

PROGRAM

DAG 1	Tirsdag 5. desember
09.30-10.00	Registrering og kaffe
10.00-10.30	Velkommen
10.30-13.00	Veilederen – praktisk tilnærming (pause 11.30-11.50)
13.00-14.00	Lunsj
14.00-16.00	Systematisk etisk refleksjon (pause 14.45-15:00)
16.00-16.30	Selvrefleksjon
16.30-17.00	VIP (Viktig Interessant Person)
19.00	Middag

DAG 2	Onsdag 6. desember
07.30-08.30	Utsjekk
08.30-12.00	Seksualitet for alle (pause 09.50, musikkinnslag 10.05)
12.00-12.15	Pause
12.15-13.00	Oppsummering: fra teori til praksis
13.00	Lunsj og vel hjem

Systematisk etisk refleksjon, som en naturlig del av fag og kvalitetsarbeidet

v/ Leni Klakegg, regional etikkrådgiver KS



Statsforvalteren i Agder



Utviklingscenter for
sykehjem og hjemmetjenester

AGDER



*Systematisk etisk refleksjon
som en naturlig del av fag og
kvalitetsarbeidet*

Konferanse for ansatte i Agder som arbeider innen
habiliteringsfeltet

Scandic Sørlandet, Travparken 05.12.23

Leni Klakegg

Regional rådgiver
Samarbeid om etisk kompetanseheving, KS



Samarbeid om etisk
kompetanseheving



Hovedmål for KS satsning i kommunen

Etisk refleksjon skal bidra til at kommunene **styrker** den etiske kompetansen og etablerer et **systematisk** etikkarbeid i helse- og omsorgstjenestene



Formålet for KS satsning i kommunen

Formålet med etisk kompetanse og systematisk praktisk etikkarbeid i tjenestene, er å styrke brukernes opplevelse av at helse- og omsorgstjenestene **ivaretar deres verdighet og integritet**



Til refleksjon

Hvorfor arbeider jeg her på på akkurat denne avdelingen
og ikke et helt annet sted?



Etikk, kvalitet, forbedring

Etikk

systematisk tekning om hva som er moralsk
godt, rett og rettferdig

Kvaliteter

i hvilken grad av gode egenskaper noe har

Forbedring

forbedringsarbeid handler om å finne måter vi kan gjøre ting
annerledes for å oppnå en forbedring



Etikk og forbedring

5. Følge opp
Implementere ny praksis
Sikre videreføring
Dele erfaringene med forbedringene

↪ Det vil ofte være nødvendig å gå tilbake til tidligere faser

1. Forberede
Felles erkjennelse av behovet for forbedring
Forankre og organisere forbedringsarbeidet
Klargjøre kunnskapsgrunnlaget - forskning, erfaring og brukerkunnskap



4. Evaluere
Måle og reflektere over resultater
Vurdere om forbedringen er tilstrekkelig og eventuelt justere

3. Utføre
Prøve ut og tilrettelegge ny praksis

2. Planlegge
Kartlegge behov og dagens praksis
Sette mål
Velge måleverktøy
Finne / utvikle forbedrings-tiltak

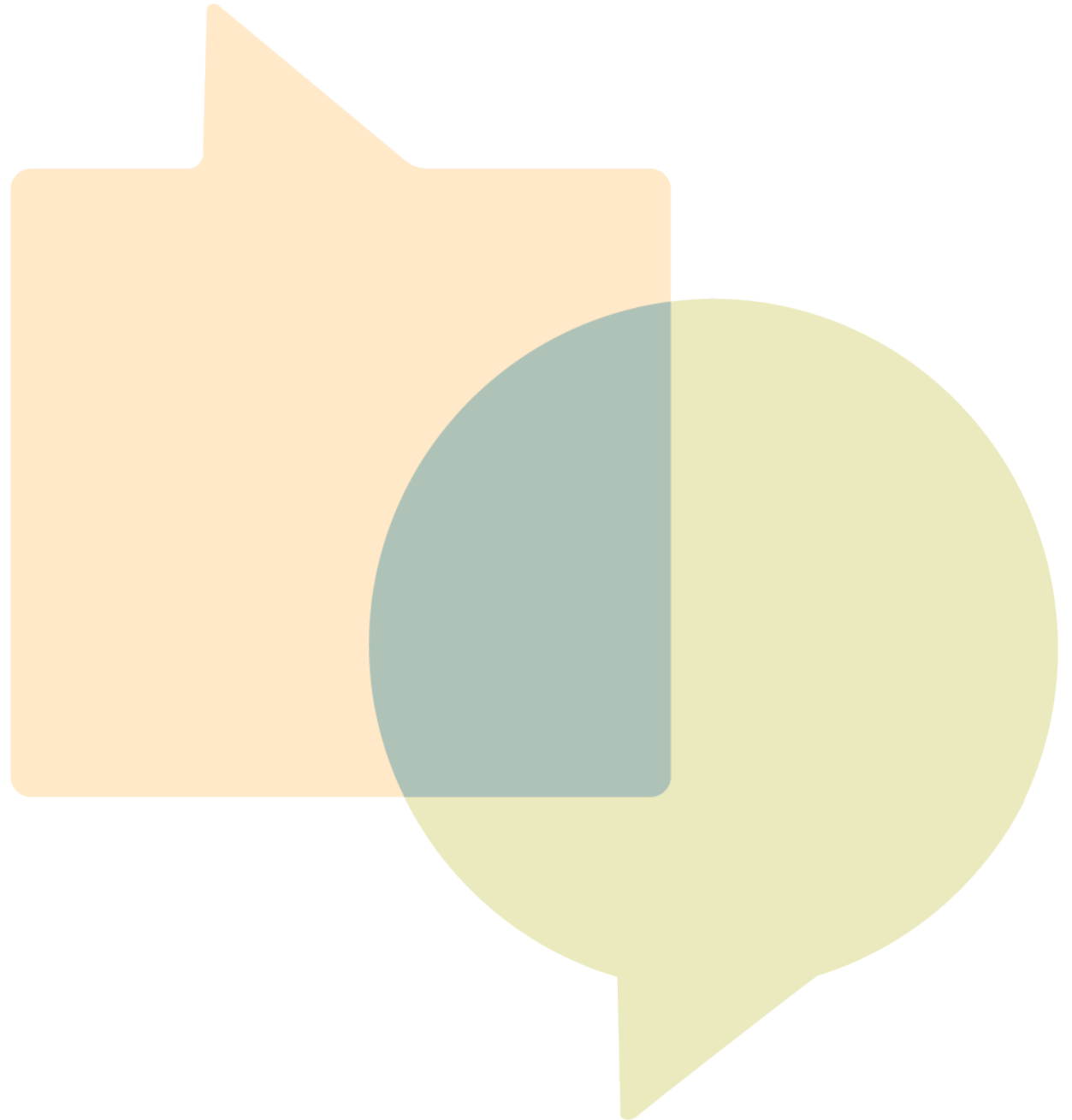


Samarbeid om etisk
kompetanseheving

*Når
uroa
gjestar deg*

*Gje ho
dei beste
vilkåra*

Slavenka Drakulic





Samarbeid om etisk
kompetanseheving

Hva er etikk



'ARISTOTLE.'





Etikk

Ordet etikk kommer fra det greske *ethos*, som betyr:

- Sedvane
- Skikk



Samarbeid om etisk
kompetanseheving

Etiske prinsipper favner mange aktuelle verdibegrep

Velgjørenhet

godhet, omsorg, nestekjærlighet, barmhjertighet, omtanke, vennlighet

Ikke skade

ansvarlighet, forsiktighet, nøyaktighet, profesjonalitet, ydmykhet

Rettferdighet

rettferdighet, likhet, fellesskap, samhold solidaritet

Autonomi

respekt, frihet, åpenhet, verdighet

Andre verdier

lojalitet, tillit, mot, glede, ærlighet.



Skjulte verdier

- Hva er min umiddelbare magefølelse, og hva kan tenkes å ligge bak denne impulsen
- Hva vil være fordelaktig for meg selv?
- Hva forventes av meg selv og andre?
- Hva er minste motstands vei? Hva er minst krevende eller konfliktfylt?
- I hvilken grad er jeg i stand til å oppdage slike underliggende impulser eller mulig påvirkning? Og hvordan forholder jeg meg til det?



Nasjonale og lokale føringer



- Lover
- Ulike forskrifter: Kvalitet, mm
- Stortingsmeldinger
- Verdighetsgarantien
- Ulike planer i kommunen



Etikk og andre nasjonale føringer

Etikksatsinga er videreført

- Meld.St.15(2017 – 2018) Leve heile livet arbeidet
- Meld. St. 24 (2019–2020) Lindrende behandling og omsorg — Vi skal alle dø en dag. Men alle andre dager skal vi leve.
- Meld. St. 38 (2020–2021) Nytte, ressurs og alvorlighet — Prioritering i helse- og omsorgstjenesten
- Meld. St. 24 (2022 – 2023) Fellesskap og meistring – Bu trygt heime
- Vi- de pårørende, regjeringens pårørendestrategi og handlingsplan
- NOU Tid for handling
- TryggEst



Gode helse- og omsorgstjenester til personer med utviklingshemming

Nasjonal veileder

Først publisert: 02. juni 2021
Sist faglig oppdatert: 17. oktober 2022

«Virksomhetsledere i helse- og omsorgstjenesten må sørge for **nødvendig etisk kompetanse og bevissthet hos tjenesteyterne, og legge til rette for praktisk og systematisk etikkarbeid. Tjenesteyterne må kunne gjøre etiske avveining i hverdagen.**

Virksomhetsleder må sørge for en kultur der det er åpent for å stille spørsmål og drøfte faglige og **etiske utfordringer. Tjenesteytere må gis tid, møteplasser og mulighet til å ta opp etiske dilemmaer som oppstår i hverdagen.** Møteplasser kan f.eks. være personalmøter, rapportmøter, fagdager, **refleksjonsgrupper, mm (side 17)»**



Hvorfor satse på etikk?

Virksomheten har en grunnleggende etisk dimensjon:

- **Møte mellom mennesker. «Relasjonsyrker».**
Etikken kommer til uttrykk i møtet med Den andre.
- **Brukernes avhengighet og sårbarhet. Mye står på spill.**
- **Utfordringer knyttet til kommunikasjon og samhandling.**
- **Konsekvenser når praksis ikke har en god etisk standard.**
- **Se sammenheng i tjenestene, til det beste for brukeren**
- **Prioritering – Verdiarbeid**
- **Å prioritere handler om å forsømme i etisk riktig rekkefølge**

Vi vil fremme den gode praksis.

- **Etisk bevissthet, dømmekraft i praksis, holdninger osv. uttrykker vesentlige sider ved kvaliteten i tjenesten.**





Hva får meg til å velge en bestemt handling?

Våre handlinger er alltid uttrykk for verdier, dvs. at noe gis forrang framfor noe annet.



Kommunikasjon og etikk

- Gjennom måten vi kommuniserer på, synliggjør vi holdninger, mulige fordommer, menneskesyn og verdier
- Etikk handler om hvem vi er, hvordan vi er, hva vi tenker og gjør, samt hvordan handlingene våre begrunnes. På denne måten henger etikk og kommunikasjon sammen.



Etikk er systematisk tenkning om etiske spørsmål

For ansatte innebærer det blant annet

- Å sammen tenke systematisk gjennom hva høy etisk standard innebærer
- Å sammen utvikle en personorientert og etisk oppmerksom organisasjonskultur som oppdager dilemmaer
- Mental avlastning

*Etikk handler både om refleksjon og om handling
- Å skape kvalitativt gode tjenester for brukerne*



Etisk kompetanse

- Persepsjon:** Evnen til å oppdage etiske utfordringer
- Refleksjon:** Å kunne overveie sakens forskjellige sider, egen tilnærming og mulige handlingsalternativer
- Aksjon:** Å kunne omsette det vi vil i praktisk handling





Etisk utfordring og etisk dilemma

Etisk utfordring

Noe som uroer oss, som ikke er slik det bør være; i behandling av pasienter / brukere, samarbeidsrelasjoner, ledelse, etc

Hva bør jeg gjøre?

Etisk dilemma

En valgsituasjon hvor vi – uansett hva vi velger – krenker verdier vi er forpliktet av (verdikonflikt); En situasjon hvor det finnes gode moralske innvendinger mot ethvert handlingsalternativ

Hva bør jeg velge?





Etisk utfordring og etisk dilemma

Hvordan legger din tjeneste til rette for at personer med utviklingshemming kan utøve selvbestemmelse?

Beslutningsstøtte er en sentral del av å yte tjenester til personer med utviklingshemming, hvordan gjøres dette på en best mulig måte?

Hvordan tilrettelegger tjenesten din for at personer med utviklingshemming kan ha en aktiv og meningsfylt tilværelse?

Hvordan vurderer tjenesten din tillitsskapende tiltak ovenfor tjenestemottakere som takker nei til nødvendig bistand?



Påstander

«Tjenestemottakere med sterke pårørende som stiller krav, får bedre tjenester enn andre».

Nevn tre verdier som er viktige for deg.

- Hvorfor er akkurat disse verdiene viktig for deg?
- Hvordan merker tjenestemottaker det?

«Vi ansatte står i en maktposisjon som gjør at vi bestemmer alt i hverdagen til tjenestemottakerne».



Etikk handler om å skape gode tjenester, ikke om juridiske minstekravnormer

Etikk handler om:

- Å bli **lyttet til** og tatt på alvor
- Å bli behandlet med **ydmykhet og respekt**
- Å ikke bli utsatt for ekstra belastning
- Å få **bestemme selv** når dette er mulig
- Å få tjenester av **høy faglig kvalitet**



Offentlighetsprinsippet

Du burde være villig til å forsvare beslutningen din offentlig.
Kan du være åpen om den til relevante mennesker?

Kan du fortelle om den til venner, kollegaer, slektninger?

(Øyvind Kvalnes)



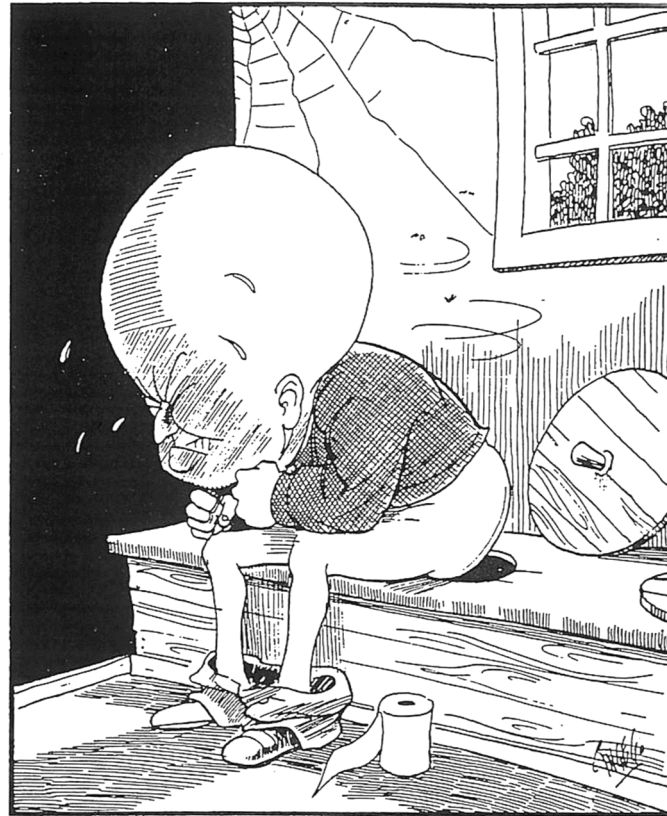
«Du kan ta eksamen i etikk, men ikke i moral «

(Øyvind Kvalnes)



Hva skal til for å lykkes?

"Det nytt' itj' å
tænk så stort
at en itj' kan
få det fram."



Figur 3.1 Det nytter ikke å tenke så stort... at en ikke får fram et resultat (Inge Grø-dum, Aftenposten)

Trøndersk ordtak



Suksesskriterier for å lykkes med systematisk etisk refleksjon

- Jobb med forankring på alle nivå, forankring er ferskvare
- Etikkarbeidet inn i planverket til kommunen
- En person i kommunen har det overordna ansvaret for etikkarbeidet
- Leder og etikkveileder må ha forventningsavklaring: tidsbruken til refleksjon, faglig oppdatering mm
- Etisk refleksjon må ledes, følges opp og etterspørres
- Gode ønsker er ikke nok. «Det e itjnå som kjem tå sæ sjøl.»





Suksesskriterier for å lykkes med systematisk etisk refleksjon

- Knytt etikkarbeidet til eksisterende prosjekter , demens, lindring, endring mm
- Bruk etablerte møteplasser som personalmøter, rapporter og lignende
- Hold refleksjonene praksisnære
- Støtt opp om veilederne med kompetanse, påfyll, møteplasser og veiledning – nettverk for etikkveiledere
- Lederen er kulturbygger og må være et godt eksempel og etterspør etisk refleksjon





Kan systematisk etisk refleksjon påvirke arbeidsmiljøet?

- Etisk refleksjon - Reduserer moralsk stress/samvittighetstress?
- Etisk refleksjon er en god måte å lære av gode og mindre gode opplevelser
- Etisk refleksjon bedrer jobbnærvær
- Mental avlastning
- Øker varhet for bruker

Etikk er tidløst



Utgjør etisk refleksjon en forskjell

- Det har ført at en bruker mer tid på å ta faglig gode valg framfor å «synse» både sammen med bruker og for bruker, der dette er nødvendig. Eksempel etisk refleksjon før en søker tvangsvedtak, ta i bruk musikkbasert omsorg, ta i bruk velferdsteknologi, endring av rutine, implementering av nye tiltak mm
- Flere ansatte melder at de har blitt modigere
- Det er lettare å si fra når de mener en kollega opptrer på en måte som skaper konflikt og dårlig kultur på arbeid
- Ansatte etterspør etisk refleksjon – dette var merkbart når covid 19 kom

Etabler systematisk etisk refleksjon i fredstid



Ta vare

Etisk refleksjon for å øke kvalitet i tjeneste

men

- også for å bidra til å ta vare på seg selv, arbeidsmiljøet og for å hindre utbrenthet





Ny undersøkelse 2023

Rudi Kirkhaug er dr. philos. og professor ved UIT, har gjennomføre en undersøkelse blant ledere for at vi skal få mer kunnskap om hvilken betydning etisk kompetanse har i ledelse

«Lederskap i helse- og omsorgssektoren må forholde seg til fire faktorer samtidig: **effektivitet, endring og utvikling, arbeidsmiljø og tjenestekvalitet**. Dette innebærer at lederskapet må bevege seg fra administrasjon til mer direkte ledelse, samtidig som **etikk** må gå fra å være passivt og individuelt bevissthetsfenomen til å bli et aktivt virkemiddel i hverdagen»

-Rudi Kirkhaug-



Ny undersøkelse 2023

«For å møte de krav som stilles til sektoren (jf NOU 2023:4. Tid for handling) viser dataene i denne studien at det kreves innsats langs to akser

En etisk akse, som er nødvendig for å ivareta og opprettholde lederens og medarbeidernes arbeidsbetingelser, samt service- og omsorgskvaliteten til tjenestemottakerne

En innovativ akse, som er nødvendig for hele tiden å finne nye og effektive organisatoriske, teknologiske og metodiske løsninger»

-Rudi Kirkhaug-



Samarbeid om etisk
kompetanseheving

Etikk rådgiverne





Samarbeid om etisk
kompetanseheving

Hva kan etikk rådgiverne hjelpe med

Bistå kommunen i å etablerer og vedlikeholde systematisk etisk refleksjon i omsorgstjenesten

Bistå med metodekurs

Veiledning for eksempel knytt til veilederrollen, forankring mm

Bistå med innlegg på fagdager i kommunen

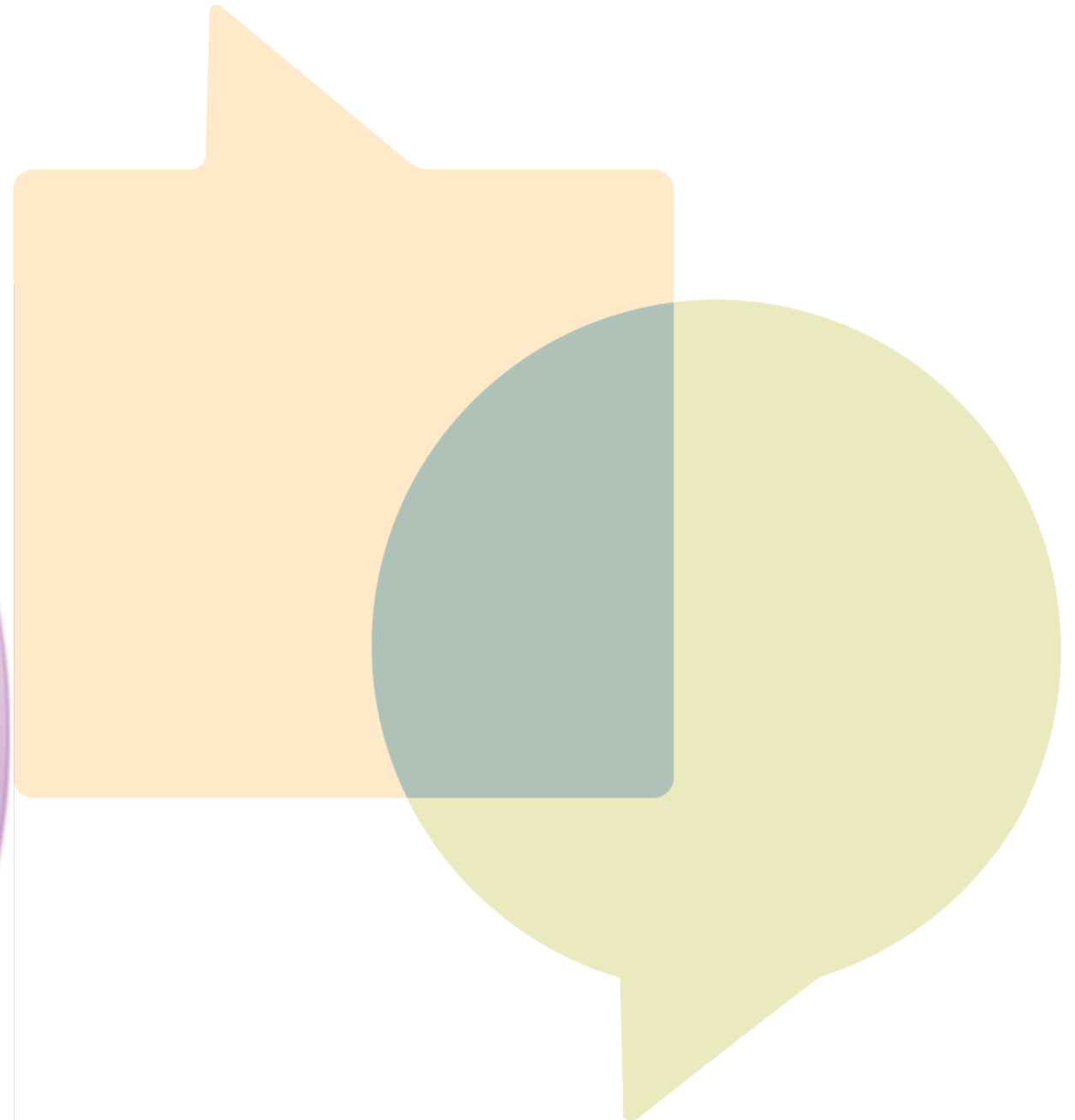
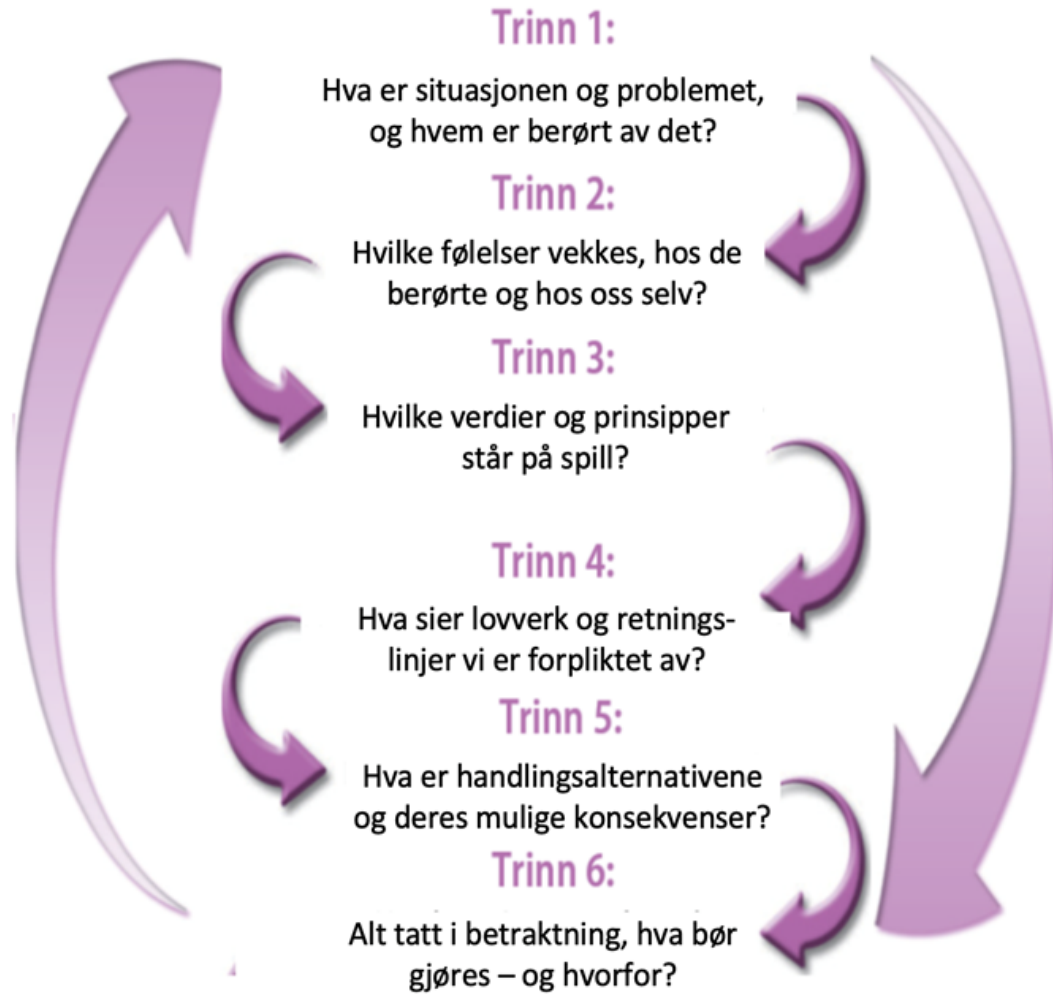
Webinar

Arrangere konferanser for kommunalt ansatte

Bistå i utvikling av nye verktøy for kommunen



Etisk refleksjonsmodell





Utfordring/problem:

Hva handler det om? <ul style="list-style-type: none">Fakta Leder til problemformulering (over tabellen, som starter med eks «bør...»)	Hvem er de berørte parter og på hvilken måte er de berørt? - Hvilke hensyn og verdier er viktige for de ulike partene?	<ul style="list-style-type: none">Hvilke verdier/prinsipper aktualiseres eller utfordres?Skjulte verdier?Foreligger det en verdikonflikt? – Mellom hvilke verdier/prinsipper?	Hva sier lover og retningslinjer som ev. aktualiseres? Hva sier kunnskapsgrunnlaget oss?	Hvilke handlingsalternativer finnes, og med hvilke konsekvenser?
Hva er det vi ikke vet?				

Hvilket handlingsalternativ er best, alt tatt i betraktning:





VEILEDER

Utfordring/problem: *Her beskrives kort problemet i et spørsmål. Start gjerne med ordet «BØR...»*

Hva handler det om? • Fakta Leder til problemformulering (over tabellen, som starter med eks «bør...»	Hvem er de berørte parter og på hvilken måte er de berørt? - Hvilke hensyn og verdier er viktige for de ulike partene?	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke verdier/prinsipper aktualiseres eller utfordres? Skjulte verdier? Foreligger det en verdikonflikt? – Mellom hvilke verdier/prinsipper? 	Hva sier lover og retningslinjer som ev. aktualiseres? Hva sier kunnskapsgrunnet oss?	Hvilke handlingsalternativer finnes, og med hvilke konsekvenser?
<p><i>SKRIV NED FAKTA</i></p> <p><i>Gruppedeltakerne kan stille utdypende /oppklarende spørsmål om fakta hvis behov.</i></p> <p>Hva er det vi ikke vet?</p>	<p><i>Eks.: Pasient, pårørende, medarbeidere, andre?</i></p> <p><i>Hvordan tror vi de ulike parter opplever situasjonen?</i></p> <p><i>Hvordan blir problemer selv berørt?</i></p>	<p><i>Eksempel 4 etiske prinsipper for helseetikk:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Rettferdighet,</i> <i>Ikke-skade-prinsippet,</i> <i>Velgjørenhet,</i> <i>Selvbestemmelse/medbestemmelse</i> <p><i>Andre verdier?</i></p> <p><i>Serviceerklæringer, etiske retningslinjer, organisasjonens kjerneverdier?</i></p> <p><i>Hvis verdikonflikt: hvilke verdier kommer i konflikt og på hvilken måte?</i></p> <p><i>Hvilke skjulte verdier (eks tradisjoner, vaner og antagelser kan tenkes å påvirke våre valg og holdninger?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Aktuelle lover og forskrifter, f eks pasientrettighetsloven, lov om helse- og omsorgstjenester, helsepersonelloven osv.</i> <i>Hvordan påvirker annen spesifikk fagkunnskap saken? Relatert til eks: funksjon, adferd, forventet forløp og symptomer osv.?</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Hvilke konsekvenser kan forventes for hvert alternativ?</i> <i>Hva slags organisasjon blir vi, om vi velger dette alternativet?</i> <i>Hvem blir jeg/vi hvis jeg/vi velger dette?</i>

Hvilket handlingsalternativ er best, alt tatt i betraktning: *Hva bør gjøres, av hvem og hvorfor? Begrunn valget. Hvordan bør vi håndtere dette, og hvordan følger vi opp nå? Bør noe gjøres for å redusere ev. skadevirkninger?*



Samarbeid om etisk kompetanseheving

Verktøy



<https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/verktoy-og-metoder2/>



Samarbeid om etisk
kompetanseheving

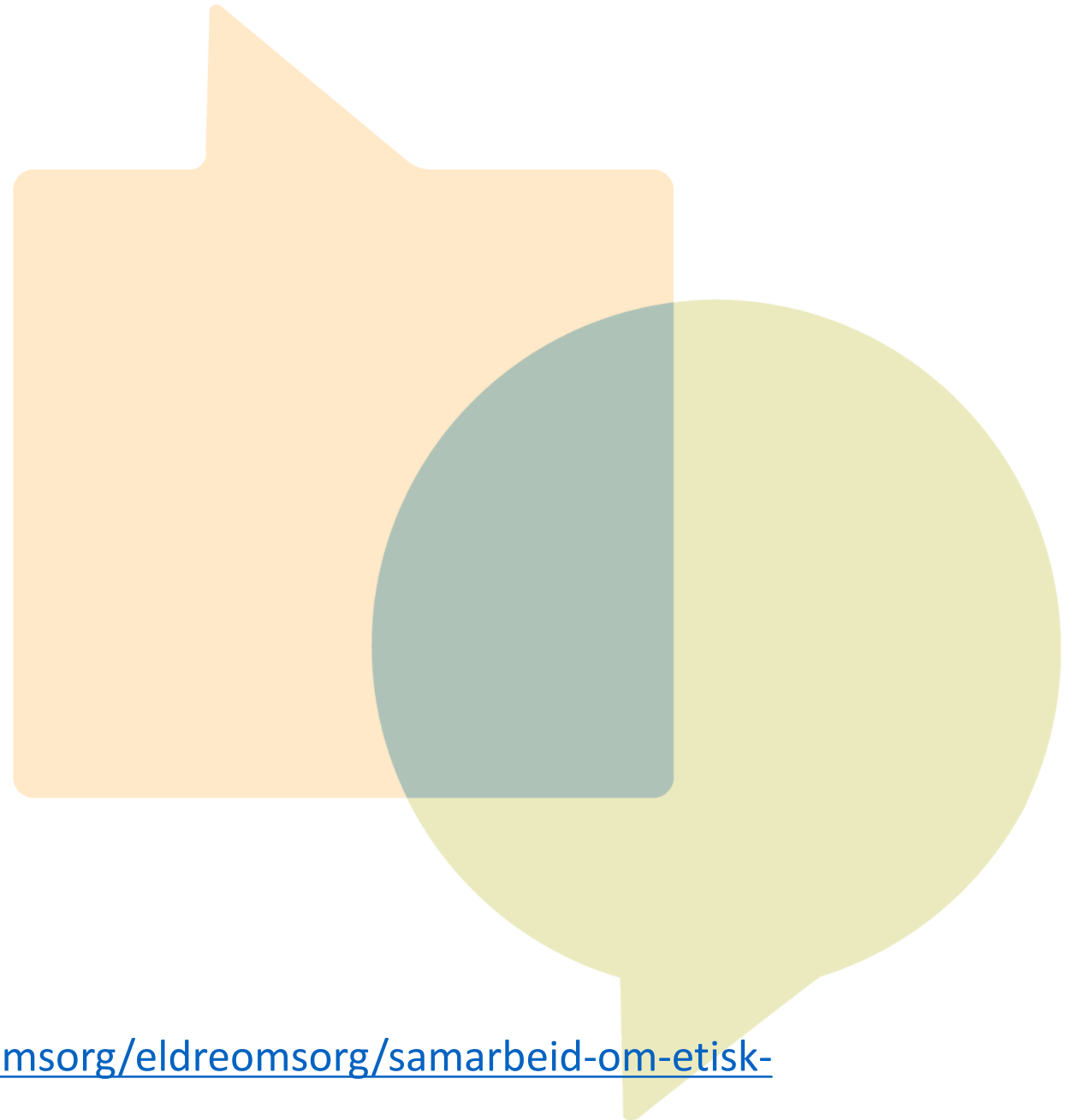
Planlagte verktøy

Temaer i digitalt bibliotek

- Pårørende rollen
- Skjulte verdier
- Makt og tvang
- Etikk og juss

Refleksjonsrommet og Nyhetsbrev

<https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/refleksjonsrommet/>





Samarbeid om etisk
kompetanseheving

Kontakt info

- <https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/>
- Leni.klakegg@ks.no



Alltid – Tid for etikk

Etisk refleksjon starter alltid med bevisstgjøring!

Om bevisstgjøring av holdninger og verdier, menneskesyn og om vår rolle og om makt.

Det du er bevisst på, kan du gjøre noe med.

Det som du ikke er bevisst på, gjør noe med deg- ofte uten å være klar over det.



Case

Det er julekonsert med en kjent gruppe i kulturhuset. En medarbeider fra avlastningstjenesten har med seg to jenter med utviklingshemming på denne konserten. Midt i konserten begynner den ene jenta å lage høye lyder. For henne er det tegn på at hun koser seg. Folk begynner å kikke og vise misnøye med at de blir forstyrret. Den ansatte mener at de må godta at jenta oppfører seg annerledes. Hun har like stor rett til å være på konsert som andre

- Hvem er berørt, og hva er deres interesser?
- Hvilke verdier mener dere blir aktualisert eller utfordret?
- Hvilke skjulte verdier kan tenkes å påvirke håndteringen av denne situasjonen? Skjulte verdier handler om vaner, kultur, følelser, ubehag, ting vi helst vil unngå osv



Case

- Liva har en funksjonsnedsettelse og har nylig fått tildelt elektrisk rullestol. Det er et stort framskritt for livskvalitet, selvstendighet og sosial deltakelse. Hun gjør framskritt og skal for første gang bruke rullestolen på et avlastningstilbud. Her skjer det imidlertid et uhell, da Liva skubber inn i et bord slik at noen glass faller på golvet og knuser. Flere av deltakerne på avlastningstilbudet blir skremt, og personalet er redd for at flere uhell kan skje. Noen av de ansatte mener derfor at Liva ikke bør bruke denne stolen. Ergoterapeut Anne er i ansvarsgruppen for Liva. Hun ser det som et rent uhell og mener de må følge planen som er lagt.
- Hvem er de berørte partene?
 - Hvordan er de berørt? Hva er deres interesser?
 - – Hva står på spill for hvem?