



Faglig Forsvarlighed

Dansk Sygeplejeråd



Faglig ansvarlighed

Layout: Dansk Sygeplejeråd 10-179_2015

Foto: Lizette Kabré

Copyright © Dansk Sygeplejeråd maj 2015.

Alle rettigheder forbeholdes. ISBN 978-87-7266-143-8

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

Indledning

God sygepleje medvirker til, at patienter og borgere får gode og trygge sundhedstilbud, og at de ikke udsættes for unødvendige belastninger. Vores sygeplejefaglige kompetencer kommer til udtryk via den viden og de holdninger og færdigheder, vi som sygeplejersker tilegner os gennem uddannelse og erfaring.

Omvendt kan det få store konsekvenser for patienter og borgere og for den enkelte sygeplejerske, hvis sygeplejen af den ene eller anden grund ikke lever op til faglige standarder.

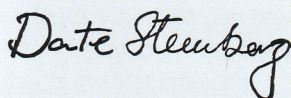
Som autoriseret sundhedspersonale har vi et personligt ansvar. Samtidig har ledelsen et ansvar for, at rammerne for arbejdets udførelse og tilrettelæggelse gør det muligt at udøve faglig forsvarlig sygepleje, så patienter ikke udsættes for unødige belastninger.

I den forbindelse har det norske sygeplejeforbund arbejdet med begrebet 'Faglig forsvarlighed'. Begrebet kan give inspiration til en dansk debat på sygeplejerskers arbejdspladser og i sundhedsvæsenet om sygeplejerskers rammebetingelser for udøvelse af sygeplejen.

Som sygeplejersker skal vi bruge vores kompetencer til at kæmpe for fagligheden. Vi skal tage stilling til og ansvar for en faglig forsvarlig praksis på vores arbejdspladser. Derfor vil Dansk Sygeplejeråd gerne sætte det vanskelige og komplekse emne, som faglig ansvarlighed er, til debat blandt sygeplejersker. De store spørgsmål er: Hvor går grænsen for, hvornår det er fagligt uforsvarligt? Og i hvilke situationer risikerer patienterne at blive udsat for unødvendige belastninger og fare?

God læselyst – og debat!

Med venlig hilsen



Dorte Steenberg, 2. næstformand

Pejlemærker i fagligheden

Som sygeplejersker er vi omfattet af autorisationsloven. Dermed er vi også forpligtet til at udvise omhu og samvittighedsfuldhed, når vi udøver vores fag.¹ Konkret betyder det, at vi gennem vores sygepleje skal medvirke til at sikre, at patienter og borgere tilbydes fagligt forsvarlige sundhedsydelse og ikke udsættes for unødvendige belastninger.

De faglige standarder, der ligger bag kravet om faglig forsvarlig sygepleje er, at borgere og patienter eksempelvis:

- Har krav på at opleve respekt, forudsigelighed og tryghed i sundhedstilbudene
- Skal have tilgodeset fysiologiske behov og have en rimelig mulighed for valgfrihed
- Ydes nødvendig medicinsk behandling, rehabilitering og sygepleje tilpasset den enkeltes behov.

Derudover indeholder "Den Danske Kvalitetsmodel" obligatoriske nationale kvalitetsstandarder for sygehuse² og standarder for kommunerne³. Det er frivilligt for den enkelte kommune, om de vil bruge standarderne som kvalitetsmål. Endelig er der en vejledning⁴ om embedslægeinstitutionens tilsyn med plejehjem, plejeboligbebyggelser og tilsvarende boligenheder, der stiller klare krav til sygeplejen.

Når vi skal definere, hvad der er faglig forsvarlig sygepleje, kan vi blandt andet støtte os til "De Sygeplejeetiske Retningslinjer." Det er fag-etiske retningslinjer udformet af sygeplejersker til brug for sygeplejersker. Retningslinjerne er udtryk for, hvad sygeplejersker ønsker af sygeplejefaget og i udviklingen af faget.

"De Sygeplejeetiske Retningslinjer" pointerer bl.a., at sygeplejersken:

- I sit arbejde skal erkende og vedkende sig det etiske, faglige og personlige ansvar for egne vurderinger og handlinger
- Skal arbejde for, at patienten bevarer sin værdighed og integritet

1. Autorisationsloven § 17: "En autoriseret sundhedsperson er under udøvelsen af sin virksomhed forpligtet til at udvise omhu og samvittighedsfuldhed"

2. Institut for Kvalitet og Akkreditering i Sundhedsvæsenet. Akkrediteringsstandarder for sygehuse

3. Institut for Kvalitet og Akkreditering i Sundhedsvæsenet. Akkrediteringsstandarder for kommunerne

4. Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse. Vejledning om tilsyn med plejehjem, plejeboligbebyggelser og tilsvarende boligenheder

- Skal arbejde for prioriteringer, der sikrer en retfærdig og hensigtsmæssig ressourcefordeling, og som tilgodeser de grupper af patienter, der har størst behov for sygepleje
- Skal medvirke til at synliggøre de konsekvenser, de politiske prioriteringer får for sygeplejen.

Endvidere fremgår det af Sundhedsloven⁵, at sundhedspersonale har pligt til at rapportere utilsigtede hændelser, og at sygehusene har pligt til at handle.

I forbindelse med overenskomsten i 2008 (OK-08) blev "Aftale om trivsel og sundhed" indgået. Af aftalen fremgår det, at ledelsen i det øverste MED-udvalg skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personale-forhold – og evt. konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Af MED-aftalen § 8, stk. 3 fremgår det, at der skal aftales retningslinjer for, hvornår og hvordan drøftelserne finder sted.

Endelig har ledelsen et ansvar for at tilrettelægge arbejdet og rammerne for arbejdets udførelse, så det er muligt at udøve faget fagligt forsvarligt. Det indebærer blandt andet rutiner, dokumentation⁶ og tilstrækkelig faglig bemanning.

Med andre ord findes der nogle rettesnore, når vi som sygeplejersker oplever, at forholdene på arbejdspladsen gør det vanskeligt at udføre faglig forsvarlig sygepleje.

Faktorer af betydning for faglig forsvarlighed

Arbejds miljøet på den enkelte arbejdsplads har afgørende betydning for, at der kan udføres faglig forsvarlig sygepleje, og for sygeplejerskers oplevelse af, at der er en forsvarlig faglig kvalitet i plejen.

⁵ Sundhedslovens kapitel 61, § 198 – 202.

⁶ Vejledning om sygeplejefaglige optegnelse

Faglig forsvarlighed og kvaliteten af sygeplejen har tæt sammenhæng med sygeplejerskernes arbejdsforhold, anciennitet, organisering af arbejdet, erfaring på arbejdspladsen, specialisering, personaleomsætning og brug af vikarer.

Samtidig er der også en klar sammenhæng mellem patienttilfredshed og sygeplejerskers arbejdsforhold. Sygeplejersker, der har selvtilid i forhold til arbejdsopgaven, og som kan tage selvstændige beslutninger, føler sig engagerede og motiverede – og yder en bedre sygepleje.

Når der er balance mellem krav og ressourcer, medvirker det til at støtte engagementet blandt sygeplejersker og til sygeplejerskers oplevelse af mening i arbejdet. Tilstrækkelig bemanning spiller en rolle i forhold til sygeplejerskers oplevelse af støtte eller belastning.

Fra forskning⁷ ved vi, at når der er balance mellem de krav, der stilles til udøvelsen af faget, og de faglige og økonomiske ressourcer, der er til rådighed, mindskes antallet af medicineringsfejl.

Vi ved også, at der er en klar sammenhæng mellem sygeplejerskebemanning og patientdødelighed, antallet af infektioner og falduheld blandt patienterne. Ligesom der er sammenhæng mellem utilsigtede hændelser og den måde arbejdstiden er organiseret på samt omfanget af sundhedspersonalets overarbejde.

Hvad er forsvarlig faglig praksis?

Der er en hårfin grænse mellem faglig forsvarlighed og uforsvarlighed. Som nævnt indledningsvis har Norsk Sykepleierforbund arbejdet med terminologien faglig forsvarlighed.

Situationer, som opleves fagligt uforsvarlige, opstår, når prioriteringer betyder begrænsninger i forhold til, om patienter og borgere får den (livs-)nødvendige pleje og behandling. At patienter / borgere får det, kan have sammenhæng med såvel arbejdsgivers / leders ansvar som den enkelte sygeplejerskes individuelle ansvar.

⁷ Andersen og Wiegman: "Kvalitet af sygeplejen og arbejdsmiljø i sundhedssektoren - en dokumentationsrapport", (2008)

En lav sygeplejenormering, manglende kompetencer og / eller uhensigtsmæssige rutiner og arbejdsgange kan føre til, at patienten / borgeren eksempelvis:

- Ikke får varetaget sårskift
- Ikke bliver observeret på tilstrækkeligt fagligt grundlag
- Ikke bliver mobiliseret
- Får insufficiet smertebehandling pga. af tidspres
- Bliver fejl- eller underernæret
- Får komplikationer eller følgelidelser
- Udvikler decubitus
- Får mangelfuld information før operation
- Udsættes for unødigt tvang, fx i psykiatrien
- Udsættes for medicindoseringsfejl eller mangelfuld opfølgning på effekt af medicin.

Det er desværre et stigende problem, som mange sygeplejersker kender fra deres egen dagligdag. Det viser de mange beretninger fra sygeplejersker og andet sundhedspersonale, der jævnligt bliver omtalt i dagspressen, og det stigende antal indberetninger af utilsigtede hændelser fra sundhedspersonale. Antallet af rapporterede utilsigtede hændelser stiger år for år. I 2009 blev der indsendt 25.249 analyserede rapporter fra regionerne til Sundhedsstyrelsen.

Også det stigende antal patientklager, der vedrører sygeplejersker, viser, at problemet er tiltagende. Ifølge Patientklagenævnets opgørelse var der 22 afgørelse i forhold til sygeplejersker i 2006. I 2009 var tallet steget til 46.⁸

Dansk Sygeplejeråds opfordring til alle sygeplejersker:

Lad os bruge vores kompetencer til at kæmpe for fagligheden. Tag derfor stilling til og ansvar for faglig forsvarlig og god praksis på egen arbejdsplads. Vær initiativtager til en debat om, hvor grænsen går for, hvornår det ikke er fagligt forsvarligt, og i hvilke situationer patienterne risikerer at blive udsat for unødvendige belastninger og fare.

8 Patientombuddet.

Hvad gør du, når forholdene opleves uforsvarlige?

Det første, du som sygeplejerske skal gøre, når du oplever, at forholdene på din arbejdsplads er uforsvarlige, er at vurdere, om du selv har mulighed for at rette op på det. Kan arbejdet tilrettelægges på en anden måde? Hvordan kan du bidrage til, at I får drøftet prioritering af opgaver i dagligdagen? Kan en anderledes tilrettelæggelse af fremmødet (fx at det planlægges at nye og erfarne medarbejdere er i vagt sammen) medvirke til at ændre på forholdene?

Har opgaverne ændret sig gennem den senere tid (fx som følge af omstrukturering), så de faglige krav og dine kompetencer ikke harmonerer? Så skal du tale med din leder om at få nødvendig oplæring og evt. anmode om at blive fritaget for de opgaver, indtil du har den fornødne kompetence.

Hvis problemerne er tilbagevendende og hænger sammen med grundlæggende uhensigtsmæssige rutiner og organisering af arbejdet, er det vigtigt, at du orienterer din nærmeste leder - gerne skriftligt. Det er et godt redskab for din leder, når problemerne skal drøftes og behandles.

Det er væsentligt, at du overfor din leder både beskriver forholdene (hvad oplevede du?) og din vurdering af mulige konsekvenser for patienterne. Det ligger i autorisationsansvaret, at man skal sige fra overfor urimelige vilkår i arbejdet. Fra den 1. januar 2011 er det muligt for patienter og borgere at klage over det samlede behandlingsforløb og få vurderet, om forløbet har været kritisabelt. Det bevirker, at din skriftlige beskrivelse af situationen til din leder kan få stor betydning for behandlingen af en eventuel klage.

Hvis de fagligt uforsvarlige forhold fortsætter, bør du kontakte din tillidsrepræsentant (TR). Hun eller han har i sin egenskab af TR ret til en faglig drøftelse med ledelsen om vilkårene. En anden mulighed er, at TR sætter problemstillingen på som et punkt på dagsordenen til det næste møde i MED / samarbejdssystemet.

Uforsvarlige forhold vil ofte også have indvirkning på dit og dine kollegaers arbejdsmiljø. Derfor kan det være meget relevant også at tage kontakt til din arbejdsmiljørepræsentant, så de arbejdsmiljømæssige konsekvenser også bliver beskrevet.

Er du leder?

Hvis du som leder vurderer, at fagligt uforholdsværdige forhold hænger sammen med en ubalance mellem de faktiske opgaver og ressourcer (fx personale, teknisk udstyr, plads), skal du rejse problemstillingen over for din nærmeste leder.

Beskriv situationen skriftligt og dokumentér konsekvenserne i form af eksempelvis:

- Stigning i antal utilsigtede hændelser
- Længere indlæggelsestid
- Genindlæggelser
- Flere borgere i hjemmesygeplejen, der skal besøges af den enkelte medarbejder i løbet af en vagt
- Evt. øget sygefravær blandt personalet.

Det er ligeledes væsentligt at beskrive skriftligt, hvad du som leder har iværksat af initiativer i forhold til at ændre på situationen inden for de givne rammer. Det kan fx være i relation til arbejdets organisering, tilrettelæggelse af arbejdstiden og i forhold til kompetenceniveauet hos medarbejderne i de enkelte vagter (nye og erfarne medarbejdere i vagt sammen).

Er det fortsat ikke muligt at få ændret på fagligt uforholdsværdige forhold, er du velkommen til at rette henvendelse til Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd. Efter en konkret vurdering af sagen, har Dansk Sygeplejeråd evt. mulighed for at anmode om en faglig drøftelse med den øverste ledelse.

Ytringsfrihed

Ansatte i sundhedsvæsenet har, som alle andre borgere i Danmark, en grundlovssikret ret, der giver den enkelte mulighed for – hvad enten du er leder eller sygeplejerske uden ledelsesansvar – at fortælle omverdenen om uforholdsværdige eller uværdige forhold i pleje og behandling. Og særligt i forhold til ressourcespørgsmål har man som offentligt ansat en vidtgående frihed til at ytre sig.

Når man på egne vegne deltager i den offentlige debat og giver sin personlige mening til kende, er det også legitimt at ytre sig om emner, der berører ens eget arbejdsområde. Det er dog væsentligt ikke at udtale sig om områder omfattet af tavshedspligt eller at ytre sig på en urimelig grov måde.

Du skal være opmærksom på, at ledelsen kan fastsætte regler for, hvem der må udtale sig på arbejdspladsens vegne.

Det kan være en god idé at orientere ledelsen om, at du vil eller allerede har yttet dig i forhold til dit eget arbejdsområde. Du har imidlertid ikke pligt til det.

Er du leder, vil der være en klar forventning om, at du har forsøgt at gå via de formelle kanaler internt, inden kritisable forhold bringes op i pressen.

Det helt centrale er, at der på arbejdspladserne aktivt og kontinuerligt understøttes en kultur, hvor det er muligt for den enkelte sygeplejerske / medarbejder at sætte problemfyldte eller kritisable forhold på dagsordenen i en god og konstruktiv ramme. Og hvor der er en formel sagsgang og en fælles forståelse i forhold til at håndtere sagerne.

Sygeplejersker kan frit vælge, hvorvidt de har lyst til at stå frem og udtale sig. Men de skal være opmærksomme på, at de har tavshedspligt og at de ikke må videregive personfølsomme oplysninger.

Eksempler på faglig Uforsvarlighed – hvad du kan gøre

Eksempel 1: Mangel på kompetent og tilstrækkeligt personale

Som følge af økonomiske stramninger er din arbejdsplads blevet kraftigt nednormeret. Konsekvensen er, at du og dine kolleger har så travlt, at I overser vigtige ændringer i tilstanden hos patienterne / borgerne, og der er flere situationer, hvor der sker utilsigtede hændelser.

Så kan du:

- Underrette din nærmeste leder skriftligt om, hvordan du vurderer situationen. Beskriv konsekvenserne for patienterne / borgerne
- Tag kontakt til din tillidsrepræsentant for at få hjælp til at rejse problemstilling overfor ledelsen og / eller i MED (samarbejdssystemet)
- Involver arbejdsmiljøgruppen i forhold til at se på konsekvenserne for jeres arbejdsmiljø.

Eksempel 2: Manglede ressourcer

Du er eneste sygeplejerske på vagt, og der bliver meldt en meget dårlig akut patient. På afdelingen er der allerede to ustabile patienter, der kræver tæt observation. Det er din opfattelse, at I ikke aktuelt har de fornødne ressourcer til at modtage patienten og udføre en faglig forsvarlig pleje.

Du kan:

- Vurdere om en ændring i prioritering af opgaverne kan sikre patienten en faglig forsvarlig pleje
- Ud fra patienternes samlede behov kortlægge og vurdere, hvilke konsekvenser det kan få, hvis patienten overføres til jer
- Fagligt - på baggrund af ovenstående vurdering - argumentere for, at patienten ikke overflyttes.

Hvis du alligevel skal modtage patienten, kan du:

- Drøfte tidspunktet for overflyttelsen
- Aftale, at ordinerede undersøgelser og behandling er iværksat forud for overflytningen
- Aftale, at patienten ved overflytning ledsages af en sygeplejerske, der kan give grundig rapport om patienten.

Derefter bør du:

- Kontakte ansvarshavende sygeplejerske eller nærmeste leder for at drøfte situationen, samt evt. mulighed for at indkalde ekstra bemanning
- Orienterer vagthavende læge om den samlede situation ("plejetyngde") i afdelingen.

Endvidere:

- Rapportér skriftligt til din nærmeste leder, om hvilke vurderinger og tiltag du har iværksat.

Link

- Bekendtgørelse af sundhedsloven
- Institut for Kvalitet og Akkreditering i Sundhedsvæsenet. Akkrediteringsstandarder for sygehuse
- Institut for Kvalitet og Akkreditering i Sundhedsvæsenet. Akkrediteringsstandarder for kommunerne
- Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse. Vejledning om tilsyn med plejehjem, plejeboligbebyggelser og tilsvarende boligenheder
- Vejledning om sygeplejefaglige optegnelser
- De Sygeplejeetiske Retningslinjer
- Grænserne for offentligt ansattes ytringsfrihed
- Regler for ledernes ytringsfrihed

Dansk Sygeplejeråd

Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K

Telefon 33 15 15 55

dsr@dsr.dk www.dsr.dk