



Case 8: TR og AMiRs rolle i forbindelse med etik på arbejdspladsen

Case:

Hanan er TR, og Henrik er AMiR på Klinisk Nuklearmedicinsk Afdeling. I frokostpausen bliver der nogle gange snakket om episoder med patienter og samarbejdspartnere, hvor man har stået i et dilemma. En kollega fortalte f.eks. om en ældre kvinde, der blev meget utryk ved at få radioaktivt sporstof i sig. Hun ville helst stoppe undersøgelsen, da hun heller ikke havde forstået, hvorfor hun skulle have den lavet. Kollegaen sagde, at der ikke var noget at bekymre sig om og overtalte hurtigt patienten til at gennemføre den. Bagefter var kollegaen dog i tvivl, om det var i orden. En anden gang sad en studerende og var meget ked af det, fordi hun var kommet til at lave en fejl, og en af lægerne havde skældt hende ud i patientens nærvær. Der var også dengang, hvor en patient ikke ville undersøges af en bioanalytiker, som bar tørklæde.

Spørgsmål 1: Hvad er Hanan og Henriks rolle, når der opstår etiske dilemmaer på arbejdspladsen?

- Etik – samme rolle til TR/AMiR.
- Team omkring værdier/kodex
- TR komme tættere på hvis man nærmere sig noget med advarsler
- TR/AMiRs rolle at sikre arbejdsmiljøet – ex. Ved retningslinjer.
- Begge skal snakke om problemer
- TR/AMiR fælles roller
- Vigtigt at ”kaffetuen” er et forum
 - til at komme af med ”luft”
 - Ikke sensation

Spørgsmål 2: Hvordan kan de handle i sådanne episoder?

- APV – AMiR
- Har talt om episoderne – samlet – dagsorden. Evt. retningslinjer/politikker.
- Mobning: TR – en til en.
- MED-udvalg.
- TR: Mediator-rolle i konflikter/mobning.
- Fremtiden: Samme rolle?
- Involvere leder, både TR og AMiR.



Fremtidens
repræsentanter



Delegeretmøde 6. oktober

Spørgsmål 3: Hvad har Hanan og Henrik brug for af kompetencer og redskaber, så de kan inspirere kolleger og samarbejdspartnere til etisk refleksion og dialog?

- Uddannelse i dbio.
- Empati.
- AMiR skal uddannes af arbejdsgiver.
- Kan stille spørgsmål.
- Brug dig selv.