

Opplevelse av verdighet

En faktor for (arbeids)helse

Opplevelse av verdighet

- Mål: refleksjon over begrepet verdighet og hvordan det kan
 - forstås
 - identifiseres, gjenkjennes og skapes
 - fokuseres på i veiledningsrommet

Verdighet

- Vi ser det i :
 - erklæringer
 - uavhengige ideelle organisasjoner
 - politiske føringer
 - forskrifter og lovverk
 - profesjonsetikken

..... og sikkert mange fler

FN's Verdenserklæring om menneskerettigheter

- 30 artikler derav
 - Artikkel 1.

Alle mennesker er født frie og med samme menneskeverd og menneskerettigheter. De er utstyrt med fornuft og samvittighet og bør handle mot hverandre i brorskapets ånd.

Global dignity

Uavhengig ideell organisasjonen

- 1. Alle mennesker har rett til å leve et verdig liv
- 2. Et verdig liv er å kunne bruke sine ressurser som menneske. En forutsetning for dette er å ha tilgang til et tilfredsstillende nivå av helsetjenester, utdanning, inntekt og sikkerhet.
- 3. Verdighet er å ha frihet til å ta avgjørelser og treffe valg som berører eget liv – og oppleve at denne rettigheten blir møtt med respekt
- 4. Verdighet bør være det styrende prinsipp for alle handlinger
- 5. Vår egen verdighet er gjensidig avhengig av andres verdighet

Politisk føring for verdighet

- Stortingsmelding

- *Meld. St. 24 (2019-2020) Lindrende behandling og omsorg. Vi skal alle dø en dag. Men alle andre dager skal vi leve*

- **1.1 Verdier og mål**

- **Verdighet:** Alle mennesker skal bli lyttet til og respektert for de ønsker og behov de har.

Stortingsmelding

• Lindrende behandling og omsorg. Vi skal alle dø en dag. Men alle andre dager skal vi leve

- **1.1 Verdier og mål**

Regjeringen har lagt følgende **verdier** til grunn for denne stortingsmeldingen:

- **Åpenhet**
En åpen dialog om døden og alvorlig sykdom er en forutsetning for å forstå og akseptere døden som en del av livet. En åpen og ærlig dialog mellom pasient, personell og pårørende er viktig for reell medvirkning og opplevelsen av en verdig avslutning på livet.
- **En helhetlig tilnærming**
Hele bredden av menneskets smerter og behov skal møtes, herunder fysiske, psykiske, sosiale, åndelige og eksistensielle behov. Den syke og dens pårørende og familie skal ivaretas som en enhet.
- **Verdighet**
 - *Alle mennesker skal bli lyttet til og respektert for de ønsker og behov de har.*
- **Mening**
Hvert menneske skal få hjelp til å leve den siste tiden av livet så meningsfylt som mulig.
- **Medvirkning**
Mennesker som trenger lindrende behandling og omsorg, skal få muligheten til å være delaktig i beslutninger knyttet til eget liv, egen sykdom og egen død.
- **Valgfrihet**
Den enkelte skal ha større valgfrihet til å bestemme hvor man ønsker å være i livets siste fase, og hvor man ønsker å dø. Det gjelder også om man ønsker å dø hjemme.

Stortingsmelding

• *Lindrende behandling og omsorg. Vi skal alle dø en dag. Men alle andre dager skal vi leve*

• **1.1 Verdier og mål**

*Regjeringens **mål** med stortingsmeldingen er:*

- *å synliggjøre døden som en del av livet*
- *å bidra til at de som har behov for det, får tilgang til lindrende behandling og omsorg*
- *å legge til rette for best mulig livskvalitet og valgfrihet i lindrende behandling og omsorg, valgfrihet til å bestemme hvor man ønsker å dø, også om man ønsker å dø hjemme*

Verdighetsgarantien (Forskrift om en verdig eldreomsorg 2011)

Tjenestetilbudet skal innrettes i **respekt** for den enkeltes **selvbestemmelsesrett, egenverd og livsførelse**, samt sikre at **behov** blir ivaretatt

- **§ 1. Formål og virkeområde**
- Forskriften har som formål å sikre at eldreomsorgen tilrettelegges på en slik måte at dette bidrar til en **verdig**, trygg og meningsfull alderdom
- **§ 2. Tjenestens verdigrunnlag**
- De kommunale pleie- og omsorgstjenestene skal legge til rette for en eldreomsorg som sikrer den enkelte tjenestemottaker et **verdig** og så langt som mulig meningsfylt liv i samsvar med sine individuelle behov

Verdighetsgarantien

- **§ 3.Tjenestens innhold**

Tjenestetilbudet skal innrettes i **respekt for den enkeltes selvbestemmelsesrett, egenverd og livsførsel** og sikre at medisinske **behov** blir ivaretatt. For å oppnå disse målsettingene skal tjenestetilbudet legge til rette for at følgende hensyn ivaretas:

- *En riktig og forsvarlig boform ut fra den enkeltes behov og tilstand*
- *Et variert og tilstrekkelig kosthold og tilpasset hjelp ved måltider*
- *Et mest mulig normalt liv, med normal døgnrytme og adgang til å komme ut, samt nødvendig hjelp til personlig hygiene*
- *Tilby samtaler om eksistensielle spørsmål*
- *Lindrende behandling og en **verdig død***
- *Å bevare eller øke sin mulighet til å fungere i hverdagen. Omsorgen skal bidra til habilitering og rehabilitering*
- *Faglig oppfølging av leger og annet relevant personell, som sikrer kontinuitet i behandlingen*
- *Tilby eldre som bor på helseinstitusjon enerom*
- *at par som ønsker det skal få bo sammen*

Helse- og omsorgstjenesteloven

Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m

Lovens formål er særlig å:

- 1 forebygge, behandle og tilrettelegge for mestring av sykdom, skade, lidelse og nedsatt funksjonsevne
- 2 fremme sosial trygghet, bedre levevilkårene for vanskeligstilte, bidra til **likeverd** og likestilling og forebygge sosiale problemer
- 3 sikre at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig og til å ha en aktiv og **meningsfylt** tilværelse kontakt med andre
- 4 sikre tjenestetilbudets kvalitet og **likeverdig tilbud**
- 5 sikre samhandling og at tjenestetilbudet blir tilgjengelig for pasient og bruker, sikre nødvendig opplæring av pasient, bruker og pårørende, samt sikre at tilbudet er tilpasset den enkeltes behov
- 6 sikre at tjenestetilbudet tilrettelegges med **respekt for den enkeltes integritet og verdighet** og
- 7 bidra til at ressursene utnyttes best mulig

Arbeidsmiljøloven

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern

Kapittel 4 Krav til arbeidsmiljøet

- **§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet**
- **§ 4-2 . Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling**
 - **2 I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:**
 - **a.** det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for **faglig og personlig utvikling** gjennom sitt arbeid
 - **b.** arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte **arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger**
 - **c.** det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til **selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar**
 - **d.** arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til **variasjon** og for å se **sammenheng** mellom enkeltoppgaver
 - **e.** det gis **tilstrekkelig informasjon og opplæring** slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon

Arbeidsmiljøloven

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, 2006 m.v.

- **§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet**
- 1. Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers **integritet og verdighet** ivaretas
- 2. Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for **kontakt og kommunikasjon** med andre arbeidstakere i virksomheten
- 3 Arbeidstaker skal ikke utsettes for **trakassering** eller annen **utilbørlig opptreden**
- 4 Arbeidstaker skal så langt det er mulig **beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger** som følge av kontakt med andre
- §4-4 Krav til det fysiske arbeidsmiljøet
- **§ 4-6** Særlig om tilretteleggelse for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Profesjonsetikken

Yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere

Grunnlaget for all sykepleie skal være respekten for det enkelte menneskets liv og iboende verdighet. Sykepleie skal bygge på barmhjertighet, omsorg og respekt for menneskerettighetene

- 2 Sykepleieren og pasienten
 - 2.8 Sykepleieren ivaretar pasientens **verdighet** og sikkerhet i møte med den teknologiske og helsepolitiske utvikling
 - 2.11 Sykepleieren bidrar til en naturlig og **verdig** død, og at pasienten ikke dør alene
- Funksjons-og ansvarsbeskrivelse for intensivsykepleiere
 - *2.3 Lindrende og palliativ funksjon innebærer at intensivsykepleieren medvirker i beslutningsprosesser rundt begrensning av livsforlengende behandling og tar medansvar for å bidra til en **verdig** død*

Verdighet

- som et **mantra** er et krav og noe å strekke seg etter
- **verdighet** - som et **mantra**
 - man - som betyr å tenke/bevissthet,
 - tra som betyr instrument/verktøy
 - mantra til sammen: bønn, hymne, trylleformel eller plan
- men under press for både pasienter og profesjonsutøvere
 - moralske dilemmaer - avstanden mellom det som er rett og det som er mulig å gjøre er økt

Verdighet

- **To definisjoner;**
- en subjektiv opplevelse av verdsetting, en bekreftelse av egenverd, respektfull anerkjennelse av hvem vi er og hensikten med våre liv (NSF 09.10-22)
- Dignity is generally regarded as an inherent human right associated with worth and value (Gallagher 2004; Griffin Heslin 2005)

Verdighet

- er et substantiv
 - betyr det å være verdig, fortjent til noe, bety noe
- er noe subjektivt
 - det som oppleves verdig for en person kan oppleves uverdig for en annen
- kan ikke tas fra noen, men den kan **krenkes, bekreftes eller styrkes** (S.Husebø)
- *«Verdighet er ikke noe vi kan frata et annet menneske, men vi kan krenke verdigheten både for oss selv og andre. Menneskeverd kan tilskrives og avskrives, og er avhengig av å komme til uttrykk i samhandling mellom mennesker for ikke å bli en abstrakt størrelse. Vi beveger oss med en annen verdighet når vårt verd bekreftes, og vi ser vel best hva verdighet egentlig handler om når det motsatte kommer til uttrykk ved kulde, avvisning, krenkelser, tvang og umyndiggjøring» Kant, <https://sykepleien.no/etikk/2011/02/ja-til-verdighet>*
- vi dusjer ikke på lørdager

Verdighet

- Verdighet vil jeg si er beslektet med andre begrep som
 - **respekt** - se og se om igjen på ny
 - **anerkjennelse** sosialt og kognitivt
 - **integritet** : selvstendighet
 - å ha integritet betyr å være ukrenkelig, hel eller bevart i sin helhet

Verdighet

- I arbeidslivsforskningen refererer **integritet** til:
 - et kognitiv og moralsk helhetlig virke som muliggjør innflytelse og kontroll over aktivitetene og omgivelsene. Dette blir opplevd som å leve i en overkommelig virkelighet. Som sådan understøtter adekvat integritet, helse og velvære. (Bjørg Aase Sørensen og Asbjørn Grimsmo: Artikkel Arbeidsmiljø og integritet) oversatt fra Schabracq og co)

Verdighet

- også beslektet med andre verdier?
 - **rettferdighet?**
 - **frihet?**
 - **likhet**
 - **empowerment?**
- eller mer betinget i disse?

Verdighet

- Er slik jeg ser det særlig betinget i **tillit**
 - et interaktivt og moralsk begrep (Stang)
 - en verdifull og sårbar egenskap som innebærer et handlings- og endringselement og
 - knyttet til håp og trygghet
 - vi må gjøre oss tilliten verdig vi kan ikke tvinge andre til tillit, men bestemme oss for å være pålitelig
 - det er ikke hensikten, men handlingen som teller (Grimen)
 - hensikten helliger middelet?
- fravær av tillit kan ta fra helsearbeiderne muligheten til å kunne utøve sitt yrke
- verdighet er å anse som et **relasjonsbegrep**
 - opplevelsen av verdighet forutsetter samhandling med og et forhold til andre



Hvordan forstå verdighet

- hva er i tilfelle
 - **verdig eller uverdig ?**
 - **god nok verdighet eller verdig nok?**
- hvem har i tilfelle **definisjonsmakten ?**
 - den som handlinger blir utøvd på (**pasienten**)?
 - eller den som utøver handlingen (**sykepleier**)?
 - andre?
(pasienteksempel)
- kan verdighet forstås på en **dynamisk** måte?
 - Hva med påvirkningsfaktorene fra omgivelsene?

Omgivelsenes betydning for opplevelse av verdighet i organisasjoner.

- **struktur**
- **kultur**
 - verdighetskultur: nyanser for hva som tolkes som verdighet kan variere avhengig av verdigrunnlaget
- **Interiør, lokaliteter og ergonomi**
- **Psykososialt og organisatorisk (arbeids)miljø**

eksempler

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

- betingelser av betydning for opplevelse av verdighet

- krav og kontroll i arbeidet, kvantitative og kvalitative
- tilstrekkelige eller utilstrekkelige rammer og bemanning - oversvømmelse av ansvar
- forutsigbarhet versus uforutsigbarhet - samtidighetskonflikter
- kontinuitet eller manglende sådan for pasienter og personell
- mulighet for handlinger i tråd med eller på akkord med våre verdier og egen fagutøvelse - nødvendig eller uteblitt sykepleie
- sosiale relasjoner: sosial støtte kontra manglende støtte - trakassering og mobbing
- rolleklarhet versus rolleuklarhet og rollekonflikt
- medvirkning eller skinnmedvirkning - lojalitetskrav
- balanse mellom arbeid og fritid - behov for fri og krav om ekstravakter og tilstedeværelse
- - og mange fler.....

Disse arbeidsbetingelsene er gjensidig **muliggjørende og hemmende** for verdige handlinger.

Verdighet er kontekstuel- og situasjonsbetinget

- Benner forklarer forskjellen mellom **situasjon og kontekst** slik (*Konsmo, s.65*):
- *"En situasjon har alltid en kontekst. Kontekst er den sosiale, kulturelle, og historiske sammenhengen for en bestemt situasjon vi har vært i, er i nå, eller vil komme i senere. Kontekst er altså et **videre begrep** enn situasjon»*
 - *Situasjonsbegrepet er tidsavgrenset*
 - *Kontekstbegrepet er knyttet til ulike tidsdimensjoner*
- *Situasjonsbegrepet skiller seg fra begrepet omgivelser ved at situasjonen er farget av de menneskene som skaper situasjonen, og således også oppfattes av et aspekt av mening, et sosialt aspekt, samt et tidsmessig aspekt. Omgivelser er et bredere, mer nøytralt begrep.*

Verdighet i helsetjenesten

- «I helsetjenesten generelt og blant sykepleiere spesielt snakkes det om nødvendig helsehjelp, og faglig forsvarlig og omsorgsfull sykepleie. Noe som kanskje ikke er så langt fremme i faglige diskusjoner og dialoger, er begrepet verdighet og verdige helsetjenester» 20.5-22 (www.nsf.no)
- verdighet for sykepleiere har fått for lite oppmerksomhet og grunnen til det er at verdighet for pasienten har blitt prioritert fremfor sykepleieverdighet
 - for å skape helsefremmende arbeidsplasser og god psykososial arbeidshelse for sykepleiere er det nødvendig at opplevelsen av verdighet for sykepleiere kommer på dagsorden, men også blant annet for å rekruttere og beholde sykepleiere (Lawless og Moss)

Verdighet i helsetjenesten/på arbeidsplassen

Sykepleiere ønsker å være opptatt av verdighet for pasienter og prioriterer dette, men

- betyr det at pasientens verdighet skal prioriteres og
- slik sett at sykepleierens verdighet er sekundært
- eller er det to sider av samme sak?

- opplever ikke personalet verdighet eller om de ikke kan behandle pasienter verdig kan det gå ut over pasienten om vi ikke er «bevisste» i situasjonen.

- de beste stundene – gjensidig opplevd verdighet for pasient og sykepleier - meningsfullhet
- de verste stundene - opplevelse av uverdighet for både pasient og sykepleier

- er ikke verdighet for både pasient og helsepersonell et mål og mulig?

Verdighet på arbeidsplassen

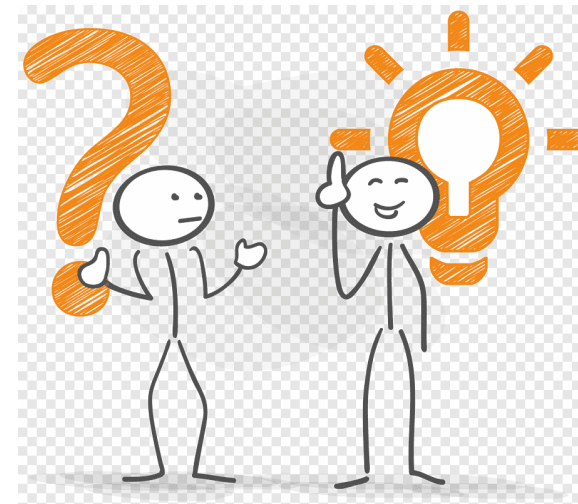
- The ability to establish a sense of self worth and self respect and to appreciate the respect of others (Lawless og Moss)
- nødvendig for å bidra til etiske handlinger
- men hva når omgivelsene ikke innbyr til verdighet – hvordan
 - finne verdighet i det uverdige
 - finne evne og mot til å protestere for å ivareta pasientens verdighet og selvrespekt
 - ivareta selvrespekt og forebygge systemtrettthet
- kan det skapes gjennom **veiledning**?
 - og bidra til selvivaretagelse og **gjenfinning av verdighet**

Verdighet i veiledningsrommet

I veiledning

- deles erfaringer gjennom beskrivelser av hendelser
- snakker vi om å gjøre fortellinger tykkere
 - hvordan gjøre verdier tykkere (Anne Juutilainen og Gry B. Vråle)
 - hvordan gjøre verdighet tykkere – gi begrepet mer innhold
- er endring og utvikling mål
- er ønsket å finne handlingsrom og etiske handlingsvalg
- kan vi finne sammenhengen mellom og økt forståelse for:
 - **verdighet på ulike nivå**
 - **individet**
 - **mellom mennesker**
 - **i grupper**
 - **I system / organisasjon**
 - **i samfunn**

i veiledningsrommet? Har vi noen verktøy å bruke?



Verdighet i veiledningsrommet

Problemet: Utfordringen er å forstå og artikulere hvordan verdighet dannes i spesielle situasjoner og kontekster (Lawless og Moss)

Målet er å legge til rette for en verdighetsskapende kontekst der man gir anerkjennelse til pasientens (og veisøkers - min utfylling) strev - møte dem med respekt, ydmykhet og aksept (Bruce Wampold)

Tiltaket: Erkjennelse er et nødvendig utgangspunkt for å få til endring:

«Det du blir bevisst kan du ofte gjøre noe med, mens det som forblir ubevisst, gjør ofte noe med deg» (Amble og Hvidsten)

gjennom å bruke

Metoder som gir mulighet til utdyping, klargjøring og refleksjon over integritet og verdighet (Thomassen)

Verdighet - følelse og handling

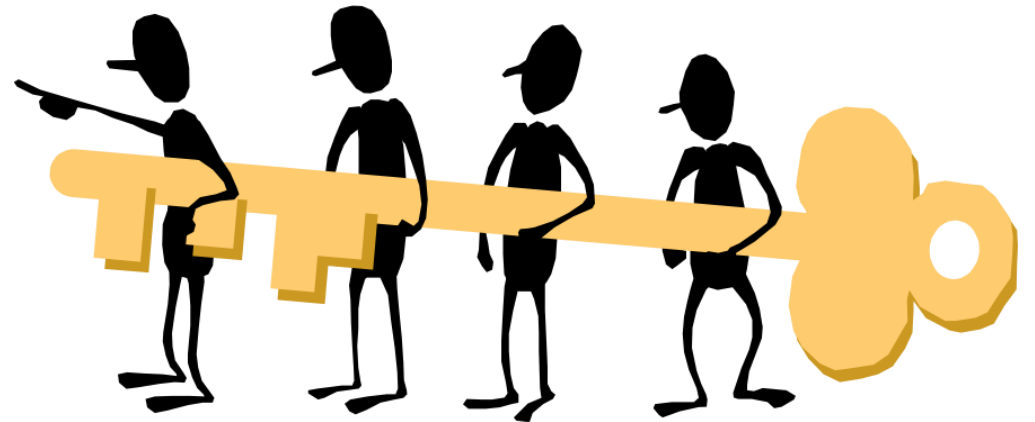
- **Oppgave om følelse og handling:**
- Tenk over en situasjon der du
 - opplevde verdighet eller klarte å gi en annen en opplevelse av verdighet
 - opplevde uverdighet eller gjorde en situasjon uverdig for en annen.
- hvilke følelser kjente du i den ene og eller andre situasjonen?
- hvilke handlinger medførte situasjonen?

Potensielle positive effekter av verdighet relatert til gode følelser som stolt og glad kan være handlinger som bemyndiger og skaper energi.

Potensielle negative effekter av uverdighet relatert til følelser som skam, avmakt, sorg, sinne, og forakt kan være handlinger som umyndiggjør, gir krysspress, emosjonell belastning, passivitet og energitapping.

Takk for meg

"Det er få ting som oppleves så godt som å bli forstått. Å ikke bli forstått er som å bli forlatt. Det oppstår en avstand mellom deg og den andre. Forståelse oppretter den gode nærheten. Å ikke bli forstått skaper en følelse av spenning. Forståelsen gjør at spenningen opphører" (Svare, Helge – den gode samtalen, s. 154)



LITTERATURLISTE

- Bøker

- Grelland, Hans Herlof (2020): Om følelsene og deres betydning i veiledning, Til den andres beste - en bok om veiledningens etikk, Gyldendal forlag
- Grimen, H. (2008c) Profesjon og tillit. I: Molander, A. og Terum, L. I. (red.) Profesjonsstudier. s. 197-215. Oslo, Universitetsforlaget.
- Heimen, H. (2009) *Hva er tillit*. Oslo, Universitetsforlaget
- Konsmo, Trulte: (1995) : en hatt med slør...OM OMSORGENS BETYDNING FOR SYKEPLEIERE - en presentasjon av Benner og Wrubels teori, Tano
- Leira, Halldis Karen (2003) : Det gode nærvær, Kulturens psykologiske betydning. Fagbokforlaget.
- Stang, I. (1998) *Makt og bemyndigelse: om å ta pasient- og brukermedvirkning på alvor*. Oslo, Universitetsforlaget.

- Linker

- Stein Husebø: <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/JQBvJJ/eldreomsorg-vi-vet-bedre-saa-hvorfor-lar-vi-det-skje>
- NSF <https://www.nsf.no/group/14/nyheter/verdighet-bare-et-ord-eller>
- <https://sykepleien.no/etikk/2011/02/ja-til-verdighet>
- Thomassen: <https://sykepleien.no/2018/12/mener-sykepleierne-oversvømmes-av-ansvar>
- Badeliv- et magasin fra Modum bad nr 2/2022:
 - Bruce Wampold om Modum bad: «En verdighetsskapende kontekst»
 - Amble, Ingun og Hvidsten, Marit: “Utbrent - hva kan hjelpe”

Litteraturliste

- Artikler
- Aakre, Marie: «Ja til verdighet» Tidsskriftet sykepleien 21.02-11
- Haahr, A, Norlyk, Annelise, Martinsen, Bente, Dreyer, Pia: Nurses experiences of ethical dilemmas: A review, NursingEthics Volume 27, Issue 1, 1 februar 2020, pages 258-272in kraft
- Lawless, J. og Moss, C. (2007) Exploring the value of dignity in the work-life of nurses. Contemporary nurse, Vol 24(2), s. 225-236.
- Lawless, Jane, 2008/2009: Why dignity, kai Tiaki New Zealand, vol 14 No 12.
- Schabracq, M.J., Winnubst J.A.M., Cooper, C.L. 1996 (red): Handbook of work and health psychology, Chichester: Wiley.
- Sørensen Bjørg Aase og Grimsmo, Asbjørn: Artikkel Arbeidsmiljø og integritet
- Thomassen, Ole Jacob 2008: Å gjøre en god nok jobb, er det å kreve for mye?