

Kampen mot diskriminering av helsepersonell begynner i utdanningen

Studenter opplever at de blir tillagt spesielle egenskaper eller manglende kunnskaper knyttet til deres kultur, religion eller språk.

Terje Årsvoll Olsen

Førstelektor

Institutt for helse- og omsorgsvitenskap, Høgskulen på Vestlandet

Etikk

Diskriminering

Sykepleierutdanning

Sykepleien 2021 109 (86095) (e-86095)

DOI: 10.4220/Sykepleiens.2021.86095

Hovedbudskap

I en stadig mer mangfoldig verden er det viktigere enn noen gang å ta vare på kollegaer, studenter og medarbeidere – også dem med en annen hudfarge, seksualitet eller annen religiøs eller kulturell tilhørighet enn din egen.

Strukturell rasisme og institusjonell rasisme (1) bør det settes søkelys på også i norsk helsevesen og i utdanningsinstitusjoner som utdanner helsepersonell.

«En svensk, mørkhudet helsefagarbeider ble diskriminert på grunn av hudfarge da hun skulle vikariere på Lille Tøyen sykehjem i Oslo. Nå har hun fått oppreisning.» (2)

«Pasienter krever etnisk norske pleiere. Helsearbeidere med minoritetsbakgrunn opplever at pasienter krever å få etnisk norske pleiere. Sykepleieren 'Maria' har fått nok, og krever at det stilles krav også til pasienter.» (3)

En 20 år gammel norsk-afrikansk gutt som var lærling på ambulansetjenesten et sted utenfor Oslo, opplevde at han ikke ble sendt på et oppdrag fordi lederen mente at «den gamle kvinnelige pasienten kunne bli skremt hvis det kommer en neger» (4).

Dette er eksempler på opplevelser helsearbeidere har hatt i møte med pasienter, medarbeidere og ledere i helsetjenesten. Vi vet alle at det kan være utfordrende å være annerledes i den norske kulturen, og dessverre er det ikke overraskende at det også skjer diskriminering både i helsetjenesten og i utdanningen.

Studenter opplever uverdige forhold

For å få bukt med diskriminering, trakassering og krenkelser i helsetjenesten må vi se på hvordan dette diskuteres og håndteres i utdanningen. Det finnes dessverre eksempler på diskriminering også i utdanningssystemet, både på skolene og i praksisfeltet.

Studenter har opplevd uverdige forhold på grunn av sin religion, etniske tilhørighet eller seksuelle legning. Studenter opplever at de blir tillagt spesielle egenskaper eller manglende kunnskaper knyttet til deres kultur, religion eller språk.

En student ble latterliggjort fordi hen ikke visste hva surstoff var. «Du må lære deg bedre norsk, hvis du ikke vet hva surstoff er.» Men hvor i lærebøkene står det om surstoff? I mine lærebøker lærte vi om «ilt» – de var på dansk. Ilt er det man får på Voss når man faller på glattisen.

«Det var absolutt mulig å overse pasientens klossete opptreden, men ikke veilederens.»

En annen student ga uttrykk for at det var krevende å stille døde, og situasjonen ble umiddelbart koplet til at studenten, som kom fra et muslimsk land, måtte være muslim. Det viste seg at vedkommende var kristen. Det er alltid krevende å stille døde første gang, uansett hvem man er, eller hvor man kommer fra.

En tredje student ble mistrodd på sine kvalifikasjoner fordi hen ikke fant det norske ordet i en diskusjon, og ble møtt med mistenkeligjørende kommentarer knyttet til studiekvalifikasjoner. Har noen prøvd å lære seg arabisk, somalisk eller litauisk? I så fall vil de vite at dette er vanskelige språk, slik også norsk er det for utlendinger. Det stilles solide norskkrav for å komme inn på sykepleierutdanningen.

Studenter har også opplevd metoo-situasjoner i møte med pasienter. En student ville gjerne drøfte situasjonen med veileder, men fikk til svar at «Ja, men du er jo så søt». Det var absolutt mulig å overse pasientens klossete opptreden, men ikke veilederens, som forsterket krenkelsen og burde visst bedre.

Studenter forteller også om situasjoner der de blir stengt ute fra gruppearbeid av sine medstudenter.

Yrkesetikken gjelder også for studentarbeid

Både som sykepleiere og som sykepleielærere er vi alle like forpliktet av de yrkesetiske retningslinjene og menneskerettighetene. Det samme gjelder for praksisveiledere.

«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», står det i innledningen til de yrkesetiske retningslinjene (YER) (5).

Men flere punkter er relevante for utdanningene, selv om de primært er formulert med helsetjenesten for øye. Skal vi utdanne omsorgsfulle, etisk bevisste og pasientsentrerte sykepleiere, må vi selv være omsorgsfulle, etisk bevisste og studentsentrerte sykepleielærere og praksisveiledere.

«Formen og måten vi velger å veilede på, skal være både faglig forsvarlig og omsorgsfull.»

Som sykepleielærer og medlem av Rådet for sykepleieetikker føler jeg et særskilt ansvar for å bidra til at vi alle blir mer bevisste på våre handlinger og holdninger. Jeg har her valgt å endre punkt 4 i YER om sykepleieren og kollegaen til: «Sykepleie(lære)ren viser respekt for kollegers og andres arbeid, og er til støtte i vanskelige situasjoner. Dette er ikke til hinder for å ta opp brudd på faglige, etiske eller kollegiale normer.»

Det innebærer selvsagt å kunne utfordre både språk, holdninger og fag. Å redusere de faglige kravene er også en form for diskriminering. Formen og måten vi velger å veilede på, skal være både faglig forsvarlig og omsorgsfull.

Punkt 4.4 i YER tar opp diskriminering: «Sykepleieren motarbeider enhver form for diskriminerende atferd overfor kolleger.» Det er også en oppgave for utdanningsinstitusjonene å være solidarisk og støttende overfor en student, selv om man i etterkant av en situasjon må følge opp med faglig veiledning og bidra til etisk refleksjon rundt hendelser som har oppstått. Kanskje både praksis og student trenger veiledning.

Respekt betyr altså ikke at vi skal la være å utfordre faglige svakheter hos studenten. Det er formen på veiledningen som er avgjørende for opplevelsen.

Læreren må være studentens advokat

Punkt 2 i YER, som omhandler «Sykepleieren og pasienten», kan lett omskrives til «Sykepleielæreren og studenten». Her kan det da stå: «Sykepleielæreren ivaretar den enkelte students verdighet og integritet, herunder retten til faglig forsvarlig og omsorgsfull hjelp, retten til å være medbestemmende og retten til ikke å bli krenket.»

Videre i punkt 2.1 og 2.2: «Sykepleielæreren har ansvar for en sykepleierutdanningspraksis som fremmer helse og forebygger sykdom», og «Sykepleielæreren understøtter håp, mestring og livsmot hos studenten» (fritt sitert etter (5)).

Og punkt 2.8: «Sykepleielæreren beskytter studenten mot krenkende handlinger som ulovlig og unødvendig rettighetsbegrensning og tvang.»

Siste ledd i setningen, «som ulovlig og unødvendig rettighetsbegrensning og tvang», er ment som et eksempel på krenkende handlinger mot pasienten, eller i denne sammenhengen studenten, og ikke for å utelukke andre krenkende handlinger. Her er det viktig at læreren er studentens advokat når dette blir nødvendig, på samme måte som sykepleieren er det når pasienten trenger det.

Pasientenes holdninger kan utfordres

Et etisk dilemma knyttet til diskriminering er når en pasient gir uttrykk for at hen ikke vil ha den mørke pleieren. Skal vi da si at selvsagt skal du slippe det, eller skal vi nærme oss problemstillingen på en annen måte?

Noen vil hevde at pasientens autonomi tilsier at hen har rett til å nekte å ta imot hjelp. Min mor fortalte meg en gang at hun ikke likte at menn kom for å stelle henne. Jeg kunne jo ikke annet enn å minne henne på at hun hadde en sønn som var sykepleier. Hun innrømmet at hun ikke hadde tenkt på det, og at hun kanskje måtte se litt annerledes på det fra nå av.

«Faglighet og omsorg er ikke betinget av verken hud, tro eller kjønn.»

Hun torde vel ikke annet, vil kanskje noen hevde. Antakelig ikke, men det førte uansett til at hennes mannlige sykepleier fra Eritrea ble en favoritt. Til tross for at han var både mørkhudet og mann. Fordi mor på 89 ble utfordret på holdningene sine på en vennlig måte.

Faglighet og omsorg er ikke betinget av verken hud, tro eller kjønn. I ekte relasjoner har alle mulighet til å endre seg.

Diskriminering kan ha mange former

Grunnlaget for diskrimineringen kan være religiøs tilhørighet, kjønn, seksualitet, etnisitet, kultur, språk, klesdrakt, utseende, kompetanse, alder og andre personlige karakteristika.

Diskrimineringens eller krenkelsen kan ta form av mistenkeliggjøring, underkjenning, latterliggjøring, uthenging, utestengelse eller manglende omsorg, pleie eller behandling. Under utdanningen kan diskriminering gi seg utslag i dårligere veiledning eller strengere bedømming. Dette er ikke ukjente hersketeknikker (6).

Det kan være en utfordring at når man ikke ser på seg selv som en som krenker, så ser man heller ikke at man kan oppleves krenkende eller diskriminerende gjennom den formen en veiledning eller kritikk kommer til uttrykk. «Vi vil studentens beste, og vi er opptatt av pasientsikkerhet, derfor må vi stille krav», kan være en slik innfallsport.

Det stemmer, men formen må gjenspeile innholdet. Hvis vi vil stille krav til studentene våre om omsorgsfull hjelp, så må vi stille likelydende krav til oss selv. Oppmerksomhet rundt form og innhold er en viktig øvelse i hverdagen, og vi må våge å diskutere krenkingens og diskrimineringens grunnlag.

Den som har skoen på, kjenner hvor den trykker, og graden av sårbarhet varierer fra person til person. Som kollega, medarbeider, sjef, kontaktsykepleier, praksislærer, underviser eller veileder er vi ansvarlige for å verne om verdigheten.

Dialogen bringer oss nærmere

Kunnskap, faglighet, omsorgsfullhet og kollegialitet er stadig viktigere i en verden full av endring. Å ta vare på kollegaer, studenter og medarbeidere, også dem med en annen hudfarge, seksualitet eller annen religiøs eller kulturell tilhørighet enn din egen, står sentralt i dette.

Ved å åpne opp for den best mulige tolkningen kan dialogen flytte oss nærmere, ikke lenger bort fra hverandre. Etisk refleksjon på arbeidsplassen, der alle inviteres inn, motvirker også utestenging og diskriminering (7, 8).

Referanser

1. Brekke T. Strukturell rasisme og andre alt-i-ett-begreper. Tidsskrift for samfunnsforskning. 2021;62(1):94–8. Tilgjengelig fra: https://www.idunn.no/tfs/2021/01/strukturell_rasisme_og_andre_alt-i-ett-begreper (nedlastet 11.05.2021).
2. NTB. Vikar «frosset ut» på sykehjem i Oslo på grunn av hudfarge. Sykepleien. 25. januar 2019. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/2019/01/vikar-frosset-ut-pa-sykehjem-i-oslo-pa-grunn-av-hudfarge> (nedlastet 11.05.2021).
3. Falch UF. Pasienter krever etnisk norske pleiere. Dagsavisen. 20. februar 2019. Tilgjengelig fra: <https://www.dagsavisen.no/oslo/nyheter/2019/02/20/pasienter-krever-etnisk-norske-pleiere/> (nedlastet 11.05.2021).
4. Morland E. Ber NSF ta et oppgjør med rasisme. Sykepleien. 21. februar 2019. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/2019/02/ber-nsf-ta-et-oppgjor-med-rasisme> (nedlastet 11.05.2021).

5. Norsk Sykepleierforbund. Yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere. Oslo: Norsk Sykepleierforbund; 2019.
6. Ås B. De 5 herskertechnikker – om ufarliggjøring av undertrykkerens våpen. Årbog for kvinderet. København: Kvinderetlig Skriftserie; 1979. s. 55–88.
7. Kirkhaug R. Etisk refleksjon og verdibevissthet. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet; 2018.
Tilgjengelig fra:
https://www.ks.no/contentassets/ea7fb15701d4bf895ba6be77b83a277/evalueringsrapport_sek_jan2019.pdf
(nedlastet 11.05.2021).
8. Kirkhaug R. Undersøkelse om betydningen av etisk refleksjon. Oslo: Kommunesektorens organisasjon; 2019. Tilgjengelig fra:
<https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/undersokelse-om-betydningen-av-etisk-refleksjon/> (nedlastet 11.05.2021).