

# Etik i ældreplejen – en manual



DET KOMMUNALE KARTEL



---

Manual til projekt Sundhedsfremme i kommunerne  
- etik i ældreplejen.  
er udgivet af Kommunernes Landsforening, Det Kommunale Kartel og Sundhedskartellet

Redaktion:  
Anni Christensen, Sundhedskartellet/Dansk Sygeplejeråd  
Anne Marie Andersen, DKK  
Birthe Bak Andersen, KL  
Jan Bauditz, KL  
Lotte Meilstrup, FOA-Fag og Arbejde

Tekst: Anni Christensen, Sundhedskartellet/Dansk Sygeplejeråd  
Forsideillustration: Claus Seidel  
Layout: Dansk Sygeplejeråd  
Tryk: Dansk Sygeplejeråd, Oktober 2006  
2. udgave, Oktober 2006

ISBN: 87-7266-294-8

Pjecen kan også hentes på: [www.personaleweb.dk/etik](http://www.personaleweb.dk/etik)

Yderligere oplysninger kan fås hos:  
Lotte Meilstrup, FOA – Fag og Arbejde, telefon: 46 97 24 30, e-mail: lom001@foa.dk  
Jan Bauditz, KL, telefon: 33 70 38 26, e-mail jba@kl.dk  
Anni Christensen, Sundhedskartellet/Dansk Sygeplejeråd, telefon: 46954151, e-mail: ach@dsr.dk

---

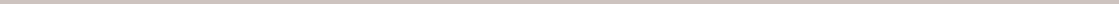
---

# Indholdsfortegnelse

1.0	Indledning	3
2.0	Formål og mål	4
3.0	Succeskriterier	4
4.0	Quick-guide til projekt etik i ældreplejen	5
5.0	Projektorganisering	6
6.0	Baggrund – historien om ældres rettigheder	8
7.0	Projektets redskaber	9
8.0	Forløb	10
9.0	Henvisninger	12
9.0	Kontaktpersoner	13

Bilag 1	14
Bilag 2	15
Bilag 3	16
Bilag 4	20





## 1.0 Indledning

---

I 2004 afsluttede Dansk Sygeplejeråd (DSR), Fag og Arbejde (FOA) og Søllerød Kommune i fællesskab et projekt under overskriften "Etik i ældreplejen i Søllerød Kommune." Projektet, der gennem en etisk optik satte fokus på samarbejdet mellem personalet og ældre borgere, var en stor succes. Projektets deltagere fremhæver specielt et klar positivt udbytte i forhold til tværfaglig kompetenceudvikling, større fællesskab, bedre samarbejde i ældreplejen og bedre håndtering af dilemmaer.

### **Pusterum for refleksioner**

Projektkonceptet går i sin enkelhed ud på, at små grupper af medarbejdere i ældreplejen mødes omkring et sæt dialogkort. På kortene er påtrykt historier med etiske problemstillinger fra dagligdagens arbejde. Gruppen drøfter, debatterer og diskuterer på hvert møde ét til to kort ud fra de etiske problemstillinger, som kortene giver anledning til. Diskussionerne skaber et pusterum for refleksion og italesættelse af de ting, som ellers kan være svært at finde tid til at sætte spørgsmålsten ved.

### **Kan anvendes for små midler**

KL (Kommunernes Landsforening), Det Kommunale Kartel (DKK) og Sundhedskartellet, (SHK) har i 2004-2006 i samarbejde med 3 kommuner, Helle Kommune, Nr. Åby Kommune og Hillerød Kommune anvendt dette projektkoncept for på denne måde at få afprøvet overførelsesværdien.

Udover Søllerød Kommune, har Helle Kommune, Nr. Åby Kommune og Hillerød Kommune faktisk allerede anvendt projektkonceptet. Udgangspunktet er, at den enkelte kommune i videst muligt omfang selv udformer sin projektmodel inden for de rammer og strukturer, der var aftalt mellem parterne.

En klar fordel ved konceptet er, at det for små midler og på baggrund af en manual er muligt at anvende hos alle kommuner.

### **Bliv bedre til at tackle etiske dilemmaer**

Med denne manual, som du nu har foran dig, ønsker vi, at videregive alle de gode erfaringer, som vi har med projektkonceptet. Vi håber, at vi kan inspirere landets kommuner til på en lettilgængelig måde at sætte fokus på, hvordan de kan blive bedre til at tackle etiske dilemmaer – og ikke mindst forbedre det tværfaglige samarbejde.

## 2.0 Formål og mål

### Formål

Formålet er at bidrage til udvikling af ældreområdet ved at forene øget kvalitet og produktivitet i serviceydelser med attraktive og værdifulde arbejdspladser.

### Mål

Formålet realiseres via følgende delmål ved, at:

- sprede og videreudvikle erfaringer fra allerede afprøvede metoder
- igangsætte tværfaglig kompetenceudvikling
- styrke tværfagligt samarbejde i ældreplejen
- skabe læring i hverdagen med udgangspunkt i læring om håndtering af etiske dilemmaer
- øge fællesskabsfølelsen blandt medarbejderne
- styrke udviklingen af en læringskultur i sektoren.

## 3.0 Succeskriterier

---

Formålet er opfyldt ved at have:

- forankret det igangsatte projektarbejde
  - styrket medarbejdernes faglighed og faglige stolthed, når der arbejdes i borgernes eget hjem
  - øget arbejdsglæden
  - øget fællesskabsfølelse blandt medarbejderne
  - igangsættelse af tværfaglig kompetenceudvikling
  - skabt læring på jobbet
  - medvirket til kvalitetsudvikling – i form af nye redskaber og erfaringer til brug i mødet med den ældre.
- 
- 
-

## 4.0 Quick-guide til projekt etik i ældreplejen

---

1. Start med at sikre, at projektet forankres hos socialdirektøren og/eller ældrechefen. Det er først og fremmest vigtigt, at der er opbakning til, at der afsættes den tid, der skal til
2. Lav en projektorganisation med projektleder og projektgruppe
3. Informér ledergruppen, medarbejderfora og evt. brugerorganisationer om projektet
4. Projektets tovholdere udpeges
5. Lederne informerer medarbejderne om projektet
6. Tovholderne undervises i deres rolle
7. Medarbejderne spiller etikkort – det vil sige drøfter etiske dilemmaer ud fra cases beskrevet på dialogkort
8. Tovholderne står for at igangsætte, styre og følge op på etikdiskussionerne blandt medarbejderne
9. Tovholderne skal bakkes op og superviseres undervejs
10. Tovholderne følger op på hver etikdebat på et skema, der afleveres til projektlederen og den lokale leder
11. Resultaterne fra projektet fremlægges for tovholdere, ledelse og medarbejderrepræsentanter
12. Der følges op på projektets resultater bl.a. på følgende områder:
  - Er der noget der skal afklares yderligere?
  - Skal der iværksættes uddannelses- og udviklingsinitiativer?
  - Hvordan kan etikken forankres i hverdagen?
  - Kan metoden generelt anvendes i andre sammenhænge?
13. Formidling af resultater til beslutningstagere og andre f.eks. pressen

## 5.0 Projektorganisering

Der laves en projektorganisation i kommunen til planlægning, afvikling og formidling af projektet. Den store opgave i projektet udføres af tovholderne. De øvrige aktører arbejder for, at tovholderens opgave skal lykkes.

### **Kommunen**

Det overordnede projektansvar forankres hos socialdirektør og/eller ældrechef. Kommunen skal såvel politisk som ledelsesmæssigt være indstillet på, at medarbejderne anvender tid til at gennemføre etikediskussionerne, samt på at ledere og medarbejdere deltager i mødevirksomhed forbundet med projektet. Der vil skulle afholdes 2 1/2 temadage samt tilbydes tovholdere minimum to timers supervision undervejs.

### **Projektkoordinator**

Kommunen udpeger en projektkoordinator, som har det daglige ansvar for projektets fremdrift. Projektkoordinatoren kan med fordel være en medarbejder, der allerede er ansat i kommunen. Det er vigtigt, at projektkoordinatoren har kendskab til kommunens politik, institutioner og medarbejdere. Projektkoordinatoren er projektets daglige leder, der har kompetence til at tage de nødvendige løbende beslutninger for, at projektet kan køre, men alle større beslutninger tages i projektgruppen. Projektkoordinatoren er kontaktperson for tovholderne.

### **Projektgruppen**

Projektkoordinatoren er leder af kommunens projektgruppe, der har ansvaret for gennemførelsen af projektet. Gruppen består af ledere og medarbejderrepræsentanter samt evt. den uddannelsesansvarlige for personalet. Gruppen står for planlægning, information, den praktiske del af projektets gennemførelse, udvikling af materiale og den efterfølgende rapportskrivning.

Projektgruppen bør overveje kriterier for, hvordan grupperne skal sammensættes, når medarbejderne skal drøfte etiske dilemmaer. Skal de f.eks. være tværfaglige, sammensat på tværs af arbejdspladser eller tilfældigt sammensat? Hvordan inddrages aften- og natpersonalet, køkkenområdet mm? Skal grupperne bestå af de samme i hele forløbet og hvad med udskiftning undervejs?

### **Deltagere**

Alle områder og funktioner, der direkte eller indirekte har berøring med ældrepleje kan involveres i projektet. Det betyder, at projektet kan omfatte følgende områder og funktioner: hjemmeplejen, plejehjem, bofællesskaber, daghjem, aktivitetscentre, køkken, rengøring, administration, visitation osv.

Det er også muligt at deltage med f.eks. et distrikt ud af flere i en større kommune.



## **Tovholdere**

Tovholderne er projektets nøglepersoner. Tovholderne udpeges af den lokale ledelse i samarbejde med medarbejderrepræsentanter ud fra en tovholderprofil, som projektgruppen udarbejder. Se et eksempel på faglig profil i bilag 1. Det er vigtigt, at der foreligger en entydig beskrivelse af opgaven som tovholder. Det skal være åbent for alle medarbejdere, på hvilken baggrund tovholderne udvælges.

Den nærmeste leder har i samarbejde med tovholderne ansvaret for at skabe tid og rum til at diskutere og udveksle egne og fælles holdninger til de etiske spørgsmål og dilemmaer, som opstår i mødet med ældre i omsorgsarbejdet. Tovholderne indkalder til etikdrøftelserne. Det er meget vigtigt med en grundig planlægning i forhold til at indkalde til etikmøderne, da det har stor betydning for deltagerens indstilling til projektet. Det drejer sig om bl.a. om timing. Tovholderens opgave er i øvrigt at styre diskussionerne og sørge for at samle op, herunder at opsamlingskemaerne – som kan tilpasses til lokale forhold – bliver udfyldt og sendt til projektkoordinatoren.

Tovholderne skal tage initiativ til, at 5 til 10 dialogkort kan blive drøftet i løbet af en periode på ca. otte uger. Der skal afsættes minimum 30 min. pr. kort. Hertil kommer tid til den skriftlige opsamling. En gruppestørrelse på 6 til 8 personer anses for at være passende i forhold til at få tilstrækkelig dynamik ind i diskussionerne. Se eksempel på gode råd til tovholderne i bilag 2.

Der skal tilbydes tovholderne supervision fra medlemmer af projektgruppen undervejs. Det kan også overvejes, om der skal gives tilbud om at være til stede ved det første møde med henblik på feedback. Herudover kan der etableres netværk for tovholderne allerede på introduktionsdagen. Yderligere assistance til processen bør tilbydes, hvis behovet skulle opstå.

## **Lederne**

Ledernes rolle i projektet klargøres på de informationsmøder, der holdes for lederne og medlemmer af SU/MED-udvalget. Det er f.eks. lederens opgave at orientere de ansatte om det forstående projekt. Det kan eksempelvis ske på et personalemøde. Det er meget vigtigt for projektets succes, og at det gøres helt klart, at ledernes rolle er at støtte op om tovholderens funktion og give rum og tid til de mange møder mellem personalet. Det vil være oplagt, at de lokale ledere får indsigt i de tilbagemeldinger tovholderne skal aflevere til projektgruppen. På denne måde bliver der mulighed for at iværksætte initiativer lokalt som f.eks. at styrke det tværfaglige samarbejde og udvikle medarbejdernes kompetencer.

## 6.0 Baggrund – historien om ældres rettigheder

---

Debatpjecen "For meget forlangt?" er udarbejdet af DSR og FOA. Med denne pjece ville DSR og FOA sætte den etiske tilgang til arbejdet med ældre på dagsordenen. For at starte debatten offentliggjorde organisationerne følgende 10 rettigheder for ældre:

- Ældre mennesker har ret til at spise den mad, de kan lide
- Ældre mennesker har ret til at føle sig velklædte og soignerede
- Ældre mennesker har ret til at bestemme egne tider og rutiner
- Ældre mennesker har ret til at komme ud, når de har lyst
- Ældre mennesker har ret til at træffe andre mennesker
- Ældre mennesker har ret til at købe tøj og ting efter egen smag
- Ældre mennesker har ret til at komme i deres sædvanlige dagligvarebutik
- Ældre mennesker har ret til at udvikles livet igennem
- Ældre mennesker har ret til at holde deres minder levende
- Ældre mennesker har ret til at vælge, hvordan de vil bo.

Rettighederne tilgodeser den respekt, lydhørhed, tolerance og empati, som er nødvendig i dialogen med den ældre. Det er konkrete forslag, der hviler på respekten for det enkelte menneske som det unikke individ, hver enkelt af os er. Dermed er det et oplagt grundlag for et ligeværdigt og frugtbart møde mellem den ældre og personalet.

Det grundlæggende ved disse ti rettigheder er, at man stort set ikke kan være uenig i dem. De er indlysende og ligetil. Men vi ved også, at der er mange barrierer, som gør, at vi ikke kan opfylde dem, så meget som vi måske gerne ville. Der er mange spørgsmål og gråzoner. Det må være en ret at vælge, hvad man vil spise. Men hvis man nu bliver dårlig af det, man spiser, bør en fagperson så ikke forhindre det? Sådan kan man ved samtlige rettigheder finde dilemmaer og gråzoner. Dilemmaerne gør sig både gældende for politikerne, der har ansvaret for serviceniveauet på ældreområdet, for lederen, som udmønter beslutningerne, og for personalet, der udfører opgaverne.

## 7.0 Redskaber

I projektet tages der udgangspunkt i det materiale som DSR og FOA i samarbejde har udviklet om etik. Det vil primært sige kortspil med dialogkort, der er udarbejdet på basis af pjecen om ældres rettigheder: "For meget forlangt? – i dialog om ældres rettigheder". Disse kort indeholder dilemmaer, der ofte vil give mulighed for at inddrage kommunens værdigrundlag.

### **Dialogkort**

Dilemmaer er situationer, hvor den oplagte løsning ikke findes. Man kan som enkeltperson godt analysere situationen og tage beslutning om en løsning, men at stå alene i dilemma-situationerne kan være meget hårdt. Har jeg taget den rigtige beslutning? Var det nu også det, fru Jensen ville? Dialogen med kollegaer om dilemmaerne er en vigtig vej til at blive bedre til at håndtere disse vanskelige situationer.

FOA og DSR har udarbejdet et redskab til netop at fremme denne dialog i form af dialogkort: "For meget forlangt? – i dialog om ældres rettigheder." Dialogkortene er en samling enkeltstående historier fra ældreområdet hverdag. Historier som de fleste, som arbejder med ældre, vil genkende. Historierne, der er anonymiseret – er virkelige hændelser oplevet i ældreplejen. Se bilag 3

Ideen bag kortene er, at man gennem diskussion af konkrete historier eller cases lærer af hinanden og om hinanden. Historierne er afsættet for diskussioner om, hvordan man håndterer de vanskelige situationer. Historierne viser ikke, hvilke dilemmaer der er. Det er dialogdeltagerne, som skal finde frem til dem. Historierne giver ikke nogen løsning på dilemmaerne. Det er deltagerne, som skal finde frem til de løsninger, de anser for gangbare. Ofte fører diskussionerne over til deltageres egne "parallel" historier: "Det var ligesom den gang jeg..." Herigennem får historierne autencitet og nærvær.

Ikke alle dialogkortene har dog casehistorier. Der findes også 'fortællekort', der giver deltagerne mulighed for at bruge egne historier som udgangspunkt for diskussionen. Fortællekortene lyder: "Tillykke. Du har vundet retten til at fortælle de andre om en oplevelse, du har haft. En oplevelse, hvor det der foregik, var svært for dig at acceptere. Men du sagde ikke noget. Greb ikke ind."

Projektgruppen kan med fordel have besluttet, hvordan kortene anvendes? Skal der trækkes tilfældigt valgte kort eller skal det være aftalt på forhånd, hvilke kort alle grupper skal drøfte.

### **Opsamlingskema**

Dialogkortene giver en ramme for diskussionen, men der er også behov for at samle op på de mange drøftelser. Der er derfor udformet et skema, som primært kan anvendes som et tilbagemeldingsredskab, hvor projektgruppen og/eller den lokale ledelse kan få informationer om den enkelte medarbejdergruppes holdninger

til forskellige dilemmaer. Herved får man mulighed for at danne sig et billede af kommunens og/eller arbejdspladsen reelle etiske værdisæt. Se bilag 4

Men skemaet er også en måde at målrette gruppediskussionerne på. Skemaet tilbyder en disposition for diskussionerne. Således starter skemaet med at bede om, at deltagerne beskriver de dilemmaer, som de ser i historien, og først derefter diskuterer, hvilke løsninger de ville foretrække. Deltagerne hjælpes derved til at analysere situationen og erkende de ofte forskellige tilgange til problemet, deltagerne har.

Spørgsmål i opsamlingskemaet:

- Skriv de vigtigste dilemmaer i historien
- Hvordan vil I forholde jer til situationen?
- Hvilke holdninger til historien var I enige og ikke enige om?
- Hvad var svært at drøfte?
- Var historien relevant?
- Minder historien om noget, I kender?
- Fik I noget ud af jeres snak?

Det er meget vigtigt, at det er klart for tovholderne og deltagerne, hvad skemaer skal bruges til. Skemaerne kan f.eks. – ud over at give overblik over de drøftelser, der har været om etiske dilemmaer – anvendes fremadrettet i forhold til at igangsætte uddannelses- eller udviklingsinitiativer

### **Kommunens værdigrundlag**

Såfremt kommunen har et værdigrundlag vil det være oplagt at lade det indgå, således at kommunen får mulighed for at få et billede af, hvordan grundlaget anvendes i praksis og dermed også får mulighed for at lave en opfølgning.

## 8.0 Forløb

Forløbet kan opdeles i følgende faser:

Fase 1	Planlægning
Fase 2	Gennemførelse
Fase 3	Opsamling og evaluering
Fase 4	Slutevaluering

Det er hensigtsmæssigt at alle faser afvikles over en periode på ca. 4 måneder.

Aktivitet	Formål	Bemærkninger
<b>Fase 1</b>		
Beslutning om at iværksætte et etikprojekt	At bidrage til udvikling af ældreområdet, som forener øget kvalitet med et godt tværfagligt samarbejde.	
Nedsættelse af en projektgruppe i kommunen	Projektet forankres.	Projektgruppen kan bestå af en projektkoordinator, som er den daglige leder af projektgruppen med deltagere fra både ledere og medarbejdere samt evt. den uddannelsesansvarlige. Det overordnede projektsvar forankres hos ældrechefen og/eller socialdirektøren
Projektgruppen planlægger	Projektet designes så det passer til kommunen og medarbejdernes hverdag.	Projektgruppens opgaver: <ul style="list-style-type: none"> <li>• planlægge informationsmøde for ledere, mellemledere, SU/MED</li> <li>• fastlægge den faglige profil for tovholderne</li> <li>• uddanne tovholderne</li> <li>• planlægge opsamling og afslutningsdag.</li> </ul>
Introduktionsmøde for ledere, mellemledere, SU/ MED-udvalg samt projektledelsen  4 timer	At introducere til projektets formål og metode. At deltagerne får et indgående kendskab til projektets redskaber og metoder, bl.a. ved selv at prøve dialogkortene.	Skriftlig information om projektet kan udsendes til medarbejderne, men det er nødvendigt at fokusere på dialogen og inddragelse af ledere, mellemledere og medarbejderrepræsentanter.  Repræsentanter for Pensionist- og Ældrerådet kan evt. også deltage i mødet.
Undersøgelse 1 – Hvordan er den aktuelle situation	Afdække status forud for igangsættelse af projektet.	Projektgruppen forestår undersøgelsen.
<b>Fase 2</b>		
Arbejde med etik i de enkelte grupper 7 – 8 uger	At tovholderne gennemfører 5-10 etikdiskussioner med kollegaer.	Projektkoordinatoren/ projektgruppen er kontaktbare.
Vejledning/rådgivning af tovholderne 1 -2 timer	At projektgruppen sikrer sig, at grupperne og tovholderne er kommet godt i gang.	Alle områder i ældreplejen tilbydes et møde med to medlemmer af projektgruppen. Yderligere assistance til processen tilbydes, hvis behovet skulle opstå.
<b>Fase 3</b>		
Afslutningsdag for ledere, mellemledere, SU/ MEDudvalg, tovholdere samt projektledelsen  4 timer	At resultater fremlægges ud fra opsamlingskemaernes indhold.: Hvad fik medarbejderne ud af projektet? Hvad fik tovholderne ud af at være tovholdere? Hvad med fremtiden?	Projektgruppen planlægger afslutningsdagen, således at den bliver en markering af projektets afslutning, hvor resultaterne fremlægges.
Undersøgelse 2 Hvilke resultater har projektet medført?	At afdække om medarbejderne har opnået en tværfaglig kompetence-udvikling, større fællesskab, bedre samarbejde og er blevet bedre til at håndtere dilemmaer.	Projektgruppen forestår undersøgelsen.
<b>Fase 4</b>		
Slutevaluering	Tilbage melding til beslutningstagere, til pressen og andre interesserede.	Evalueringen tager afsæt i formål, succeskriterier samt indeholder forslag til fremtidige tiltag. Dokumenteres ved hjælp af undersøgelserne – før og efterundersøgelser, og evt. fokusgruppeinterviews.

## 9.0 Henvisninger

**Evaluering af projekt "Etik i ældreplejen" - Helle Kommune, oktober 2004 - april 2005**

**Evaluering Nr. Åby Kommune**

**Evaluering af projekt "Etik i ældreplejen" - Hillerød Kommune - Februar 2005 - august 2005**

Opsamling og evaluering fra vidensdelingen i Nørre Åby, Hillerød og Helle Kommuner  
Se: [www.personaleweb.dk/etik](http://www.personaleweb.dk/etik)

**"For meget forlangt? – Rapport om ældreområdet"**

DSR/FOA Etikarbejdsgruppe - November 2001

Rapporten beskriver baggrunden for samarbejdet mellem DSR og FOA vedr. etiske forhold inden for ældreområdet, etiske værdier, retningslinier mv. for plejepersonalet, det etiske felt i forbindelse med medarbejdernes møde med den ældre samt forslag til etiske handleanvisninger for god kvalitet til brug i konkrete arbejdssituationer – konkretiseret i 10 forslag til ældres rettigheder. Herudover indeholder rapporten ideer og metoder til at omsætte handlingsanvisningerne i praksis.

**"For meget forlangt? – i dialog om ældres rettigheder"**

DSR/FOA Etikarbejdsgruppe - Februar 2002

Debatpjece, der fokuserer på ældres rettigheder, og de dilemmaer, der kan opstå.

**For meget forlangt? – i dialog om ældres rettigheder – Dialogkort**

DSR og FOA

Kortene består en række historier, som knytter sig til de 10 rettigheder. Historier som var de taget ud af virkeligheden, der beskriver hverdagens dilemmaer.

**Kvalitet i ældreplejen" - DSR og FOA's udspil om kvalitet i ældreplejen  
Juni 2000**

DSR og FOA har i kvalitetspapiret formuleret en fælles holdning til kvalitet i ældreplejen.

Papiret bygger på målsætningen om, at ældreplejens opgaver skal udføres med høj kvalitet og omfatte sundhedsfremme, forebyggelse, behandling, pleje, omsorg, genoptræning, kost og styrkelse af sociale relationer. Kvaliteten kan opleves ud fra tre vinkler: den borgeroplevede kvalitet, den faglige kvalitet og den organisatoriske kvalitet.

**"Etik i ældreplejen i Søllerød Kommune – Et udviklingsprojekt om holdninger og etiske dilemmaer" – Søllerød Kommune, DSR og FOA - Februar 2004**

Rapporten beskriver projektet og dets resultater. Rapporten beskriver således baggrund for projektet, projektets mål og organisering, erfaringer med redskaber

og metode, en analyse af etikdiskussionerne set i forhold til ældres rettigheder og i forhold til Søllerød Kommunes værdigrundlag, samt forslag til hvordan kommunen kan bygge videre på projektet.

### **”Etik i ældreplejen i Søllerød Kommune – bilagsrapport”**

Søllerød Kommune, DSR og FOA - Marts 2004

Rapporten indeholder udvalgt materiale fra projektet, der forhåbentlig kan være til inspiration for andre. Rapporten indeholder projektfolder til deltagere, pressemateriale, oversigt over dialogkort, opsamlingskema, programmer fra informationsdage, temadag og opsamlingsdage, tovholderprofil samt eksempel på tovholders information til kollegaer.

Materialet kan rekvireres ved henvendelse til DSR eller FOA og det meste materiale findes også på hjemmesiderne: [www.foa.dk](http://www.foa.dk) eller [www.dsr.dk](http://www.dsr.dk) og [www.personaleweb.dk/etik](http://www.personaleweb.dk/etik)

## 10.0 Kontaktpersoner

---

Konsulent Lotte Meilstrup, Fag og Arbejde

Mail: [lom001@foa.dk](mailto:lom001@foa.dk)

Tlf.: 46 97 24 30

Konsulent Jan Bauditz, KL

Mail: [JBA@kl.dk](mailto:JBA@kl.dk)

Tlf.: 33 70 32 30

Konsulent Anni Christensen, Sundhedskartellet/Dansk Sygeplejeråd

Mail: [ach@dsr.dk](mailto:ach@dsr.dk)

Tlf.: 46 95 41 51

# Bilag 1

## **Faglig profil af Tovholder i projekt "Etik i ældreplejen i Søllerød Kommune"**

### **Funktionsområde**

Tovholder i projekt "Etik i ældreplejen" inden for egen afdeling/område

### **Mål med funktionen**

At tovholderen medvirker til at sætte fokus på etik og etiske dilemmaer i mødet med den ældre og personalet

### **Projektets formål**

Synliggøre og øge dialogen om etik i ældreplejen

### **Kvalitetsmål**

Gennem dialog og diskussion arbejde med etik og etiske dilemmaer i hverdagen, således der udvikles et fælles etisk værdisæt som arbejdsredskab. Afholdelse af 10 diskussionsseancer i egen afdeling

### **Kompetence**

Være opsøgende i forhold til projektbeskrivelsen. I samarbejde med nærmeste leder og kollegaer skabe tid og rum til diskussion af etiske dilemmaer. Følge op og nedskrive resultater af diskussioner sammen med kolleger.

### **Reference**

Refererer til projektledelsen og de øvrige tovholdere

### **Faglige kvalifikationer**

Faglig velfunderet.

Have interesse for etik og moral.

Deltage i temadag for tovholdere

Vil arbejde aktivt med ældreområdets værdigrundlag

Bevidst om Søllerød Kommunes organisatoriske opbygning på ældreområdet

### **Personlige kvalifikationer**

Evne til samarbejde

Synlig på jobbet

Stabil og ansvarlig, engageret og motiveret

Gennemslagskraft og turde stille spørgsmål

Evne til refleksion

Fleksibel

Kendt som en god kollega

God til at formidle

Via dialog sætte fokus på etiske holdninger indenfor vores arbejdsområde

### **Tidsmæssigt omfang**

Deltage i temadag

I løbet af en periode på 7-8 uger arbejde med etiske spørgsmål og dilemmaer blandt kollegaer.



## Bilag 2

### 12 råd til tovholderen

1. Planlæg møderne
  - a. Hvor skal de holdes?
  - b. Hvornår?
  - c. Hvem skal deltage?
2. Tydelig og synlig annoncering af møderne
3. Skab rammer
  - a. Undgå forstyrrelser
  - d. Siddeplads til alle
4. Strukturér mødet
  - a. Hvor længe skal mødet vare?
  - b. Aftal tid til dialog og til konklusion
5. Vær opmærksom på, at du måske får en ny rolle i din gruppe som tovholder
6. Husk deltagerne på din tovholderrolle, som er at lede og gennemføre mødet
7. Husk deltagerne på, at der ikke findes rigtige og forkerte svar
8. Det er ikke dig som tovholder, der har en facitliste på de rigtige svar
9. Du har ansvaret for, at alle kommer til orde
10. Du skal sikre, at fokus holdes på kortets emne
11. Uenighed er tegn på, at deltagerne er engagerede og i udvikling
12. Er der noget, du er usikker på, kontakt projektlederen

<p>Ret til - at spise den mad, de kan lide</p> <p>Du kommer i hjemmet hos Christine. En ældre velstående kvinde, som også hører til den sparsommelige type. Køleskabet er gabende tomt. Det er dit ansvar at købe ind for hende. Hun vil ikke give dig penge til de nødvendige indkøb af mad. Højest til en pakke rugbrød og et blomkålshoved en gang om ugen. Christine er betydeligt underernæret.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 1</p>	<p>Ret til - at føle sig velklædt og soigneret</p> <p>Hans, der er en ældre mand på næsten 80 år, og som tidligere havde en tendens til periodevis vagabondering, er flyttet på plejecenter. Han er noget af en enspændertype. Du konstaterer hurtigt, at jeres normer for kropslugte, og hvor tit man går i bad, er vidt forskellige. Det er bl.a. en barriere for at inddrage ham i det sociale samvær med de andre beboere. Det gider han nu heller ikke. "Det er kun for hattedamer" er et af hans yndlingsudtryk.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 3</p>	<p>Ret til - at føle sig velklædt og soigneret</p> <p>Barbarus, en velsoigneret ældre herre med et stort og velplejet fuldskæg, får ved indflytning på plejecentret at vide, at du ikke må hjælpe ham med at pleje fuldskægget. Du er ny medarbejder på stedet, og har ikke været med til at diskutere denne regel. Og er ikke enig i reglen. Begrundelsen for reglen er, at det er ulækkert og uhygiejnisk med f.eks. madrester i skægget, og at der ikke er tid til at pleje og vaske det efter måltiderne.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 5</p>	<p>Ret til - at bestemme egne tider og rutiner</p> <p>Signe er en ældre dame, som ikke stiller de store krav til sine omgivelser. Du observerer, at hun er blevet mere træt og sløj på det seneste. Hun vil helst være i sengen hele tiden. Som det glade og taknemmelige menneske hun er, ønsker hun ikke at stille krav til sine omgivelser.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 7</p>
<p>Ret til - at spise den mad, de kan lide</p> <p>Du er kontaktperson for Kjeld. Kjeld er en ældre mand, der bor i et ældrecenter. Du har fået at vide, at han har noget af en samlermani. Ved dit første besøg ser du hvorfor. Han har købt enorme mængder af smør, som han opbevarer i køleskabet. Det meste af det er hærskt. Du kan se, at det ikke kun er smør, han gemmer. Lejligheden bærer præg af at han overgiver mad. Miderne dukker nok snart op. Kjeld vil ikke have, at der ryddes ud. 2</p>	<p>Ret til - at føle sig velklædt og soigneret</p> <p>Det er tydeligt, at Anna altid har været omhyggelig med sit udseende. Hygiejnen har altid været i top. Anna er nu begyndt at spilde maden ned ad sig selv – og på gulvet. De pårørende bemærkede overfor dig, at hun er blevet mere nusset. Og du kan godt selv se, at der er sket en forandring med hende. Du er også klar over, at det vil sære hende dybt at påpege den ændring, der er sket. Det vil være at gå hendes ære for nær.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 4</p>	<p>Ret til - at bestemme egne tider og rutiner</p> <p>Karlo kan godt lide at sove længe. Han har altid været noget af et B-menneske med hensyn til sovevaner. Med det som med så meget andet har Karlo taget konsekvensen og har hele sit liv arbejdet om natten. Han er blevet tiltagende handicappet, og er nu flyttet ind på et plejecenter, hvor du er hans kontaktperson. Det bliver noget af en udfordring at få Karlos døgnrytme til at passe med dine arbejdstider og plejecentrets rytme.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 6</p>	<p>Ret til - at komme ud, når de har lyst</p> <p>Eva er kommet op i årene. Hun lægger vægt på, at hun får sin daglige motion, som har været en stor del af hendes dagligdag hele livet. Hun går stadigvæk sine lange ture. Det er imidlertid sket et par gange, at hun ikke har kunnet finde hjem igen. Den ene gang måtte politiet hjælpe hende hjem. Du har observeret, at Eva er begyndende dement. Du er i stigende grad bekymret for hende.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 8</p>

<p>Ret til - at komme ud, når de har lyst</p> <p>Asbjørn er en 83-årig dement mand, som bor i plejecenter, fordi han ikke kan klare at bo alene i sin lejlighed nu, hvor konen er død. Asbjørn er meget urolig. Går hele tiden ud. Det virker, som om han hele tiden søger et eller andet, som han ikke kan forklare. Han er til tider meget angstpræget. Du kan se, at der er en god portion kaos og forvirring i Asbjørns dagligdag. Du er bekymret for, hvad der kan ske med Asbjørn på en af de talrige "ud-flugter" han tager.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 9</p>	<p>Ret til - at træffe andre mennesker</p> <p>Livet er ikke gået ubemærket hen over Lis. Hun har haft et hårdt liv og er lidt "sølle" i sin fremtoning. Hun er ensom og jævnligt deprimeret. Men søger også kontakt med de andre beboere på centret. Lis har en ven fra "gamle dage". Det er den eneste kontakt hun har fra den-gang. Han drikker, er til tider meget støjende og kan være voldelig overfor Lis og de andre beboere. De går også i seng sammen. Vennen lister penge ud af Lis, så hun ind imellem selv mangler til dagen og vejen.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 11</p>	<p>Ret til - at træffe andre mennesker</p> <p>Din mor er kommet på plejecenter. Hun er stadig åndsfrisk, glad og klarer sig ganske godt med støtte. Skal have hjælp til toiletbesøg og bad. Bruger gangrollator. Din mor kan lide at være sammen med andre mennesker. Og familien er tit på besøg. Sådan var det også før. Der-hjemme. En dag hvor du er på besøg sammen med familien, skal din mor på toiletet. 2 ansatte hjælper din mor. Inden din mor forlader stuen på en pottestol, har de trukket hendes bukser ned foran alle i stuen.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 13</p>	<p>Ret til - at købe tøj og ting efter egen smag</p> <p>Peter er en velhavende ældre arki-tekt. Han har altid boet i egen bolig og klaret sig selv med privat hushjælp ansat. Han er noget af en mandschau-vinist, der ikke vil finde sig i, at kvin-der skal have noget at sige over ham. Du kommer første gang i hjemmet og kan se, at der mangler stort set alle de nødvendige redskaber for at løse opgaverne. Peter er ikke indstillet på at bruge penge på at anskaffe den slags. Der er ingen pårørende i nærheden. Og de vil i øvrigt ikke blande sig.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 15</p>
<p>Ret til - at komme ud, når de har lyst</p> <p>Kørestolen har indtil nu ikke hindret Lene i at leve et aktivt udendørs liv. Et liv som Lene elsker at tale meget og inderligt om – til hvem som helst. Lene er nu flyttet ind på plejecentret og er ikke længere selv i stand til at fort-sætte sit aktive udendørs liv. Lene savner sine ture, og hendes snak-kredser hele tiden om det, hun engang selv kunne. De øvrige beboere er godt og grundigt træet af at høre på hende. Og de tror heller ikke helt på alt det, hun fortæller.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 10</p>	<p>Ret til - at træffe andre mennesker</p> <p>Jesper har netop mistet sin kone. Han er meget ked af det og har været det gennem længere tid. Han er ellers glad for at bo på plejecentret, hvor han får besøg af sin datter en gang om måne-den. Når hun har været på besøg, er han oprevet og ulykkelig i flere dage. Der er virkelig brug for at være omkring ham for trøst og opmuntring. Indtil nu er han blevet den gode gamle Jesper igen. Men hvor længe endnu kan det lade sig gøre?</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 12</p>	<p>Ret til - at træffe andre mennesker</p> <p>Karen Margrethe er en påholdende kvinde. Også for hun kom i plejecent-ret. Hun vælger madservice og tøjvask fra. Hun henter sin mad rundt omkring, hvor hun kan se sit snit til det. Hun er set med det meste af overkroppen nede i en affaldsspand på banegården. Hun er snavset. Det er også tydeligt, at hun udenfor centret har kontakt med nogle af byens mere specielle person-ligheder.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 14</p>	<p>Ret til - at købe tøj og ting efter egen smag</p> <p>Jane er ulykkelig, angst og forslidt. Hun går dårlig klædt. Regnvandet trænger ind i skoene gennem et hul i snuden af begge sko. Janes søn er hjemløs og har ikke noget arbejde. De få kroner hun har at gøre godt med, har hun altid ladet sønnen få. Så der er faktisk ikke penge til mad og nødvendige anskaffelser til Jane selv. Jane kan ikke se noget galt i, at hun giver sønnen sine penge. "Han har det jo værre end mig", som hun siger.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor? 16</p>

<p>Ret til - at komme i deres sædvanlige dagligvarebutik</p> <p>Hele sit voksenliv har Eskild levet af franskbrød og bajere. Eskild er gammel fabriksarbejder, der har dårlig ryg og gigt, som giver ham mange smerter. Siden han måtte stoppe på fabrikken, har han selv købt sine franskbrød og bajere hos bageren og købmanden nede på hjørnet. Hver dag. Han kan nu ikke længere så godt klare at komme på gaden, og skal derfor have din hjælp til at købe ind for sig. Du er klar over, at den meget ensidige kost kan føre en række skavanker med sig.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor?</p> <p>17</p>	<p>Ret til - at udvikles livet igennem</p> <p>Tove synes hun har haft gode muligheder i livet indtil nu. Hun er handicappet og bruger kørestol. Tove forstår at fremlægge sine synspunkter. Er meget talende og bevidst om sine rettigheder. Har haft en særlig hjælperordning. Ordningen blev etableret i forbindelse med uddannelse på Handelshøjskolen. Den særlige hjælperordning ophører nu, og hun skal have hjælp fra hjem-meplejen, som ikke kan stille den for-nødne ledsagerhjælp til rådighed, så hun kan fortsætte med at uddanne sig.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor?</p> <p>19</p>	<p>Ret til - holde deres minder levende</p> <p>Allerede tilbage i 60'erne var Janus en halvgammel hippie. Han har oplevet meget. Kom rundt i verden. I en længere periode var han ulandsfrivillig og arbejdede bl.a. som Abbé Pierre-klunser. Du er ny og må som alle andre i hjem-meplejen høre historierne. Det er bare sådan, fordi Janus ikke har andre at fortælle dem til. De pårørende er væk, og venner er det efterhånden også småt med. Du finder hurtigt ud af, at der ikke er afsat tid til disse eventyrfortællinger. Du skal finde en løsning.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor?</p> <p>21</p>	<p>Ret til - at vælge, hvordan de vil bo</p> <p>Du skal for første gang på hjemmebesøg hos Aase. Hun er en glad og til-freds gammel kvinde, som alle dage har haft samlermani.</p> <p>Hun kan ikke klare sig alene længere, og skal have hjælp fra hjemmeplejen. Aase hører ikke til dem, der kan lide forandringer. Det finder du ud af i det øjeblik, du træder ind i hjemmet. Huset er fyldt med ting og smådyr. Der er et farbart spor gennem huset fra sengen til køkkenet og videre derfra til en stol. Der er fyldt alle vegne.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor?</p> <p>23</p>
<p>Ret til - at komme i deres sædvanlige dagligvarebutik</p> <p>"Frihed til at handle" er et slogan Alice altid vil være enig med Magasin du Nord om. Alice har altid handlet der. I "Mad og Vin"-afdelingen især. Alice kan ikke se nogen som helst grund til, at det ikke kan fortsætte, blot fordi hun nu skal have hjælp fra hjemmeplejen. Hun skal jo kun ledsages. Hun skal nok vælge selv. Alice er en pæn, velklædt og en noget snobbet overklasse-kvinde, som mere og mere er præget af en tiltagende de-mens.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor?</p> <p>18</p>	<p>Ret til - at udvikles livet igennem</p> <p>Ejgil er visiteret til ældrecentret. Han er lidt af en ener. En indadvendt type, som ikke taler frivilligt med andre. Og lidt af en nørd. Han har altid været fuldstændig opslugt af sin hobby med slanger og papegøjer. Han er også god til at få papegøjerne til at snakke og lave lyde. Ejgil kan godt forstå, at han ikke kan have slangerne med, når han flytter ind. Men papegøjerne vil han ikke undvære. "De kan fløjte efter damerne", siger han hæbefuld. Du kan påvirke afgørelsen.</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor?</p> <p>20</p>	<p>Ret til - holde deres minder levende</p> <p>Du overhører en samtale mellem to brugere i daghjemmet – Hanne og Anette. De taler om en tredje. En kvin-de – Agnes, som Hanne tilfældigt har mødt nogle gange. Hanne synes, at Agnes virker bedrøvet. Har røde for-grædte øjne. Agnes vil ikke tale om sin fortid. Er inaktiv og ensom. Hanne mener, der er tale om et volde-ligt, alkoholpræget og ulykkeligt ægte-skab, som er endt i skilsmisse. Børnene har klaret sig meget dårligt og er alle døde. Agnes bor i det distrikt, som du arbejder i. Hvad gør du? – og hvorfor?</p> <p>22</p>	<p>Ret til - at vælge, hvordan de vil bo</p> <p>Ditte er 79 år – bliver 80 i næste måned. Hun er totalt handicappet og får hjælp til alt fra hjemmeplejen. Ditte bor i det hus, som hun er født i. Hun vil under ingen omstændigheder flytte. "Mit hjem er min borg, og herfra kommer jeg kun, når jeg engang skal bæres!" fastholder Ditte. Ditte er glad og tilfreds, bare hun ikke skal flytte. Det er noget af en udfordring at klare opgaven med Ditte under disse betingelser. Du bestemmer!</p> <p>Hvad gør du? – og hvorfor?</p> <p>24</p>

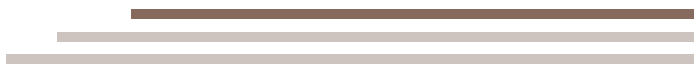
<p>Formål med dialogkort Formålet med dialogkortene er at fremme dialogen om etik på arbejdspladsen. Dialogkortene er et redskab til at opmuntre og stimulere medarbejdere og ledere til at tage den etiske dimension med i arbejdet, således at den etiske tænke måde hele tiden er en del af arbejdet i ældreplejen.</p> <p>FOA's og DSR's incitament Det skal understreges, at det er FOA's og DSR's hensigt, at give et redskab til medarbejdere og ledere til fælles drøftelser af de etiske dilemmaer - og ikke at angive løsninger på dem. Løsninger skal nemlig findes i hverdagen i fællesskab mellem borgere, medarbejdere og ledere.</p> <p>A</p>	<p>Forslag til anvendelse II Måden at anvende kortene på aftales på forhånd af mødedeltagerne. Hvem indleder diskussionen? Er der særlige prioriteringer? Er der associationer til lignende etiske dilemmaer? Er det vigtigt, at der opnås enighed? Dialogkortene kan give anledning til at der udarbejdes en "hvidbog" over dilemmaer, som medarbejdere og ledere stilles overfor i dagligdagen, og med et resumé af, hvad der skete.</p> <p>God diskussionslyst.</p> <p>C</p>	<p>Tillykke Du har vundet retten til at fortælle de andre om en oplevelse, du har haft. En oplevelse, hvor det der foregik, var svært for dig at acceptere. Men du sagde ikke noget. Greb ikke ind.</p> <p>Det er bedste, hvis det er en oplevelse, som alle kan genkende og være med til at diskutere.</p> <p>25</p>	<p>Tillykke Du har vundet retten til at fortælle de andre om en oplevelse, du har haft. En oplevelse, hvor det der foregik, var svært for dig at acceptere. Men du sagde ikke noget. Greb ikke ind.</p> <p>Det er bedste, hvis det er en oplevelse, som alle kan genkende og være med til at diskutere.</p> <p>27</p>
<p>"Spilleregler" Der gælder ingen særlige spilleregler. Men det er naturligvis vigtigt, at alle er indstillet på at lytte til hinanden. Det er også vigtigt at alle giver sine synspunkter til kende. Åbenhed og respekt for hinanden er grundlaget for at kunne drøfte etiske dilemmaer.</p> <p>Forslag til anvendelse I Det forudsættes, at der afsættes tid til dialog om etik i arbejdet i ældreplejen, og at det bliver en god vane på de enkelte arbejdspladser. Diskussionerne kunne f.eks. finde sted som en integreret del af de ordinære møder eller på møder med dette særlige tema.</p> <p>B</p>	<p>Bunden er nået - i den måde diskussionerne om kvaliteten i ældreplejen føres på og trænger i den grad til et løft. Vi der kender virkeligheden og dagligt beskæftiger os med ældreplejen, vil gerne diskutere, hvordan vi sikrer ældre mennesker et liv i værdighed. Vend kortene og tag del i diskussionen.</p> <p>Vi ønsker god fornøjelse med diskussionerne.</p> <p>Lene B. Hansen      Aase Langvad FOA                      DSR</p> <p>D</p>	<p>Tillykke Du har vundet retten til at fortælle de andre om en oplevelse, du har haft. En oplevelse, hvor det der foregik, var svært for dig at acceptere. Men du sagde ikke noget. Greb ikke ind.</p> <p>Det er bedste, hvis det er en oplevelse, som alle kan genkende og være med til at diskutere.</p> <p>26</p>	<p>Tillykke Du har vundet retten til at fortælle de andre om en oplevelse, du har haft. En oplevelse, hvor det der foregik, var svært for dig at acceptere. Men du sagde ikke noget. Greb ikke ind.</p> <p>Det er bedste, hvis det er en oplevelse, som alle kan genkende og være med til at diskutere.</p> <p>28</p>

# Bilag 4

## Projekt Etik i ældreplejen. Diskussionsopsamling

Gruppe:	Udfyldt af:	Dato:	Kort nr.:	
(1) Beskriv de vigtigste dilemmaer i historien:				
(2) Hvordan vil I forholde jer til situationen:				
(3) Hvilke holdninger til historien var I enige og ikke enige om:				
(4) Hvad var svært at drøfte:				
(5) Andre kommentarer:				
Var historien relevant	Meget	Noget	Lidt	Nej
Minder historien om noget I kender	Meget	Noget	Lidt	Nej
Fik I noget ud af jeres snak	Meget	Noget	Lidt	Nej

Hvis du mangler plads skriv gerne på bagsiden, men husk at relatere til rubriknummeret.  
Hvis I har et fortællekort, så skriv historien ned ligeledes på bagsiden.



## At arbejde med etiske dilemmaer

Arbejdet i ældreplejen stiller de ansatte i etiske dilemmaer. Hvad er rigtigt og forkert – hvilke valg skal træffes i en travl hverdag?

En metode til at sætte dagligdagens etiske dilemmaer og spørgsmål på dagsorden er der blevet arbejdet med i flere kommuner i løbet af 2004 og 2005.

Der er blevet spillet kort hvor etiske dilemmaer indgår til at igangsætte dialog i medarbejdergrupperne.

Erfaringer fra kommunerne er her samlet i en manual, der enkelt giver klare anvisninger på, hvorledes der kan arbejdes med etiske spørgsmål med brug af spillekort i en struktureret proces.

De etiske dialogkort kan rekvireres i FOA – Fag og Arbejde og i DSR – Dansk Sygeplejeråd.



Kommunernes Landsforening  
Weidekampsgade 9  
Postboks 3370  
2300 København S

DET KOMMUNALE KARTEL



Det Kommunale Kartel  
Staunings Plads 1-3, 4.  
1607 København V



Sundhedskartellet

Sundhedskartellet  
Sankt Annæ Plads 30  
1250 København K