

REIDUN HOV



Etisk dømmekraft  
i hverdagen  
– Å lede etikkrefleksjon



Samarbeid om etisk  
kompetanseheving



**Design og ombrekking:**  
Reidun Morholt, Aksell AS  
**Trykk:** Aksell AS



# Forord

Ansatte i helse- og omsorgstjenestene har en høy etisk bevissthet, men mange steder mangler det fortsatt arenaer hvor man på en systematisk måte kan snakke sammen om vanskelige dilemmaer og hvordan viktige verdier kan legges til grunn for beslutninger i hverdagen.

Prioritering på alle nivåer i tjenestene innebærer store utfordringer som ikke blir mindre i årene fremover. Det er viktig å bygge på godt og oppdatert faglig kunnskapsgrunnlag. Men heller ikke det vil alene være nok. Retningslinjer og veiledere kan ikke styre avgjørelsene i alle situasjoner. Etsiske vurderinger er også ofte vel så sentrale.

Etikkrefleksjon må læres, og det kan ikke læres i de øyeblikkene man står oppi vanskelige dilemmaer. Det må derfor skapes rom og arenaer for systematisk etikkrefleksjon, hvor man lærer metodene, og trener «ryggraden» til å gjøre etisk gode vurderinger. Etikkveilederne er svært sentrale i å tilrettelegge for denne læringen. Etikkrefleksjon er en metode for at

hver enkelt medarbeider kan trene seg i relevante og praksisnære problemstillinger.

Formålet med kommunenes etikkarbeid er at brukerne skal oppleve at verdighet og integritet ivaretas av tjenestene. Systematisk etikkrefleksjon er en kunnskapsbasert metodikk for å styrke kvaliteten på tjenestene og pasientsikkerheten. Etikkrefleksjon og systematisk etikkarbeid bør derfor være en naturlig del av det kontinuerlige forbedrings- og utviklingsarbeid. Det er én måte å snakke om etikk på. Etikk handler også om å ivareta helt avgjørende verdier for oss mennesker som verdighet, livskvalitet og inkludering.

KS har siden 2007 hatt ansvaret for satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving som støtter kommunene i deres praksisnære etikkarbeid. Helt sentralt i KS' rolle i etikkarbeidet står det å lære opp og støtte alle som skal bli eller er etikkveiledere. Kommunene har gitt Etikksatsingen beskjed om at de ønsker mer støtte til ansatte som påtar seg den sentrale rollen som etikkveileder. Noen trenger påfyll og råd, og andre føler seg kanskje utrygge og alene. Dette heftet er laget spesielt til dere.


Takk for den viktige jobben dere gjør. Lykke til!

*Åse Laila Snåre*

Avdelingsdirektør, Avdeling for Helse og velferd, KS.

# Innhold

<b>Velkommen til deg som etikkveileder!.....</b>	<b>5</b>
<b>Du er etikkveilederen!.....</b>	<b>7</b>
Etikkens verden .....	7
<i>Verdier</i> .....	8
<i>Normer</i> .....	11
<i>Dilemmaer og utfordringer</i> .....	12
<b>Dette skjer en dag på jobben .....</b>	<b>14</b>
Handlingspress .....	14
Stort ansvar og mye makt.....	15
Eksempler på etisk utfordrende situasjoner i praksis.....	16
Minner .....	18
Kulturen på arbeidsplassen .....	18
<b>Hva har du å hjelpe deg med? .....</b>	<b>20</b>
Systematisk etikkrefleksjon.....	20
<i>Avklare forventninger og avtaler</i> .....	21
<i>Tre faser i en etikkrefleksjon</i> .....	22
<b>Hvordan gjør du det?.....</b>	<b>24</b>
6-trinnsmodellen for etikkrefleksjon .....	24
<i>VEILEDER 6-trinnsmodellen</i> .....	26
Andre verktøy for etikkrefleksjon.....	28
Sekvensiell samtale.....	28
Stille spørsmål .....	29
<b>Hvordan får du det til? .....</b>	<b>31</b>
Din leder er en nøkkel.....	31
Støtte hverandre.....	32
Bruke mulighetene .....	33
<b>Hvordan lykkes med etikkarbeidet? .....</b>	<b>35</b>
<b>Referanser.....</b>	<b>37</b>



Vi som utøver vårt yrke på andre mennesker bør alltid være bevisst hvor lite vi vet.

Vi bør være beskjedne ovenfor andres lidelser og elendighet, man bør respektere folk på bakgrunn av de mysteriene de bærer i seg, som de ikke forstår og som vi ikke forstår.

Marie Cardinal: Gjennom ordene



# Velkommen til deg som etikkveileder!

Som etikkveileder er du nøkkelpersonen som stimulerer til etikkrefleksjon på arbeidsplassen din. Etikkrefleksjon handler om å tenke gjennom og tenke etter hva som er godt, nyttig og rettferdig for pasienter og pårørende, og som har vist seg å forbedre kvaliteten på tjenesten og pasientsikkerheten. Som etikkveileder bidrar du dermed til at pasienter og pårørende opplever at de får ivaretatt sin sikkerhet, verdighet og integritet. Ditt arbeid med etikkrefleksjon virker også positivt på kulturen på arbeidsplassen din ved at det gir økt felles forståelse, samhold og bedre arbeidsmiljø (Kirkhaug, 2018).

Når du som etikkveileder lager en stopp i en travel hverdag, tar på deg de etiske brillene og stimulerer kollegaene dine til refleksjon over det dere gjør, deres rutiner, holdninger og verdier, kan det skape litt uro. Det er lett å falle til ro med å tenke at slik gjør vi det her, og glemme å spørre om det er til det beste og slik vi egentlig vil ha det. Samtidig vet vi at dette

bidrar til at dere utvikler økt moralsk sensitivitet, bedre forståelse for det som skjer og bedre dømmekraft. Dere går videre på veien med å ta kloke beslutninger og til å gjøre faglig trygge og verdibevisste prioriteringer. I tillegg vil dere oppleve at det gir mental avlastning når dere står i skvis, slik at dere vil føle dere tryggere og bedre rustet i jobben.

Du blir aldri ferdig «utdannet» etikkveileder, uansett hvor mange kurs du går og hva du leser. En dag går du fra jobb og sier, «Yesss, i dag løsnet det», mens du en annen dag tenker, «hvorfor sa jeg ikke eller gjorde jeg ikke det i stedet». Dette er du ikke alene om. Vi er mange som har det slik. Det er heller ikke rart, for i løpet av en dag på jobben dukker det stadig opp noe nytt. Slik er det å ha det ærefulle oppdraget å jobbe for – og sammen med andre mennesker.

Som etikkveileder må du kunne lytte, ha tillit i personalgruppa og kunne skape struktur. Du vil være en rollemodell for mange, men du er ikke et moralsk orakel på arbeidsplassen din. Din jobb er ikke å gi svar, men å tilrettelegge for – og stimulere til etikkrefleksjon. Etikkrefleksjon er en øvelse i aktiv lytting. Å få til gode etiske refleksjoner er samtidig et felles ansvar. Vær derfor snill med deg selv. Still krav, men la de ikke være for høye, vær tålmodig, søk støtte og veiledning hos andre og spill på dine medarbeidere. Sammen fortsetter dere å skape kvalitet og bli enda bedre!

Etikksatsingen i KS vil gjerne takke Reidun Hov for et flott hefte, og samtidig takke etikkveileder Hilde Solheim fra Kinn kommune og de regionale etikkrådgiverne i satsingen for viktige og gode innspill.





# Du er etikkveilederen!

Ansatte i helse- og omsorgstjenestene har høy etisk bevissthet. Hvis det likevel oppstår kritikkverdige forhold, kan det være uttrykk for at du og dine kollegaer mangler arenaer der dere kan reflektere over hvordan dere håndterer og bør håndtere ulike dagligdagse situasjoner og etiske dilemmaer. Det er her du som etikkveileder kommer inn. Før vi går nærmere inn på hvordan du kan fylle rollen din, tar vi en kort repetisjon om hva vi snakker om.

## Etikkens verden

### ***Etikk og moral***

Mange bruker begrepene etikk og moral om hverandre i hverdagen. Selv om det ikke er så viktig rent praktisk, er det greit å vite hva de to begrepene dreier seg om. Moral handler om hva vi oppfatter som rett og galt i praksis, våre handlinger og handlingsvalg. Etikk handler om systematisk tenkning om hva som er rett, galt, rettferdig, godt eller dårlig. Det dreier seg om teorier og metoder for å belyse og bli mer klar over hva

som står på spill i moralske spørsmål. Etikk dreier seg om fellesskapsverdiene våre og de normer og regler som vi må etterleve for at verdiene skal realiseres. Eide og Aadland omtaler etikk som systematisk refleksjon over verdispørsmål rettet mot handlinger, holdninger og institusjonelle ordninger (2015).

Når du jobber med etikk og etikkrefleksjon, er formålet å søke gode begrunnelser for hva du/dere *bør* gjøre, som enkeltpersoner, i fellesskap med andre og på organisasjons- og samfunnsnivå.

Helt konkret dreier det seg om at du og kollegaene dine reflekterer over etiske perspektiver knyttet til det dere gjør, det dere står for, ønsker å stå for og bør stå for som profesjonelle enkeltpersoner, som gruppe/avdeling og organisasjon.

### **Verdier**

Verdier er stabile mål og idealer som styrer måten vi tenker, prioriterer og handler på. Verdier er som et slags mentalt operativsystem som får oss til å handle ut fra våre grunnleggende prioriteringer. Verdiene har vi med oss hele tiden, både på godt og vondt. Vi kan si det så enkelt som at verdier er det som på den ene eller andre måten har verdi for oss, eller som vi tillegger verdi, bevisst eller ubevisst. Dette er en ganske vid forståelse av hva verdier er.

Ofte snakker vi om verdier utelukkende som ideelle mål vi ønsker å virkeliggjøre. Eksempler på dette kan være omsorg, ansvar, respekt, men også etiske prinsipper som autonomi, ikke skade, gjøre godt og rettferdig fordeling av godene. I vår profesjonelle rolle er det slike verdier vi ønsker å stå for, og det er disse verdiene vi vil skal gjenkjenne i vår praksis.

Virkeligheten er vanligvis ikke så rosenrød. Svært mye av våre handlinger, også som helsepersonell, styres av impulser, vaner, rutiner, andres forventninger, hva som er enklest og mest behagelig for meg selv, hva jeg ønsker å unngå osv. Derfor er det nyttig å skille mellom åpne og skjulte verdier. De åpne verdiene er verdier vi gjerne vil stå for og som vi ønsker å virkeliggjøre i vår praksis. Her vil vi utfordre dere til å reflektere over åpne verdier

Hva betyr verdighet (respekt, ansvar og omtanke ...)

- For meg?
- For tjenestemottaker?
- For pårørende?
- Hos oss?

I Norge er ofte verdighet knyttet til å klare seg selv og være til nytte. Hva skjer da med opplevelsen av verdighet når man blir syk og hjelpetremende. Kan vi legge noe annet inn i begrepet verdighet? Kan det være at verdighet er helt grunnleggende knyttet til det å være menneske? Gjør det i så tilfelle noen forskjell for hvordan vi møter tjenestemottakerne?

Skjulte verdier kjennetegnes nettopp av at de er skjulte, at de får oss til å handle uten at vi helt vet hvorfor. Derfor trenger vi å identifisere dem gjennom å reflektere over egen praksis. I hvilken grad er det samsvar mellom det vi sier, og det vi gjør? Vi kan for eksempel si at «hos oss tar vi oss god tid i stellet», «vi tilrettelegger for ro for pasienten under måltidene», mens det som gir belønning og ros er å bli fort ferdig. Vi kan også si «her er det viktig at alle skal bli sett og hørt». Det vises ikke hvis personalet befinner seg bak lukkede dører, sitter med mobilen eller ikke kommer pasienter og pårørende i

møte, ikke spør om hva som er viktig for dem, eller om de viser liten interesse for det pasientene har å fortelle.

Når vi skal identifisere og reflektere over skjulte verdier, må vi spørre oss selv hvilke verdier som kommer til uttrykk i en gitt situasjon, og hva som kan tenkes å ligge bak. Refleksjon over åpne verdier vil ha et annet utgangspunkt. Da spør vi gjerne hvordan for eksempel autonomi, rettferdighet, omsorg kan virkeliggjøres i denne situasjonen, og hvordan utfordres disse verdiene som vi vil stå for.

I vår sammenheng har verdiene liten betydning hvis de ikke knyttes til handlinger. Vi må konkretisere dem og spørre: Hva betyr de i akkurat denne situasjonen? Slik kan vi se dem i lys av det vi ønsker og er forpliktet til å oppnå. Ta for eksempel et måltid. Her kan en åpen verdi være velvære, at tjenestemottaker skal ha ro og trivsel og få dekket sitt behov for tilstrekkelig ernæring. En skjult verdi kan være at vi må bli raskt ferdig med måltidet fordi det er så mye annet å gjøre.

Nå kan du og kollegaene dine reflektere over verdier:

Trekk fram én og én åpen verdi og finn ut hvordan denne og eventuelle skjulte verdier kommer til syne i en rutine/situasjon (for eksempel velkomst til nye tjenestemottakere, imøtekommenhet til pårørende ...).

Verdier vises også i språket vårt, samtidig som språket er med på å påvirke hva vi prioriterer, gjør og hvordan vi oppfører oss i praksis. Derfor er det ikke tilfeldig hvordan vi snakker. Språket kan gi varme og nerve til den praksisen du og kollegaene dine jobber i og viser at dere bryr dere om enkeltpasienter, pårørende, hverandre og arbeidsplassen deres. Språket kan også vise respektløshet, distanse og umyndiggjøring av tjeneste-

mottakerne og manglende inkludering av kollegaer. Derfor oppfordrer vi til at dere ser kritisk på det språket dere bruker, og øker bevisstheten om å snakke slik at de etiske perspektivene og verdiene i en situasjon blir tydeligere.

Reflekter over hvilke ord dere bruker som viser de etiske perspektivene/verdiene i en situasjon fra daglig praksis (for eksempel delegering av oppgaver, samtaler med pasient, omtale av pasient/bruk av fornavn eller etternavn, rapport osv.)

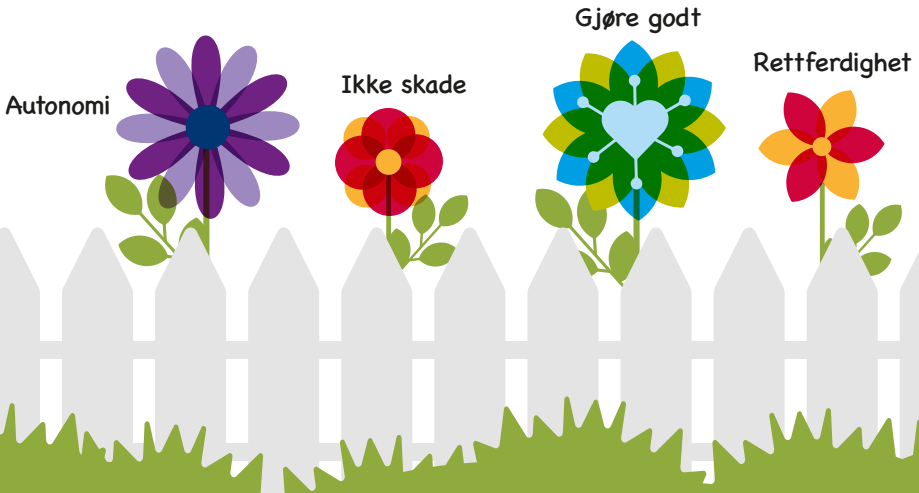
### **Normer**

For å beskytte verdiene har vi etiske normer som vises i handlingsregler i form av rutiner, prioriteringer, holdninger og handlinger. I profesjonsetikken er normene nedfelt som yrkesetiske retningslinjer, formulert som noe en skal og bør.

Trekk fram én konkret rutine og reflekter:

- Hvilke verdier ivaretar denne rutinen?
- Hvordan gjør dere det? (normer/handlinger)

Forholdet mellom verdier og normer kan illustreres som en inngjerdet hage. Verdiene er de som vokser i hagen. For å beskytte disse setter vi opp et gjerde, som er et bilde på normene.



## ***Dilemmaer og utfordringer***

Så langt er kanskje alt greit? Det er i virkelighetens verden, der du og dine kollegaer befinner dere, at det begynner å bli spennende og utfordrende. Ofte vil et dilemma i hverdagen være sammensatt av fag, juss og etikk m.m. Vi kan ikke bruke det samme språket på alt. For å se det etiske perspektivet må vi ta på oss etikkbrillene og bruke det etiske språket. Da kan vi sammen finne gode, kloke og etisk begrunnede løsninger. Slik er det i praksis, alt henger sammen med alt. I praksis møter vi både etiske dilemmaer der vi må velge mellom to «like dårlige» løsninger (verdikonflikt), eller små og store etiske utfordringer i hverdagsetikken der vi vet hva som er riktig å gjøre, men det oppleves vanskelig. Det kan være møte mellom mennesker, prioriteringer, arbeidskultur mm. Da har dere nytte av etikkrefleksjon.

Her er noen eksempler på områder hvor etikkrefleksjon blir viktig:

- Møter med tjenestemottakere  
Eksempler her kan være at vedkommende ikke vil ta imot hjelp, har store helseproblemer med livsførsel som dere ser er helseskadelig, som skader seg selv ...
- Møter med pårørende  
Eksempler her kan være at de har sterke meninger om helsehjelp som ikke deles av tjenestemottakeren, de er uenige om hva som er hens beste, eller helsepersonellet vurderer at nærmeste pårørende ikke er en ressurs for tjenestemottakeren.
- Situasjoner der det må tas beslutninger som får alvorlige konsekvenser for tjenestemottakeres liv (for eksempel avbryte eller holde tilbake livsforlengende behandling).
- Spørsmål om bruk av tvang, vurdering av samtykkekompetanse.

- Problemstillinger som er knyttet til kollegaers holdninger og kulturen på arbeidsplassen, som for eksempel at dere er uenige om hvordan dere skal forholde dere til en tjenestemottaker, at ansatte vegrer seg for å forholde seg til en bestemt tjenestemottaker eller pårørende, det kan være illojalitet til beslutninger, bruk av mobiltelefon på jobb, pauser og taushetsplikt.
- Prioriteringer

Nå kommer vi over til enkelte sider som er vesentlig i arbeids- hverdagen din.



«Man trenger styrke  
for å stå alene.  
Man trenger mot for  
å lene seg mot noen.»  
(Ukjent)



## Dette skjer en dag på jobben

Jobben din dreier seg om andres ve og vel. Derfor møter du i løpet av ei vakt mange situasjoner som har å gjøre med etikk. Snakkeboblene på s. 18 og 19 viser eksempler på slike situasjoner.

### Handlingspress

Hver dag på jobb må du ta beslutninger, prioritere og handle her og nå.

- Noen ganger handler du på ren rutine og tenker ikke mer over hva du gjorde
- Andre ganger får du magefølelsen av at det du gjorde og sa var riktig og bra
- I enkelte situasjoner blir du nærmest handlingslammet og bare «gjør» eller «sier noe». Du kan kjenne ubehag ved dette både i situasjonen og etterpå.



- Innimellom bestemmer andre at du skal gjøre noe som ikke stemmer med hva du selv syns er riktig.

I slike situasjoner kan det være godt å minne seg selv og hverandre på at det sjelden er livet om å gjøre, og at det beste er å ta et skritt til siden og trekke pusten før du går videre. Lær deg også å kjenne på magefølelsen og finn ut hva den vil si deg.

Følelsene kan fortelle deg når verdier står på spill. Dette sier Aadland slik:

*«Kjenslene er som vaktbikkjer som gir lyd når verdiane blir trua.» (2018).*

## Stort ansvar og mye makt

Det er et privilegium å kunne bistå andre mennesker slik at de kan leve et liv med livskvalitet og medvirkning. Mange tenker ikke over det, men du og dine kollegaer har en jobb med mye makt der dere bokstavelig talt har den andres liv i deres hender. Dere har makt til å se, vise respekt og bekrefte verdighet, men også til å overse, krenke og forsømme. Når du står alene inne på et pasientrom, er det ingen andre enn du og pasienten som vet hvordan du forvalter makten.

- Hvordan viser du i jobben din at du er tilliten verdig?
- Kommer du på aktuelle situasjoner hvor du husker at du sto i en diskusjon med deg selv om å gjøre det enkle eller det rette?
- Reflekter over påstanden: «Min etikk er det jeg gjør når ingen ser meg.» (Aakre)

## Eksempler på etisk utfordrende situasjoner i praksis

Tjenestemottaker får installert elektronisk medisindispenser og du mistenker at han samler medikamenter i stedet for å ta dem. Pasienten nekter.

I hvilken grad spør du tjenestemottaker om hva du kan dele med nærmeste pårørende?

Pasient vil ikke ta imot hjelp og du får henvendelser fra bekymrede pårørende som mener han trenger hjelp.

Tjenestemottaker får installert bevegelses-sensor, GPS og Comp og føler seg overvåket.

En tjenestemottaker har livsstilssykdommer, men vil bare drikke brus og spise fint brød med gulost og syltetøy.

Pasient sier gjentatte ganger at han har spist, men pårørende og du antar at han ikke har det.

Pasienter opptrer ugreit overfor hverandre.

Kollega blir ofte observert i å snakke i privat mobil på jobb og surfer på telefonen heller enn å delta i felles samtaler.

Pårørende gir pasienten mat når de er på besøk i institusjon og personalet oppfatter at det gjøres med tvang.

Noen har det travelt og andre slapper av: Medarbeidere hjelper ikke hverandre.

Pårørende er uenige (også seg imellom) og vil ta beslutninger over hodet på pasienten.

En gift pasient med langtkommen demens får en medpasient som kjæreste. Kona er fortvilet.

Pårørende bryter inn i pleiers arbeid med andre tjenestemottakere og framsetter klager.

Tjenestemottaker ønsker å få dø hjemme, men kommunen mangler ressurser til å oppfylle ønsket og pasienten får dermed tilbud om plass på sykehjemmet.

Tjenestemottaker slipper ikke pleier, mens mange andre venter på hjelp.

Tjenestemottaker ønsker ikke å flytte fra hjemmet, mens pårørende mener har ikke klarer seg hjemme lenger.

## Minner

Noen tjenestemottakere glemmer du aldri, selv om de fleste bare er én av mange for deg. Slik er det ikke for tjenestemottakere og pårørende. Enten du er bevisst på det eller ei, så skaper du minner, minner som mange aldri glemmer. Husk også at du får bare én sjanse til å gjøre et godt førsteinntrykk. Dette handler ikke bare om *hva* du gjør, men *måten* du gjør det på. Dette til sammen avgjør hvorvidt du viser respekt og bekrefter andre menneskers verdighet.

- Hva vil du/dere at tjenestemottakere skal huske deg/dere for?
- Hva vil du/dere at pårørende eller etterlatte skal huske deg/dere for?
- Hva gjør du/dere for å bli husket slik?

## Kulturen på arbeidsplassen

Organisasjonskultur kan defineres som et mønster av åpne og skjulte verdier på en arbeidsplass eller organisasjon. På arbeidsplassen din preges kulturen av de normer og verdier som er nedfelt, men også av uformelle regler, vaner og handlingsmønstre. Kulturen viser seg i rutiner, handlinger, prioriteringer, språk og hvordan dere er mot hverandre. Dette trenger ikke by på utfordringer, men erfaringene viser at det ofte er noe å jobbe med her likevel. Som regel tar vi disse forholdene for gitt. Hva som preger det kollegiale fellesskapet, har imidlertid stor innflytelse på om du syns det er ok å være på jobb.

Reflekter over hva som preger kulturen på din arbeidsplass?

- Hva slags språk bruker dere?
- Hvilke kleskoder er innenfor?
- Hvilke rutiner har dere?

- Hva får dere ros for?
- Hva snakker dere om (positivt/negativt)?
- Hva slags møtepraksis har dere?
- Hvordan er den fysiske innredningen?
- Hvordan er rollene/oppgavene fordelt?

Fra tid til annen forteller ansatte at de går hjem med dårlig samvittighet fordi de ikke har fått gjort det de synes de burde overfor en pasient eller pårørende. Å ikke kunne handle i tråd med sine verdier, gjør at de ikke kan ivareta faglig integritet og kvalitet i pasientomsorgen. Dette gir moralsk stress. Derfor er det nødvendig å stadig reflektere over hva dere har søkelys på og hvilke prioriteringer dere gjør. Det skaper bevissthet om at når dere velger noe, da velger dere samtidig bort noe annet.

For eksempel kan du vise respekt for en person ved å bruke all den tid hos vedkommende som hen ønsker fra deg. Samtidig er det andre tjenestemottakere som da risikerer å ikke få tilstrekkelig hjelp. Tid er et knapphetsgode, men har en verdi i helse- og omsorgssektoren. Tid kan fylles med verdi. Derfor er det viktig å prioritere slik at tiden forvaltes med omhu. Etikkrefleksjon bidrar til at du og dine kollegaer blir mer bevisste på best mulig bruk av tiden. Dette sier Trond-Viggo Torgersen noe om i sin vise.

### **Slapp reggae**

*Livet er innmari stutt*

*Før du får ut finger'n kan det alt være slutt*

*Har du mye du sku' gjort*

*Så må du ikke gå så fort*

...

*D'ække bra å være kjapp*

*Da må du gå tilbake og ta om der det glapp*

*Tør'u ikke ta det litt fritt*

*Blir livet bare sort og litt hvitt*



## Hva har du å hjelpe deg med?

Hadde vi enda kunnet gitt deg en enkel løsning, eller et enkelt hjelpemiddel som kunne være til hjelp for alt og alle. Noe slikt finnes selvsagt ikke. Derfor får du nå eksempler på noen hjelpemidler og modeller. De gir deg muligheter til å være fleksibel og lydhør for de andres perspektiv så du kan møte dem på en god måte.

### **Systematisk etikkrefleksjon**

Et viktig verktøy er *systematisk* etikkrefleksjon. Det vil si at du som etikkveileder planlegger tid og rom sammen med din leder for at du og kollegaene dine skal møtes og sammen reflektere over daglige gjøremål, etiske problemer og vanskelige valg. I denne refleksjonen går dere kritisk gjennom hva dere bør gjøre og hvilke holdninger, rutiner og systemer dere har. Målet er at tjenestene skal være av best mulig faglig og etisk kvalitet, det vil si at det skal komme tjenestemottakere,

pårørende og organisasjonen din til gode. Refleksjonen ledes av deg som etikkveileder. Du bruker vanligvis en eller flere metoder; hvilke er avhengig av hva dere tar opp og hva dere ønsker å få ut av den enkelte samlingen. Gjennom dette bidrar du til at både du og kollegaene videreutvikler etisk kompetanse som omtales som evne til å

- Identifisere, reflektere over, analysere og håndtere etisk utfordringer i forskjellige situasjoner i praksis (Eide og Aadland 2020).

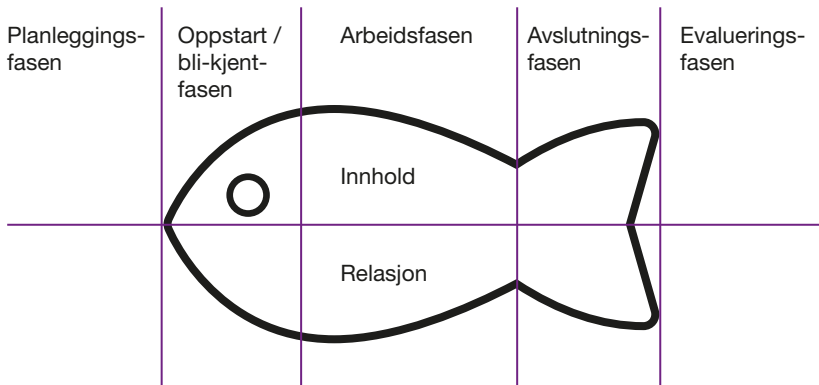
### ***Avklare forventninger og avtaler***

Det er lurt å avklare hvilke rammer dere skal forholde dere til når dere starter etikkrefleksjon. Det ene er tiden dere har til disposisjon, men like viktig er det å avklare forventninger og avtaler. Erfaringer viser at det er nyttig å kunne ta fram igjen det dere avtalte fra starten av, dersom det oppstår hindringer underveis. Dette er ikke et sted for kos, men et trygt sted der du utfordrer kollegaer til refleksjon. Alle har et ansvar for å få noe ut av tiden som brukes til etikkrefleksjon og har slik noen forpliktelser.

- Å møte forberedt og presis. Det er alles ansvar å bringe situasjoner/eksempler inn i gruppa.
- Alle er aktive, men det må gis rom for å være mer tilbakeholden enkelte ganger. Da kan du forvente at vedkommende forteller noe om dette selv. Du kan minne deltakerne på at de alltid kommuniserer.
- Alle har taushetsplikt. Ingen forteller hva enkeltpersoner uttrykte eller gjorde i gruppa. Derimot bør deltakerne dele med kollegaene hvilke temaer som var oppe. Det er ditt ansvar å bli enig med gruppa om hva dere skal si til andre og på hvilken måte.
- Være medansvarlig for hvilke tema/situasjoner som (ikke) hører hjemme i systematisk etisk refleksjonsforum og om dere skal ha prosessbeskrivelser fra arbeidet.

### ***Tre faser i en etikkrefleksjon***

Enten du veileder en enkelt etisk refleksjonssekvens eller du har systematisk etikkrefleksjon over tid, kan det være greit å tenke at dette består av tre deler. Forfatter og veileder Sidsel Tveiten har illustrert veiledningsprosessen som en fisk med oppstarts- eller innledningsfase, arbeidsfase og avrundingsfase. Vi har modifisert denne til etikkrefleksjon.



*Til en kunstner.*

*Der er én ro,  
og den beror på,  
at du er tro  
mod dét du tror på*

*Piet Hein*



### *Innledningsfasen*

Tenk på at de som deltar kommer fra en hektisk hverdag. For å «lande», kan det være lurt å starte med noe som skaper ro og fokus som for eksempel pusteøvelse, lese dikt, lytte til musikk eller hva du eller de andre kommer på. Det kan også være hensiktsmessig å trekke tråder til forrige gang dere var sammen. Deretter presenterer og velger deltakerne sine situasjoner eller problemstillinger. Denne delen bør være kort.

### *Arbeidsfasen*

Her går dere nærmere inn i en etisk problemstilling eller et dilemma. Selv om det er alles ansvar å sørge for framdrift og dynamikk i gruppa, er det ditt hovedansvar å holde fokus, sørge for at dere alle ivaretar hverandre og at alle kommer til orde. Vær spesielt oppmerksom på å lokke fram kollegaenes ressurser og lete etter nye ressurser som kanskje til og med vil overraske dem. I denne fasen kan du bruke forskjellige metoder. Hvilke du velger, er avhengig av hva som kommer opp.

### *Avrundingsfasen*

Som etikkveileder har du ansvar for å holde tiden og oppsummere. Like gjerne som at du selv oppsummerer, kan du la hver enkelt deltaker gjøre det ved å fortelle hva de har lagt spesielt merke til. Dersom det er vanskelig å finne ord, kan deltakerne finne symboler og dele refleksjoner om disse. I avrundingsfasen skisserer du også veien videre med avtaler om neste gang og eventuelt hva som blir tema da.



## Hvordan gjør du det?

Under finner du forslag til verktøy og øvelser som kan hjelpe deg i arbeidet som etikkveileder. Vi begynner med «6-trinnsmodellen» som er vår hovedmodell.

### 6-trinnsmodellen for etikkrefleksjon

Hovedmodellen i KS' etikksatsning er den såkalte 6-trinnsmodellen eller SME-modellen. Det har vist seg at refleksjonsgrupper som blir fortrolige med denne modellen og bruker den, får best utbytte av etikkrefleksjon og blir mer stabile over tid. For at du skal lykkes i rollen som etikkveileder, er det derfor vår første anbefaling at du sørger for å bli fortrolig med de ulike trinnene i denne modellen. Noen synes kanskje at den ser litt komplisert ut, men i realiteten er den ganske enkel i strukturen. Det handler om å beskrive fakta i saken, hva den etiske problemstillingen er, hvem som er berørt og hvordan, hvilke verdier som er viktige å ivareta eller som utfordres, hvilke rammer lovverket setter, hvilke handlingsalternativer som er aktuelle, og til slutt en helhetsvurdering.

Modellen ble i utgangspunktet utviklet med tanke på arbeidet i kliniske etikkomiteer, der formålet er å finne gode begrunnelser for vanskelige kliniske beslutninger. Når den skal benyttes til også å drøfte hverdagsetikkens utfordringer, og ikke bare de vanskelige etiske dilemmaene, er det svært nyttig å supplere den med *skjulte verdier* som et eget tema i refleksjonen. Dette er en del av trinn fire i modellen. Dere kan da spørre: Hvilke utenforliggende hensyn, impulser, vaner eller forventninger kan tenkes å påvirke våre valg? Hva ville være mest fordelaktig og minst krevende eller konfliktfylt for meg selv? Hva er magesfølelsen, og hva kan tenkes å ligge bak denne impulsen?

Noen syns denne modellen kan være tidkrevende å jobbe seg gjennom. Noen ganger er det nødvendig å sette av mye tid, men ofte behøver du ikke å trekke dere gjennom alle de seks trinnene for hver situasjon. Mange har erfaring med at bare det å jobbe med et eller to trinn kan skape gode refleksjoner og gi gode innsikter.

Dere har utallige eksempler å ta av. Kanskje kan det være en spire til hjelp at vi beskriver et par.

Et eksempel kan være om du setter søkelyset på rutiner knyttet til måltid og matservering. Å gjennomgå fakta i saken, hvem de berørte partene er og hvilke verdier som berøres kan gi viktige innsikter. Et annet eksempel kan være at en pasient som røyker mye, må ha hjelp til å holde sigaretten. Personalet misliker denne oppgaven og argumenterer med retten til røykfritt arbeidsmiljø, selv om det skjer utendørs. I en situasjon der personalet kjenner på ubehag overfor en oppgave, kan det være interessant å utforske hvilke skjulte verdier som kan tenkes å påvirke våre holdninger og valg.

## VEILEDER 6-trinnsmodellen

TRINN 1: DET ETISKE PROBLEM / SPØRSMÅL:	TRINN 2: FAKTA	TRINN 3: BERØRTE PARTER
		<p>Hvem er de <b>berørte parter</b> og på hvilken måte er de berørt – Hva er viktig for de ulike partene og hva er deres syn på saken?</p>
<p><i>Her beskrives kort problemet i et spørsmål. Start gjerne med ordet «BØR...»</i></p>	<p><i>SKRIV NED FAKTA</i> <i>Gruppedeltakerne kan stille utdypende /oppklarende spørsmål om fakta hvis behov.</i></p> <p><i>Hva sier kunnskapsgrunnlaget oss?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Hvordan påvirker annen spesifikk fagkunnskap saken? Relatert til eks: funksjon, adferd, forventet forløp og symptomer osv?</i></li> <li>• <i>Hva har man gjort hittil?</i></li> </ul> <p><b>Fakta som mangler:</b> <i>Er det noen relevante fakta vi ikke har?</i></p>	<p><i>Eks.: Pasient, pårørende, medarbeidere, andre?</i></p> <p><i>Hvordan opplever de ulike parter situasjonen? Hva står på spill for den enkelte?</i></p> <p><i>Hvordan blir den som opplever det etiske problemet selv berørt?</i></p>
<p><b>TRINN 6: HELHETSVURDERING. HVILKET HANDLINGALTERNATIV ER BEST, ALT TATT I BETRAKTNING:</b></p>		
<p><i>Helhetlig drøfting. Videre: Hvordan bør vi håndtere dette, og hvordan følger vi opp nå? Bør noe gjøres for å redusere ev. skadevirkninger?</i></p>		

TRINN 4: VERDIER, PRINSIPPER OG LOVERK		TRINN 5: HANDLINGS- ALTERNATIVER
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvilke <b>verdier/prinsipper</b> aktualiseres eller utfordres?</li> <li>Skjulte verdier? Foreligger det en verdikonflikt? – Mellom hvilke verdier/prinsipper?</li> </ul>	<p>Hva sier <b>lover og retningslinjer</b> som ev. aktualiseres?</p>	
<p><i>Eksempel 4 etiske prinsipper for helseetikk:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Rettferdighet,</i></li> <li><i>Ikke-skade-prinsippet,</i></li> <li><i>Velgjørenhet,</i></li> <li><i>Selvbestemmelse/medbestemmelse</i></li> </ul> <p><i>Andre verdier?</i></p> <p><i>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"> <li><i>Aktuelle lover og forskrifter, f. eks. pasientrettighetsloven, lov om helse- og omsorgstjenester, helsepersonelloven osv.</i></li> <li><i>Serviceerklæringer, etiske retningslinjer.</i></li> </ul>	<p><i>Hvilke mulige handlingsalternativer finnes?</i></p>

Du finner utdypende beskrivelser av hvordan du går fram når du jobber med denne modellen hos både KS- Samarbeid om etisk kompetanseheving og Senter for medisinsk etikk.

Du kommer langt som etikkveileder ved å bli godt kjent med 6-trinnsmodellen og fortrolig med å bruke den.

**Eksempelskjema og skjema til utfylling kan lastes ned her:**

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

## Andre verktøy for etikkrefleksjon

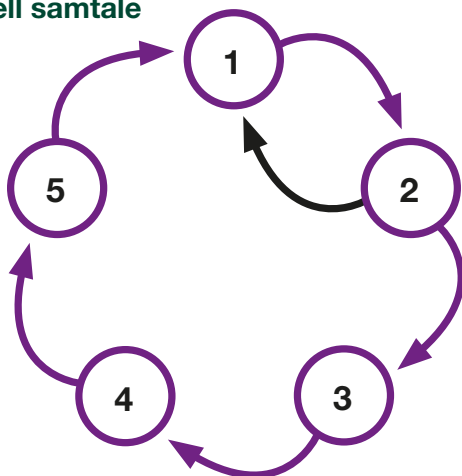
På nettsiden til KS finner du mange andre nyttige verktøy/ressurser: <http://www.ks.no/etisk-kompetanseheving>

## Sekvensiell samtale

I etikkrefleksjon er det viktig at alle har en plass og får si det de har på hjertet. Det kan illustreres i modellen «sekvensiell samtale». Dere sitter i en sirkel (ev. rundt et bord). Du som etikkveileder starter gruppen med et tema som du eller dere har valgt i fellesskap. Du henvender deg til den som sitter på venstre side, og vedkommende bygger videre på tankene fra den foregående personen. Dette er primært en lytteøvelse. Det er ikke lov å avbryte en annen. Refleksjonen skal følge sirkelen.

Samtidig er det greit å ikke være for rigid, men la tid, sted og tema bestemme.

### Sekvensiell samtale



Ref. Den Sekvensielle samtalen. Tom Andersen 1994. *Reflekterende prosesser: Samtaler og samtaler om samtaler*. København, Danske psykologiske Forlag

## Stille spørsmål

*«Gi noen en fisk, og han blir mett hele dagen.  
Lær noen å fiske og han blir mett hele livet.»  
(Kinesisk ordtak)*

Som etikkveileder skal du ikke være Google som gir svar. Du skal stimulere til etikkrefleksjon. Det kan du gjøre ved å stille gode spørsmål. Det er ikke lett, og her gjelder det at øvelse gjør mester. Selv erfarne veiledere mener dette er et livslangt arbeid.

Du finner noen eksempler i det følgende:

- Gode spørsmål er åpne og begynner med hvordan og hva.
  - Hvordan skjedde det? Hva gjør du når ...? Hva gjorde du da? Hva tenkte du da? Hvordan opplevde du det? Enn de andre? Hva har vært mest til nytte for deg i dag? Noen mener vi skal unngå å bruke hvorfor-spørsmål fordi det kan bringe den andre i en forsvarsposisjon. Vi mener dette er avhengig av klimaet i gruppen og hva og hvem som får spørsmålet.
- Spørsmål og uttrykk følges gjerne opp ved
  - at du ber om utdypinger: «Vær snill å fortell mer om det ...»
  - at du knytter det tilbake til noe vedkommende har sagt. «Har jeg forstått deg riktig når ...?»
  - å gjenta det den andre har sagt, fange nonverbale uttrykk og sette ord på de signalene vedkommende formidler. For eksempel: «Jeg ser at du sukker og ser bort.» Kan du være snill å si noe om hva du tenker at dette handler om?

Det kan også være bra

- Å holde tilbake egne synspunkter og råd
  - Dette er en kunst, men nyttig de gangene en greier det. Å forsøke å løse andres problemstillinger er gjerne uhen-siktsmessig. Dersom du eller andre gir råd, så vis at den andre står fritt til å velge om rådene passer.
- Å gi rom for stillhet
  - Å tåle stillhet er en utfordring, men kan være effektivt. Stillhet gir andre tid til å tenke gjennom, tenke etter og reflektere i eget tempo. Samtidig kan stillhet bli pinlig. Din utfordring er å gi rom for stillhet, men også å ha følsomhet og aktsomhet for signaler og bryte stillheten når det er hensiktsmessig. Dersom det oppstår uønsket stillhet, kan du for eksempel spørre: Hva skjer nå? Hva gjør vi nå? Hva registrerer dere? Spør også om hva deltakerne synes om det som skjer nå? Husk at du ikke er ansvarlig alene.

Ikke glem å også reflektere over situasjoner som gir glede og som ansatte uttrykker at de lykkes i. Å reflektere over vellykkede situasjoner kan gi mye god læring.





# Hvordan får du det til?

## Din leder er en nøkkel

Å få til systematisk etikkrefleksjon i kollegiet er et lederansvar. Ledere på alle nivåer i organisasjonen er viktige rollemodeller og helt sentrale for å legge til rette og følge opp arbeidet med systematisk etikkrefleksjon. Det viktigste er å avklare forventninger med din nærmeste leder slik at du får avsatt tid til å gjøre denne jobben, at du får mulighet til kompetanseutvikling og tilgang på materiell. Din jobb er også å avtale med leder slik at det blir satt av tid i strategisk og praktisk planverk, både i dags- ukes- og årsplaner. Deretter sikrer du kontinuitet og støtte i etikkarbeidet ved å organisere og gjennomføre etikkrefleksjon i praksis. Det gjør du rent praktisk ved å lage og sende ut invitasjoner og finne rom der dere får jobbe relativt uforstyrret. Det blir lettere for deg å få med kollegaer hvis en person med formell myndighet støtter dette arbeidet på en tydelig måte, for eksempel ved at leder skriver under på invitasjonen sammen med deg og minner om at «i dag er det tid for etikkrefleksjon».

En viktig jobb for deg er også å gjøre etikkarbeidet kjent og framsnakke det for kollegaer ved å fortelle at dette har betydning for kvalitet, samhandling, bli ivaretatt som ansatt, få hjelp til å rydde i utfordrende praksis og få mental avlastning.

## Støtte hverandre

*En etikkveileder sa en gang: «Hver gang jeg starter veiledningen er det som å gå opp en fjellskråning, jeg vet ikke hva som venter bak neste topp.»*

Enten om du er ny eller har lang erfaring som etikkveileder, kan det være en idé å være to. Da kan dere supplere hverandre: Hvis den ene står fast, kommer den andre inn. Dere kan også gi hverandre veiledning på veiledningen.

Dersom dere ikke får til å være to etikkveiledere sammen, kan dere avtale å treffes jevnlig for å støtte hverandre. Det kan også være en idé at du og veilederen på naboavdelingen eller i en annen bolig/arbeidsplass bytter. Dette kan være hensiktsmessig fordi noen synes at det er vanskelig å være veileder på egen arbeidsplass. Da kjenner du ofte problemstillingen som melder seg. Du kan til og med være en del av den. Da **kan** det være vanskelig å ivareta rollen som veileder.

Å være etikkveileder kan være en ensom jobb. Søk derfor støtte hos andre og vær tydelig på at du trenger å videreutvikle din kompetanse i etikk, etikkrefleksjon og i bruk av metoder/modeller. Søk veiledning i etikkveilederrollen og sørg for at du får delta på metodekurs og nettverkssamlinger sammen med andre etikkveiledere.

## Bruke mulighetene

Å ha oppmerksomhet på etikk og at du utfordrer kollegaene dine til refleksjon, er et skritt for å høyne den etiske bevisstheten i kollegiet. Dette er enda en ting som skal passe inn i en travel hverdag. Da blir det viktig å finne ut hva som er gjennomførbart og best for dere. Etikkarbeidet inkluderer alle. Husk å inkludere de som har helgestillinger, nattevakter og kveldsvakter. Noen tips til hvordan du kan gjøre det finner du under.

Etikkrefleksjon kan skje

- spontant når det melder seg en problemstilling. Det er noe annet enn systematisk etikkrefleksjon. Denne formen mangler ledelse, den gir lite systematikk.
- når du kommer på jobb en dag, presenterer du eller en kollega et etisk dilemma/problemstilling som dere har erfart eller står oppe i. Dere avtaler et senere tidspunkt for å møtes og reflektere over/finne ut av dette. Du leder refleksjonen. Alle som er på jobb den dagen kan delta. Ingen blir holdt utenfor, ingen kan velge bort etikk helt, men det kan gi mindre kontinuitet.
- på fagdager, personalmøter eller andre møter. Alle som er til stede deltar, og du leder den etiske refleksjonen. Tenk gjennom hvilke møter/fagdager som inkluderer flest.
- ved å samle alle som er på jobb én fast dag i uka eller hver annen uke. Dere setter av tid til å reflektere over en etisk utfordring. Ingen ekskluderes. Dette gir kontinuitet.
- ved faste grupper som møtes til faste tider. Deltakerne blir godt kjent og blir trygge på hverandre. For å unngå at noen faller utenfor må de fleste arbeidsplasser danne flere grupper. Selv om dette kan være ideelt, så er det vanskelig men ikke umulig å få til i praksis. Det er viktig at alle er med!

Dersom du får til faste grupper, er det viktig å tenke gjennom noen momenter:

- Gruppesammensetning. Dette bestemmer du og leder sammen.
- Skal ledere delta?
- Skal gruppen bestå av folk fra samme eller ulike arbeidsplasser?
- Hvor stor skal gruppen være?
- Hvor ofte skal dere møtes? Ikke for ofte, men så ofte at det blir kontinuitet
- Hvor lenge skal dere møtes om gangen? Varighet kan variere og justeres etter erfaringer i gruppa og tiden dere har til rådighet. Begynn gjerne med å sette av en halvtime eller tre kvarter.





## Hvordan lykkes med etikkarbeidet?

Systematisk etikkrefleksjon skal ikke komme i tillegg til, men skal være en naturlig del av vårt fag- og kvalitetsarbeid i tjenesten. Når vi kommer til verdier, kan det hende vi kjenner oss usikre. Da må vi søke kunnskap både innen vårt fag, lovverket og etikken og samarbeide innad i egen yrkesgruppe, på tvers av yrkesgrupper og med tjenestemottakere og pårørende. Da er det så bra at du har den definerte rollen som etikkveileder og kan samarbeide med leder og kollegaer om etikkrefleksjon. Det viktigste er at etikkarbeidet er forankret hos leder – ikke bare i ord, men i dokumenter og handling. Da vil etikkrefleksjonen inngå i arbeidsstedets plan og gis nødvendig tid, gjerne på faste tidspunkter. Derigjennom kan du tilpasse etikkarbeidet til de lokale behovene og mulighetene. Jobb med å sette realistiske mål og bygg stein på stein.

*Verden er full av muligheter. Husk at du er en av dem!  
(Ukjent)*

Dette heftet er ment å støtte deg som etikkveileder. Du kan henvende deg til både Senter for medisinsk etikk og satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving i KS.

Senter for medisinsk etikk holder til ved Universitetet i Oslo. De har et særlig ansvar for utdanning, forskning og etiske komiteer/etiske råd. Etikksatsingen er driftet av KS og har ansvar for praksisnære verktøy for etikkrefleksjon, utdelingen av Etikksatsingen og det regionale og lokale etikkarbeidet i kommunenes helse- og omsorgstjenester.

Du kan gjerne ta kontakt om du har spørsmål eller trenger litt tips og råd. Etikksatsingen har også regionale etikkveiledere som bistår kommunene.

Kontaktinfo, se nettsidene:

Senter for medisinsk etikk:

<https://www.med.uio.no/helsam/tjenester/kunnskap/etikk-helsetjenesten/index.html>

Etikksatsingen:

<http://www.ks.no/etisk-kompetanseheving>

**Lykke til!**

# Referanser

Aadland, E. (2018). *Etikk i profesjonell praksis* (2. utg.). Det Norske Samlaget.

Aadland, E & Eide, T. (2015). *Den lille etikkveilederen*. KS. (Oppdatert 2019). [Den-lille-etikkveilederen.pdf \(ks.no\)](#)

Eide, T & Aadland, E. (2020). *Etikkhåndboka*. Kommuneforlaget.

Heggestad, A.K.T. (2016). Verdighet og autonomi i demens og psykisk helsearbeid. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. 13(4), s. 381–386. DOI: 10.18261/issn.1504-3010-2016-04-10

Kirkhaug, R. (2018). Etikkrefleksjon og verdibevissthet. Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling. Evalueringsrapport. KS.

Tveiten, S. (2019). *Veiledning – mer enn ord*. (5. utg.). Kommuneforlaget.

Den Sekvensielle samtalen. Tom Andersen 1994. *Reflekterende prosesser: Samtaler og samtaler om samtaler*. København, Danske psykologiske Forlag.



Satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving finansieres av Helse- og omsorgsdepartementet og driftes av KS.  
Satsingens nettside: <http://www.ks.no/etisk-kompetanseheving>

ISBN 978-82-93866-34-3