



Faglig Forsvarlighed

Dansk Sygeplejeråd



Faglig forsvarlighed

Layout: Dansk Sygeplejeråd 10-179_2020

Foto: Lizette Kabré

Copyright © Dansk Sygeplejeråd juli 2020.

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

Begrebet 'Faglig forsvarlighed' har Dansk Sygeplejeråd været med til at sætte på dagsordenen i en årrække. Det har vi gjort både på sygeplejerskers arbejdspladser og sundhedspolitisk med fokus på sygeplejerskers rammebetingelser for udøvelse af sygeplejen.

Faglig forsvarlig sygepleje medvirker til, at patienter og borgere får gode og trygge sundhedstilbud, og at de ikke bliver udsat for unødvendige belastninger. Sygeplejefaglige kompetencer kommer til udtryk via den viden og færdigheder, vi 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 sygeplejersker et personligt og etisk 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.

Vi skal som sygeplejersker bruge vores ret til at ytre os og vores faglighed til at kæmpe for, at vi kan udføre faglig forsvarlig sygepleje. Vi skal i fællesskab tage stilling til og ansvar for en faglig forsvarlig praksis på vores arbejdspladser.

Professionen er i konstant udvikling og i Dansk Sygeplejeråd vil vi fortsat sætte faglig forsvarlighed til debat og på dagsordenen blandt sygeplejersker. De store spørgsmål er: Hvor går grænsen for, hvornår det er fagligt uforsvarligt? Og i hvilke situationer risikerer patienter og borgere at blive udsat for unødvendige belastninger og fare?

God læselyst – og debat!

Med venlig hilsen



Dorthe Boe Danbjørg
2. Næstformand

Pejlemærker i fagligheden

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

I bekendtgørelsen af sundhedsloven² er de faglige standarder, der ligger bag kravet om faglig forsvarlig sygepleje, at borgere og patienter eksempelvis:

- Oplever respekt, integritet og selvbestemmelse ved bl.a. behandling af høj kvalitet (§ 2).
- Oplever at sygeplejersker er i stand til at varetage deres opgaver fagligt forsvarligt (§ 3a).
- Erfarer at kvaliteten udvikles og der er en effektiv ressourceudnyttelse, hvor sygeplejersken gennem uddannelse, forskning, planlægning og samarbejde fagligt bliver styrket (§ 4).
- Ydes nødvendig medicinsk behandling, rehabilitering og sygepleje tilpasset den enkeltes behov (§ 5).

Desuden udkom 'Det Nationale Kvalitetsprogram'³ i 2016 med otte nationale mål for kvaliteten i sundhedsvæsenet. En ambitiøs fælles retning for udviklingen af sundhedsvæsenets aktører - sygehuse, kommuner og almen praksis. Tilgangen til at opnå god kvalitet skal i langt højere grad inddrage data fra betydning af ledelse, patienternes oplevelser, læring og viden om, hvad der virker bedst i pleje og behandling. Kommuner og regioner arbejder målrettet med at omsætte og forankre målene til konkrete indsatser i sundhedspersonalets arbejde. Endvidere er der en vejledning⁴ om embedslægeinstitutionens tilsyn med plejehjem, plejeboligbebyggelser og tilsvarende boligenheder, der stiller klare krav til sygeplejen.

Styrelsen for Patientsikkerhed har ansvar for sundhedsfaglige tilsyn, der omfatter både offentlige og private behandlingssteder. Tilsynene stiller krav til udførelse af opgaver, organisering og ledelse og således på denne måde til kvaliteten af sygepleje. Siden 2004 har

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

2. Bekendtgørelse af sundhedsloven

3. Sundheds og ældreministeriet: 'De Nationale Kvalitetsmål'

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

sundhedspersonale på sygehuse haft rapporteringspligt⁵ til at melde utilsigtede hændelser og ordningen er udvidet i 2010 til at omfatte det øvrige sundhedsvæsen. Endvidere har patienter og pårørende en frivillig mulighed for at rapportere.⁶

Når vi skal definere, hvad der er faglig forsvarlig sygepleje, kan vi blandt andet støtte os til "De Sygeplejeetiske Retningslinjer." Det er fagetiske 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"⁷ pointerer bl.a., at sygeplejersken:

- Vedkender sig det faglige og personlige ansvar for egne vurderinger og handlinger, samt anvender et fagligt skøn, tager kritisk stilling og udviser mod og omtanke (pkt. 2.3).
- Reflekterer over egen praksis samt reagerer på etiske situationer og dilemmaer, som opstår for sygeplejersken selv, patienten, pårørende, professionen og samfundet (pkt. 2.4).
- Udfordrer love og instrukser, hvis de strider mod professionens etiske værdier (pkt. 4.4).
- Prioriterer hensynet til patientens liv, integritet og ønsker, hvis der opstår uoverensstemmelser eller interessekonflikter i forbindelse med løsning af en opgave (pkt. 4.5).
- Værner om patientens liv og integritet i forbindelse med indførelse af nye metoder og ny teknologi.

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 budgetets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold og evt. konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsomfang.

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

5. Rapporteringspligt – Styrelsen for Patientsikkerhed (STPS)

6. Bekendtgørelse af sundhedslovens kapitel 61, § 198 – 202.

7. De Sygeplejeetiske Retningslinjer

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 vel implementerede rutiner, dokumentation⁸ og tilstrækkelig faglig bemanning.

Med andre ord findes der nogle rettesnore at inddrage, 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.

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

Samtidig er der også en klar sammenhæng mellem patienttilfredshed og sygeplejerskers arbejdsforhold. Sygeplejersker, der har selvtillid 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 forskning⁹ 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

8. Vejledning om sygeplejefaglige optegnelser

9. Team Arbejdsliv: "Kvalitet af sygeplejen og arbejdsmiljø i sundhedssektoren - en dokumentationsrapport nr. 2" (2015)

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. Faglig forsvarlighed er en terminologi der benyttes af sundhedsmyndighederne i både lovmateriale og 'Det Nationale Kvalitetsprogram', men også internt i sygeplejekredse som det ses blandt andet i 'De Sygeplejeetiske Retningslinjer'.

Faglig uforsvarlighed kan have store konsekvenser for patienter og personale, når sygeplejersker ikke kan arbejde fagligt forsvarligt. For eksempel stiger dødeligheden for patienterne, hvis en sygeplejerske skal tage sig af flere patienter end, hvad der er fagligt forsvarligt. Indlæggelser bliver forlænget, og der sker flere unødvendige indlæggelser. Personalet risikerer også selv at blive syge.

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 insufficient smertebehandling pga. 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 2018 blev der indsendt 164.554 analyserede rapporter fra regionerne og kommunerne til Sundhedsstyrelsen.¹⁰ Stigningen skyldes til dels, at der bliver indberettet flere utilsigtede hændelser end tidligere. En undersøgelse foretaget af Dansk Sygeplejeråd i 2019 viser samtidig, at sygeplejersker på grund af underbemanding og travlhed ikke når at indberette alle utilsigtede hændelser, hvilket gør, at der er et mørketal for indberetningerne.¹¹

Også det stigende antal patientklager, der vedrører sygeplejersker, viser, at problemet er tiltagende. Ifølge Patientklagenævnets opgørelse var der 46 afgørelse i forhold til sygeplejersker i 2009. I 2017 var tallet steget til 90.¹²

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.

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, ny teknologi, ændrede patientforløb), 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 vigtig, at du orienterer

10. Dansk Patientsikkerhedsdatabase

11. DSR – Sygeplejerskers oplevelse af utilsigtede hændelser

12. Styrelsen for Patientsikkerhed.

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/uforsvarlige 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 kontakte din arbejdsmiljørepræsentant, så de arbejdsmiljømæssige konsekvenser også bliver beskrevet.

Er du leder?

Hvis du som leder vurderer, at fagligt uforsvarlige 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 uforsvarlige 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,¹³ der giver den enkelte mulighed for – hvad enten du er leder eller sygeplejerske uden ledelsesansvar – at fortælle omverdenen om uforsvarlige 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 ytret 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.

13. Vejledning for offentligt ansattes ytringsfrihed

Eksempler på faglig uforsvarlighed – hvad du kan gøre

Eksempel 1: Mangel på kompetent og tilstrækkeligt personale

Som følge af økonomiske stramminger 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

- Autorisationsloven
- Bekendtgørelse af sundhedsloven
- De Nationale Kvalitetsmål
- Vejledning om tilsyn med plejehjem, plejeboligbebyggelser og tilsvarende boligenheder
- Rapporteringspligt – Styrelsen for Patientsikkerhed
- De Sygeplejeetiske Retningslinjer
- Styrelsen for Patientsikkerhed
- Vejledning om sygeplejefaglige optegnelser
- Kvalitet af sygeplejen og arbejdsmiljø – en dokumentationsrapport nr. 2
- Dansk Patientsikkerhedsdatabase
- DSR Analyse – Sygeplejerskers oplevelse af utilsigtede hændelser
- Styrelsen for Patientsikkerhed/Styrelsen for Patientklager
- Vejledning for offentligt ansattes yringsfrihed

Dansk Sygeplejeråd

Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K

Telefon 33 15 15 55

dsr@dsr.dk **www.dsr.dk**