

# Det beste for kreftpasienten

Tid for årets første tidsskrift.

**D**ette er første gong vi gir ut tidsskriftet «Kreftsykepleie» utan hjelp frå redaksjonen i Sykepleien. Håpar du likar den nye layouten av bladet og sjølv sagt innhaldet.

I dette bladet har vi valt å ha fleire ulike tema. Tidsskriftet kjem ut kun to gonger i året, med fleire sider per tidsskrift. Det er mange ting vi ønskjer du som lesar, skal få lese og lære meir om.

Som redaktør, har eg glede av å lese alle artiklane på forhand. Eg er imponert over kor mange flinke og dyktige fagfolk det er i heile landet. Og alle har eit felles mål: Det beste for kreftpasienten. Prest Odd Eidner trekker bl.a fram, at skal vi som «hjelparar» støtte andre, må vi faktisk bistå oss sjølve først. Elles er vi ikkje istand til å hjelpe andre.

Det har han rett i. Derfor er eg glad for at vi, 500 sjukepleiarar, kan samlast i september, for å få både fagleg og eksistensiell påfyll.

## Etiske utfordringar

Som kreftsjukepleiar møter vi stadig etiske utfordringar. Derfor er det viktig at vi i kvardagen faktisk har litt tid til å reflektere og diskutere med kollegaer. På min arbeidsplass, er det gjerne om morgonen når vi alle er samla til rapport og ein kopp kaffi, før vi tar fatt på arbeidsdagen, vi har tid til å snakke litt. Du kan lese meir om at etisk refleksjon og etiske utfordringar i helsetenesta i dette bladet.

Vi vil også at du skal få lære om protonstråling og gammakniv. Det blir spennande når dei to protonsentra opnar her i Norge. Og sjølv sagt til det beste for pasienten, da han slepp å reise ut av landet.

## Bør kreftsykepleiestudiet bli til master?

Vonar ikkje framtidens kreftsjukepleie, kun har «rom» for behandlingar som kan «kodast» og gir pengar.



Marit Klævold, ansvarlig redaktør

Kreftsjukepleiar Grete Opstad skriv i artikkelen sin at «trygghet, tillit, informasjon, kunnskap og omsorg, kan ikkje kodast på same måte.» Universitetet meiner at eit: «masterløft må til innen utdanning i kreftsykepleie». Dei fleste andre videreutdanningar

har gått over til master. Du vil også finne ein artikkel om Symptomkartlegging på nettbrett. Eg var heldig og fekk delta på Palliasjonskonferansen i Bodø i 2018, og der var ein av parallellsesjonane om medisinsk bruk av cannabis. Sjølv om eg møtte opp 15 minuttar før forelesningen begynte, fekk eg ikkje plass i salen. Derfor er vi glade for å presentere ein artikkel om det i dette nummeret. Eg har sjølv hatt nokre pasientar som har hatt spørsmål rundt dette.

Pakkeforløp for kreft vart etablert i 2015. Ein av suksessfaktorane ved pakkeforløp, er forløpskoordinatoren. Forløpskoordinatorane ved OUS skriv om dei varierte

arbeidsoppgåvene sine.

Ønskjer du å skrive ein fagartikkel til oss, er det fint om du tar kontakt. Er du ute i god tid, kan den gå via Sykepleien og du vil da undervegs få hjelp av fagredaktør Eli Smestad. Den vil bli publisert først på nett hos Sykepleien og etterpå i tidsskriftet vårt. Du vil også få eit honorar på 2000 kroner.

Vi blir glade for om lokallaga rundt om i det flotte landet vårt, har lyst å dele «noko» med oss.

Tusen takk for god hjelp til redaksjonsutvalget ved Anne-Lene Bull og Merete Kløvning.

Fin påske til deg. Håper vi sjåast i Sarpsborg på landskonferansen vår.



# Etisk refleksjon gir bedre helse- og omsorgstjenester

Å være trygg i møte med syke mennesker krever godt skjønn og kloke avgjørelser. Etisk refleksjon er derfor en viktig arena for faglig modning.

**F**ormålet med etisk kompetanse og systematisk praktisk etikkarbeid i tjenestene, er å styrke brukernes opplevelse av at helse- og omsorgstjenestene ivaretar deres verdighet og integritet.(8)

Kvaliteten på helsetjenestene kan til en viss grad reguleres gjennom lover og forskrifter, men ikke helt. Mye av den opplevde kvaliteten ligger i det relasjonelle og sosiale.(5) Alle ønsker at tjenestene skal ha en høy etisk standard. Den standarden er ferskvare og trenger kontinuerlig vedlikehold gjennom samtaler om hva som er godt og ondt, riktig og galt.

## Unik satsing i internasjonal sammenheng

Satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving i KS er unik. Dette er den eneste satsingen på etisk refleksjon og verdibevisst-

het i helse- og omsorgstjenestene av dette omfang og over så lang tid. Resultatene av snart 12 års innsats i kommunene tyder på at etisk refleksjon bidrar til at helse- og omsorgstjenestene finner nye og bedre løsninger, styrker ansattes faglige bevissthet og bidrar til at virksomhetene jobber systematisk med holdningsskapende arbeid.(5)

## Flora kommune vant etikkprisen i 2018





## Helsemyndighetene ønsker etisk refleksjon

På et politisk nivå er det ingen tvil om etisk kompetanse i tjenestene står høyt på agendaen. Betydningen av etisk refleksjon og verdibevisthet understrekes i mange sammenhenger. Stortingsmelding nr. 15 Leve hele livet er en kvalitetsreform bygget på verdier. Der understrekes det at de ansattes bevissthet om egne holdninger og verdier er viktige i møtet med den enkelte. (7) Etisk refleksjon i tjenestene er også avgjørende for å identifisere og prioritere egne forbedringsområder, samt å sikre at endringene faktisk oppleves som en forbedring for brukere av tjenestene, deres pårørende og de ansatte.



Christine Haga Sørli  
leder av KS Etikksatsing

etikk, verdier og etisk refleksjon, jo oftere tas etiske spørsmål opp til diskusjon i møter. (5) Betydningen av god samhandling på tvers av tjenestesteder og nivåer har vært et fokusområde i mange år. Å arbeide i helse- og omsorgstjenestene er å være en del av et stort og komplisert samarbeid med mange aktører med ulike kompetanse og forskjellige ansvarsområder. (1) Etisk refleksjon bidrar til å finne et felles språk for den store samfunnsoppgaven vi står sammen om slik at livskvalitet og verdighet blir ivaretatt på best mulig vis. (1)

### Etisk refleksjon styrker fag

Utdannelsene i helse- og omsorg er i stor grad verdibaserte. (5) Etisk bevissthet og evne til å håndtere vanskelige moralske dilemma-

er er faglige ferdigheter. (3) Etisk refleksjon styrker den enkelte ansattes forutsetning for å ta de riktige avgjørelsene der og da, i situasjonen. Hele relasjonen mellom bruker og ansatt er viktig, ikke bare det rent medisinskfaglige. Å snakke om kompleksiteten i relasjonen mellom bruker og ansatt gir trygghet. Etisk refleksjon bygger opp etisk sensitivitet og verdibevisthet hos de ansatte, og er spesielt viktig der slitasje, autopilot og blindsoner har gjort sensitiveten nummen.

Etisk refleksjon bidrar til å skape en kultur med rom for å stille spørsmål, gjøre feil, være usikker, lære av hverandre og utvikle seg i takt med erfaringer. Det er de ansatte nærmest sengen som tar i mot pasienter og deres pårørendes reaksjoner, og som tidvis føler seg presset til å gå utover hva de regner som faglig forsvarlig og egne grenser. Det må finnes rom for å snakke om mangfoldet av menneskelige utfordringer. Dette styrker pårørendesamar-

beid og brukerinvolvering. Verdibevisthet er bedre enn verdi - ubevissthet. Dette henger sammen med at bevissthet generelt gir større muligheter for læring og å finne innovative løsninger, enn ubevissthet. (2) Etisk refleksjon gir også beslutningsstøtte i krevende medisinske valg og prioriteringssituasjoner.

### Praksisnært etikkarbeid

Etikkarbeidet bør være forankret i politisk, administrativ og faglig ledelse. Etikkarbeidet ute i tjenestene bør være en prioritert del av kommunens kvalitetsutviklingsarbeid. (4) Undersøkelsen i satsingen viser at særlig institusjonsleder og avdelingslederen er viktige rollemodeller, tilretteleggere og for oppfølgingen av arbeidet. (5)

Systematisk etisk refleksjon bør ledes. Det gjelder uavhengig av metode, tiltak og møteplass. En fri refleksjon uten styring kan ofte ende i frustrasjonsdeling (2). En etikkveileder kan sikre kontinuitet og støtte i etikkarbeidet

om vedkommende er egnet, har fått grunnleggende opplæring i hvordan å lede en refleksjonsprosess og trening i å gjennomføre refleksjonsgrupper i praksis. (4) Erfaringene viser at etikkarbeidet lykkes best der konkrete utfordringer fra de ansattes arbeidshverdag er tema. (4) Alle ansatte bør få tilbud om å delta i etisk refleksjon slik at organisasjonskulturen også modnes og sensitiviseres.

Vi ser flere steder at etikk-komitee eller et etisk råd kan fungere godt sammen med systematisk etisk refleksjon ute i tjenestene. De kan bistå i de mest kompliserte sakene hvor konfliktnivået er høyt, arrangere opplæring av ansatte og holde etikkarbeidet gående over tid. (4) (3)

Om man ønsker å starte med et systematisk etikkarbeid eller etisk råd er det hjelp å få fra både Samarbeid om etisk kompetanseheving og Senter for medisinsk etikk.



## FAKTA

Satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving finansieres av Helse og omsorgsdepartementet og driftes av KS. Prosjektet startet i 2007. KS skulle i samarbeid med staten og yrkesorganisasjonene bidra til at ansatte i de kommunale helse- og omsorgstjenestene har grunnleggende kompetanse i fagetikk og utvikle modeller for å forankre etikkarbeidet organisatorisk i kommunal sammenheng. I prosjektperioden (2007-2015) ble 243 kommuner innlemmet i prosjektet. Fra 2016 har Samarbeid om etisk kompetanseheving vært en satsing med forankring i Kompetanseløft 2020. Helse- og omsorgsdepartementet har formulert følgende hovedmål for satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving for denne perioden:

- Etisk refleksjon og systematisk etikkarbeid er en naturlig del av helse- og omsorgstjenestenes kontinuerlige forbedringsarbeid og faglige utviklingsarbeid
- Spre metoder og verktøy for etisk refleksjon og systematisk etikkarbeid som er utviklet gjennom prosjektet Samarbeid om etisk kompetanseheving

kilde: fra facebooksidene til prosjektet



## Ulike modeller for etisk refleksjon

Samtaler om etiske temaer skjer spontant alle steder hvor helsehjelp gis. De ansatte snakker om det som gir uro på skyllerrommet, på vaktrommet og hjemme. Systematisk etisk refleksjon er en planlagt samtale om etiske problem, dilemmaer eller utfordring. Man bruker en metode for å dele oppfatninger, belyse viktige hensyn knyttet til verdier og sårbarhet i hendelsen og sammen finne gode løsninger. (3)

I satsingen har vi tre hovedmodeller for etisk refleksjon; etisk refleksjonsmodell, sjekklister for etisk refleksjon og problemløsningsmetode. De to første er metoder for etisk dilemma. Den siste modellen er laget for å hjelpe en videre i møte med et etisk problem. (3) De ulike metodene har mange fellestrekk. Formålet er at viktige hensyn hos involverte parter blir hørt og forstått når handlingsalternativene vurderes. Satsingen har også enklere metoder for de gangene tiden ikke strekker til for en av hovedmodellene.

## Hvilke forbedringer gir systematisk etikkarbeid?

Professor Rudi Kirkhaug ved Universitetet i Tromsø gjennomførte høsten 2018 en undersøkelse for satsingen: Etisk refleksjon og verdibevissthet. Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling. Et av formålene var å avdekke hvilken betydning etikk, verdier og etisk refleksjon har blant ledere og ansatte i helse- og omsorgssektoren i norske kommuner. (5)

Studien viser at oppmerksomheten om etikk og verdier er til stede i svært stor grad og har betydning for kvalitet, effektivitet, jobbtilfredshet og måten lederskapet utøves på. Etisk refleksjon og verdibevissthet har en positiv effekt på opplevd kvalitet hos brukerne,

pasient- og brukersikkerhet, medbestemmelse og kommunikasjon med pårørende. På en skala der 5 var høyeste verdi, fikk disse spørsmålene en gjennomsnittsscore på 4,45. Dette er eksepsjonelt høyt sammenlignet med resultater fra undersøkelser i militæret, bank og politi.

## Å jobbe smart

Ansatte som har jobbet systematisk med etisk refleksjon gjennom deltagelse i satsingen melder om økt bevissthet om etikk og verdier og økt refleksjonsnivå. De har også høyere score på økt yrkesstolthet, økt jobbtilfredshet og økt mulighet for selvutvikling. (5)

Etikk og verdier er en suksessfaktor for mange dimensjoner ved arbeidet for alle ansatte, og det er avgjørende for at ledere skal oppnå nødvendig status og makt. Det er et viktig poeng at felles og høy etisk standard forankret i et felles sett med verdier kan utjevne forskjellene mellom ulike yrkesgrupper og utdanningsgrupper. Derved vil kommunikasjon og koordinering kunne gå lettere, i tillegg til at det blir bedre samhold. Etikk og verdier kan derfor oppfattes som nødvendige for å ivareta effektiviteten uten å påvirke kvaliteten på tjenestene negativt. (5)

Etikk og verdier er en suksessfaktor for mange dimensjoner ved arbeidet for alle ansatte, og det er avgjørende for at ledere skal oppnå nødvendig status og makt. Det er et viktig poeng at felles og høy etisk standard forankret i et felles sett med verdier kan utjevne forskjellene mellom ulike yrkesgrupper og utdanningsgrupper. Derved vil kommunikasjon og koordinering kunne gå lettere, i tillegg til at det blir bedre samhold. Etikk og verdier kan derfor oppfattes som nødvendige for å ivareta effektiviteten uten å påvirke kvaliteten på tjenestene negativt. (5)

negativt. (5)

## Etikk blir salderingspost

Rapporten avdekker at etisk refleksjon bare praktiseres til en viss grad. Etiske spørsmål blir ikke tatt opp så ofte verken i formelle eller uformelle samtaler, til tross for at det synes å være rom og muligheter for det. Forklaringen kan dels være at etikk og verdier er utfordrende å snakke om, dels at ledelsen er noe tilbakeholdne med å ta opp etiske spørsmål. Det kan også være at etikk og verdier blir sal-

deringsposter dersom etikkarbeidet og kulturen for dette ikke vedlikeholdes godt nok. Dette gjelder særlig når det er høy turnover. Misforholdet mellom etikkens viktighet på mange områder og den relativt lave tilstedeværelsen av etisk refleksjon, kan også forklare den tydelige etterspørselen etter mer kompetanse innen fagfeltet. (5)

## Samarbeid om etisk kompetanseheving i KS

Satsingen skal bidra til at kommunene styrker den etiske kompetansen og etablerer et systematisk etikkarbeid i helse- og omsorgstjenestene. Satsingen skal knyttes enda tettere mot kvalitetsarbeid og fagutvikling i tjenestene. Slik at etisk refleksjon og systematisk etikkarbeid er en naturlig del av helse- og omsorgstjenestens kontinuerlige forbedringsarbeid og faglige utviklingsarbeid. Satsingen har et formelt samarbeid med Senter for medisinsk etikk ved Universitetet i Oslo. (8)

## Regionale etikkveiledere

Satsingen har i dag 7 regionale veiledere som har ansvar for oppfølging av landets kommuner lokalt og regionalt. Disse er frikjøpt i 20-40 prosent fra sine ordinære stillinger i kommunen og kjenner derfor utfordringene i tjenestene godt. Veilederne reiser ut på bestilling fra kommunene selv eller på invitasjon fra ulike fagnettverk. De bistår kommunene i deres eget etikkarbeid gjennom å ha etikkundervisning på fagdager om etisk krevende temaer som for eksempel etikk og tvang, avslutning av livsforlengende behandling og velferdsteknologi. De tilbyr metodekurs til kommuner som ønsker å lære opp ansatte til

å lede etiske refleksjonsgrupper. I 2019 skal satsingen arrangere fylkesvise etikkdager i samarbeid med øvrige kompetansetilbud i kommunen for å stimulere til etisk refleksjon og verdibevissthet.

## Verktøy

Samarbeid om etisk kompetanseheving har opprettet en digital møteplass, Refleksjonsrommet, for å støtte ansatte i etisk utfordrende situasjoner uansett hvor i landet de er. Dette tilbudet er særlig rettet til ansatte som ikke har et tilbud om etisk refleksjon på arbeidstedet. Refleksjonsrommet betjenes av satsingens regionale veiledere, og de bidrar også gjerne som en objektiv refleksjonspartner inn i aktuelle etiske utfordringer.

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



Satsingens viktigste verktøy er Etikkhåndboka. Den ble skrevet av professorene Einar Aadland og Tom Eide ved Diakonhjemmet høyskole i samarbeid med ulike kommuner i 2008. Boken er senere revidert, og gir en god innføring i både teori og praktisk gjennomføring. Satsingen har utviklet noen verktøy for etisk refleksjon som kan kjøpes, og har også materiell til gratis nedlastning fra nettsiden. Etikkprisen deles ut i desember hvert år til kommuner som kan vise til et varig og solid etikkarbeid. Prisen er på 100 000 kroner og skal stimulere kommuner til systematisk arbeid med praksisnært etikkarbeid, organisasjonsetikk og lederforankringen.

## Det etiske rommet

Systematisk etisk refleksjon i tjenestene er kvalitetsforbedring nærmest brukerne. Det er meningsfylt for de ansatte å jobbe med etisk refleksjon tett på praksis fordi det gjør





dem bedre rustet til en arbeidshverdag som ofte kan by på noen overraskelser, både faglig og mellommenneskelig. Det etiske rommet er mellomrommet mellom oss. I mellomrommet er ingen av oss ekspert, alle har noe å lære og alle har noe å bidra med.

# Hvordan arbeide med etiske utfordringer i helsetjenesten

## REFERANSER:

1. Aadland, Einar: Etikk i profesjonell praksis Det norske samlaget 2018
  2. Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996): Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Review*, 39, 1154-1184
  3. Eide, Tom og Aadland Einar: Etikkhåndboka for kommunenes helse- og omsorgstjenester Kommuneforlaget 2. utg. 3. opplag 2014
  4. Heidi Karlsen, Lillian Lillemoen, Morten Magelssen, Reidun Førde, Reidar Pedersen and Elisabeth Gjerberg: How to succeed with ethics reflection groups in community healthcare? Professionals' Perceptions. Publisert i fagtidsskriftet *Nursing Ethics* februar 2018
  5. Kirkhaug, Rudi: Etisk refleksjon og verdibevisthet. Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling Evalueringsrapport KS 2018
  6. NOU 2018: 16 Det viktigste først. Prinsipper for prioritering i den offentlige helse- og omsorgstjenesten for offentlig finansierte tannhelsetjenester
  7. Stortingsmelding 15 (2017-2018): Leve hele livet – En kvalitetsreform for eldre
  8. Tildelingsbrevet fra Helse- og omsorgsdepartementet til KS for satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving.
- Les mer om satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving på nettsidene våre: <http://www.ks.no/etisk-kompetanseheving>, og følg Facebook-siden "Samarbeid om etisk kompetanseheving".**

Håvard Ervik, sykehusprest og nestleder i KEK MøR

Alle helseforetak er pålagt å ha en klinisk etisk komitee. Den skal være tverrfaglig sammensatt og oppnevnt av administrerende direktør. Komiteen er frittstående og uavhengig. I Helse Møre og Romsdal består klinisk etikk-komitee av 16 medlemmer og alle fire sykehus er representert. Det er faste brukerrepresentanter med på alle møter. Det er omtrent 8 faste møter pr år.

**K**omiteen skal bidra til å høyne kompetansen i medisinsk etikk i foretaket for å kunne identifisere, analysere og om mulig løse etiske problemstillinger relatert til pasientbehandling på en god måte, i tråd med styringsdokumenter og nasjonalt mandat. Dette realiseres i hovedsak gjennom å:

- Fremme samtale- og refleksjon om etiske problemer og dilemmaer.
- På forespørsel gi råd om hvordan konkrete etiske problemer kan løses.
- Være et forum der behandlere kan få drøfte slike problemer prospektivt eller retrospektivt.
- Tilby undervisning i klinisk etikk.
- Ta opp saker selv.