

Bacheloroppgave

VPL05 Vernepleie

På hvilken måte kan etisk refleksjon påvirke både de ansattes psykososiale arbeidsmiljø og brukerens tjenestetilbud?

In what way ethical reflection influence the employees psychosocial working environment and the user`s service availability?

Sandøy, Marie Vågen

Totalt antall sider inkludert forsiden: 43

Molde, 10.06.20



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

<i>Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:</i>		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å betrakte som fusk og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i URKUND, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Personvern

Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht.

Personopplysningsloven skal meldes til Norsk senter for forskningsdata, NSD, for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av NSD?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

- Hvis nei:

Jeg/vi erklærer at oppgaven ikke omfattes av Personopplysningsloven:

Helseforskningsloven

Dersom prosjektet faller inn under Helseforskningsloven, skal det også søkes om forhåndsgodkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, REK, i din region.

Har oppgaven vært til behandling hos REK?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Kristin Elisabeth Juvik

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Dato: 10.06.2020

Antall ord: 8662

OrdBro

**Jeg møtte et menneske
som hang og dinglet i et lite ord
den dagen grunnen
forsvant under bena**

**Vi lever visst gjennom ordene
vi gir hverandre også**

**Ordbroer over små avgrunner
Gjør det vanskeligere for
menneskene å falle fra hverandre**

(Eva Dønnestad)

Sammendrag

Forskning viser at etisk refleksjon kan påvirke både det psykososiale arbeidsmiljøet og tjenestetilbudet til brukerne i helse- og omsorgsektoren. Det har i denne oppgaven vært hovedfokus på det psykososiale arbeidsmiljøet (herunder lederens rolle), organisasjonskulturen, brukerne tjenestetilbud og bruk av etisk refleksjon for å finne svar på dette. Det blir avdekket at etisk refleksjon bare til en viss grad blir praktisert rundt omkring i landets kommuner, dette selv mulighetene er til stede for dette.

Innhold

1.0	Innledning	1
1.1	Oppgavens disposisjon.....	2
1.2	Problemstilling	2
1.3	Avgrensing	2
1.4	Begrepsavklaring.....	3
1.4.1	Psykososialt arbeidsmiljø.....	3
1.4.2	Etikk	3
1.4.3	Etisk refleksjon.....	3
1.4.4	Bruker.....	4
1.4.5	Tjenestetilbud.....	4
1.4.6	Ansatte.....	4
2.0	Metode	5
2.1	Litteraturstudie	5
2.2	Datainnsamling	6
2.3	Kildekritikk	7
2.4	Forforståelse.....	8
3.0	Teoretisk rammeverk	8
3.1	Etisk refleksjon.....	9
3.1.1	SME-modellen	10
3.2	Kommunikasjon	11
3.2.1	Fire-perspektivmodellen for kommunikasjon.....	11
3.3	Holdninger og verdier	12
3.4	Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere (FO)	13
3.5	Det psykososiale arbeidsmiljøet.....	14
3.6	Organisasjonskultur.....	15
4.0	Drøfting	16
4.1	Hvordan påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet og organisasjonskulturen de ansatte?.....	16
4.1.1	Lederens rolle.....	20
4.2	Hvordan kan det psykososiale arbeidsmiljøet påvirke tjenestetilbudet til brukerne?.....	21
4.3	Etisk refleksjon som verktøy.....	24

5.0	Avslutning	26
5.1	Konklusjon	26
5.2	Refleksjon	27
6.0	Kilder.....	28

1.0 Innledning

I denne oppgaven tar jeg utgangspunkt i Dr.

Philos Rudi Kirkhaugs evalueringsrapport «Samarbeid om etisk kompetanseheving» (2018). Evalueringen har vært gjennomført som en kvantitativ datainnsamling hvor alle landets kommuner ble invitert til å delta.

Meld. St.nr 29 «Morgendagens omsorg viser også til prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» der de peker på at det å ha et åpent og nysgjerrig blikk for den enkeltes unikheter handler både om holdninger og etisk kompetanse. Det handler også om å møte den enkelte med verdighet, respekt og innlevelse, og en forutsetning for det gode møtet er at tjenestuteøverne er bevisst egne holdninger og verdier. Et av formålene med prosjektet er å øke kunnskapsnivået om egne ubevisste verdier samt utvikle en felles plattform for virksomhetens verdier (Helse- og omsorgsdepartementet, 2020).

Som helse- og sosialfaglig aktør må man regne med å måtte håndtere etiske utfordringer som vil utfordre både egne og arbeidsplassens normer og verdier. Hvis ingen tar tak i disse etiske utfordringene som oppstår kan det oppstå en ny standard på arbeidsplassen som ikke alltid er til det beste hverken for ansatte eller brukere. Disse etiske utfordringene vil kunne påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet negativt, noe som igjen kan påvirke kulturen i organisasjonen. Ved å bruke etisk refleksjon systematisk vil aktørene kunne stille spørsmål som «Hvordan kan vi organisere tjenestene for å få best mulig kvalitet for brukerne og størst mulig glede i jobben?» (Eide og Aadland, 2020:23).

Det er viktig å ivareta etikken i helse- og omsorgstjenesten, dette for å få klarhet i hvilke verdier som fremstår som viktige i den tiden vi lever i. Disse verdiene vil være påvirket av hvordan samfunnet er bygget opp rundt oss samtidig som verdiene vil være basert på våre individuelle holdninger. Både menneskerettighetene og yrkesetiske retningslinjer legger føringer for hvordan helse- og sosialarbeideren skal opptre i sin profesjonsutøvelse.

Hensikten med denne oppgaven er å synliggjøre bruken av etisk refleksjon og den virkningen bruken av det kan ha både for det psykososiale arbeidsmiljøet og for brukernes tjenestetilbud.

1.1 Oppgavens disposisjon

Innledningsvis gjør jeg rede for valg av tema for oppgaven, deretter presenteres problemstillingen før jeg gjør rede for avgrensing og presiseringer av begrep. I metodedelen blir det beskrevet hvordan jeg fant litteraturen som er brukt, og hvilke databaser som er brukt til å finne relevante artikler. Søkene er beskrevet med søkeord og antall treff ligger som vedlegg 1. Jeg har vært kritisk ved valg av litteratur og kilde, og har kun benyttet meg av anerkjente forfattere. I kapittelet som jeg har kalt «Teoretisk rammeverk» presenteres teori og funn som jeg mener er relevant i forhold til oppgaven, og som forhåpentligvis vil bidra til å finne svar på problemstillingen. I drøftingskapittelet diskuteres det i første del hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet og organisasjonskulturen påvirker de ansatte i hverdagen, der også lederens betydning i denne sammenheng dras inn. Brukerens tjenestetilbud og om det påvirkes av det psykososiale arbeidsmiljøet drøftes i følgende delkapittel. Til slutt i drøftingskapittelet prøver jeg å finne ut om etisk refleksjon som metode har betydning for arbeidet som gjøres i kommunenes helse- og omsorgstjeneste. Avslutningsvis vil jeg trekke en konklusjon og reflektere litt rundt mine funn.

1.2 Problemstilling

Ut i fra det som er skrevet ovenfor vil problemstillingen min derfor være:

- På hvilken måte kan etisk refleksjon påvirke både de ansattes psykososiale arbeidsmiljø og brukerens tjenestetilbud?

1.3 Avgrensing

Etisk refleksjon i helse og sosialfaglig arbeid er et omfattende område, likeledes er de ansattes psykososiale arbeidsmiljø et stort og komplekst felt. For å ha vernepleierens rolle i

fokus gjennom oppgaven har jeg valgt å legge vekt på FO slitt yrkesetiske grunnlagsdokument, sett opp mot arbeidsmiljøloven og annen aktuell litteratur. Oppgaven er også knyttet opp mot Kirkhaugs evalueringsrapport (2018), som jeg synes belyser viktige elementer i min problemstilling.

1.4 Begrepsavklaring

1.4.1 Psykososialt arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljøet defineres som «kvaliteten i personlige og mellommenneskelige relasjoner på jobben». Noe som er en generell definisjon, men innbefatter mange psykologiske og sosiale faktorer knyttet til arbeidet og arbeidsplassen (Kaufmann og Kaufmann, 2015:300).

Begrepet psykososialt arbeidsmiljø er en samlebetegnelse som favner over alt som er relatert til arbeidssituasjonen og arbeidsbetingelser, og er en forkortelse av psykologiske og sosiale faktorer på arbeidsplassen (Stamina, 2020).

1.4.2 Etikk

Etikk er refleksjon over verdier og normer, og begrunnelsen vi gir for våre valg. Arbeid med etikk hjelper oss til å gjenkjenne etiske problemstillinger, og dermed muligheten til å foreta gode, velbegrunnede beslutninger (Regjeringen, 2020).

I helse- og omsorgstjenestene handler etikk om hvordan tjenestene bør være, og om holdninger, verdier og ferdigheter og om organisasjonskulturen i personalgruppen. Det er avgjørende at ledelsen legger til rette for god etisk praksis. Høy etisk standard på arbeidsplassen er stimulerende for arbeidsmiljøet, gir mening til arbeidet, stimulerer motivasjonen og øker evnen til mestring (Aadland og Eide, 2008).

1.4.3 Etisk refleksjon

Etisk refleksjon er en planlagt og styrt prosess som belyser etiske problemstillinger, gjerne i grupper (Eide og Aadland, 2011). «Etisk refleksjon er koblet til vurderinger av rett eller

galt, godt eller dårlig, fint eller stygt; og vi må være bevisst eget verdigrunnlag og mulige forskjeller mellom egne verdier og tjenestemottakers verdier» (Nordlund, Thronsen og Linde, 2015:39).

1.4.4 Bruker

Fellesorganisasjonen (2020) definerer bruker som en person som mottar helse- og sosialfaglige tjenester. I alle offentlige dokumenter som berører tjenesteproduksjon i helse- og sosialtjenesten, legges det stor vekt på tjenestemottakers rett til å bli hørt; retten til medvirkning (Haug og Paulsen, 2007:23). Hvis en snur på rekkefølgen i «medvirkning» får vi virke-med, noe som indikerer å «virke med» i forhold til «noen». Det betyr at det er en relasjon mellom parter, og relasjon er vesentlig i begrepet brukermedvirkning (Humerfelt, 2005).

Overgangen fra å være den som vurderer og tar avgjørelser over eget liv til å bli gjenstand for andres vurderinger, er det tydeligste skillet ved det å bli definert som bruker. Man går fra status av å være subjekt til å bli objekt (Skau, 2003).

Av språklige årsaker blir det i denne oppgaven vekslet mellom ulike betegnelser av begrepet bruker.

1.4.5 Tjenestetilbud

Helse- og sosialarbeideren har ansvar for å ivareta den enkelte brukers rettigheter. Gjennom å bruke riktig tjenestevei er de med på sikre at brukeren får tilgang til de tjenester han har behov for og rettmessig krav på (Haug og Paulsen, 2007).

1.4.6 Ansatte

En ansatt blir i denne oppgavens sammenheng betegnet som en person som har tilegnet seg en bestemt fagkompetanse, altså en profesjonell. Den ansatte blir også betegnet som en tjenesteyter. Den ansatte har i tillegg blitt sosialisert til de reglene, normene og atferd som kjennetegner en bestemt yrkesgruppe (Røkenes og Hanssen, 2012).

Tjenesteyting i helse- og sosialsektoren stiller helse- og sosialarbeiderne overfor en rekke utfordringer. Tjenesteyting er å stå i situasjoner hvor det må tas mange og til dels motstridende hensyn (Haug og Paulsen, 2007:12).

Av språklige årsaker blir det i denne oppgaven vekslet mellom ulike betegnelser av begrepet ansatt.

2.0 Metode

Dalland (2012:111) refererer til Aubert (1985:196) som definerer en metode på følgende måte:

En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder.

2.1 Litteraturstudie

I denne oppgaven benyttes det litteraturstudier som har en kvalitativ tilnærming. Både tid, ressurser og uforutsette hendelser har gjort sitt til at det er den mest hensiktsmessige metoden for å oppnå et godt fundamentert sluttprodukt. Litteraturstudie som metode forstås også som en funksjonell måte for å gjennomføre oppgavens mål som er å belyse betydningen av etisk kompetanse i organisasjonskulturen. Kvalitativ metode kan kobles til *hermeneutikk*, som handler om hvordan leseren tolker og forstår det som blir lest og *fenomenologi* som forklares som det som kommer til syne (Aadland, 2011). Underveis i skriveprosessen ble mengden av innsamlet data redusert til mindre kategorier. Her ble materiale som ble tolket og forstått som relevant for temaet samlet, dette førte til at oppgaveskrivingen ble mer strukturert.

I følge «De nasjonale forskningsetiske komiteene» (som består av frittstående organer for forskningsetiske spørsmål og gransking av uredelighet i forskning på alle fagområder), vil det uansett hvilken metode som velges være viktig å forholde seg til de etiske retningslinjene for datainnsamling, skriving og publisering. Konfidensialitet, informert

samtykke, anonymisering og ivaretagelse av forskningssubjektenes integritet vil være viktig å overholde (Etikkom, 2020).

2.2 Datainnsamling

Teori som er brukt i teksten er innhentet ved å lese pensum der jeg igjen har fått tips til videre lesing ved å gå gjennom kildelistene. Jeg har også brukt *Oria*, bibliotekets egen søkebase, samt utført søk på *Cristin*, og *Idunn*. Biblioteket ble også brukt mye, både med fysisk oppmøte og med hjemlån av bøker. Jeg har funnet relevant litteratur og fagartikler ved å bruke søkeord som passer til min problemstilling. Søkeord som er brukt i prosessen er hovedsakelig: etisk refleksjon, yrkesetikk, profesjonsetikk, organisasjonsetikk, relasjonsetikk, faglig refleksjon, holdninger, organisasjonskultur, det psykososiale arbeidsmiljøet og arbeidskultur (Antall treff se vedlegg 1). I følge Dysthe, Hertzberg og Hoel (2010) er datainnsamling en viktig del av prosessen med oppgaveskriving.

I denne oppgaven er det benyttet flere kilder fra studiets pensum, både fra bøker og artikkelsamlingene. Som selvvalgt litteratur har jeg valgt å benytte meg av blant annet Garsjø (2008, 2019), Eide og Aadland (2008, 2020), Eide og Skorstad (2008), Aadland og Kaasa (2010) og Bang (2013). Det er også valgt å bruke relevante stortingsmeldinger funnet etter søk ved bruk av tidligere nevnte søkeord på *Regjeringens* nettside, samt publikasjoner som har blitt lastet ned eller bestilt fra *Fellesforbundet* og *Kommunesektorens organisasjon* sine nettsider. Dette er forfattere og nettsteder som er anerkjente på temaer som etikk, arbeidsmiljø, organisasjonskultur og sosiologi.

2.3 Kildekritikk

I brosjyren «Om vernepleieren» (FO, 2017) står det blant annet at vernepleie er samspill mellom mennesker der vernepleieren arbeider med å utvikle og sikre gode tjenester og med å ivareta god yrkespraksis. I boken «La etikken blomstre» (2011) står det:

Etikk, kompetanse og kvalitet er tett sammenvevd. Etikk i helse- og omsorgs- tjenesten er ikke noe som kan atskilles fra helsefaglig kompetanse. Snarere er etikken en nødvendig del av faget og kvalitetsarbeidet. Etikk i helse- og omsorgstjenesten handler om å reflektere over hva en driver med, hvorfor en gjør det en gjør og om en gjør det rette på den riktige måten (Børslett m.fl. 2011:11).

Helse – og sosialfaglig arbeid innebærer at en har et kritisk blikk på de verdiene og rammene som styrer samfunnet, samt at en har plikt til å både påvirke rammebetingelsene og varsle om kritikkverdige forhold. For å kunne mestre dette arbeidet kreves det både teoretisk og praktisk kunnskap og ikke minst personlig kompetanse som eksempelvis evne til etisk refleksjon og gode holdninger preget av respekt og interesse for brukernes livssituasjon (FO, 2015).

Det forventes gjennom hele studiet at en vernepleier skal stille spørsmål om «Hva, hvorfor, på hvilket grunnlag» derfor må vi ha evnen til å lytte og til å kommunisere tydelig. Både i samhandling med brukere og andre fagfolk vil relasjons - og refleksjonskompetanse bidra til en optimal samhandlingsprosess (Emneplanen, 2016-17). Samhandling og menneskelig atferd har en indre mening og at det å avdekke denne meningen er et mål for en kvalitativ forsker (Helgesen, 2011). Ved å være kritisk til kildebruk og ved å finne pålitelig data som gir svar til problemstillingen, kan det være av betydning for temaets samfunnsrelevans. I denne oppgaven har jeg prøvd å forholde meg til primærkilder, dette fordi sekundærkilder allerede har vært tolket av andre forfattere og da kanskje i flere omganger. For å sikre seg mot andres feiltolkninger bør vi benytte primærkilden så langt det lar seg gjøre (Dalland, 2012).

2.4 Forforståelse

Innenfor den hermeneutiske tradisjonen kalles en grunnleggende antakelse forforståelse eller fordom. Det betyr at vi ikke er nøytrale i våre meninger om noe (Andersen, 2000:240). På min egen arbeidsplass er jeg en av pådriverne for å få i gang systematisk etisk refleksjon, og det at jeg har en personlig agenda for å skrive denne oppgaven vil nok vises i både valg av teori og vinklingen av problemstillingen. Selv om dette er noe jeg er bevisst og prøver å ta hensyn til underveis, vil det nok påvirke resultatet på en eller annen måte likevel. «Bevissthet om egen påvirkning på data kan bidra til å redusere feilkilder knyttet til påvirkningen» skriver Linde og Nordlund (2013:113), og ifølge Aadland (2011) vil horisonten alltid være farget av egne perspektiver. Så det første man bør klargjøre er hvilke meninger man selv har om det området som kartlegges. Mine verdier, normer og virkelighetsoppfatninger er for eksempel farget av det kulturelle systemet (Garsjø, 2019) som jeg har tatt del i gjennom oppveksten og i mitt voksne liv, noe som igjen vil påvirke min forståelse av oppgavens tema og problemstilling. Dalland (2012) skriver at det å sette ord på sin egen forståelse av det faget som en utdanner seg til, kan bidra til å sette fokus på det en egentlig er interessert å skrive om.

3.0 Teoretisk rammeverk

Her presenteres teori og funn som jeg mener er relevant i forhold til oppgaven, og som vil bidra til å finne svar på problemstillingen. Det ble valgt å ta med teori om organisasjonskultur fordi det forstås som en stor påvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet, ikke bare på de ansatte men også på brukere. Ikke minst vil de brukerne som bor i institusjoner og bofellesskap være utsatt for påvirkning i stor grad.

I teorikapittelet gjøres det først rede for etisk refleksjon der det også vises til en enkel refleksjonsmodell, videre blir det nevnt noe om kommunikasjon der det også vises til Røkenes og Hanssens (2012) fire-perspektivmodell for kommunikasjon som kan bidra til belyse hvilke faktorer som kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet. Etter avsnittet om kommunikasjon redegjør jeg for begrepene holdninger og verdier og hvordan våre handlinger er påvirket av dem. Under avsnittet som viser til yrkesetiske grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere

og velferdsvitere (FO) har jeg dratt inn elementer som jeg mener vil være av betydning for oppgaven. Til slutt gjøres det rede for det psykososiale arbeidsmiljøet og organisasjonskultur.

3.1 Etisk refleksjon

Etisk refleksjon bidrar til å styrke den faglige bevisstheten hos ansatte i helse- og omsorgstjenesten, noe som igjen er med på å styrke kvaliteten i tjenestene (Eide og Aadland, 2012). Etisk refleksjon er ikke bare en viktig del av det å være et godt medmenneske og en god vernepleier (Røkenes og Hanssen 2012), etisk refleksjon bidrar også til at dilemmaer, som det er mange av i helse- og omsorgssektoren, løftes frem og blir gjort til noe som er normalt og derved legalt å ta opp. Derved kan etisk refleksjon også bidra til mental avlastning for den enkelte ansatte, og være direkte bidragsytende når det gjelder jobbtilfredshet og arbeidsmiljø (Kirkhaug, 2018). Helse- og sosialarbeideren kan ved bruk av etisk refleksjon tilnærme seg organisasjonens grunnleggende verdier på en god måte. Verdiene og holdningene tilknyttet omsorgsyrkene har tradisjonelt sett vært implementert i faget, men blitt forstått selv om de har vært uuttalt (Garsjø, 2019).

Etisk refleksjon er en grunnleggende forutsetning i alt arbeid for andre mennesker (Garsjø, 2019). Hver enkelt tjenesteyter er ansvarlig for sine egne etiske valg, men det er viktig at alle som jobber med mennesker finner tid til å diskutere de dilemmaene man til enhver tid står ovenfor. En viktig del av godt faglig og forsvarlig arbeid er kontinuerlige etiske vurderinger, og alle valg og prioriteringer som tas vil gjenspeile vårt etiske grunnsyn (Garsjø, 2019). Hverken lovverket eller etiske retningslinjer gir entydig svar på hva eksempelvis forsvarlighet, god kvalitet eller høy etisk standard i konkrete situasjoner forutsetter og innebærer. Derfor er nettopp etisk refleksjon så avgjørende for god kvalitet (Eide og Aadland, 2020).

Det å inneha kompetanse på refleksjon er viktig for hvordan vi lærer og utvikler oss på ulike kompetanseområder, refleksjonskompetanse vil også være av betydning i om vi vurderer situasjoner på en helhetlig måte i arbeidslivet. Relasjon og brukerkompetansen vår kommer frem i hvordan vi samhandler med andre profesjoner og ikke minst i forhold til hvordan vi setter brukeren i fokus slik at han/hun får uttrykke sine verdier, behov og

ressurser (Fagplan 2016-17). Det å kunne stå i situasjoner med en faglig og etisk god praksis er formålet med refleksjonsprosessen (Brask, Østby og Ødegård, 2016).

For å kunne gjøre en best mulig jobb i forhold til andre må mennesker som arbeider med andre menneskers forandring og utvikling, selv være i utvikling. Det innebærer blant annet å være opptatt av og villig til å lære av egne erfaringer. Slik læring krever tid til refleksjon og bearbeiding (Skau, 2003:22).

3.1.1 SME-modellen

SME står for «Senter for medisinsk etikk». Hensikten med SME-modellen er at den bidrar til å belyse alle sider av en etisk utfordrende situasjon. Refleksjonsmodellen muliggjør en systematisk gjennomgang av den aktuelle problemstilling, og bidrar til at man sammen får mer informasjon om situasjonen ved å skille fakta og tolkning, og øker dermed også muligheten for å få et bedre resultat av refleksjonen (Kompetansebroen, 2020).

Et etisk problem kan noen ganger være opplagt, men kan også være vanskelig å definere. Fakta i saken må belyses så godt som mulig, og alle berørte parter må avklares for å få kjennskap til deres interesser og syn på saken. At partene deltar i refleksjonen er en måte å sikre dette på. En etisk problemstilling inneholder alltid viktige verdier som er relevante og som kan stå på spill. Det bør alltid avklares hvilke rammer loven setter for den aktuelle problemstillingen, og hvilke forskrifter som er relevante for etisk refleksjon. Når flere personer kommer med momenter i en sak, vokser grunnlaget for å finne fram til nye mulige handlingsalternativer, noe som ofte skjer (Kompetansebroen, 2020).

SME-modellen:

1. Hva er de(t) etiske problem(et)?
2. Hva er fakta i saken?
3. Hvem er de berørte parter og hva er deres syn?
4. Hvilke verdier aktualiseres?
5. Hvilke lover og retningslinjer aktualiseres?
6. Hvilke handlingsalternativer finnes?
7. Helhetsvurdering

Figur 1.(Kilde: Senter for medisinsk etikk, UiO, 2020)

3.2 Kommunikasjon

Vi mennesker er sosiale vesener, og for å kunne fungere i samfunnet og under samhandling med andre er vi avhengig av kommunikasjonsferdigheter. Kommunikasjon blir forklart som møter mellom mennesker, og at vi i samspill med andre gir noe av oss selv samtidig som vi enten tar i mot eller avviser den andre (Skau, 2012).

«Kommunikasjon regnes som organisasjonens «blodårer» og er nødvendig for veldig mye av det som foregår, og særlig når man skal utvikle nye måter å tenke på» (Kirkhaug, 2018).

God kommunikasjon forutsetter at en har evne til etisk refleksjon, noe som igjen forutsetter at man oppdager hva som står på spill og for hvem. For å forstå og finne gode løsninger kreves det derfor at kommunikasjonen er god (Eide og Eide, 2012).

3.2.1 Fire-perspektivmodellen for kommunikasjon

Fire-perspektivmodellen beskriver fire grunnleggende perspektiver som situasjonen kan oppleves fra. I all kommunikasjon og samhandling er disse perspektivene grunnleggende. Modellen er ikke en «sannhet» eller en «virkelighet», men skal gi et bilde på mellommenneskelig samhandling der den fysiske og sosiale omverdenen utgjør konteksten. Modellen er basert på teori om intersubjektiv tenkning, fenomenologi, hermeneutikk og systematisk relasjonstenkning. Modellen tar for seg disse perspektivene:

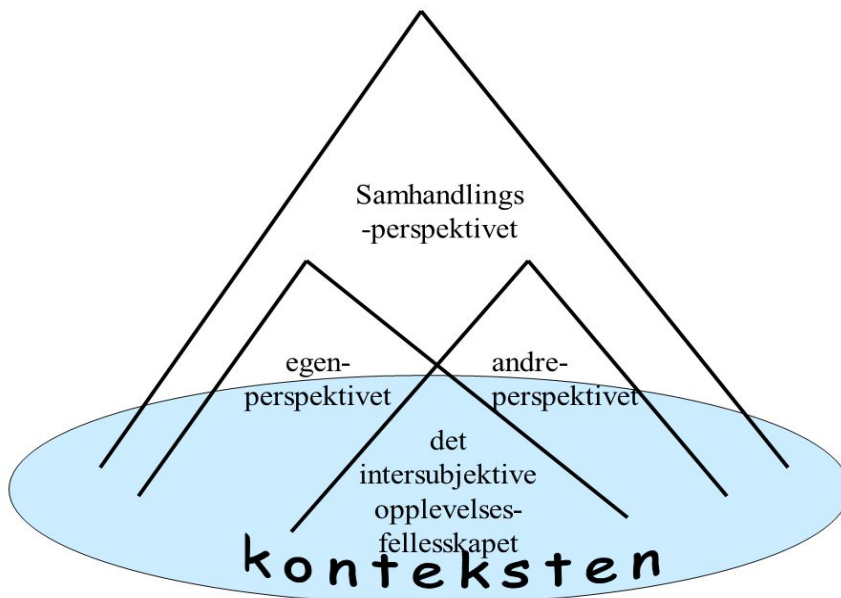
1. Egenperspektivet (min verden)
2. Andreperspektivet (din verden)
3. Det intersubjektive opplevelsesfellesskapet (vår verden)

4. Samhandlingsperspektivet (om oss)

Figur 2 gir et bilde av at

Modellen viser at kommunikasjon og samhandling kan være sammensatt, og at disse fire komponentene er til stede i all kommunikasjon og samhandling.

Modellen viser at all form for kommunikasjon er avhengig av en kontekst, og at deltakerne må forholde seg til fysiske ting og hendelser, samt den sosiale situasjoner. Konteksten, som er den ytre rammen for kommunikasjonsprosessen, består altså av både den fysiske og sosiale omverdenen (Røkenes og Hanssen, 2012:39-42).



Figur 2: Fire-perspektivmodellen for kommunikasjon (Røkenes og Hanssen, 2012:39).

3.3 Holdninger og verdier

Ifølge Garsjø (2019) så er våre holdninger formet av de erfaringene vi har med oss inn i ulike situasjoner. Handlinger kan ikke bare begrunnes ut i fra teori eller erfaringer, holdninger, verdier og den etiske forståelsen vi legger til grunn for handlingene er minst like viktige, det i følge Nordlund, Thronsen og Linde (2015). Hvordan vi handler eller reagerer er preget av hendelser som vi har opplevd tidligere, noe som igjen vil påvirke

hvordan vi håndterer situasjoner som oppstår i arbeidsutførelsen vår. Helse- og sosialarbeidere må være bevisst på egne og andres normer, verdier, menneske- og samfunnssyn og vitenskapsteoretiske tradisjoner i møte med både brukere og kollegaer. Vi må stille spørsmål som: Hva er det som er viktig for mennesket, menneskes natur og i samspill mellom mennesket og samfunnet de er omgitt av? Og hvordan vi opparbeider oss kunnskap om andre. Menneskesyn og vitenskapsteori er viktig for helse- og sosialarbeidere for dens bidrag til faglig refleksjon og selvrefleksjon, og for hvordan vi opparbeider og videreutvikler kunnskap innen omsorgsyirket. Garsjø viser til Lundstøl (1992) når det skal forklares at etisk refleksjon er en måte å nærme seg grunnleggende verdier på. I omsorgsyrker er verdier en del av fagligheten samtidig som det er grunnleggende for holdninger og verdier (Garsjø 2019).

3.4 Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere (FO)

I denne oppgaven er det fokus på helse- og sosialarbeideren, herunder vernepleieren. Jeg vil derfor se på hvordan det yrkesetiske grunnlagsdokumentet beskriver vår profesjonsetikk og hvilke forpliktelser som ligger til grunn for utøvelsen av dette yrket. Vi har alle et ansvar både for det vi kan påvirke, og for at våre handlinger står i forhold til egen kompetanse, yrkesetiske forpliktelser og juridiske rammer. Ledere har ansvar for at arbeidsplassen tilrettelegger for etisk refleksjon (FO, 2015).

«Profesjonsetikk er refleksjon over profesjonens moralske utfordringer, normer og verdier samt begrunnelsen for disse. Profesjonsetikk for helse- og sosialarbeidere skal gi et grunnlag for ansvarlig handling og begrunnede verdivalg i yrkesutøvelsen» (FO, 2015:5).

Ut fra en erkjennelse av at mennesker er avhengig av hverandre skal barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere fremme solidaritet mellom individer, grupper og klasser og arbeide for et inkluderende samfunn. I møtet mellom mennesker kan det oppstå yrkesetiske utfordringer, så måten yrkesutøveren møter andre mennesker på vil være avgjørende for hvordan tjenester både blir utført, mottatt og forstått. Som profesjonell aktør må en være bevisst egne holdninger og verdier og hvordan disse påvirker forholdet i

en relasjon. Den makten man innehar som profesjonell må ikke misbrukes.

«Yrkesutøverne har ansvar for å drøfte etiske dilemmaer med brukerne og kolleger, og søke veiledning når de selv er i tvil» (FO, 2015:9).

I følge arbeidsmiljøloven har yrkesutøvere rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I helse- og sosialfaglig arbeid kan den ansatte også måtte ta ansvar for å måtte varsle om kollegaer eller leder som har brutt med etiske verdier og forpliktelser. Det kan føre til en belastende situasjon for den som varsler som blir stående mellom lojaliteten til sine kollegaer på den ene siden og lojaliteten til etiske standarder på den andre siden. Loven krever i sånne situasjoner at arbeidsplassens varslingsrutiner følges (FO, 2015).

3.5 Det psykososiale arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om det psykososiale arbeidsmiljøet skal forhindre at arbeidstakere utsettes for ulike negative forhold av psykososial karakter, og at summen av ulike belastninger ikke må bli for stor. Som for alle andre forhold, krever loven at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig. Kravene til psykososialt arbeidsmiljø er hovedsakelig regulert i arbeidsmiljøloven § 4-3. Arbeidsmiljølovens bestemmelse om det psykososiale arbeidsmiljøet skal forhindre at arbeidstakere utsettes for ulike negative forhold av psykososial karakter, og at summen av ulike belastninger ikke må bli for stor. Som for alle andre forhold, krever loven at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig (Arbeidstilsynet, 2020).

Begrepet psykososialt brukes også for å betegne ulike ikke-fysiske arbeidsmiljøfaktorer som kan ha konsekvenser for helsen. Blant annet omfatter begrepet de mer uformelle sosiale relasjonene på arbeidsplassen, og kvaliteten på disse relasjonene (Stami, 2020).

Psykososialt arbeidsmiljø handler om hvordan de sosiale omgivelsene virker inn på individene, og om hvordan de sosiale arenaene påvirker og påvirkes av de menneskene som oppholder seg der. En kortfattet måte å definere det psykososiale arbeidsmiljøet på er: «kvaliteten i personlige og mellommenneskelige relasjoner på jobben». Denne

definisjonen omfatter mange psykologiske og sosiologiske faktorer som er knyttet til arbeidslivet (Kaufmann og Kaufmann, 2015:300).

3.6 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur er knyttet til synlige fysiske symboler og medlemmenes observerbare atferdsmønstre, til verdier og normer, og grunnleggende antakelser. Organisasjonskultur er ikke noe som kan studeres direkte siden de grunnleggende antakelsene som medlemmene av kulturen bærer med seg er inne i deres eget hode og ofte noe de ikke er klar over selv at de bærer med seg (Schein, 2010). Organisasjonskultur kan også være verbale uttrykk, slik som f.eks. historier, myter og legender, noe som ofte knyttes til viktige verdier og normer som kommuniseres i organisasjonen (Bang, 2013). Kulturen blir også ofte beskrevet som «det som sitter i veggene», eller «måten vi har det på her hos oss». Dermed er alle vaner og uvaner, roller og ritualer, språk, holdninger og kjepphester bestanddeler av kulturen (Aadland og Kaasa, 2010, Kaufmann og Kaufmann, 2015, Opstad, 2013). Organisasjonskulturen kan endres og påvirkes når prosjektene delvis bemannes av personer som kommer utenfra eller ved at organisasjonens egne ansatte stiller spørsmål ved verdiene og handlemåten i virksomheten (Mikkelsen, 2002:106).

En definisjon som er mye brukt er følgende: «Organisasjonskultur er de sett av felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene» (Bang 2013:23).

En organisasjon som har sterkt utviklet samarbeidsevne er en organisasjon som har klart å samle arbeidstakerne kollektivt til å arbeide med kjerneoppgavene (Willumsen og Ødegård, 2014). Hvis en organisasjonskultur bidrar til dårlig arbeidsmiljø eller ikke samsvarer med organisasjonens visjon kan den inneha en negativ funksjon, og i følge Eknes (2000:435) vil forsøk på å heve det faglige nivået på en arbeidsplass bli kortvarig hvis det ikke er etablert et velfungerende arbeidsmiljø med fokus på refleksjon og profesjonalitet på forhånd. Organisasjonskultur handler om verdier, og at en derfor kan si at etikk og organisasjonskultur er sammenhengende (Eide og Aadland, 2008).

Organisasjonskulturer vil ofte være mangfoldig, og sammensatt av ansatte fra ulike kulturer og etnisitet, med ulikt kjønn, alder, utdanning, religion og funksjonsdyktighet.

Dette mangfoldet kan gi opphav til makt og avmakt, noe som det er viktig å være klar over (Aadland og Kaasa, 2010). Noen kommer inn med naturlig maktposisjon i egenskap av sin stilling, mens andre kan erfare at de ikke er gitt myndighet inn samarbeidsprosessen. Opplevelsen av å ha makt, eller mangel på det, kan også være med på å påvirke utviklingen av tillit. I helse- og omsorgssektoren er det vanlig at ansatte og brukere står i et asymmetrisk forhold til hverandre, og da i favør av de ansatte (Kirkhaug, 2018). Den ansatte kan da gjennom sin måte å opptre på enten svekke eller forsterke brukerens følelse av avmakt (Skau, 2012).

4.0 Drøfting

I dette kapittelet vil jeg drøfte følgende problemstilling: «På hvilken måte kan etisk refleksjon påvirke både de ansattes psykososiale arbeidsmiljø og brukerens tjenestetilbud?»

4.1 Hvordan påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet og organisasjonskulturen de ansatte?

Arbeidsmiljøloven har som formål å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Loven har også som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv. Helsefremmende arbeidsplasser skapes i kombinasjon med god organisering av arbeidet og et godt arbeidsmiljø. En helsefremmende arbeidsplass innebærer at arbeidet blir organisert og tilpasset den enkeltes arbeids- og mestringsevne, kompetanse, alder og øvrige forutsetninger. (Regjeringen, 2020). I følge «Kommunesektorens Organisasjon» (KS, 2020) har ikke arbeidsmiljøet bare stor betydning for arbeidstakeres helse og engasjement, men også for et produktivt og lønnsomt arbeidsliv. Gevinstene av forebygging kommer ikke gjennom velferdsgoder og sosiale tiltak, men gjennom det arbeidet vi utfører hver dag. Arbeidsmiljø handler om hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet, og det er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass. Arbeid er i seg selv ofte kilde til god helse.

Arbeidsmiljøet kan variere fra arbeidsplass til arbeidsplass, da de som jobber der er ulike og har med seg egne erfaringer inn i arbeidet som vil kunne påvirke arbeidsmiljøet. Selv om erfaringene er noenlunde like så vil den måten en opplever en situasjon være ulik, som igjen kan påvirke vår yrkesutøvelse og vårt bidrag til arbeidsmiljøet. I en organisasjon med et godt ytringsklima vil alle rollene ideelt sett være aktivisert, man tar arbeidsmiljøforhold med ledelse, faglige diskusjoner med kollegaer, ledelse og fagmiljøet utenfor jobb, og arbeidstakere kan ta del i og ytre seg om saker de har kunnskap om. Kunnskap om arbeidsmiljøet og andre forhold vil være avgjørende for de tiltakene som settes inn for å forebygge eller bedre arbeidsmiljøet, dette ifølge KS (2020) som også mener at arbeidstakere og ledelse må reflektere og øke forståelsen innen disse punktene:

- Hva er risikofaktoren for vår arbeidsplass?
- Hvordan er og fungerer arbeidshverdagen?
- Hvilken kunnskap har vi om arbeidsmiljøfaktorene på vår arbeidsplass? Vet vi nok?
- Hvilke strategier har vi å ta tak i eventuelle utfordringer?

(KS, 2020)

Forskning viser at dårlig psykososialt arbeidsmiljø kan føre til alvorlige helsemessige og sosiale konsekvenser, og det er beregnet at 15 prosent av sykmeldingene kan tilskrives psykososiale forhold på arbeidsplassen. Arbeidsforholdene kan påvirke helsen negativt, men behovet for sykefravær vil være avhengig av om det er en god balanse mellom den enkeltes helse og organiseringen av arbeidets innhold (Stami, 2020).

Kirkhaug (2018) har i sin evalueringsrapport konkludert med at etisk refleksjon har en positiv innflytelse på ansattes opplevelse av både jobbtilfredshet og frihet. Det ble også gjort funn som viser at formelle etiske retningslinjer har positiv innflytelse på blant annet informasjonsflyt og konfliktnivået.

Det kan være en utfordring å legge til rette for et godt ytringsklima på arbeidsplassen. Ifølge Skivenes og Trygstad (2006) og deres rapport «Roller, kommunikasjon og ytringsklima» er et godt ytringsklima definert som den måten arbeidstakerne opplever å ta opp en sak eller si fra om kritikkverdige forhold uten måtte frykte represalier fra ledelsen. Arbeidstakere som varsler og opplever at saken blir behandlet på en ryddig måte vil oppleve at organisasjonen har et godt ytringsklima. Motsatt vil arbeidstakere som tilhører en organisasjon med dårlig ytringsklima oppleve det som risikofyllt å varsle og velger derfor å ikke si noe. Noe som helt klart vil påvirke både arbeidsmiljøet og tjenestetilbudet til brukerne (Fafo, 2020).

De fleste organisasjoner har gode retningslinjer for åpenhet og refleksjon rundt forhold på arbeidsplassen, når det i enkelte organisasjoner likevel blir opplevd som et problem å si ifra eller at konstruktiv kritikk blir underkjent, handler dette ofte om udefinerte, underliggende forhold som ikke blir tematisert og derfor blir vanskelig å definere. Slik jeg ser det er dette ofte en kultur som har bredt seg i organisasjonen og blitt til en måte vi gjør ting på. Slik blir varsling og varslere ofte en trussel i organisasjonen og en egenskap hos varsleren heller enn en fruktbar diskusjon rundt problemområder for å finne felles gode løsninger. Det blir derfor viktig å få med dette aspektet i en diskusjon om etisk refleksjon og helse –og sosialarbeiderens rolle, at vi som samfunnsaktører har en plikt til å varsle. Etisk refleksjon handler om rollen vår og å tørre å si fra om samfunnskritiske forhold. Profesjonsrollen henviser til hvordan arbeidstakerne utfører sine oppgaver på en faglig forsvarlig og etisk riktig måte. Trygstad og Ødegård (2018) påpeker i Fafo-rapporten «Varsling i norsk arbeidsliv» at arbeidstakerne også er beskyttet av Grunnlovens § 100 og i arbeidsmiljøloven varslerbestemmelser som ivaretar retten til å varsle om kritikkverdige forhold og som samtidig gir vern mot gjengjeldelse (Fafo, 2020).

Jacobsen og Thorsvik (2013:158) viser til Douglas, Davidson og Schwartz (2001) for forklare hvilken sentral rolle organisasjonskulturen spiller når det gjelder hvilke alternativer vi velger å løse situasjoner på. Organisasjonskultur påvirker hvordan man ser på hva som er rett og galt, godt og dårlig, og hvordan man skal opprettholde en god relasjon. I en organisasjon så vil ansatte som er godt kjent med organisasjoners verdier, handle ut ifra disse. Organisasjonskulturen påvirker også måten ansatte og beboere oppfører seg på. En rekke faktorer påvirker hverandre og er med på å skape kulturens

betydning i en organisasjon. Mennesker som arbeider i organisasjonen, bærer med seg sine egne erfaringer, utdanning, personlighet og verdisyn (Garsjø, 2008).

Som begrepet hentyder til kan organisasjonskulturen inneholde en hel verden av verdier og holdninger. Dette innebærer at de som har tilhørighet i organisasjonen har med seg ulike forståelse av måter å gjøre ting på, det være seg om vaner, holdninger eller rette og gale måter å gjøre ting på. Organisasjonskultur står også sentralt når man skal forstå kulturens effekt på valg mellom alternativer. Når man står i en valgsituasjon, vil man ofte stille seg selv spørsmålet: Hva er bra, og hva er dårlig i denne organisasjonen? I en slik situasjon kan kulturen være til hjelp ved å gi generelle retningslinjer for hva som er godt og mindre godt (Jacobsen og Thorsvik, 2013).

Om en organisasjonskultur bidrar til et dårlig arbeidsmiljø, eller ikke samsvarer med organisasjonens visjon, kan dette påvirke organisasjonen og arbeidsmiljøet negativt. og ifølge Eknes (2000) vil et forsøk på å heve det faglige nivået på en arbeidsplass bli kortvarig hvis det ikke er etablert et velfungerende arbeidsmiljø med fokus på refleksjon og profesjonalitet på forhånd. Aadland og Kaasa (2010) skriver at organisasjonskulturen på arbeidsplassen vil legge føringer for etiske spørsmål, på hvilken måte disse oppstår, hvordan de blir løst og på hvilken måte etiske problemstillinger kan bli skjøvet bort i holdninger som kan oppfattes som en selvfølge.

Når man snakker om å reflektere over verdimangfoldet på tvers av forskjellene, kan det vokse fram usikkerhet og engstelse hos enkelte ansatte for ikke å passe inn. Noe som i verste fall kan føre til tilbaketrekning der man blir lite nysgjerrig på å gjøre seg kjent med andre og hva de tenker om utfordringer som kan oppstå i arbeidet. Dersom det blir farlig å være «annerledes», skapes fort en utrygg organisasjonskultur (Aadland og Kaasa, 2010).

Ansatte kan ha ferdigheter og holdninger som påvirker både kvaliteten og omsorgen til brukerne på en positiv måte og går gjerne foran som gode eksempler. Men organisasjonen kan også ha ansatte som innehar ikke-ønskede holdninger og som påvirker negativt, dette kan føre til redusert kvalitet i tjenestene og dessuten forsure arbeidsmiljøet. Eide og Aadland (2020) skriver at det er ikke bare gode holdninger som er smittsomme, dårlige holdninger kan være vel så smittsomme. Bang (2013) mener at måten man ser eller oppfatter normer, verdier og virkelighetsoppfatninger i organisasjonen, påvirker hvordan

arbeidstakere handler som de gjør. Videre påpeker Bang (2013) at når man får forståelsen av hvordan dette henger sammen blir det enklere å se logikken i handlingsmønsteret til arbeidstakerne i organisasjonen..

Børslett m.fl (2011) skriver i Stortingsmeldingen «Morgendagens omsorg» at for å kunne være en organisasjonskultur som er åpen og anerkjennende vil det være viktig å fremme refleksjon og innovasjon. For å få til dette kreves det langsiktig og kontinuerlig arbeid. I dette arbeidet vil det kunne være nyttig å premiere ønsket atferd. I helse- og omsorgstjenesten handler etikk blant annet om å reflektere over egne handlinger og om å lete etter bedre handlingsalternativer på en systematisk måte sammen med kollegaer, brukere og andre (Børslett m.fl. 2011, St.meld.nr 29).

4.1.1 Lederens rolle

I følge Kirkhaug (2018) så kan kulturen og organiseringen påvirkes av hvordan ledelsen på arbeidsplassen er organisert. Hvordan arbeidstakere opplever sin nærmeste leder kan også spille inn på den måten etiske- og verdispørsmål blir behandlet i organisasjonen. Kirkhaug (2018) påpeker at i helse og omsorgsyret vil ledelsen spille en stor rolle for hvordan arbeidet utføres. Noe av arbeidsutførelsen kan ikke reguleres i lover og regler, men er derimot styrt av holdninger og verdier. For at ledelsen skal kunne påvirke verdier og holdninger hos sine ansatte vil det være behov for en relasjonsstyrt leder. Altså en leder som spiller på lag med sine ansatte for å skape et godt resultat og arbeidsmiljø. Videre påpeker Kirkhaug (2018) at ledere kan oppleve det som utfordrende å formidle og dyrke verdier på en så god måte at det bidrar til å skape gode relasjoner, samtidig som leder må utføre et lederskap som innebærer å være målbevisst og regelbevisst. Det vil si at selv om ledere er bevist på relasjonen til sine ansatte, så må man også vite når en må være leder og ta avgjørelser som en leder må kunne ta. Hvordan lederen ønsker at sine ansatte skal være i møte med pasienter/brukere må gjenspeiles i hvordan lederen møter sine ansatte. Det kom også frem at ansattes opplevde mindre stress hvis lederen var tydelig i sin rolle. Lederens kompetanse på etikk påvirket også hvor ofte etiske spørsmål ble tatt opp til diskusjon, noe som igjen hadde påvirkning på jobbtilfredsheten (Kirkhaug, 2018).

Det jeg har funnet ut så langt i denne oppgaven er at lederen er en viktig brikke i måten organisasjonskulturen påvirker det psykososiale miljøet i en god eller dårlig retning.

Denne påvirkningen vil være avgjørende i forhold til om man får brukt etisk refleksjon til det beste for brukerne. Lederen vil nok ha det overordnede ansvaret for å motivere til refleksjon, men ansatte har en betydelig rolle i hva som bringes inn i kulturen. Lederen skal sammen med sine ansatte skape en god kultur der det er rom for åpne diskusjoner og godt tilrettelagt for etiske refleksjoner. Hvis en lykkes med det vil man i organisasjonen kunne få et arbeidsmiljø som oppleves som godt fordi de ansatte får brukt seg selv i arbeidet på en positiv måte. Dersom man ikke lykkes med dette vil det kunne føre til det motsatte, noe som kan hemme de ansatte i å utføre gode etiske refleksjoner og samarbeide om de gode løsningene. Er de ansatte selvgående selv om leder ikke er tilstede kan man likevel klare å lykkes med etisk refleksjon. Er de andre involverte like motivert som deg selv, man er ikke bare avhengig av å reflektere i egen org man må også kunne reflekter sammen med andre etater som jobber i team rundt bruker. Det vil derfor være flere faktorer som vil være viktig for hvordan en profesjonsutøver som en vernepleier vil være i stand til å utøve faglig arbeid basert på de yrkesetiske retningslinjer, vises her til FOs grunnlagsdokument. I yrkesetisk grunnlagsdokument er brukerens medvirkning grunnleggende og skal være styrende for den måten vi utfører arbeidet. Gjennom slike fellesmøter med etisk refleksjon vil en kunne få en felles forståelse av brukerens behov og slik styrke brukerens tjenestetilbud, og samtidig utvikle en brukerfokuseret kultur ved arbeidsplassen (FO, 2015).

4.2 Hvordan kan det psykososiale arbeidsmiljøet påvirke tjenestetilbudet til brukerne?

I det yrkesetiske grunnlagsdokumentet til Fellesorganisasjonen (FO) pekes det på hvor viktig møtet mellom mennesker er og betydningen av klok dømmekraft når det utøves faglig skjønn. Juridiske regler, moralske normer og generalisert kunnskap er ikke tilstrekkelig handlingsgrunnlag i møte med brukernes mangfoldige og ofte komplekse behov. Helse- og sosialfaglig arbeid forutsetter derfor faglig og moralsk dømmekraft og evne til å utøve skjønn. (Fellesorganisasjonen, 2015).

Pasient-og brukerombudet skal arbeide for å ivareta pasientenes og brukernes behov, interesser og rettssikkerhet overfor hele helse-og omsorgstjenesten. Ombudet vil gjennom sitt arbeid kunne få kjennskap til strukturelle forhold og gjentatte negative hendelser i helse- og omsorgstjenesten, og har derfor ansvar for å bedre kvaliteten i tjenestene (Pasient og brukerombudet, 2020).

Fire-perspektivmodellen (Figur 1) viser at det er viktig å være bevisst på er at omverdenen oppleves ulik for hver enkelt. Jeg opplever verden ut ifra min egen for forståelse og selvforståelse, mitt egenperspektiv. Det samme gjelder for deg, du opplever verden ut ifra din subjektive virkelighet, dette er ditt egenperspektiv, men for meg blir dette andreperspektivet fordi dette er din forståelse og virkelighet. I en kommunikasjon- og samhandlingsprosess må jeg forholde meg til den andre (deg) og den andres opplevelse av verden. I denne prosessen skaper vi et felles opplevelsesfellesskap, vår verden – dette er et intersubjektivt samhandlingsrom, et felles perspektiv. Samhandlingsperspektivet gjør det mulig å forstå hva som skjer i samhandlingsprosessen og relasjonene som er involverte (Røkenes og Hanssen, 2012). Men det at man forstår hva som skjer betyr ikke at helse- og sosialarbeidernes faglige skjønn ikke blir satt på prøve. Helse – og sosialarbeideren har på den ene siden en samfunnsplikt og et ansvarsforhold til sin arbeidsgiver, samtidig som en skal ivareta brukeren på en faglig god måte. Hvor skal tillitten ligge når de politiske føringene og brukerens behov spriker i alle retninger? Eide og Skorstad (2008) er tydelige på at bevissthet og refleksjon rundt egne handlinger er viktige faktorer i tvilsspørsmål, men i følge i forfatterne finnes det ingen enkle svar på dette. En annen viktig faktor er brukerne. Brukerne har omfattende erfaringer fra samhandling med ulike tjenester og fagfolk, brukerne innehar viktig kunnskap som fagfolket trenger for å kunne utvikle faglig gode og etisk forsvarlige tjenester (Røkenes og Hanssen, 2012). For å opprettholde forsvarlige tjenester forstås det som viktig at fagfolket både bruker tid på å styrke brukerens integritet samtidig som det reflekteres rundt egne holdninger og atferd. En positiv prosess rundt brukeren kan bidra til at det psykososiale arbeidsmiljøet styrkes. Arbeidstilsynet (2020) påpeker at det psykososiale miljøet handler om et gruppespill der den enkeltes verdighet og integritet skal ivaretas. Det er individuelt hva som oppfattes som et godt psykososialt arbeidsmiljø, og varierer fra arbeidssted til arbeidssted.

Kirkhaug (2018) konkluderer i sin rapport med at etikk og verdier er viktige faktorer for å påvirke samhandlingen mellom brukere og ansatte samtidig fremstår begrepene som svært viktige verktøy for ledere. Verdier er sentrale og kritiske innslag i nær sagt alle bransjer, nettopp fordi de utgjør dypstrukturen i organisasjonen og derved er byggesteiner i kulturen og styrer hvordan ansatte tenker og prioriterer (Kirkhaug, 2018).

Skau (2012) skriver at når vi er bevisst på oss selv, gir det mulighet for videreutvikling. Vår autonomi bidrar til at vi er bevisst på oss selv, samt hva som er viktig for at man skal kunne stå inne for hva man selv mener og vil, egne verdier og samfunnets verdier. Videre skriver Skau (2012) at når en ser mulighet til å skape en endring hos seg selv og omgivelsene, er dette et tegn på at vi tar ansvar for egen utvikling både for seg selv og i møte med andre. Selv om man har et godt samarbeid innad i organisasjonen så trenger ikke det være standarden utad. Det er også flere momenter som må være til stede for at situasjoner skal påvirkes i positiv eller negativ retning. For eksempel vil smittsomme holdninger på godt og vondt i organisasjonen påvirke både ansatte og brukerne samt andre involverte i en samhandlingsprosess. Et godt arbeidsmiljø kan i følge Endresen og Moe (2012) kjennetegnes ved at både leder og ansatte evner å samarbeide om felles mål. For eksempel kan dette være tiltak som iverksettes, i godt arbeidsmiljø kan en tenke seg at de ansatte klarer å samarbeide i samhandling med bruker og andre involverte om et tiltak som er tilpasset bruker. Motsatt kan en tenke seg at det i et arbeidsmiljø som oppleves dårlig kan risikere at det er brukerne som er tilpasset tiltaket.

Det er mange forskjellige og omfattende forhold man som fagperson må ta hensyn til og vektlegge. Alt fra ulike funksjonelle prosesser mellom mennesker til psykologiske forhold hos enkeltindivid. Det er helt vesentlig at fagpersonell klarer å håndtere en komplisert og sammensatt virkelighet. Mestrer man ikke dette vil man feilaktig tolke realiteten som mindre kompleks enn hva tilfellet er. Gjennom systematisk refleksjonsarbeid vil man kunne holde nødvendig fokus på dette, noe som krever at fagpersonell gjennom sitt virke viser en åpen og reflekterende holdning til alle forhold og situasjoner som man kommer ut for, samt sine egne holdninger og bidrag. Systematisk refleksjonsarbeid vil også kunne bidra til en evaluering og endring av egne tankemønstre og atferd. «Profesjonelt arbeid bygger på faglige, juridiske og etiske vurderinger» (Haug og Paulsen 2007:22), noe som innebærer at det i tjenesteytingen skal gjøres faglige vurderinger samtidig som det utøves

godt faglig skjønn. Denne skjønnsutøvelsen skal ivareta brukerens behov for sammensatte tjenester.

4.3 Etisk refleksjon som verktøy

I denne oppgaven vises det til SME-modellen, og i boken «La etikken blomstre» står det at primærhensikten med denne modellen er at den skal være et verktøy for å konkretisere alle sider av saken i en etisk refleksjon. Bruk av modellen i en slik setting vil bidra til en strukturell og dekkende vurdering av problemstillingen. Noe som igjen vil føre til mer informasjon om saken og som igjen øker sjansene for et godt resultat av refleksjonen. SME-modellen påpeker hvilke faktorer man bør vurdere i drøftingen og tilbakemeldinger går på at bruk av verktøyet bidrar til en grundig gjennomgang, samt at den er enkel i bruk (Børslett m.fl, 2011). Også forfatterne av artikkelen «Hvordan lykkes med etikkarbeidet» viser også til SME-modellen. De skriver at akkurat denne refleksjonsmodellen er nokså utbredt, noe som forklares med at den er forholdsvis enkel i bruk og inneholder elementer som ansatte i helse- og omsorgstjenesten vurderer som vesentlige. Forfatterne hevder at slike modeller er spesielt godt egnet til å drøfte konkrete etiske situasjoner som kan oppstå, for eksempel etiske problemer knyttet til brukere eller mer generelle problemer (Karlsen m.fl. 2017). Modeller for etisk refleksjon forutsetter at en lytter til brukeren, ser andres perspektiv og at man i felleskap finner løsninger gjennom samtale. Ved å rette oppmerksomheten mot bruker bidrar det til en større forståelse for andres perspektiv (Eide og Aadland, 2008).

I rollen som ansatt i helse- og omsorgssektoren følger det med et ansvar ovenfor brukerne som vi yter tjenester til, noe som betyr at vi skal vise handlingsdyktighet på individnivå og være samhandlende på systemnivå (Brask, Østby og Ødegård, 2016). I og med at den etiske refleksjonen vanligvis skjer i systematisk samspill med andre, vil flere sider ved situasjonen vise seg (Aadland og Kaasa, 2010). Ansatte kan gjennom etisk refleksjon slippe å stå alene med utfordringer, de kan heller dele dem med kolleger der de i samhandling kan finne frem til bedre løsninger. Økt kunnskap om etikk, lover og regler kan også være en fordel med etisk refleksjon. En refleksjonsprosess kan påvirkes av flere forhold, her nevnes som eksempel personlighet og refleksjonsklima. Personlighet, her

innbefattet holdning til refleksjon og evne til å tåle usikkerhet er faktorer som påvirker refleksjonsprosessen. Refleksjonsklimaet er et begrep som omfatter organisasjonskulturen, og hvis organisasjonskulturen ikke er åpen for å bearbeide problemer vil den kunne hemme bruken av refleksjon (Stolanowsky, 1997). Etisk refleksjon eller gjennomtenkning kan hjelpe oss når vi står i valgsituasjoner som oppleves som vanskelig å stå i (Lingås,2011), og det å kunne stå i situasjoner med en faglig og etisk god praksis er formålet med refleksjonsprosessen (Brask, Østby og Ødegård, 2016).

I artikkelen «Hvordan lykkes med etikkarbeidet?» står det at etisk refleksjon har en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. Dette har vist seg på den måten at ansatte snakker bedre sammen og har en større toleranse for ulikheter. Etisk refleksjon har også gjort det mulig for de ansatte å finne felles gode løsninger på utfordringer, selv om de i utgangspunktet har ulike virkelighetsforståelser og synspunkter (Karlsen m.fl, 2017). I evalueringsrapporten «Etisk refleksjon og verdibevissthet» fremkommer det informasjon om at kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon har positiv effekt både på ansatte og brukere samt måten lederskapet utøves på i kommunene som har deltatt i prosjektet (Kirkhaug, 2018). Forfatterne av «Etikkarbeid i kommunal helse- og omsorgstjeneste – evaluering av etikkrefleksjonens innhold og betydning» konkluderer også med at etikksatsingen i den kommunale helse- og omsorgstjenesten har vært et viktig bidrag både til å håndtere etiske utfordringer på en god måte samtidig som det ser ut til å være av stor betydning både for arbeidsmiljøet og yrkesutøvelsen (Førde m.fl., 2018).

De fleste som jobber i helse- og omsorgssektoren har nok som mål at de skal opptre på en faglig og etisk forsvarlig måte, men noen ganger kan det være vanskelig å se det store bildet. Ifølge Skau (2003) vil det alltid kunne oppstå uforutsette situasjoner i samspill mellom mennesker, og det finnes nok ikke noen standardoppskrift på handlingsvalg. På grunn av dette samspillet som pågår mellom ansatte og brukere i hverdagen kreves det ofte at ansatte må handle raskt i situasjoner som oppstår, ofte uten at det er tid til å rådføre seg med kollegaer i forkant. For at disse handlingene ikke skal sprike i alle retninger, må et felles sett av holdninger, verdier og normer binde de ansatte sammen slik at de styrer i samme retning (Skau, 2003). Dersom kritikkverdige forhold ikke blir gjenstand for diskusjoner i arbeidsfellesskapet blir resultatet kanskje manglende endring. Men det kan også bidra til at feil, mangler og ulovligheter ikke blir løftet opp på et organisatorisk nivå.

Noe som sannsynligvis hverken gagnar arbeidsmiljøet, brukerne eller samfunnet generelt. Min oppfatning er derfor at godt refleksjonsarbeid innen helse- og sosialfagene er helt avgjørende for å takle de etiske utfordringene på en god måte.

5.0 Avslutning

5.1 Konklusjon

I arbeidet med denne oppgaven har jeg sett hvor viktig organisasjonskulturen er og hvor viktig rolle den spiller for det psykososiale arbeidsmiljøet og brukernes tjenestetilbud. Hvorvidt man har muligheter til å drive etisk refleksjon og ha en åpen og inkluderende dialog har sin bakgrunn i organisasjonskulturen og hva det er tradisjon for og forståelse av i organisasjonen. Dersom det gjennomsyrrer en kultur at vi gjør det «sånn som vi alltid har gjort det», vil det være lite rom for nytenking både for de som allerede er i organisasjonen og de som kommer utenfra. Nye måter å tenke på for å forbedre tjenestene, eller å gjøre oppgaver på en annen måte til det beste for brukerne vil også kunne møte motbør i en rigid kultur der forandring motarbeides. Ledelsen har et stort ansvar i arbeidet med å utforme en organisasjonskultur der de ansatte føler på frihet, kreativitet og jobbtilfredshet slik Kirkhaug (2018) beskriver det. Hvis ikke organisasjonskultur som begrep og fenomen var beskrevet i oppgaven ville det slik jeg ser det, blitt vanskeligere å få et helhetsbilde av dette. Med å fokusere på etisk refleksjon, psykososialt arbeidsmiljø og organisasjonskultur som sentrale begreper for å forstå trivsel og tilfredshet på arbeidsplassen opp mot brukernes tilbud, mener jeg at jeg ser en sammenheng og trekke lærdom ut fra.

Kirkhaugs evalueringsrapport (2018) avdekker at etisk refleksjon bare til en viss grad praktiseres rundt omkring i landets kommuner, selv om det synes å være både rom og muligheter for det. Forklaringen kan være at etikk og verdier er utfordrende å snakke om og er kanskje avhengig av konstant vedlikehold og en viss kultur for å inneha en viss kontinuitet. Forfatterne av artikkelen «Systematisk etikkarbeid krever lederforankring» konkluderer med at en vellykket innføring av systematisk etikkarbeid i kommunene krever

lederforankring og prioritering på flere nivåer. Både politisk ledelse, kommuneadministrasjon, ledere og de ansatte som skal implementere og utøve nye rutiner i arbeidet med etisk refleksjon (Antonsen m.fl., 2018).

I stortingsmeldingen «Mestring, muligheter og mening» står det at satsingen på etisk kompetanseheving inngår som en del av regjeringens fremgangsmåte for å styrke kompetansen i omsorgstjenesten. Det pekes på viktigheten av et godt fagmiljø der det er åpenhet om å varsle om kritikkverdige forhold samtidig som det fokuseres på vanskelige situasjoner i det daglige arbeidet. Det bør sørges for at alle kommunens ansatte gjennomgår opplæring i grunnleggende etiske prinsipper for sin yrkesutøvelse, og at denne opplæringen blir vedlikeholdt og oppdatert gjennom undervisning og veiledning (St. Meld. nr. 25, 2020).

5.2 Refleksjon

Skau (2012) skriver at når vi er bevist på oss selv, gir det mulighet for videreutvikling. Vår autonomi bidrar til at vi er bevist på oss selv, samt hva som er viktig for at man skal kunne stå inne for hva man selv mener og vil, egne verdier og samfunnets verdier. Når en ser mulighet til å skape en endring hos seg selv og omgivelsene, er dette et tegn på at vi tar ansvar for egen utvikling både for seg selv og i møte med andre (Skau, 2012). «Å møte den avhengige brukeren som medmenneske er den største og viktigste etiske utfordringen» skriver Lingås (2011:16), der han peker på at hjelperen må vite noe om mennesket bak rollen som avhengig, og om de rammebetingelsene som dette mennesket lever under.

Vernepleieren er satt til å ivareta velferdssystemet og samtidig være klienters og brukerens stemme overfor systemet. Dette er på sett å vis kjerneproblemet i det etiske ansvar som sosialarbeideren har, en står mellom samfunnsplikt og personlig ansvar overfor enkeltindivider. Hva skal veie tyngst når de politiske føringene peker i en retning og behovet til den enkelte peker i en annen retning? Her finnes ingen entydige svar, men som nevnt tidligere i oppgaven vil bevissthet og refleksjon rundt egen praksis være viktig. I yrkesetiske retningslinjer for vernepleieren er brukerens medvirkning grunnleggende og skal være styrende for den måten vi utfører arbeidet. Ved å bruke etisk refleksjon vil en kunne få en felles forståelse av brukerens behov og slik styrke brukerens tjenestetilbud, og samtidig utvikle en brukerfokusert kultur ved arbeidsplassen (FO, 2015).

6.0 Kilder

Andersen, Tom. 2000. "Etterord: nettverksarbeid på Nordkalotten." I: *Fellesskap og sammenhenger – yrkeshjelpere i grupper, nettverk og organisasjoner*. Ragnhild Andresen (red) Kap. 13. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Antonsen, Yngve, Anne Katrine Normann, Heidi Rapp Nilsen og Morten Magelssen. *Systematisk etikkarbeid krever lederforankring*. Tidsskrift for omsorgsforskning: 01/2018, side 40-49 (Volum 4):

https://www.idunn.no/tidsskrift_for_omsorgsforskning/2018/01/systematisk_etikkarbeid_k_reverlederforankring Lest 01.02.2020.

Arbeidsmiljøets påvirkninger. KS-fagområder. 2020:

<https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/arbeidsmiljo-og-hms/arbeidsmiljo-handler-om-selve-arbeidet-som-utfores/> Lest 20.04.2020.

Bang, Henning. 2013. *Organisasjonskultur*. 4. Utgave. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Brask, Ole David, May Østby og Atle Ødegård. 2016. *VERNEPLEIERENS KJERNEROLLER. En refleksjonsmodell*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Børslett, Edel Johanne Austli, Lillian Lillemoen, Gerhard Heilmann og Reidar Pedersen. «La etikken blomstre i praksis – en bok om systematisk refleksjon i arbeidshverdagen» (2011):

<https://www.med.uio.no/helsam/tjenester/kunnskap/etikk-helsetjenesten/praksis/systematisk-etikkarbeid/etikkbok-refleksjon2011.pdf> Lest 01.02.2020.

Dalland, Olav. 2012. *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 5. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.

De nasjonale forskningsetiske komiteene om kvalitativ metode:

<https://www.etikkom.no/FBIB/Introduksjon/Metoder-og-tilnarminger/Kvalitativ-metode/#Hermeneutikk> Lest 06.05.2020.

Dysthe, Olga, Frøydis Hertzberg og Torlaug Løkensgard Hoel. 2010. *Skrive for å lære. Skrivning i høyere utdanning*. 2. utgave. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Eide, Hilde og Tom Eide. 2012. *Kommunikasjon i relasjoner- samhandling, konfliktløsning, etikk*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Eide, Solveig Botnen og Berit Skorstad. 2008. *Etikk - til refleksjons og handling i sosialt arbeid*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Eide, Tom og Einar Aadland. 2008. *ETIKK-HÅNDBOKA for kommunenes helse- og omsorgstjenester*. Oslo: Kommuneforlaget AS.

Eide, Tom og Einar Aadland. 2020. *ETIKK-HÅNDBOKA. REFLEKSJON, ORGANISASJON, LEDELSE*. OSLO: Kommuneforlaget AS.

Endresen, Arne og Sverre Moe. 2012. Arbeidsmiljøet blant NAV-ansatte sett i et sosial kapitalperspektiv. Søkelys på arbeidslivet 01-02/2012 (side 3-20):

https://www.idunn.no/spa/2012/01-02/arbeidsmiljoet_blant_nav-ansatte_sett_i_et_sosial_kapitalpe Lest 20.04.20.

Fagplan 2016-2017. Bachelor i vernepleie. Høgskolen i Molde. Vitenskapelig høgskole i logistikk.

Førde, Reidun, Elisabeth Gjerberg, Heidi Karlsen, Lillian Lillemoen, Morten Magelssen og Reidar Pedersen. 2018. *Etikkarbeid i kommunal helse- og omsorgstjeneste – evaluering av etikkrefleksjonens innhold og betydning*. Nordisk sygeplejeforskning 01 / 2018, side 22-36 (Volum 8.):

https://www.idunn.no/nsf/2018/01/etikkarbeid_i_kommunal_helse-og_omsorgstjeneste

Lest 01.02.2020.

Garsjø, Olav. 2008. *Institusjonssosiologi- perspektiver på helse- og omsorgsinstitusjoner.*

2. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk AS.

Garsjø, Olav. 2019. *SOSIOLOGISK TENKEMÅTE. En introduksjon for helse – og sosialarbeidere.* 2. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Haug, Erna og Kirsti Moum Paulsen. 2007. *Mellom fag, forvaltning og politikk i helse- og sosialtjenesten. En problembasert introduksjon for studenter.* Oslo: Universitetsforlaget

Helgesen, Leif A. 2011. *Menneskets dimensjoner- Lærebok i psykologi.* 2.utgave. Oslo: Høyskoleforlaget.

Helse- og omsorgsdepartementet. 2006. St.meld. nr. 25 (2005-2006). Mestring, muligheter og mening:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-25-2005-2006-/id200879/?q=refleksjon&ch=8#kap8-2-4> Lest 31.02.2020.

Helse- og omsorgsdepartement. 2013. Meld. St. 29 (2012-2013). Morgendagens omsorg:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-29-20122013/id723252/> Lest: 31.02.2020.

Humerfelt, Kristin. 2005. "Begrepene brukermedvirkning og brukerperspektiv – honnørord med lavt presisjonsnivå." I *Brukernes medvirkning: kvalitet og legitimitet i velferdstjenestene.* Elisabeth Willumsen (red). Kap.1. Oslo: Universitetsforlaget.

Karlsen, Heidi Marie, Lillian Lillem, Morten Magelssen og Reidar Pedersen. 2017.

Hvordan lykkes med etikkarbeidet?:

<https://sykepleien.no/forskning/2017/10/hvordan-lykkes-med-etikkarbeidet> Lest 01.02.2020.

Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

Kirkhaug, Rud. Dr. philos. 2018. Samarbeid om etisk kompetanseheving gjennom KS. *ETISK REFLEKSJON OG VERDIBEVISSTHET Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling*. EVALUERINGSRAPPORT.
https://www.ks.no/contentassets/e0a7fb15701d4bf895ba6be77b83a277/evalueringssrapport_sek_jan2019.pdf Lest 01.02.2020.

Kompetansebroen om SME-modellen (2020):
<https://www.kompetansebroen.no/modul/sme-modellen/?o=oa> Lest 01.02.2020.

Linde, Sølvi og Inger Nordlund. 2013. *Innføring i profesjonelt miljøarbeid. Systematikk, kvalitet og dokumentasjon*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

Lingås, Lars Gunnar. 2011. *Over andres dørstokk: yrkesetikk i arbeid hjemme hos klienter og pasienter*. 4. utgave. Oslo: Kommuneforlaget.

Mikkelsen, Aslaug. 2002. *Medarbeidersamtaler i det nye arbeidslivet*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Nordlund, Inger, Anne Thronsen, og Sølvi Linde. 2015. *Innføring i vernepleie: kunnskapsbasert praksis, grunnleggende arbeidsmodell*. Oslo: Universitetsforlaget.

Om psykososialt arbeidsmiljø, forskning:
<https://stami.no/forskningsomrade/psykososialt-og-organisatorisk-arbeidsmiljo/> Lest 20.04.20.

Pasient- og brukerombudets formål (2020):
<https://www.helsedirektoratet.no/rundskriv/pasient-og-brukerrettighetsloven-med-kommentarer/pasient-og-brukerombud> Lest 04.06.2020.

Psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynets temasider:
<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/> Lest 20.04.20

Regjeringen om etikk:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunereform/Verktoy/lokaldemokrativeilederen/del-a/etikk/id2424157/> Lest 20.04.2020.

Røkenes, Odd Harald og Per-Halvard Hanssen (2012), *Bære eller briste- kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. 3. utgave.

Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Schein, Edgar H. 2010. *Organisasjonskultur- og ledelse. Er kulturendring mulig?* Oslo: Libro Forlag AS.

Skau, Greta Marie. 2003. *Mellom makt og hjelp. Om det flertydige forholdet mellom klient og hjelper*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Skau, Greta Marie. 2012. *Gode fagfolk vokser- Personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. 4. utgave. Latvia: CAPPELEN DAMM AS.

Stamina helse: Hva er psykososialt arbeidsmiljø? (2020):

<https://www.staminahelse.no/leder-organisasjonsutvikling/psykososialt-arbeidsmiljo/>

Lest 04.06.2020.

Stolanowski, Per Arne og Michael Helge Rønnestad. 1997. *Hva er refleksjon? I profesjonell utvikling i psykososialt arbeid*. Oslo: Cappelen Akademisk forlag.

Aadland, Einar og Asbjørn Kaasa. 2010. *Organisasjonsetikk.*

Hvordan arbeide med verdspørsmål i flerkulturelle organisasjoner?

Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon KS.

Aadland, Einar. 2011. «Og eg ser på deg...». *Vitenskapsteori i helse- og sosialfag*. 3. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

Vedlegg 1

Antall treff ved søk i databaser:

	Oria	Christin	Idunn
Etisk refleksjon	763	230	763
Yrkesetikk	776	125	90
Profesjonsetikk	210	233	80
Organisasjonsetikk	1	2	0
Relasjonsetikk	9	3	6
Faglig refleksjon	1178	878	1229
Psykososiale arbeidsmiljø	71	76	53
Holdninger	6320	1756	4264
Organisasjonskultur	463	130	136
Arbeidskultur	43	26	39