

Sånn gjør vi det her hos OSS

Du opplever at pårørende til en pasient blir omtalt på en lite respektfull måte. Men det er vanskelig å endre kollegenes «snakkekultur».

Kristin Haugen

Medlem av Rådet for sykepleieetikk og fagleder evitenskap
Institutt for helsevitenskap, NTNU Gjøvik

Sykepleien 2015 103 (6) (56-57)
DOI: 10.4220/Sykepleiens.2015.54401

Gjennom ledelse av refleksjonstid med sykepleiere og sykepleierstudenter har jeg erfart at de kan ha behov for å reflektere rundt hverdagskulturen på eget arbeidssted. Jeg vil dele en omskrevet historie til ettertanke og refleksjon.

Tenk deg at du er en nyansatt sykepleier som har arbeidet en tre måneders tid på nytt arbeidssted. Du bekymrer deg over at det til tider blir delt informasjon om pasienters tilstand og hjemmeforhold på en ikke ønskelig måte. Det kan være situasjoner hvor det prates om pasientens sykdomssituasjon, historie eller omtale av pårørende. Samtalene tar ikke alltid hensyn til at det er mange mennesker i rommet og at en del av dem som er til stede ikke bør høre informasjonen.

En dag kommer du til lunsj og opplever at det blir snakket på vaktrommet om mannen til Åse. Hun er en pasient med langtkommen demenssykdom. Noen har hørt at mannen har fått en ny venninne. Flere opplever at dette ikke er riktig av mannen, og det pågår engasjerte samtaler rundt tema. To av kjerneverdiene som avdelingen har nedfelt for sitt utøvende arbeid er respekt og omsorg. Du kjenner på at disse verdiene er truet slik som saken blir omtalt. Du opplever at Åse og hennes mann ikke blir snakket om på en respektfull og omsorgsfull måte.

Redd for å bli upopulær. Min erfaring er at sykepleiere synes det er ekstra vanskelig å ta opp temaer som berører vår hverdagskultur og situasjoner der en kollega, eller kollegaer, opptrer på en måte de ikke bør.

Sykepleierne beskriver at de kan kjenne på at den etiske standarden ikke er som den skal, men de vet ikke helt hvordan de skal gripe det an, og kvier seg for å ta det opp. Det kan handle om usikkerhet på hvordan man vil bli oppfattet av nærmeste leder eller kollegaer dersom en tar det opp, eller at man er urolig for at det vil føre til kritikk eller konflikt.

Spørsmål som ofte blir reist er: Hva bør jeg gjøre? Hva er egentlig mitt ansvar i dette? Bør heller noen andre ta denne saken videre?

Det som «sitter i veggene». Organisasjonskulturen kan betegnes som vår hverdagskultur og betyr i praksis at menneskene i organisasjonen er bærere av vaner, holdninger, oppfatninger, verdier og ritualer. Disse mønstrene preger og vedlikeholder fellesskapet. Kulturen blir av mange beskrevet som «det som sitter i veggene», eller «sånn gjør vi det her hos oss».

Sykepleieren i eksempelet over er nyansatt. Når vi er nye et sted har vi – bevisst eller ubevisst – en tendens til å overta eksisterende verdier, holdninger og handlingsmønstre. Vi som medarbeidere tilpasser oss fort de holdninger og normer som er etablert i et fellesskap. Vi sosialiseres raskt inn i den eksisterende hverdagskulturen.

Det er vanskelig å oppdage elementer som vi ikke er klar over at eksisterer i egen hverdagskultur. Ethvert arbeidssted er preget av holdninger som vi ikke er bevisste på eller reflekterer over. Det kan være gode holdninger som omsorg for pasienter, pårørende og kollegaer, arbeidsinnsats og åpen kommunikasjon. Men det kan også være mindre gode etiske holdninger og handlingsmønstre slik som en «snakkekultur» beskrevet i historien over, hvor verdiene respekt og omsorg settes på prøve.

Etisk refleksjonstid gir bedre praksis. Yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere beskriver at respekten for det enkelte menneskets liv og iboende verdighet, barmhjertighet og omsorg er sentrale verdier i sykepleiens grunnlag.

Yrkesetiske retningslinjer konkretiserer hva vi skal strekke oss etter for å sikre god praksis innen profesjonen og i møte med pasienten og pårørende. De er et nyttig verktøy når vi står overfor etiske spørsmål og dilemmaer.

Sykepleieres faglige ansvar forutsetter etisk bevissthet og god dømmekraft. Min erfaring fra arbeid med regelmessig og strukturert etisk refleksjonstid er at en slik møteplass sikrer en adresse for spørsmål av etisk karakter. Møteplassene bidrar også til å utvikle en god hverdagskultur hvor vi har åpenhet for å stille spørsmål ved egen praksis.

Bevisstgjøringen kan føre til oppdagelser eller læring, som enten kan bidra til at vår praksis endres til det bedre, eller at vi får bekreftet at vår praksis er god.

