

# Sykepleien

## FAGUTVIKLING

### Mer etisk refleksjon må til i helsevesenet

Stress kan dempes ved at sykepleiere får mulighet til å snakke sammen om etiske dilemmaer i arbeidshverdagen.

#### Tanja Yvonne Alme

Kreftsykepleier og faggruppeleder for NSF's faggruppe for kreftsykepleiere

#### Mette Irene Ramstad Dønåsen

Tidligere leder

Sentralt fagforum i Norsk Sykepleierforbund

#### Siri Rinnan Gulpinar

Nestleder

NSF faggruppe for sykepleieledere

#### Etikk

#### Kreftsykepleie

#### Ledelse

#### Kvalitet

Sykepleien 2024;112(94161):e-94161

DOI: [10.4220/Sykepleiens.2024.94161](https://doi.org/10.4220/Sykepleiens.2024.94161)

#### Hovedbudskap

Vi tror at en større grad av etisk refleksjon er nødvendig for å styrke helsetjenesten. Derfor etablerte vi samarbeidsprosjektet «Ei hand på skuldra» i Norsk Sykepleierforbund (NSF). Rådet for sykepleieetik, Sentralt fagforum, Faggruppen for kreftsykepleiere, Landsgruppen av sykepleieledere og NSF Rogaland deltok i prosjektet. Vi samarbeidet også med etikksatsingen i KS.

Vi sykepleiere står ofte overfor verdivalg og tøffe situasjoner. Etisk refleksjon handler om å ta et steg tilbake og tenke igjennom hva som kan være gode valg i et dilemma eller en utfordrende situasjon. Systematisk etisk refleksjon innebærer at refleksjonen ikke er tilfeldig, og at vi jobber ut ifra en modell (4). Vi valgte 6-trinnsmodellen (10).

---

## FAKTA

### 6-trinnsmodellen for etikkrefleksjon

En modell for systematisk etisk refleksjon som er utarbeidet av Senter for medisinsk etikk og etikksatsingen i KS. Modellen hjelper oss å trinnvis reflektere over hva som er den etiske utfordringen, fakta i saken, berørte parter, verdier, prinsipper og handlingsalternativer. Til slutt kommer en helhetsvurdering.

Kilde: [KS](#) (10)

---

Vi ønsket å finne ut om systematiske, etiske refleksjonsgrupper kan bidra til å redusere moralsk stress (6) for helsearbeidere, og om etiske refleksjonsgrupper kan være et verktøy for å styrke og beholde sykepleiere. Vi ønsket å øke bevisstheten om betydningen av etiske refleksjonsgrupper og yrkesetiske retningslinjer.

I tillegg ønsket vi å sette et sterkere søkelys på systematisk etikkarbeid. Det innebærer at ledere får støtte, verktøy og tar ansvar for å tilrettelegge for systematisk etisk refleksjon. Målgruppen i prosjektet var sykepleiere, men andre fagprofesjoner deltok også.

## **600 kreftsykepleiere svarte på undersøkelsen**

I prosjektet gjennomførte vi flere tiltak for å øke kunnskapen om og forståelsen for etisk refleksjon. Vi hadde webinarer for ledere om hvordan de kan legge til rette for etisk refleksjon. Vi gjennomførte fem pilotprosjekter med etiske refleksjonsgrupper i spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten. Pilotgruppene ble fulgt opp av en godkjent veileder og foregikk flere steder i landet over sju–ni måneder.

I etterkant evaluerte deltakerne hvordan de opplevde å være med i prosjektet. Det var 42 personer som responderte. Alle som svarte, anbefaler andre å være med i etiske refleksjonsgrupper. De opplevde at det var verdifullt å være med i gruppene, og at det bidro til å øke den etiske bevisstheten, kompetansen og kvaliteten. Gruppene var ulikt organisert. Noen grupper var organisert slik at de som var på jobb den aktuelle dagen, deltok. De fleste gruppene hadde faste deltakere. Tilbakemeldingene var at faste grupper ga best resultat.

I tillegg til pilotgruppene sendte vi ut en kartlegging til medlemmer i faggruppene for kreftsykepleiere og for sykepleieledere. Resultatene er entydige. NSF anbefales å jobbe for at flere får mulighet til etisk refleksjon og etiske refleksjonsgrupper på arbeidsplassen. 600 kreftsykepleiere svarte på undersøkelsen. Av dem svarte 60 prosent at de mener har for liten mulighet til etisk refleksjon. De er tydelige på at større grad av etisk refleksjon kan bidra til å beholde og rekruttere helsepersonell.

## **Etikk engasjerer**

Videre var det 303 sykepleieledere som svarte på kartleggingen. Av dem svarte 88 prosent at de ønsker å legge til rette for etiske refleksjonsgrupper. Mange av lederne bruker etisk

refleksjon som lederverktøy, men ofte ikke systematisk. En av respondentene kommenterte: «Jeg opplevde at sykepleiere sluttet hos oss på grunn av mangel på etisk refleksjon.»

## «Etiske refleksjonsgrupper vil forebygge utbrenthet og slitasje.»

### SYKEPLEIER

En annen sa: «Etiske refleksjonsgrupper vil forebygge utbrenthet og slitasje. Dessuten er det tegn på en god arbeidsplass å legge til rette for etisk refleksjon. Det styrker renomméet til arbeidsplassen.»

Ledere har en nøkkelrolle i å skape rom og mulighet for etisk refleksjon, men også selv bruke etikk og etisk refleksjon som et verktøy for verdibasert ledelse (10). Over 1400 kommentarer viser at temaet engasjerer. Agenda Rådgiving bisto med å oppsummere undersøkelsene. Gjennom prosjektet har det blitt utarbeidet en enkel og gjennomførbar praktisk mal og anbefaling for gjennomføring av etiske refleksjonsgrupper. Rapporten om prosjektet kan leses på NSF's nettsider (10).

## Nesten alle oppgir å stå i etiske dilemmaer

Sykepleiere opplever daglig å stå etiske utfordringer eller dilemmaer. Det kan være alt fra hverdagsetikk og møter mellom mennesker til etikk i beslutninger og prioriteringer. I en hverdag med mindre ressurser og samtidig et krav om å opprettholde faglig god kvalitet, kan mange bli dradd ulike retninger (1–7). Verdier og etiske prinsipper kan komme i konflikt med hverandre (10).

Kartleggingen i prosjektet «Ei hand på skuldra» ga oss viktige erfaringer. Men hva med de 32 andre faggruppene? Får medlemmene i disse gruppene tilbud om etisk refleksjon, og er behovet like stort over alt?

For å få svar på disse spørsmålene ble en ny kartlegging sendt ut til alle NSF's faggruppedlemmer. I alt svarte 2500. Alle faggruppene er representert.

Totalt 98 prosent svarte at de opplever etiske dilemmaer i arbeidshverdagen sin. Dermed er det påfallende at så få opplever å få mulighet til etisk refleksjon. Over halvparten svarer at de får tilbud om etisk refleksjon kun av og til – og sjelden systematisk. 82 prosent ønsker at det legges til rette for mer etisk refleksjon på arbeidsplassen.

Sykepleierne savner systematikk i etikkarbeidet. Det kommer tydelig frem i en del av kommentarene til undersøkelsen: En sier: «Vi har etisk refleksjon av og til, men det er veldig sporadisk og tilfeldig og helt uten systematikk.»

## Mange sliter med å finne tid til etisk refleksjon

Over 70 prosent har ikke deltatt i en etisk refleksjonsgruppe, men 86 prosent ønsker å delta. De opplever i varierende grad at ledere legger til rette for å delta i en etisk refleksjonsgruppe. Svært mange beskriver en hektisk arbeidshverdag der det er vanskelig i å prioritere tid til etisk refleksjon.

Slik helsetjenestene fungerer i dag, trengs det veiledning for å få gjennomført etisk refleksjon i en allerede presset hverdag. Flere stiller spørsmål ved om ikke det er noen som burde vært prioritert og pålagt i hele helsetjenesten. De ser behovet for etisk refleksjon som en naturlig del av fag- og kvalitetsarbeidet.

En sier: «Min leder tilrettelegger for det, men det mangler ressurspersoner og fasiliteter til etisk refleksjon. Det tar tid å bygge opp fagmiljø. Sykepleierne har så mange oppgaver at dette nedprioriteres.»

Både ledere og sykepleiere ønsker mer kompetanse og hjelp til å få etisk refleksjon inn i arbeidshverdagen: En leder uttaler: «Vi ledere snakker om etiske refleksjoner, men jeg skulle ønske jeg var tryggere på det, og at det var systematisk.»

## **«Vi lærer ikke av erfaringer. Vi lærer av å reflektere over erfaringer.»**

MARIE AAKRE

Systematisk etikkarbeid vil være nyttig for lederen selv, som ofte står i en vanskelig og belastende skvis mellom krav, budsjett og prioriteringer og ønsket om gode tjenester, støtte og ivaretagelse av sine ansatte.

Vi må jobbe aktivt for å vise våre verdier, etiske bevissthet og kompetanse gjennom våre handlinger. Hvordan skal vi klare dette om vi ikke aktivt og systematisk reflekterer rundt etikk?

Marie Aakre sier tydelig: «Vi lærer ikke av erfaringer. Vi lærer av å reflektere over erfaringer» (2). Hvordan skal vi ta gode valg og beslutninger hvis verdier og yrkesetiske retningslinjer er truet blir satt opp hverandre – eller når autonomi og respekt kommer i konflikt med faglig forsvarlighet og ikke-skade-prinsippet?

### **Ledere har et spesielt ansvar**

Vi sykepleiere har våre yrkesetiske retningslinjer, som skal være vår rettesnor i etisk sykepleiepraksis. De bør være godt synlig, reflektert over og brukt i arbeidshverdagen. Kun 57 prosent av respondentene svarer at de aktivt og bevisst bruker yrkesetiske retningslinjer i refleksjoner. Det må tas tak i.

Punkt 1.5 i NSF's yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere slår fast: «Ledere av sykepleietjenester har et særskilt ansvar for å skape rom for fagutvikling og etisk refleksjon og bruke yrkesetiske retningslinjer som styringsverktøy» (12). Det må alle sykepleiere forholde seg til i sin arbeidshverdag og virke.

Ledelse handler om relasjoner, å gå foran, vise vei og skape resultater gjennom andre. Som leder setter en tydelige mål og arbeider for tjenestemottakere og medarbeidere. Ledere har et spesielt ansvar for å legge til rette for utvikling og påvirke til gode resultater og holdninger.

Ledere har et spesielt ansvar for å informere, spre kunnskap og sikre kompetanse. En god leder ser sine medarbeidere og er en rollemodell gjennom sine handlinger. Som leder må du må kunne handle raskt, sette deg inn i pasientens eller brukerens situasjon og behov, mestre ulike medarbeidere og skape trygge og tydelige rammer (8).

## «Verdibasert ledelse krever høy grad av etisk bevissthet.»

Verdibasert ledelse krever høy grad av etisk bevissthet. Ledere har en nøkkelrolle i å legge til rette for det etiske språket og sikre rom for systematisk etisk refleksjon. En suksessfaktor for å lykkes er at ledere forankrer etisk refleksjon og setter det på dagsordenen. Ledere må aktivt etterspørre og se etter de etiske utfordringene og sette ord på verdiene våre, slik at etisk refleksjon og samtaler om etiske utfordringer og verdier kan bli en naturlig del av helsepersonellens hverdag (10).

Ledere må aktivt arbeide for å beholde og rekruttere sykepleiekompetanse. I dag mangler vi mange sykepleiere, og flere forlater dessverre yrket (3, 11). Systematisk etisk refleksjon i grupper kan være et effektivt og kvalitativt verktøy for å beholde og rekruttere sykepleiere og motvirke at sykepleiere forlater yrket.

Ledere må tilrettelegge og ta ansvar for organisering. Gjennom tilbakemeldingene i de tre undersøkelsene vi har gjennomført, vil vi hevde at moralsk stress kan dempes ved at sykepleiere får mulighet til å snakke høyt om etiske dilemmaer i sin arbeidshverdag. Ledere trenger kunnskap om hvordan de kan planlegge og organisere etikkarbeidet, for eksempel i turnuser. Ledere bør også søke kunnskap hos andre ledere som har lyktes med dette arbeidet.

## Hva kan NSF og faggruppene bidra med?

NSFs ledersatsing skal fortsette og satses spesielt på i neste landsmøteperiode. Medlemmene har mange innspill på hva de ønsker og mener NSF bør bidra med for å styrke søkelyset på etikk og øke den systematiske etiske refleksjonen. Medlemmene ønsker blant annet:

- å strategisk styrke satsingen på etisk refleksjon i grupper og tilrettelegge for informasjon og veiledning om temaet
- å styrke kunnskapen om praktisk tilrettelegging av etisk refleksjon
- å øke kunnskapen om verdibasert ledelse
- å utforme og dele verktøy for sykepleieledere
- å belyse sammenhengen mellom utbrenthet og mangel på etisk refleksjon
- å publisere artikler eller veiledere om temaet på Facebook eller i Sykepleien

- å fremsnakke temaet i nyhetsbrev, innlegg og få temaet opp og frem til ledere, også ikke-medlemmer
- å få et sterkere søkelys på etisk refleksjon og etikk i utdanningen
- å få tilgang til kurs, webinarer, fagdager, workshoper
- å få et tettere samarbeid mellom alle ledd i NSF for å løfte etisk refleksjon
- å rette mer oppmerksomhet mot praktisk etikk, ikke bare teoretiske prinsipper

## «Tiden for mer etisk refleksjon er nå.»

Systematisk etisk refleksjon vil bidra til økt kvalitet, pasientsikkerhet, redusert moralsk stress og være et virkemiddel for å beholde og rekruttere sykepleiere. Det kommer både ledere, ansatte og ikke minst pasienter og pårørende til gode.

I en verden med uroligheter og krig trenger vi handling og innsats mot å beholde sykepleiere nær pasienter og brukere. Vi har ingen å miste. De som står i front, må ha styrke og beredskap til å tåle krevende situasjoner (11).

Å investere i medarbeidere og ledere ved å tilrettelegge for etiske refleksjonsgrupper og kunnskap om etikk er nødvendig, og det kan gjøres med enkle grep. Det er en tid for alt. Tiden for mer etisk refleksjon er nå.

*Forfatterne oppgir ingen interessekonflikter.*



ETISKE UTFORDRINGER HVER DAG: I en hverdag med mindre ressurser og samtidig et krav om å opprettholde faglig god kvalitet kan mange sykepleiere bli dradd i ulike retninger.

*Illustrasjonsfoto: Mostphotos*

1. Aadland E. Etikk i profesjonell praksis. Oslo: Det norske samlaget; 2022.
2. Aakre M. Jakten på dømmekraften. Oslo: Gyldendal; 2016.
3. Norsk Sykepleierforbund. Lederundersøkelsen. Oslo: Agenda Kaupang; 2021. Tilgjengelig fra: [https://www.nsf.no/sites/default/files/2022-01/lederundersokelsen\\_nsf-12.2021.pdf](https://www.nsf.no/sites/default/files/2022-01/lederundersokelsen_nsf-12.2021.pdf) (nedlastet 04.12.2023).
4. Eide T, Aadland E. Etikkhåndboka – refleksjon, organisasjon, ledelse. Oslo: Kommuneforlaget; 2020.
5. Heggstad A K. Etikk i klinisk sykepleie. Oslo: Det norske samlaget; 2018
6. Haavik M, Toven S. Ivaretakelse av hjelperen. Oslo: Universitetsforlaget; 2022
7. Magelsen M, Førde R L., Pedersen R. Etikk i helsetjenesten. Oslo: Gyldendal; 2020
8. Orvik A. Organisatorisk kompetanse. Innføring i faglig ledelse, samhandling og kvalitetsforbedring. Oslo: Cappelen Damm Akademisk; 2022
9. Norsk Sykepleierforbund. Faget i front og fokus på etikk viktigere enn noen gang [Internett]. Oslo: NSF; 7. juni 2023 [hentet 4. desember 2023]. Tilgjengelig fra:

<https://www.nsf.no/fg/kreftsykepleiere/nyheter/faget-i-front-og-fokus-pa-etikk-viktigere-enn-noen-gang>

10. KS. Samarbeid om etisk kompetanseheving [Internett]. Oslo: KS; u.å. Tilgjengelig fra: <https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/> (nedlastet 04.12.2023).

11. NOU 2023: 4. Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste [Internett]. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, teknisk redaksjon; 2023 [hentet 4. desember 2023]. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/337fef958f2148bebd326f0749a1213d/no/pdfs/nou2>

12. Norsk Sykepleierforbund (NSF). Yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere [Internett]. Oslo: NSF; 2023 [hentet 4. desember 2023]. Tilgjengelig fra: <https://www.nsf.no/etikk-0/yrkesetiske-retningslinjer-sykepleiere>