

ETIKKPROSJEKTET

«Samarbeid om etisk kompetanseheving»

«Høy etisk standard på arbeidsplassen er stimulerende for arbeidsmiljøet, gir mening til arbeidet, stimulerer motivasjonen og øker evnen til mestring. Organisasjoner som prioriterer etikk og verdier er dessuten attraktive for arbeidssøkere.»

(fra Etikkhåndboka av Eide og Aadland)

Tekst:
Anne Milde
Thorbjørnsen
Prosjektkoordinator
i Bergen kommune

Våren 2008 inviterte KS landets kommuner til å søke deltakelse i prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving». Bergen kommune ved kommunaldirektør for Helse og inkludering søkte om deltakelse i prosjektet. Søknaden ble imøtekommet, og prosjektet ble sparket i gang for fullt høsten 2009. Ansatte i hjemmesykepleien, forvaltningsenhetene og tjenester til utviklingshemmete var de først som fikk gleden av å jobbe mer systematisk med etisk refleksjon.

Etikk i helse- og omsorgssektoren handler om brukerne

Etikk i helse- og omsorgssektoren handler om brukerne, om de ansattes evne til å ivareta hensynet til brukernes verdighet, og om å realisere grunnleggende verdier som omsorg, trygghet og rettferdighet i tjenestene. Begrunnelsen for å satse på etikk er at det fremmer god praksis for brukere, pasienter, pårørende og samarbeidspartnere. Det krever en jevnlig prosess der åpen kommunikasjon og refleksjon rundt etiske dilemmaer blir ivaretatt. For Bergen kommunen vil satsingen på etikk kunne resultere i bedre kvalitet på tjenestene.

Samarbeid om etisk kompetanseheving er et nasjonalt utviklingsprosjekt med målsetting om å styrke kompetansen i praksisrelatert etikk. KS ønsker å stimulere kommunene til å etablere møteplasser for systematisk refleksjon over etiske utfordringer og dilemma. For Bergen kommunes vedkommende er det vedtatt at prosjektet skal gå ut 2010, og omfatte alle 106 resultateneheten innen Byrådsavdeling for Helse- og Inkludering. Deretter er målet at etikkarbeidet skal være en integrert del av tjenesten. Etatsjef for tjenester til utviklingshemmede, Jann Aasbak, er leder av styringsgruppen, og Anna Milde Thorbjørnsen er ansatt i full stilling som prosjektkoordinator for prosjektet.

I arbeidet videre for å implementere etisk refleksjon i den daglige driften, er det viktig å forankre etikkarbeidet hos lederne som da må være pådrivere. Det er nødvendig å skape et eierforhold til etikksatsningen blant ledere og

medarbeidere. I byrådsavdelingen er prosjektet lederforankret hos byråd Christine Meyer og kommunaldirektør Finn Strand.

Resultatenhetslederne er blitt bedt om å prioritere etikkarbeidet, og denne prioriteringen er helt sentral for å lykkes.

Etisk refleksjon et lederansvar

Leders rolle som tilrettelegger og pådriver er sentral i det videre arbeidet med implementeringen av etikkarbeidet. Når ansatte deltar i kompetansehevede tiltak, er det avgjørende at leder har strukturer og en lederkultur som mobiliserer den ansattes kompetanse, som i dette tilfellet er; systematisk etisk refleksjon på avdelingen.

Det er opp til den enkelte leder å velge hvilken arena og metode som passer best for etikkarbeidet. Tanken er at vektleggingen på etikk skal integreres i det avdelingen allerede har av møter og samlinger, og målet er å skape gode møteplasser for systematisk etisk refleksjon.

En av suksessfaktorene er at tjenesteleder må ha nødvendig støtte i ryggen fra overordnet ledelse og selv gå aktivt inn for prosjektet. Lederne oppmuntres til å benytte allerede eksisterende møteplasser til etisk refleksjon, og legge til rette for god etisk praksis på tjenestestedet. 19.oktober samles alle lederne og mellomlederne til en storsamling, der temaet er «Etiske dilemma i lederhverdagen». Kommunaldirektør Finn Strand skal innlede dagen.

Etikkveiledere

For å kunne implementere etikkarbeidet på arbeidsplassene har byrådsavdelingen

valgt å benytte seg av *etikkveiledere*. Etikkveilederne er ildsjeler og består både av ledere, fagkonsulenter og andre, men det er viktig i det vidare arbeidet at prosjektet er godt forankret hos den øverste ledelsen. Høsten - 09 og våren -10 ble det gitt en systematisk opplæring av etikkveilederne. 165 etikkveiledere er blitt kurset av prosjektkoordinator slik at de kan inspirere og hjelpe ledere og medarbeidere i arbeidet. Disse skal bidra til at etiske refleksjoner kommer på dagsordenen, samt veilede grupper i det praktiske arbeidet med etisk refleksjon. I opplæringen ble det presentert nødvendig teori og anvendelige verktøy som kan brukes i arbeidet med etiske dilemma.

Etikkveilederne skaper arenaer for etisk refleksjon ute i egne enheter, og de ulike problemstillingene blir forsøkt tilnærmet etter en systematisk metode. Slik blir det skapt gode forutsetninger for åpenhet og allment akseptable valg i avdelingen. Arbeidet med å implementere og forankre etikk på arbeidsplassene, bedrer de ansattes evne til å oppdage etiske dilemmaer og reflektere over hvordan de kan håndtere disse på en god måte.

Erfaringsdeling

Prosjektkoordinator har samlet etikkveilederne i grupper til erfaringsdeling der de kan dele suksesshistorier, og erfaringer knyttet til hindringer som har oppstått



Eksempel på etiske problemstillinger som diskuteres er bruken av Facebook

- Kan sykepleiere være venn med pasienter på Facebook?
- Hva svarer jeg når en pasient inviterer meg til å være Facebook-venn?
- Er det forskjell på dette når det er personer vi kjenner fra før og har en relasjon til, og når den eneste relasjonen vi har er gjennom et pleier/pasientforhold?
- Bør helsepersonell bruke Facebook som kommunikasjonsverktøy? Trenger vi det egentlig, og kan det fremme kvalitet og effektivitet i pasientarbeidet?
- Kan Facebook være et godt samhandlingsverktøy mellom helsepersonell både internt og eksternt?
- Kan vi forsvare å bruke arbeidstid til å skrive i Facebook? Kan vi og bør vi forhindre at helsepersonell bruker dette som et verktøy i jobben sin?

Eksempler på hverdagsituasjoner vi har drøftet:

- Hvordan skal vi forholde oss til en muslimsk kvinne som krever å bli behandlet av en kvinnelig fysioterapeut eller lege?
- Hvordan møter vi pårørende som nekter å samarbeide med bestemte ansatte
- Hvordan forholder vi oss til at kolleger behandler klienter som «pakker», følger rutinene men bruker minimalt med tid?
- Hva når rammer, regler og ordninger er til hinder for omsorg?
- Kan ansatte ta i mot personlige gaver fra brukere eller pårørende?

Andre aktuelle problemstillinger vi har drøftet:

- Hvordan forholder vi oss til en avdelingsleder som ruser seg på jobb?
- Hva skal en ansatt gjøre som oppdager eller har mistanke om vold, kriminalitet, overgrep eller liknende situasjoner?
- Hva når bruker/klient og ansatt har ulike verdier og/ eller kulturbakgrunn?
- Skal vi prioritere de mest alvorlig syke eller de med best effekt av behandlingen?
- Er det riktig å si nei til noen få ukers ekstra levetid for en døende pasient hvis de samme ressursene kan brukes til å forebygge tap av mange gode leveår hos andre?
- Hva gjør vi når brukere med omfattende hjelpebehov nekter oss å gi hjelp eller ta kontakt med andre offentlige hjelpeinstanser?
- Hvordan skal vi ivareta en person med begynnende rusproblemer på en god måte, samtidig som vi sender bekymringsmelding til barnvernet for vedkommendes barn?

underveis. Ulike etiske refleksjonsverktøy blir utprøvd. Prosjektkoordinator besøker i tillegg tjenestesteder og har etisk refleksjon med de ansatte.

Prosjektets mål

Prosjektet har som mål å bidra til en mer systematisk tilnærming og generelt styrke kompetansen hos de ansatte innen etisk refleksjon. De verdier, holdninger og handlinger de ansatte gir uttrykk for, vil i stor grad kunne påvirke Bergen kommune sitt omdømme. Det er et mål å sikre at ledere og medarbeidere i Bergen kommune håndterer dilemmaer i jobben på en etisk forsvarlig måte. For å få dette til, må det utvikles en felles tenkning og et felles språk om etikk.

Ved å håndtere etiske dilemma, vil den enkelte medarbeider kunne få økt mestringsfølelse i jobben. Målet er at prosjektet kan bidra til at arbeidsmiljøet blir preget av faglig utvikling, trivsel og arbeidsglede. Dette vil styrke nærværet og skape en lærende organisasjon.

Mange enheter er kommet langt i etikk-arbeidet, og har allerede lært mye av hverandre. Etikk kan trenes. En enkel og morsom metode for å oppøve etisk refleksjonsevne er å spille verdispill. Ledere og medarbeidere rapporterer entusiastisk om interessante og lærerike erfaringer. Engasjementet blant etikkveilederne og ansatte på tjenestestedene er stor. Prosjektkoordinator får tilbakemeldinger på at ansatte blir tryggere i jobben sin når etiske utfordringer drøftes. Ansatte forteller om bedre samarbeidsklima og et bedre arbeidsmiljø. Etisk refleksjon er givende og krydrer arbeidet i en travel hverdag.

Styringsgruppen har store forventninger til prosjektet. Gjennom refleksjon og praksis kan ansatte komme frem til en bedre måte å handle på. Utvises det mot, vilje og tålmodighet, går det an å arbeide seg gjennom uenighet og konflikter og komme frem til en felles plattform. Det krever at ansatte utfordrer vane-tekning, noe som kan være krevende.