami nākas skart jautājumu par attiecībām starp sabiedrību un ārstu. Savas vērtības neesam sakārtojuši. Neesam atzinuši, ka veselība un līdz ar to arī cilvēki, kuri palīdz mums to uzturēt vai uzlabot, ir vērtība. Sabiedrība veselību, tāpat kā izglītību, savā vērtību skalā ir nolikusi ļoti zemā vietā” (Ancāne, 2014).

Haligans (Halligan, 2008) norāda, ka mūsu gadsimta problēma ir, ka vairāk intereses mediķi pievērš zālēm un ārstēšanai nekā attieksmei pret pacientu. Viņš, pamatojoties uz 2008.gada pētījumu, norāda, ka “pacienti par galvenajām vērtībām uzskata laipnību, rūpes, labu komunikāciju, godīgumu, uzticamību un uzticēšanos. Šīs attieksmes un īpašības, kas balstītas uz nozīmīgām personiskajām vērtībām, ir mazinājušās līdz ar zinātniskās medicīnas attīstību. Neskaitāmās sistēmas un procesi, kuru ievērošana kļūst svarīgāka par komunikāciju un rūpēm par pacientu.” Kombes, par 21.gadsimta ārsta kompetencēm uzskata līderību, vadības prasmes, sistēmu teoriju un analīzi, starpdisciplinārās mācības, medicīnas ekonomiku, veselības politiku un likumdošanu, komandas vadību, empātiju, īpaši darbā ar pacientu, laika organizēšanas prasmes un emocionālo inteliģenci (Combes & Arespachoga, 2012).

Zonevelds norāda, ka jēdzieni “vērtība” un “vērtības” biežāk tiek minēti veselības un integrētās aprūpes literatūrā un praksē, galvenokārt saistībā ar kvalitātes noteikšanu, profesionālās uzvedības vadīšanu un sadarbības saskaņošanu. Interpretējot šos jēdzienus, ir svarīgi apzināties, ka vērtība un vērtības tiek izmantotas kā dažādas koncepcijas ar atšķirīgu nozīmi, kuras var definēt kā nozīmīgus uzskatus, principus vai uzvedības standartus, atsaucoties uz vēlamajiem mērķiem, kas motivē rīcību (Zonneveld et al., 2018).

Aplūkojot vērtības veselības aprūpes nozarei ir redzama profesionālu un ētisku kodeksu tradīcija, kas nosaka vērtības, principus un kvalitātes standartus attiecībā uz profesionālo uzvedību. No vērtībām veidojas rīcība un kompetence. Vērtību kaskadēšanas paraugu skatīt 4. attēlā.

Viena no visbiežāk rakstā minētajām un jebkuras sadarbības pamatā nozīmīgākajām vērtībām ir cieņa. Balstoties uz 4. attēlā redzamo modeli, iespējams no vērtības “cieņa” attīstīt sagaidāmo darbinieka rīcību un amatā demonstrējamās prasmes, tālāk definējot kompetences. Līdzīgi definējot un iedzīvinot pārējās vērtības organizācijā, iespējams veidot uz vērtībām balstītu stratēģiju, kompetenču modeli, ko efektīvi izmantot personāla vadības procesos. Vērtību nozīme atzīta arī integrētās aprūpes literatūrā un praksē (Goodwin, 2013). Neskatoties uz to, ka literatūrā un praksē arvien vairāk tiek pievērsta uzmanība vērtībām, joprojām trūkst informācijas par organizāciju faktiskajām vērtībām un to definīcijām.



4.attēls. No vērtības attīstošās kompetences un prasmes (autoru veidots)
Figure 4 The competencies and skills developed by values (by authors)

Ierobežojumi Limitations

Veidojot respondentu aptauju, netika respondentiem papildus sniegtas vērtību definīcijas, kas iespējams, nerosināja respondentus aizdomāties uz atsevišķu vērtību nozīmību neatliekamajā medicīnā. Vēlams veikt pakalpojuma saņēmēju aptauju par pacientiem būtiski nozīmīgām vērtībām. Veidojot un iedzīvinot vērtības NMP dienestā, jāturpina personāla izglītošanas darbs par vērtībām un to saistību ar kompetenci un darba sniegumu.

Secinājumi Conclusions

Kā rāda pētījuma rezultāti, gan analizētajos literatūras avotos, gan neatliekamās medicīnas struktūrvienību un izglītības iestāžu mājas lapās atrodamā informācija liecina, ka organizācijām noteiktās vērtības ir atšķirīgas. Aptaujas rezultāti rāda, ka NMP dienesta personālam nav vienotas izpratnes par vērtību nozīmīgumu, un ne personīgās, ne profesionālās vērtības netiek saistītas ar darbības snieguma novērtēšanu un izveidoto kompetenču modeli. Ņemot vērā, ka veselības aprūpes darbiniekiem būtiski nozīmīgas vērtības ir cieņa, labestība, rūpes, godīgums un ētika, NMP dienesta vadībai jādomā par organizācijai nozīmīgo vērtību noteikšanu, vērtību sistēmas iedzīvināšanu, un uz vērtībām

balstīta kompetenču modeļa izstrādi. Autores nešaubās, ka attīstot vērtību sistēmu darbiniekos, samazināsies personāla mainība un uzlabosies darba sniegums.

Pateicība **Acknowledgments**

Autores izsaka pateicību Neatliekanās medicīniskās palīdzības dienesta Rīgas reģionālā centra arodorganizācijas vadītājam Genādijam Rusanovam un ārsta palīgam Rafaelam Ciekuram par palīdzību aptaujas anketu izplatīšanā un respondentu piesaistīšanā.

Summary

The aim of the paper is to analyse the system of values for Ambulance personnel and the system of values of the educational institutions for emergency medicine in order to prepare proposals of creating system of values for Ambulance personnel in Latvia. In the end of 2018, a survey of 171 responders - Ambulance personnel in Riga - was carried out, where employees were asked to evaluate the importance of 17 most often used values around the World in emergency medicine, using Likert scale. The results of the survey have showed that Ambulance personnel has contradictive understanding of system of values. Their personal values are respect, compassion, care, ethics, honesty, and trust, however, for their professional work they recognise teamwork, professionalism, safety, etc. as very important values.

Authors assume that research should be continued by making surveys of patients, to find out values that could be relevant for Ambulance personnel and further could be used as the basis for Values-based Competence Model for Ambulance personnel.

Literatūra **References**

- ACEP Mission Statement* (2003). Retrieved from <https://www.acep.org/what-we-believe/mission-vision--values/#sm.0000vuzopd158e6nzspl1hlxqoj7es>
- ACP Core Values* (2003). Retrieved from <https://www.acponline.org/about-acp/who-we-are/core-values>
- Combes, J.R., & Arespachoga, E. (2012). Physician Competencies for a 21st Century Health Care System *J Grad Med Educ*, 4(3), 401–405.
- Core Values* (2019). Harbor Medical Services Retrieved from <http://www.harbourmedical.com.au/about-us/core-values/>
- Dambe, G., & Atstaja, D. (2015). The Assessment of competencies for Ambulance Personnel – Problems and Challenges, *Sabiedrība, integrācija, izglītība, Rēzeknes Augstskolas starptautiskās zinātniskās konferences materiāli*, 509-520.
- Dambe, G. (2012). Evolution of learning organized by employer, ARSA-2012 - Advanced Research in Scientific Areas, 6. *Psychology, Sociology and Pedagogy, Social Science*, 782-783. Retrieved from <http://arsa-conf.com/archive/?vid=1&aid=2&kid=60101-64>

- Dambe, G. (2013a). Medical Professionals in the Role of an Adult Educator: Case of Latvia. *Virtual International Conference on Advanced Research in Scientific Fields 2th-6th December 2013*, 235-239.
- Dambe, G. (2013b). Annual Proficiency Tests at Workplace and its Role in Personnel Development. *Conference Human And Social Sciences at the Common Conference 18-22 November*, 149-156.
- Dambe, G., & Atstāja, D. (2013a). Estimation of Ambulance personnel Generations Differences in Learning Needs Determination: Case of Latvia, *The 1st International Virtual International Scientific Conference SCIECONF 2013, 10-14 June, 2013*, 219-223.
- Dambe, G., & Atstāja, D. (2013b). Does yearly made testing of knowledge at work place enhance medical personnel's self-directed learning in their longlife? *Sabiedrība, integrācija, izglītība, Rēzeknes Augstskolas starptautiskās zinātniskās konferences materiāli*, 550-561.
- Dambe, G., & Atstāja, D. (2014). Profesionālisma novērtēšanas problēmas un izaicinājumi neatliekamās medicīniskās palīdzības personālam. *Sabiedrība, integrācija, izglītība. Rēzeknes Augstskolas starptautiskās zinātniskās konferences materiāli*, 404-414.
- Dufourg, N., Goldstein, L.N., & Botha, M. (2017). Competence in performing emergency skills: How good do doctors really think they are? *African Journal of Emergency Medicine*, V7(4), 151-156.
- Geske, A., & Grīnfelds, A. (2006). *Izglītības pētniecība*. Rīga: Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds.
- Gill, D. (2013). Assessment of professionalism. In Westwood O, Griffin A, Hays F (Ed.), *How to assess students and trainees in medicine and health* (pp. 76 - 93): Wiley-Blackwell.
- Goodwin, N. (2013). Taking integrated care forward: The need for shared values. *International Journal of Intergrated care*, 13 Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3718261/>
- Halligan, A. (2008). The importance if values in healthcare. *Journal of the Royal Society Medicine*, 101(10), 480-481.
- Hodges, B.D., Ginsburg, S., Cruess, R., et al. (2011). Assessment of professionalism: recommendations from the Ottawa 2010. *Conference. Medical Teacher*, 33, 354-363.
- Kim, S.C., Ro, Y.S., et al. (2017). Assessment of Competence in emergency medicine among Helthcare Professionals in Cameroon, *JKMS, Journal of Korean Science*, 32(12), 1932-1937.
- Kompetenču vārdnīca* (2011). Pieejams <https://nevis.mk.gov.lv/Uploads/Competence Dictionary.6310fce38bd842a3b5a769030b30042a.pdf>
- Leung, L.Y. (2012). *The Five Core Virtues of the Modern Physician*. Retrieved from <https://lesterleung.wordpress.com/2012/01/04/the-five-core-virtues-of-the-modern-physician/>.
- Mitchell, P.M., Wynia, R., Golden, B., McNellis, S., Okun, C.E., Webb, V., Rohrbach, I., & Von Kohorn, I. (2012). *Core principles & values of effective team-based health care*. Discussion Paper, Institute of Medicine, Washington, DC. Retrieved from www.iom.edu/tbc.
- Mission Vision & Values* (2019). Dalhousie University Department of Emergency Medicine (2019), Retrieved from: <https://medicine.dal.ca/departments/department-sites/emergency/about/mission-vision.html>
- Sharp HealthCare's Mission, Vision and Values* (2019). Retrieved from <https://www.sharp.com/about/our-story/mission-vision-values.cfm>

- Tregunno, D., Barnsley, J., & Murray, M. (2004). Competing Values of Emergency Department Performance: Balancing Multiple Stakeholder Perspective. *Health Services Ressearches*. Aug; 39(4 Pt 1), 771–792.
- Westwood, O.M., Griffin, A., & Hay, F.H. (2013). *Hov to Assess Students and Trainees in Medicine and Health*. John Willey & Sons, LTD, UK
- WHO. WHO global strategy on people-centred and integrated health services, interim report Geneva; 2015. Retrieved from: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/155002/1/WHO_HIS_SDS_2015.6_eng.pdf
- Word it out (2019). Retrieved from: <https://worditout.com/>
- Zonneveld, N., Driessen, N., René, A.J., Stüssgen, R.A., & Mikman, M. (2018). Values of Integrated Care: A Systematic Review. *Journal of Integrated Care*, 18(4), 9.
- 2012.gada 10.jūlija Ministru kabineta noteikumi Nr.494 „Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu” Retrieved from www.likumi.lv
- 2009.gada 16.aprīļa Ministru kabineta noteikumi Nr.268 „Noteikumi par ārstniecības personu un studējošo, kuri apgūst pirmā vai otrā līmeņa profesionālās augstākās medicīniskās izglītības programmas, kompetenci ārstniecībā un šo personu teorētisko un praktisko zināšanu apjomu” Retrieved from www.likumi.lv