

Seniorheim St. Thekla Würzburg, 13.5.2015
Prezentace sociální pracovnice Martiny Mirrus
Přeložil: Milan Pišl, PhD.

Etika v péči o seniory

Etika v oblasti péče o staré lidi je relativně nová věc, první uplatnění tohoto přístupu lze v Německu datovat do roku 2006. Svědčí o vzrůstajícím sebevědomí v oblasti péče o seniory, odvolává se na její jasnou hodnotovou orientaci a reprezentuje rovnoprávnost této profese.

Péče o druhé je o setkávání, je o lidech a pro lidi, je tvořena našimi vlastními představami a podléhá našemu hodnocení (a také hodnocení ostatních) ve škále od „dobrý a pomáhající“ až po „špatný a nepomáhající“.

Péče o druhé je tedy etickým jednáním a vyžaduje proto ve všech svých oblastech a součástech odpovídající citlivý přístup.

Zacházení s člověkem, které se orientuje na jeho hodnoty, vyžaduje vždy a znovu podrobnou kritickou reflexi daného společenského a osobního profilu každé osoby. Vedení, pečující personál a ošetřovatelé si musí tento úkol stále a znovu připomínat, aby byli schopni svou každodenní praxi dle etických zásad vykonávat dlouhodobě.

Chování spolupracovníků v oblasti péče a ošetřování má bezprostřední důsledky pro kvalitu života starých lidí.

Osoby, které se podílejí na péči, přijímají svá rozhodnutí v rámci daných institucionálních podmínek a také s ohledem na pracovní kolektiv (tým). Při našich aktivitách si musíme všichni stanovit a promyslet **cíle námi poskytované péče a tomu odpovídající prostředky**. Je nezbytné zapomenout na myšlenku, že naše konání už je de facto dobré, protože odpovídá našemu sebepojetí a protože se podílíme na zajištění blaha pro druhé. Naše intuice nás může, ale rozhodně nemusí, dovést ke správným rozhodnutím.

Profesionální péče znamená, že pečující personál je schopen **reflektovat a objasnit** své jednání a také tomu odpovídající morální východiska. Je třeba si uvědomit, že našimi partnery jsou lidé, kteří jsou odkázáni na naši podporu a pomoc. K tomu je třeba odvahy, analyzovat a také odstranit určité zkostnatělé struktury a zaběhnuté procesy. Vyrovnání se s etickými zásadami v rámci praktické péče je součástí naší profesionality.

Schopnost komunikace a zvýšená úroveň citlivosti pro morální zásady a konání je třeba se naučit.

Co je tedy přínosem takové příručky pro oblast etiky? *(Paní Mirrus ukazuje jejich příručku.)*
V oblasti, která je náročná na fyzickou práci, na neklid a také na konflikty – **zajištění lidské důstojnosti!**

Konflikty a problémy je tak možno rozpoznat a analyzovat a tím také získávat nové perspektivy a poznatky. Etika v oblasti péče slouží jako nástroj při hledání řešení konfliktních

situací. Na základě přemýšlení o etických otázkách je možné se ptát také po motivech a důvodech daného jednání a získat tak nový pohled na situaci. **(Analýza problémů)**

Zohlednění etických principů slouží k vyšší kvalitě poskytované péče a ovlivňuje také důležité aspekty ohledně zacházení s našimi obyvateli. Respektujeme jejich autonomii, péče bere ohledy na jejich vlastní sebeurčení a blaho ostatních a tím zvyšuje kvalitu realizované péče. **(Znaky kvality péče)**

Etické zásady v oblasti péče přispívají k tomu, že související vysoké nároky na jedné straně vedou k určité nepohodě, ale na druhé straně jsou takové nároky oprávněné a lze je vždy zdůvodnit. Analýza rámcových podmínek, které způsobují nespokojenost a nevhodné situace, pomáhá při etickém zdůvodnění požadavků na přiměřený rozsah péče.

(Změny rámcových podmínek)

Díky interdisciplinární spolupráci je možné zohlednit různé perspektivy, které by jinak zůstaly nezohledněny. Tento postup zabraňuje tomu, aby osoby, kterých se péče týká (tedy osoby, které péči potřebují a také ty, které péči realizují) nemuseli přijímat žádná rozhodnutí, za která by nemohli převzít zodpovědnost. Oblast péče tak lze smysluplně začlenit do procesu řešení problémů.

(Odlehčení nejen pro členy pečovatelského týmu, potřebných osob a také jejich rodinných příslušníků)

Etické principy v oblasti péče pomáhají zaměstnancům lépe reflektovat nároky, které na ně kladou obyvatelé daného zařízení, osoby zapojené do procesu péče a také rodinní příslušníci. Tyto principy mohou upozornit na cíle a na přehnané požadavky a pomáhají při vyjasňování vlastních pozic. Tím je vytvořena větší transparentnost a přehlednost v rámci jednotlivých rozhodnutí a možnost realizované činnosti doložit a případně také zopakovat.

(Možnost ověření a přezkoušení, transparentnost)

Pozornost, kterou věnujeme etickým zásadám, nás vede k uvědomění si kvalit, jako jsou obecné blaho, solidarita a reálné hranice naší pomoci a to vše při zachování principů spravedlnosti a rovnoprávnosti.

(Rovnováha mezi přehnaným individualismem a obecným blahem)

Etická rozhodnutí jsou ovlivněna mnoha různými faktory. Hodnotové představy pečujícího personálu a našich obyvatel, zvyky a rutinní procesy a organizační struktury – to vše zde hraje svou roli. Jednoznačné odpovědi jsou v oblasti etiky možné jen zřídka a neexistuje žádný absolutní nárok na pravdu.

Co to konkrétně znamená pro **křesťanský profil** našeho zařízení?

Pokus, vytvořit ve stále více sekularizovaném světě společenství, které by se orientovalo na poskytování služeb a jehož zaměstnanci by byli povinni se řídit křesťanským obrazem světa i člověka, je každodenní výzvou a zůstává procesem, který bychom neměli nikdy pouštět ze zřetele. To samozřejmě předpokládá toleranci odlišných životních hodnot a také všech lidí, kteří jinak smýšlejí nebo mají odlišné vyznání. Je třeba si říct, že křesťanské zařízení není v tomto ohledu lepší nebo horší než zařízení bez jasného církevního profilu.

Naše zařízení chce vystupovat jako křesťanský subjekt – to je dosaženo tím, že se snažíme o pozorný, láskyplný styl vzájemného zacházení, takto přistupujeme i k našim hostům a také ke zapracovávání nových zaměstnanců a kolegů. Snažíme se o komunikaci našeho křesťanského profilu a také o křesťansky orientované vzájemné porozumění.

Jsme si vědomi toho, že naše **důvěryhodnost** závisí v první řadě na tom, jak **spolu vycházíme** a jak se snažíme naplňovat svou službu – tedy na tom, že v tomto světě vystupujeme sice jako křesťané, ale nejsme odtrženi od světských souvislostí.

Respekt, styl řízení a atmosféra v určitém zařízení závisí ve velké míře na jeho vedení. Jeho představitelé tvoří etické normy a umožňují jejich realizaci v praxi. Proto musí být pro takto vedené společenství uvnitř Caritas měřítkem právě jeho křesťanský profil a křesťanský styl řízení.

Vedení si uvědomuje, že jeho nejdůležitější zdroj činností reprezentují zaměstnanci a kolegové. Hlavními zásadami proto jsou rozvoj dobré kolegiální atmosféry, uvědomění si hodnot každého jednotlivce, otevřená a pravdivá komunikace a uvážlivé jednání v každém ohledu. Živá účast na křesťanské víře posiluje všechny oblasti a navzdory existující hierarchii také vědomí sounáležitosti. Napomáhá sdílení očekávání, která zaměstnanci a kolegové mají.

„Protože zaměstnanci spoluutvářejí naši službu v rámci církve, jsou si vědomi jejího religiózního základu a podílí se na společném cíli, měli by se také aktivně zapojit do formování a rozhodování o důležitých záležitostech a působit tak s ohledem na spojitost s církví, s jejím posláním a také s ohledem na osobní postoje k plnění pracovních úkolů. Toto vyžaduje připravenost zaměstnavatelů a zaměstnanců ke společně sdílené zodpovědnosti a spolupráci na principu vzájemné důvěry.“ – tak to stojí ve směrnici církevní služby v rámci církevních pracovních poměrů (stav k září 1993).

Ti, co formulují pracovní úkoly a jejich zaměstnanci jsou tak zvláštním způsobem zavázáni k tomu, aby spolu pracovali na principu důvěry a aby se při plnění svých úkolů navzájem podporovali. Je potřeba dbát na to, aby se všemi bylo zacházeno podle práva a spravedlivě. Proto má **MAV** (Mitarbeitervertretung - organizace chránící zájmy zaměstnanců církve) určitou kontrolní funkci v oblasti vzájemného zacházení a etických otázek, kterou se snaží prosazovat s ohledem na pracovní právní rámcové podmínky a spravedlivé zacházení se všemi.

Této organizaci náleží přijímat podněty a stížnosti zaměstnanců a angažovat se v jejich řešení, dále podporuje začleňování a profesní rozvoj těžce postižených, obzvláště starších zaměstnanců a také těch, kteří potřebují jakýkoli druh ochrany. Podporuje začleňování zahraničních kolegů, zasazuje se o bezpečnost práce, snaží se o předcházení nehodám a přispívá k lepšímu povědomí o zdravém životním stylu v rámci jednotlivých zařízení. Dále vytváří pracovní podmínky přátelské k ženám a rodině, nastavuje systém odměňování a hodnocení odvedených pracovních výkonů a vyjednává dohody se zaměstnavateli.

Sami sebe vnímáme jako **tým**, tedy jako lidi, co spolu pracují a mají stejné cíle, kterých se snažíme společně dosáhnout. Naše týmy se vyznačují respektem, důrazem na hodnotu člověka, důvěrou, soudržností, sounáležitostí a snahou o blaho.

Konkrétně to znamená následující:

- vzájemně se zdravíme, chováme se k sobě ohleduplně, přátelsky a s respektem
- na pracoviště chodíme včas, přidělené úkoly plníme spolehlivě a pečlivě, dodržujeme plán služeb, předpisy, standardy atd.
- navzájem se respektujeme a akceptujeme rozdílné pohledy na věc
- podporujeme se navzájem, každý dle svých schopností (pomáháme si při písemných a praktických úkolech, při plánování péče, vedení dokumentace atd.)
- konflikty bereme jako šance, ze kterých se můžeme poučit; chováme se k sobě důstojně; řešení problémů se odehrává ve věcné rovině a nevylučuje další konstruktivní spolupráci
- k důvěrně sděleným informacím přistupujeme diskrétně, můžeme se spolehnout na vzájemnou mlčenlivost
- své zájmy nestavíme nad zájmy ostatních
- nové kolegy a kolegyně systematicky zapracováváme, integrujeme je do tým a staráme se o jejich dobrý pocit
- práci kolegů a kolegyně dokážeme bez závisti dobře ohodnotit, uznáváme a vážíme si různých schopností a nadání, snažíme se o upřímnost a zachování soukromé sféry (ctíme listovní tajemství; nestaráme se o věci, do kterých nám nic není; nehovoříme o lidech v jejich nepřítomnosti; jsme si vědomi odlišného pojetí a vnímání druhých)
- bereme ohledy na odlišné nadání, snažíme se zabránit tomu, aby zaměstnanci nebyli přetížení nebo naopak nevytížení a usilujeme o spravedlivé rozdělení pracovních úkolů
- při důležitých rozhodnutích je náš hlas slyšet a dle možností jsme vtaženi do rozhodovacího procesu (sestavení plánu služeb a dovolených, cíle výletů a exkurzí), svá přání formulujeme včas
- dáváme upřímnou zpětnou vazbu a sami jsme otevřeni kritice
- přijaté rozhodnutí, závazná dohoda nebo nařízení jsou jasně formulovány a zůstávají v platnosti, dokud nedojde oficiálně k jejich odvolání nebo změně.

Do jisté míry nařízené soužití s ostatními, často zúžený životní prostor s omezenou privátní sférou, vyžadují schopnost přizpůsobit se. Musí spolu dlouhodobě vycházet lidé pocházející z různých prostředí, lidé s odlišnými názory a etickým cítěním, s různými omezeními a nedostatky, s jinými životními zvyklostmi a také s odlišnými životními příběhy. Individuální potřeby mohou velmi rychle přerůst v konflikt se společnými potřebami a požadavek na uspořádání vlastního života může vést k nerespektování pravidel daného zařízení. Cíl, aby se zařízení stalo domovem, trpící osoby aby byly nahlíženy jako přátelé a aby se individuální sebeurčení stalo autonomií v rámci společenství, se daří naplňovat jen s námahou a mohou často ztroskotat. Situaci neulehčuje ani narůstající podíl nemocných demencí, kteří postupně ztrácejí kontakt se svým okolím – a také sami se sebou – a proto nejsou schopni se přizpůsobit ani se vcítit do pozice někoho jiného.

Z organizačního hlediska zařízení poskytující péči odrážejí komplexní realitu – zájmy jednotlivce ne vždy odpovídají zájmům celého společenství v daném zařízení. Potřeby obyvatel se mohou lišit od potřeb rodinných příslušníků. Nároky na poskytovanou péči, sociální služby a duchovní péči jsou rozmanité a vysoké. K tomu se přidávají lékaři a zákonní zástupci jako poskytovatelé profesionálních služeb a instance, které přijímají důležitá

rozhodnutí – tato situace představuje často zdroj napětí v jinak partnerském vztahu. Poskytovatelé finančního plnění, kontrolní orgány, lékařská služba, ale také vnitřní orgány daného zařízení přinášejí své vlastní perspektivy a svá vlastní kritéria, jejichž dodržování také vyžadují. Na všechny pak působí stále větší ekonomický tlak a pocit, že náš čas je stále omezenější.

Spektrum konfliktů v oblasti etiky se v prostředí péče o seniory a staré lidi zdá být neuvěřitelně široké a vedle medicínských problémů se objevuje celá řada sociálně-etických problémů. Pro ilustraci jsou to například následující:

- hranice mezi nadměrnou terapií a nedostatkem péče (na konci života přeložení do nemocnice, zavedení umělé výživy pro obyvatele trpící pokročilou demencí, způsoby podávání nezbytných léků atd.)
- problém sebeurčení (předpokladem pro rozhodování o sobě samém je schopnost porozumět sdělovaným informacím, schopnost akceptovat určité rozhodnutí a schopnost si na takové rozhodnutí také sám vzpomenout)
- hranice mezi oficiálním postupem a svobodným vyjádřením vůle pacienta
- problém kvality života
- problematiku situace v oblasti péče (vyzývavé chování, opatření omezující osobní svobodu, odmítání léků, nasazení psychofarmak, vypořádání se s depresemi a sebevražednými sklony, překonávání závislostí, řešení odmítání příjmu potravy, konflikty s rodinnými příslušníky atd.)

Rizika realizace

Účinnost určitého požadavku je jen tak dobrá, jako je dobrá jeho realizace. Příručka pro oblast etiky má smysl jen tehdy, pokud je zavedena do praxe a využívá se. Požadavky bez konkrétních následků jsou tedy spíše neúčinné.

Při realizaci obsahu etické příručky se spoléháme na to, že se podaří nejdříve vzbudit zvědavost a zaujmout kolegy tím, co všechno by mohlo v takové příručce uvedeno a za pomoci ostatních kolegů, kteří podle příručky budou jednat, přineseme impuls a inspiraci k jejímu používání. Příručka pro oblast etiky je k dispozici na každém oddělení našeho zařízení.

Závěrečné poznámky

Oblast etiky potřebuje, abychom se na chvíli zastavili a na některé věci se podívali nově. Mnohdy představuje častý kámen úrazu a je velkou výzvou – a to obzvláště platí v prostředí staletími prověřené křesťanské etiky.

Etická perspektiva znamená následující:

- a) Každého člověka a každou situaci je nezbytné vnímat individuálně, komplexně a s porozuměním. Je třeba si uvědomit, že v popředí nestojí nedostatky ani vnější vzhled, nýbrž je přednostně nahlíženo do vnitřního světa každého jednotlivce. Je nutné ukazovat respekt před významem pocitů a emocí, klást důraz na dobré mezilidské vztahy a proniknout do všech dimenzí lidského života – fyzicky, psychicky, sociálně, emocionálně a spirituálně.

- b) Poněkud jiný pohled na oblast etiky může představovat další výzvu – reagovat na nové situace a naučit se přijmout i alternativní vysvětlení, zvážit různé možnosti postupů a také přijmout za svá rozhodnutí zodpovědnost. Často se na tyto mechanismy zapomíná a je třeba je neustále připomínat, nelze je ponechat náhodě.

Respekt k hodnotě každého člověka je projevem lidské důstojnosti. Protože člověk je sám o sobě hodnotný, potřebuje (etické) hodnoty. Teprve ty umožňují lidské soužití. Dnes můžeme pozorovat velkou touhu po hodnotách, protože v naší společnosti už nejsou zakotveny tak samozřejmě jako v minulosti.

Oblast etiky a spirituality patří k sobě, neboť každé setkání s člověkem je zároveň setkáním s Bohem. Máme tedy dbát při tomto setkání na důstojnost každé lidské bytosti, kterou jsme koneckonců také každý z nás a být vděční za každou neopakovatelnou šanci a odhalené tajemství. Tento druh spirituality mě ale odkazuje na skutečnost, že žijí také ze svých vnitřních zdrojů a ne výlučně ze svého poznání. V poslední instanci tedy z Boha, jehož zdroj je nevyčerpatelný.