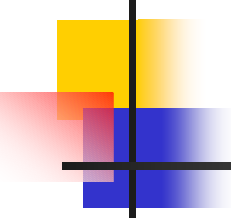


Etisk vanskelig situasjoner og løsningsstrategier i sykepleiepraksis på sykehjem

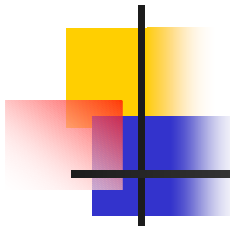
Den 9. nasjonale konferansen om
eldre, Tromsø 24. oktober 2006

© Åshild Slettebø



Disposisjon

- Om moral, etikk og ulike dilemmaer
- Løsningsstrategier i møte med pasienten:
 - Forhandling
 - Forklaring
 - Non-verbal kommunikasjon
 - Strukturelle forhold
- Løsningsstrategier i personalgruppen:
 - Bevisstgjøring
 - Arbeidsmiljø



Litteratur

- Slettebø, Å. (2004). *Strebing mot pasientens beste: En empirisk studie av etisk vanskelige situasjoner i sykepleiepraksis ved tre norske sykehjem*. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- (Dr.avh. fra Institutt for sykepleievitenskap, Universitetet i Oslo, fra 2002).



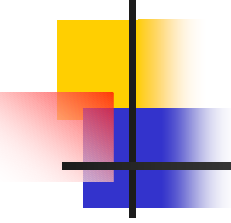
Noen begreper

- Moral – av det latinske ordet *mos / mores* som betyr *sed, vane, skikk*. Brukes om de handlinger man gjør og den praksis man lever etter.
- Eksempel: Banke på døren før du går inn på pasientrom. Viser respekt for pasienten og hans integritet og personlige rom. Handlingen viser respekt som god skikk.



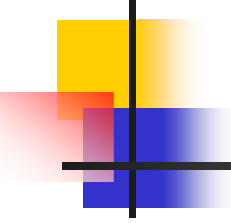
Begreper

- Etikk – er refleksjoner over moralen. Kommer av det greske ordet *ethos* som også betyr *sed, vane, skikk*.
- Eksempel: refleksjoner over hvorfor noe er rett eller galt. Akkurat som handlingen dlingen – å banke på pasientens dør oftest er er moralsk rett, er etisk refleksjon at dette eier seg om respekt for pasienten.



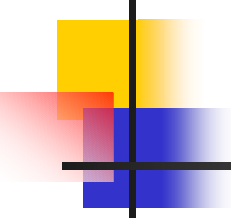
Etisk problem har vi -

- Når vi er usikre på hva som er rett
- Når vi må velge mellom ulike handlingsalternativer som begge synes like gode, men som utelukker hverandre
- Når vi har to handlingsalternativer som begge medfører noe vi ikke ønsker, men vi må velge ett av alternativene
- Når vi har et ønsket handlingsalternativ, men pga manglende midler kan ikke dette realiseres



Etiske dilemma

- Etisk dilemma har en a) når en ikke vet hvilken verdi eller handling som realiserer det ønskede mål, b) man må velge mellom to like uønskede handlingsalternativ, eller c) når det ønskede handlingsalternativ medfører en uønsket konsekvens.



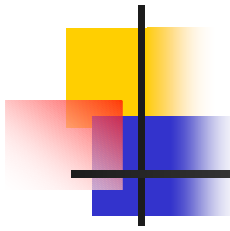
Dilemma

- Faglige dilemma:
 - Når det er to eller flere alternativer å velge mellom
 - Når en ønsket løsning medfører en uønsket konsekvens og man vet ikke hva som er det riktige å gjøre
- Logiske dilemma:
 - Når to teorier motsier hverandre, men begge er like sannsynlige



Dilemma

- Falske dilemma:
 - Når det presenteres to såkalte alternativ hvor det ene alternativet i realiteten ikke er aktuelt
- Etiske dilemma:
 - Når det er konflikt mellom verdier
 - Når det er usikkerhet om hva som er det riktige å gjøre i situasjonen



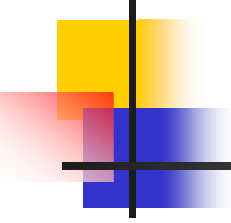
Kjennetegn på et dilemma

- Engasjement og forpliktelse
- Like uønskede alternativer
- Oppmerksomhet på alternativer
- Nødvendighet av å ta et valg
- Usikkerhet om hvilken handling man skal velge
- Slettebø (1997) *Dilemma: A concept analysis*.
Journal of Advanced Nursing, 26 (3):449-54



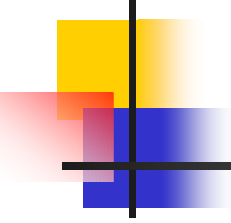
Fagligmoraliske dilemmaer

- Eksempelvis: hvor langt skal man strekke seg for å hjelpe pasienten og hvor langt skal hjelpen strekkes i aktiviteter pasienten kunne ha utført selv?
- Hva innebærer det å ha ansvar for pasientens sikkerhet – hvor langt kan man gå i å beskytte pasienten mot seg selv og manglende funksjonsdyktighet?



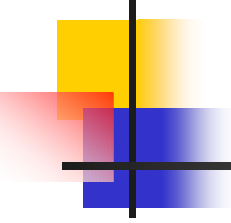
Faglige eller etiske dilemma

- Faglig dilemma: hvordan skal jeg stille dette såret? Hvordan mobiliserer jeg en pasient som har hemiplegi (halvsidig lammelse for eksempel etter slag)?
- Etisk dilemma: Hvordan ivaretar jeg respekten for pasientens autonomi (selvbestemmelsesrett) på en forsvarlig måte der pasientens og pleierens syn ikke stemmer overens?



Løsningsstrategier i sykepleiepraksis

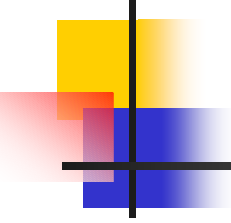
- Mellom pleier og pasient:
 - Forhandling
 - Forklaring
 - Bruk av non-verbale tegn i kommunikasjonen
 - Tvang – utdypes ikke i denne forelesningen
- På personalnivå:
 - Bevisstgjøring
 - Arbeidsmiljøet



Løsningsstrategier på pasientnivå

- Forhandling:

- Man søker å komme frem til konsensus – enighet med pasienten om hva som er den beste løsningen.
- Både pleier og pasient har like mye å si i situasjonen og begge bidrar til å finne løsninger.
- Både pasient og pleier har noe å gi og noe å få når man velger løsningsalternativ.



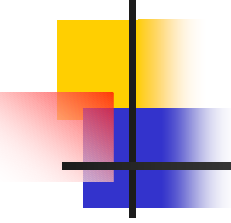
Forhandling - definisjon

- Forhandling vil si å drøfte en sak fram til enighet eller avgjørelse på saken. Det kan brukes om to parter som representerer forskjellig syn eller forskjellige interesser som ved drøfting søker å komme til enighet om, eller til en avgjørelse av en sak (Norsk riksmålsordbok).



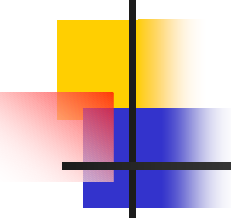
Forhandling

- Eksempler på forhandling skjedde i første rekke i situasjoner der pasienten var kompetent, det vil si ikke hadde demens av betydning.
- Vurdering av kompetanse er en av oppgavene til pleiere når de står overfor situasjoner der pasienten nekter å gjennomføre pleietilbudet. I utgangspunktet skal pasienten behandles som kompetent og pasientens ønsker og vaner skal respekteres i så stor utstrekning som mulig, selv ved varierende grad av demens.



Eksempler fra praksisstudie

- Forhandling ble brukt, for eksempel i stellesituasjoner der pasienten nektet å stelle seg selv, selv om han var fysisk i stand til det. Pleieren inngikk kompromiss.
- Forhandling ble brukt der pasienten nektet pleieren å vaske elastisk strømpe som han brukte hver dag på grunn av dårlig blodsirkulasjon. Pleier og pasient ble enige om hvordan pasientens behov kunne ivaretas samtidig som pleieren fikk ivaretatt hygien.



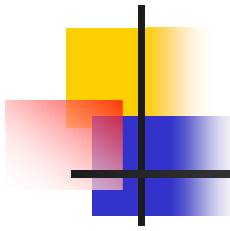
Forklaring som løsningsstrategi

- Forklaring vil si en meddelelse eller utredning som kaster lys over noe som er dunkelt eller uforståelig (Norsk riksmålsordbok).
- Pasienten får en forklaring på hva som skal skje og hvorfor pleieren mener dette er viktig i pleietilbudet ut fra pasientens situasjon. Pasienten tvinges ikke, men får heller ikke delta i en dialog om hva som skal skje slik som ved forhandling. Pleieren tar avgjørelsene, men ikke på tvers av pasientens vilje.



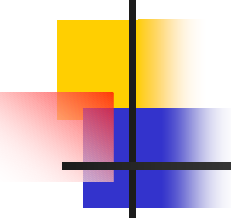
Forklaring og betydningen av samarbeid

- Forklaring ble brukt som begrunnelse for å iverksette tiltak som var til pasientens beste vurdert ut fra pleierens ståsted og kunnskaper.
- Forklaring er viktig for at pasienten kan være delaktig i gjennomføringen av pleien og for at hun/han vet hva som skal skje med ham/henne. Betydning for samarbeid.



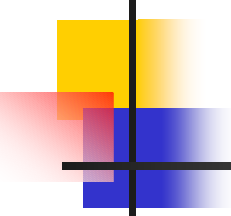
Eksempler fra studien

- Viktig å forklare for å lære seg selv og pasienten hva som skal skje.
- Viktig å bidra med den merkunnskap fagpersonellet har for å fremme pasientens beste i ulike situasjoner.
- Forklaring brukes som å legge forholdene til rette for at pasienten kan være delaktig i gjennomføringen av pleietilbudet.
- Kan brukes som form for manipulering dersom man velger en språkbruk der pasienten ikke gis valgmuligheter (jeg skal følge deg på WC).



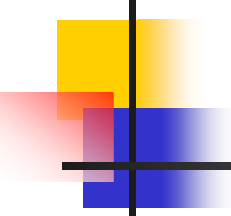
Non-verbal kommunikasjon

- Non-verbal kommunikasjon: toneleie, blikkontakt, kroppslig holdning i møte med pasienten, smil, tempo etc.
- Pleierne brukte ikke-språklig eller såkalt non-verbal kommunikasjon for å forebygge at vanskelige situasjoner skulle oppstå.
- For eksempel ha blikkontakt, smile, snakke rolig og lavt, nærme seg forsiktig i møte med den demente pasient – en form for ikke-språklig ”forklaring” på at en har ”gode hensikter”.



Forebygging av vanskelige situasjoner

- Forhandling og forklaring, samt non-verbal kommunikasjon var strategier som ble brukt mellom pleier og pasient på det personlige mellommenneskelige nivå.
- I tillegg hadde man et strukturelt nivå der man hadde "stuevakt" hvor en av pleierne alltid var på dagligstua fra pasientene kom dit på morgenen. Stuevakten gikk til hånd og "meklet" mellom uenige pasienter og fulgte opp pasienter på stua mens de øvrige pleierne hadde morgenstell for resten av pasientene.



Løsningsstrategier på personalnivå

- Bevisstgjøring:
 - Rapporter
 - Personalmøter
 - Internundervisning
 - Uformelle samtaler
 - Pårørende og lokalbefolkning
- Arbeidsmiljø:
 - Åpenhet, trygghet, støtte og tilbakemeldinger



Bevisstgjøring

- Rapporter – brukes rapportene til å diskutere faglige og etiske dilemma? Rapportene er en viktig ressurstid til å bevisstgjøre hverandre på hvordan man kan løse etisk vanskelige situasjoner, til å drøfte situasjoner man har kommet opp i i løpet av dagen og til å finne felles fremgangsmåter når vanskelige situasjoner skal løses.



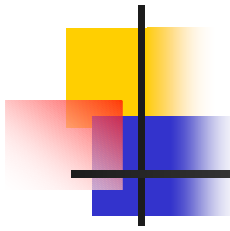
Bevisstgjøring

- Personalmøter: hva er tema på personalmøtene? Brukes disse til å gi hverandre støtte dersom man har vært i en vanskelig situasjon? Brukes disse til å diskutere overordnede verdier og holdninger man ønsker at skal virkeliggjøres på posten? Brukes disse til å bevisstgjøre hverandre på hvordan verdiene kan virkeliggjøres?



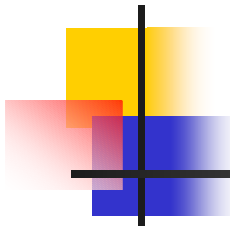
Bevisstgjøring

- Internundervisning: er det internundervisning på sykehjemmet eller posten? Hva fokuseres i internundervisning – verdier, holdninger, etikk eller kun faglige spørsmål? Hvem deltar på internundervisning – kan denne danne grunnlag for felles verdisett på posten / sykehjemmet?



Bevisstgjøring

- Uformelle samtaler: ta opp med en kollega når du står i en vanskelig situasjon hvordan vedkommende ville løse situasjonen. Ta opp med hverandre dersom man reagerer på måten en situasjon ble løst på eller hvordan en kollega har omtalt eller tiltalt pasienter.



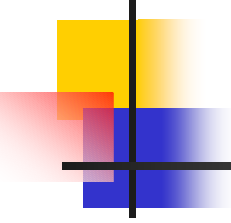
Bevisstgjøring og inkludering

- Inkluder lokalbefolkningen rundt sykehjemmet og pårørende til pasienter: ved innsyn fra utenforstående får man ofte et mer bevisst syn på seg selv og sin egen rolle i pleietilbudet.



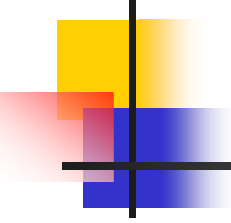
Arbeidsmiljøet

- Hver enkelt medarbeider har et ansvar for et godt arbeidsmiljø: **åpenhet** blant annet om det en synes er vanskelig, **trygghet** til å ta opp med hverandre og avdelingsleder det som måtte være vanskelig faglig eller i mellommenneskelige relasjoner på arbeidsplassen, **støtte** fra hverandre når en situasjon har vært vanskelig og **tilbakemelding** på hvordan en fungerer.



Oppsummering

- Om moral, etikk og ulike dilemmaer
- Løsningsstrategier i møte med pasienten:
 - Forhandling
 - Forklaring
 - Non-verbal kommunikasjon
 - Strukturelle forhold
- Løsningsstrategier i personalgruppen:
 - Bevisstgjøring
 - Arbeidsmiljø



Takk for oppmerksomheten!

