

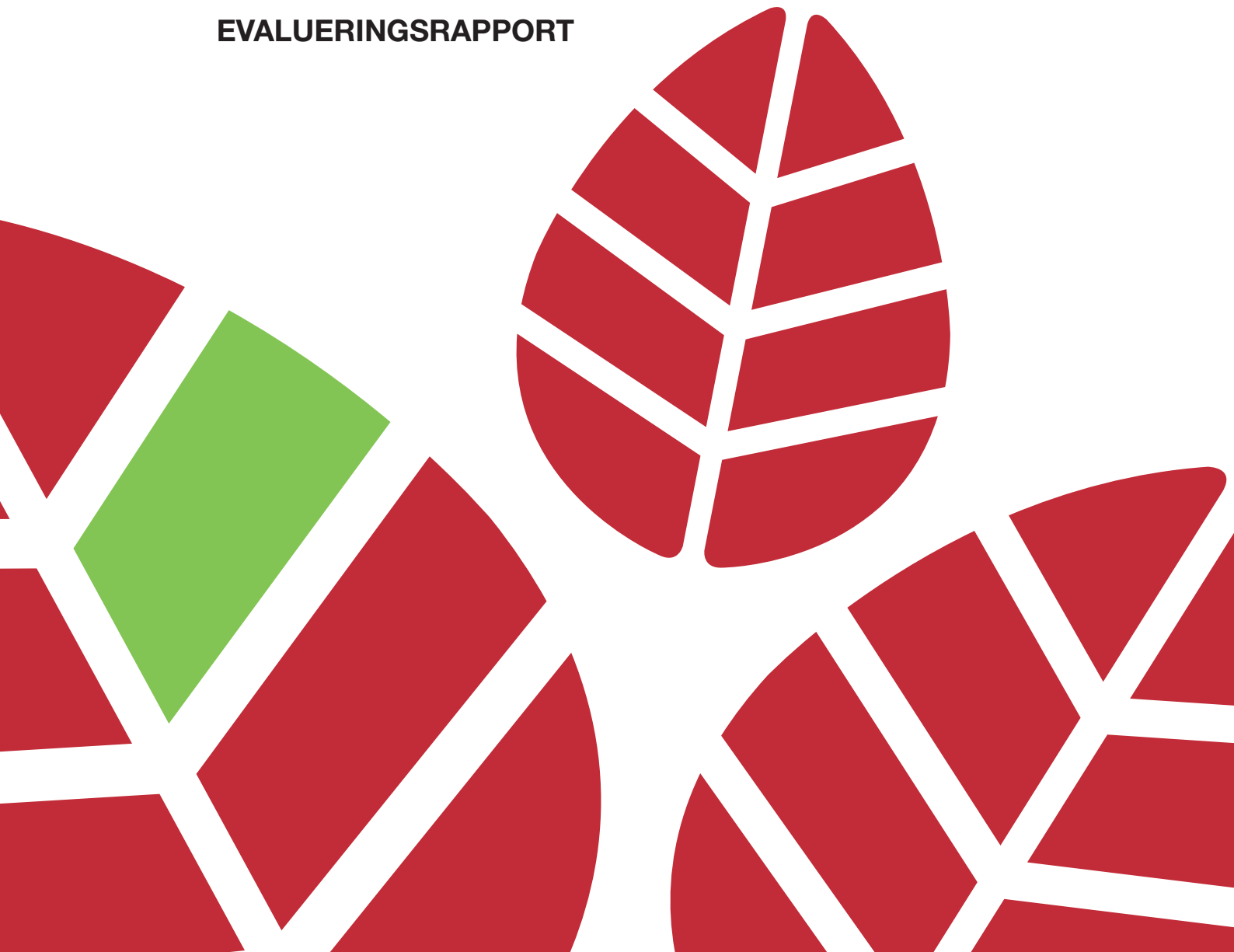


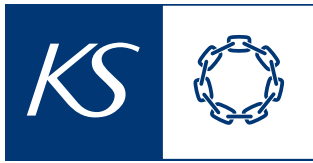
SAMARBEID OM ETISK
KOMPETANSEHEVING

ETISK REFLEKSJON OG VERDIBEVISSTHET

Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling

EVALUERINGSRAPPORT





ETISK REFLEKSJON OG VERDIBEVISSTHET

Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling

EVALUERINGSRAPPORT



**SAMARBEID OM ETISK
KOMPETANSEHEVING**

FORORD

Å forske empirisk på etikk og verdier er alltid utfordrende fordi dette er personlige og vanskelig tilgjengelige faktorer. Evalueringen har derfor støttet seg til teori og spesiallitteratur om etikk og verdier, samt organisasjonsteori og lederskapsteori spesielt rettet mot serviceytende offentlige organisasjoner, og i tillegg benyttet seg av kvantitative metoder for innhenting av data.

Jeg er derfor takknemlig for alle de gode innspill som leder av den nasjonale satsingen *Samarbeid om etisk kompetanseheving* Christine Haga Sørli har bidratt med gjennom den innsikten hun har i slike spørsmål. Takk også til de som var så elskverdig å teste ut spørsmålene før de bli sendt ut, og ikke minst stipendiat Kristian Haugen ved UiT, Norges arktiske universitet, som har bidratt med faglig støtte i utarbeidelsen av spørreskjemaet. Videre takkes kanskje aller mest de som har tatt seg tid til å besvare spørreskjemaet.

Min bakgrunn som leder på ulike nivåer i vel 20 år både i næringsliv og forvaltning, og deretter stilling som forsker og professor ved UiT, Norges arktiske universitet, har gitt meg faglig ballast til å gjennomføre en krevende evaluering som er gjort ved siden av min faste stilling og formelt gjennom mitt firma Kirkhaug Consulting.

Tromsø i desember 2018

Rudi Kirkhaug

Dr. philos.

Kirkhaug Consulting

INNHOOLD

SAMMENDRAG	9
Respondentoversikt (A)	9
Etikkens betydning i hverdagen (B)	10
Praktisering av etikk og verdier – organisering og arbeidsmiljø (C)	10
Lederens rolle (D)	11
Behov for kunnskaper om etikk, verdier og etisk refleksjon (E)	11
KAPITTEL 1 INNLEDNING	12
KAPITTEL 2 TEORETISK PLATTFORM	13
2.1 Etikk og verdier	13
2.1.1 Etikk	13
2.1.2 Verdier	14
2.1.3 Etisk refleksjon	15
2.2 Organisatoriske betingelser for etisk refleksjon og praksis	16
2.2.1 Formelle organisasjonsløsninger	16
2.2.2 Kultur	17
2.2.3 Kommunikasjonsmodeller	17
2.3 Lederskap som betingelse for etisk refleksjon og praksis	18
2.3.1 Tradisjonelle og nyere definisjoner av lederskap	18
2.3.2 Verdibasert ledelse	18
KAPITTEL 3 FORSKNINGSDESIGN	20
3.1 Kvantitativt design	20
3.2 Utvalget	21
3.3. Analyser og datapresentasjon	21

KAPITTEL 4 DATAPRESENTASJON OG ANALYSER	22
4.1 Oversikt over respondentene (A)	22
4.1.1 Aldersfordeling	22
4.1.2 Utdanningsnivå	23
4.1.3 Erfaringsnivå	23
4.1.4 Tilsettingsform	24
4.1.5 Fordelingen mellom leder- og ikke-lederstilling og plassering	24
4.1.6 Deltakelse på kurs i regi av KS	24
4.2 Etikkers betydning i hverdagen (B)	25
4.2.1 Bevissthet om etikk og verdier (B1)	26
4.2.2 Kommunikasjon med kolleger (B6)	27
4.2.3 Viktigheten av kommunikasjon om etikk med nærmeste leder (B7)	28
4.2.4 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innflytelse på måten arbeidet utføres på (B8)	29
4.2.5 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på samarbeidet mellom ansatte (B9)	31
4.2.6 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på opplevd kvalitet hos pasientene eller brukerne (B10)	32
4.2.7 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på pasient- og brukersikkerheten (B11)	33
4.2.8 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på pasientenes eller brukernes medbestemmelse (B12)	34
4.2.9 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på din yrkesstolthet (B13)	35
4.2.10 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på kommunikasjon med pårørende (B14)	36
4.2.11 Oppsummering etikkers betydning i hverdagen (B)	37
4.3 Praktisering av etikk og verdier – organisering og arbeidsmiljø (C)	38
4.3.1 Rom for refleksjon	38
4.3.2 Tilstedeværelse av og praktisering av etisk refleksjon og verdier	40
4.3.3 Opplevd jobbtilfredshet	43
4.3.4 Ressursperson og behov	45
4.4 Ledernes kompetanse og rolle (D)	46
4.5 Og hvordan henger ting sammen?	49
4.5.1 Samvariasjoner mellom etikk- og verdibevissthet hos den enkelte og sentrale jobbfaktorer	50
4.5.2 Samvariasjon mellom tydeliggjorte verdier på arbeidsplassen og jobbtrivselsfaktorer	51

4.5.3	Samvariasjoner mellom formelle etiske retningslinjer og sentrale arbeidsmiljøfaktorer	52
4.5.4	Samvariasjoner mellom lederskap og sentrale jobbfaktorer	53
4.5.5	Samvariasjon mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon og formelle forhold	54
4.5.6	Samvariasjon mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon og ansattes jobbtilfredshet	55
4.5.7	Samvariasjon mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon og lederatferd og oppfatninger av lederen	56
4.6	Etterspørselen etter og behovene for kunnskaper om etikk, verdier og etisk refleksjon (E)	58
4.6.1	Oppsummering etterspørsel etter og behov for kunnskaper om etikk, verdier og etisk refleksjon (E)	60
	KAPITTEL 5 KONKLUSJONER	61
5.1	Veien videre	62
	LITTERATUR	63
	VEDLEGG	65
	Vedlegg 1: English Summary	66
	Vedlegg 2: Spørreskjema	70
	Vedlegg 3: Deskriptiv statistikk spørsmålsgruppe B	78
	Vedlegg 4: Deskriptiv statistikk spørsmålsgruppe C	80
	Vedlegg 5: Deskriptiv statistikk spørsmålsgruppe D	82
	Vedlegg 6: Deskriptiv statistikk spørsmålsgruppe E	83

SAMMENDRAG

Denne evalueringsrapporten er et forskningsoppdrag gitt av KS 26.6.2018, gjennom leder for satsingen *Samarbeid om etisk kompetanseheving* Christine Haga Sørli. Målet med evalueringsrapporten er firedeelt:

- 1) Å avdekke hvilken betydning etikk, verdier og etisk refleksjon har i helse- og omsorgssektoren i norske kommuner blant ansatte og ledere i dag.
- 2) Å avdekke grad av tilstedeværelse og muligheter for praktisering av etisk refleksjon.
- 3) Å avdekke hvilke effekter satsingen *Samarbeid om etisk kompetanseheving* gjennom KS har hatt.
- 4) Å avdekke hvor stort behov det er nå og i fremtiden for videre satsing innen fagområdet etikk, verdier og etisk refleksjon.

Evalueringen har vært gjennomført som en kvantitativ datainnsamling hvor alle landets kommuner ble invitert til å delta. Utarbeidelsen av spørreskjemaet har vært gjort i samarbeid med oppdragsgiver for å sikre at det blir stilt relevante spørsmål i forhold til målet med evalueringen. Ellers er spørreskjemaet utformet for å tilfredsstillende krav til vitenskapelig reliabilitet og validitet samt forskningsetikk. Det er brukt 5-verdiskalaer. Dataene er innhentet gjennom Google Forms. Statistikkverktøyet SPSS versjon 25 har vært brukt for analysering av dataene.

Respondentoversikt (A)

Til sammen 2 480 personer har besvart skjemaet, noe som anses som et høyt og tilstrekkelig antall for å kunne kjøre pålitelige og representative statistiske analyser. Hvilke kommuner og enheter som har svart er ikke mulig å identifisere, ettersom spørreskjemaet bevisst er laget for å sikre full anonymitet til respondentene som er inndelt i følgende kategorier: Alder, utdanning, erfaring, heltid/deltid, leder/ikke-leder, lederplassering og deltatt/ikke deltatt på kurs/konferanser i regi av KS.

58,6 % av respondentene er mellom 40 og 60 år. 31 % har grunnskole/videregående skole som høyeste nivå, mens 57 % har høyskole/bachelorgrad og 12 % mastergrad/ hovedfag eller høyere. 75 % har mer enn 11 års erfaring og 43 % over 21 års erfaring. Ca. 30 % er deltidsansatt og ca. 70 % heltidsansatt. 70 % av respondentene er ikke-ledere og 30 % ledere. 15,5 % av lederne er tilsatt på institusjonsnivå, 42 % på avdelingsnivå, 36,4 % på kommunenivå og 6,1 % er i annen lederstilling. 20 % har deltatt på kurs/konferanser i regi av KS.

Etikkens betydning i hverdagen (B)

Etikkens betydning i helse- og omsorgssektoren ble undersøkt først gjennom et sett med spørsmål som avdekker etikkens og verdienes sentralitet i hverdagen, og deretter gjennom et batteri med påstander om at etisk refleksjon og verdibevissthet har positiv effekt på sentrale forhold som måten arbeidet blir utført på, samarbeidet, kvalitet og brukersikkerhet samt deres medbestemmelse, yrkesstolthet og kommunikasjonen med pårørende. Svarene herfra viser entydig og sterkt at etisk refleksjon og verdibevissthet har en dominant posisjon i respondentenes bevissthet og hverdag. Nesten alle svarene ligger over 4,00 på en 5-verdiskala, noe som er eksepsjonelt høyt.

Fordelingen mellom de ulike respondentgruppene varierer noe, men ikke dramatisk. Når det gjelder effektene av deltakelse på kurs/konferanser i regi av KS for denne gruppen spørsmål, får vi positive utslag for noen spørsmål/påstander, og ellers de samme som for de som ikke har deltatt. Dette kan forklares med at scorene på disse faktorene allerede er høye, og vanskelig kan økes mer, men kanskje heller forsterkes og legitimeres gjennom slik kursdeltakelse.

Praktisering av etikk og verdier – organisering og arbeidsmiljø (C)

Mulighetene for å praktisere etisk refleksjon er blant annet avhengig av muligheter og rom for dette. Dette ble undersøkt gjennom i alt åtte spørsmål som viste at mulighetsrommet klart er til stede for alle respondentgruppene. De som har deltatt på kurs/konferanser i regi av KS har signifikant høyere score på de fleste av disse spørsmålene.

Tilstedeværelse av og praktisering av etisk refleksjon og verdier, har mer moderat score rundt midtverdien på skalaen (3,00), og lavest for systematiske refleksjoner. Men også her har de som har deltatt på kurs/konferanser i regi av KS signifikant høyere score enn de som ikke har deltatt.

Opplevd jobbtilfredshet får relativt høy score blant de fleste respondentene, men høyest på tre av variablene blant de som har deltatt på kurs/konferanser i regi av KS.

På spørsmål om arbeidsplassen har en egen ressursperson svarer 63,6 % nei, og 35,7 % ja. På spørsmål om det er ønskelig med en ressursperson/etikkveileder, får vi et gjennomsnitt på 3,60. Ledere på institusjonsnivå scorer imidlertid høyest her med et gjennomsnitt på 4,00, sammen med ikke-ledere, de yngste og de med lavest utdanning.

Lederens rolle (D)

Lederens rolle i etikk og verdiarbeidet ble undersøkt både direkte og indirekte. Et hovedinntrykk fra datamaterialet er at ledere er relativt tydelig og tilstedeværende, men noe mer tilbakeholden når det gjelder å ta etikk og verdier opp til diskusjon. På direkte spørsmål om lederen har kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon, får vi et gjennomsnitt på 3,65.

Lederens rolle når det gjelder etikk og verdier kommer mer tydelig til uttrykk når vi korrelerer sentrale faktorer – altså måler samvariasjoner. Disse analysene viser at jo tydeligere lederen er, jo mindre uklarhet og konflikter er det på jobben. Slik kompetanse har også stor innvirkning på sentrale jobbtildfredshetsfaktorer. Likeså ser vi at kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon, tilfører lederen status, autoritet og handlekraft.

Behov for kunnskaper om etikk, verdier og etisk refleksjon (E)

Behovet for faglig støtte er signifikant til stede når vi spør om den enkeltes behov. Enda tydeligere kommer behovet til syne når det blir stilt spørsmål om arbeidsplassen har behov for kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon. På direkte spørsmål om KS skal tilby opplæring i praktisk etikkarbeid og metoder for refleksjon rundt etikk og verdier, er gjennomsnittet for hele utvalget 3,86. Det er særlig gruppen under 30 år, de med lavest utdanning, de med erfaring mellom 6 og 20 år, deltidsansatte, ikke-ledere, og ledere på institusjons- og avdelingsnivå, som etterspør opplæringen mest.

Respondentene ønsker også generelt å ha møteplasser for å diskutere etikk og verdier med kolleger fra andre kommuner.

(For English summary, see attachment 1 page 66)

INNLEDNING

Satsingen *Samarbeid om etisk kompetanseheving* startet som et prosjekt mellom KS, staten og yrkesorganisasjonene, med forankring i Stortingsmelding 25: *Mestring, muligheter og mening*. I tildelingsbrevet fra Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) fra 2006 heter det blant annet:

«Regjeringens hovedmålsetting er å styrke den etiske kompetansen i omsorgstjenesten. Kommunene skal sørge for at alle ansatte i omsorgstjenestene besitter kunnskap om grunnleggende etiske prinsipper for sin yrkesutøvelse og sikre at kunnskapen vedlikeholdes og oppdateres».

Prosjektet startet 2007 og ble avsluttet i 2015. Fra januar 2016 videreførte HOD prosjektet gjennom KS i form av en systematisk satsing på etisk kompetanseheving blant ansatte i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Etikksatsingen inngår i *«Kompetanseløft 2020»*. Satsingen samarbeider med Senter for medisinsk etikk (UiO).

Denne evalueringsrapporten har et fireleddet mål: 1) Å avdekke hvilken betydning etikk, verdier og etisk refleksjon har i helse- og omsorgssektoren i norske kommuner blant ansatte og ledere i dag. 2) Å avdekke grad av tilstedeværelse og muligheter for praktisering av etisk refleksjon. 3) Å avdekke hvilke effekter satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving gjennom KS har hatt. 4) Å avdekke hvor stort behov det er nå og i fremtiden for videre satsing innen fagområdet etikk, verdier og etisk refleksjon.

Teoretisk støtter evalueringen seg til forskning som er gjort på organisering av serviceorienterte og tjenesteytende organisasjoner i offentlig sektor. Helse- og omsorgssektoren faller inn under denne kategorien. Dessuten søkes det støtte både i tradisjonelle og nyere lederskapsforskning hvor fokus er på lederens rolle som veiviser, tilrettelegger og frigjører av ansattes mentale kapasiteter samt håndtering av kompleksitet og paradokser, særlig gjennom bruk av verdier. Teori om etikk og verdier er naturlig nok nødvendig for å utvikle et relevant spørreskjema.

Resten av rapporten er derfor inndelt på følgende måte. I kapittel 2 redegjøres det for de teoretiske plattformene som er nødvendig for å ha et tilstrekkelig grunnlag for å utforme spørreskjemaet og drøfte de funn som gjøres. I kapittel 3 redegjøres det for forskningsdesignet – altså utvalg, datainnhenting og analysemodeller. Dataene presenteres og analyseres i kapittel 4. I kapittel 5 oppsummeres de funn som er gjort, og det konkluderes i forhold til hva som bør gjøres videre.

KAPITTEL 2

TEORETISK PLATTFORM

En undersøkelse av et så krevende tema som etikk og etisk refleksjon innen helse- og omsorgstjenestene i kommunal virksomhet, krever støtte i teori som informerer om hvordan slike tjenester er organisert og ledet og hvilke betingelser som støtter og hindrer etikk, verdier og etisk refleksjon. Videre er det nødvendig å tydeliggjøre og operasjonalisere etikk og verdier som teoretiske og praktiske konsepter. Uten en slik klargjøring vil man lett famle i blinde, og derved i verste fall søke etter og analysere noe annet enn det man hadde tenkt.

Vi skal derfor først se nærmere på hva forskningen har kommet fram til når det gjelder etikk og verdier i organisasjoner. Deretter redegjør vi for hva som særpreger offentlige tjenesteytende organisasjoner og hvilke rammebetingelser disse kan utgjøre for praktisering av etikk og verdier. Men siden lederskap anses som en kritisk faktor i enhver organisasjon, skal vi også redegjøre for sentrale tilnærminger og sider ved lederskapet som antas å kunne ha innflytelse på ansattes vilje til og muligheter for etiske og verdimessige refleksjoner og praktisk anvendelse av disse.

2.1 Etikk og verdier

Etikk og verdier er stadig mer etterspurt i dagens organisasjoner, både i privat, offentlig og frivillig sektor. Forklaringen er at disse ofte danner en kulturell og sosial grunnmur som svært mye av operativ kvalitet og effektivitet er avhengig av (jf. Kirkhaug, 2018; Kvalnes, 2012; Schein, 2010). Bakgrunnen for etisk interesse i offentlig sektor spesielt, er et genuint ønske om å gjøre en jobb for samfunnet som gjør det mulig å opprettholde den høye internasjonale standarden det norske byråkratiet har. Men også omdømme – altså at omgivelsene oppfatter organisasjonen som legitim, attraktiv og verdt å lytte til og søke tjenester hos – er fremholdt som årsaker til interessen for etikk og verdier i offentlig sektor (jf. Bjørnå, 2016; Lockert, 2017). Men hva betyr egentlig begrepene etikk og verdier – det skal vi utrede nærmere.

2.1.1 Etikk

Etikk har vært studert så langt tilbake i historien som vi har skriftlige kilder, og har røtter i religion, kultur og filosofi. Etikk mer direkte koplet til organisasjoner, er derimot av nyere dato, og har hatt tyngdepunkt i forretningslivet. Dette har sammenheng med at forretninger bare kan drives gjennom tillitsforhold mellom partene, og hvor man følgerlig

baserer seg på visse moralske standarder. Et håndtrykk og et ord har like mye å si som en skriftlig avtale (jf. Lewis, 1985). Det anerkjente tidsskriftet *Journal of Business Ethics* (Springer) startet i 1980, har vært målbærer for denne retningen innen etikk.

Etikk er derfor et begrep assosiert med noe høyverdig. Begrepet stammer fra gresk «ethos», og betegnes ofte som en moralfilosofi som søker å besvare spørsmål om hva som er rett eller galt, godt eller dårlig, og hvordan man bør oppføre seg. I litteraturen opptrer etikk ofte i tre nivåer: 1) Metaetikk er grunnleggende ideer og vurderinger om etikken skal være objektiv eller subjektiv, og om man skal legge fornuft eller følelser til grunn når man skal vurdere noe eller fatte beslutninger. 2) Normativ etikk har som oppgave å formulere grunnleggende moralske prinsipper. 3) Anvendt etikk er uttrykk for refleksjoner rundt hva som er rett og galt i forhold til en konkret sak, som for eksempel straff (jf. Kvalnes, 2012; Wyller, 1996).

Det er gjerne normativ etikk som ligger til grunn for de fleste diskusjonene om etikk i samfunn og organisasjoner. Denne er igjen ofte inndelt i tre hoveddeler: pliktetikk, konsekvensetikk og dydsetikk.

Pliktetikken legger vekt på at den rette handlingen utelukkende er knyttet til å følge de handlingsprinsippene som har et rasjonelt fundament, uansett hva konsekvensene måtte være (jf. Kants «det kategoriske imperativ»).

Konsekvensetikken vektlegger at den rette handlingen er den som gir fordelaktige resultater for flest mulig, selv om handlingen i seg selv kan betraktes som uansvarlig og respektløs. Denne typen etikk blir også omtalt som utilitarisme.

Dydsetikken uttrykker at enhver handling er god hvis den er forankret i en velutviklet personlighet som inkluderer gode ferdigheter og holdninger.

Etikk kan derfor i organisasjoner oppfattes som refleksjoner rundt hva det vil si å være en moralsk yrkesutøver når man står overfor gitte utfordringer – altså hva som er rett og galt i spesifikke situasjoner (jf. Alm, 2012). Dette betyr at etikk også kan forstås som et «tomt rammeverk» som må fylles med verdier og støtte seg til formål, altså hva som skal oppnås, samtidig som etiske prinsipper kan si noe om hvordan verdier skal realiseres. Eide og Aadland (2015) omtaler typisk etikk som systematisk refleksjon over verdispørsmål rettet mot handlinger, holdninger og institusjonelle ordninger (s. 15). Vi skal derfor se nærmere på hva som ligger i verdibegrepet.

2.1.2 Verdier

Verdier defineres som noe som bevisst eller ubevisst styrer måten vi tenker og handler på – altså et slags underliggende mentalt operativsystem. Verdier er med andre ord varige bevisste og ubevisste ideologier, standarder, preferanser, kriterier eller referanser som styrer holdninger og handlinger (jf. Kirkhaug, 2018; Williams, 1968).

Verdier er byggesteiner både i kulturer og religioner, og gjenfinnes i de fleste lands grunnlover. Derved er de styrende for holdninger, atferdsformer og prioriteringer i samfunnet. Verdier brukes for å identifisere samfunn, organisasjoner og enkeltpersoner. Verdier uttrykker derved hva vi står for, mer enn det personlighetstyper gjør, målt gjennom for eksempel femfaktor-modellen eller mentale kapasiteter.

I organisasjoner har verdier særlig stor betydning som regulatorer for holdninger og handlinger som ikke er styrt av lover og regler. Empirisk forskning viser at bare litt over halvparten av aktivitetene, selv i så formaliserte organisasjoner som Forsvaret og Politiet, er styrt av lover og regler (jf. Kirkhaug, 2010a).

Men verdier er ikke ensidige positive faktorer i organisasjoner. Verdier er egentlig nøytrale ideer, referanser og kriterier vi bruker for å karakterisere oss selv, andre, organisasjoner og samfunn. Grådighet og kynisme er derfor like mye verdier som omsorg og ansvarlighet. Dessuten er det slik at alle verdier, også de positivt formulerte som for eksempel ærlighet og nøyaktighet, kan brukes til ondsinnede handlinger. Det er derfor viktig å kartlegge verditilstanden i organisasjonen når de skal brukes som grunnlag for etisk refleksjon (jf. Kirkhaug, 2018).

2.1.3 Etisk refleksjon

Etisk refleksjon innebærer en gruppebasert systematisk drøfting av de ulike formene for etikk ved hjelp av verdier. Etisk refleksjon er derved, som nevnt ovenfor, avhengig av hvilke verdier som er rådende i organisasjonen, og som derved tjener som referanser for refleksjonene. Etisk refleksjon er derfor også å ta opp til kritisk vurdering de verdiene som er rådende innen ulike profesjoner og ellers i organisasjonen.

Målet med etisk refleksjon er ikke nødvendigvis å komme fram til et endelig svar, men å holde diskusjonen levende om hva som er rett og galt gjennom åpne samtaler. På den måten kan både bevissthet og kompetanse bygges (jf. Eide & Aadland, 2015). Verdibevissthet antas altså å være bedre for alle parter – pasienten, ansatte og organisasjonen – enn verdiubevissthet. Dette har igjen sammenheng med at bevissthet generelt gir større muligheter for læring og å finne innovative løsninger, enn ubevissthet (jf. Amabile, et al., 1996). Dette betyr at etisk refleksjon kan ha direkte og positiv innflytelse på kvalitet i bred forstand i organisasjoner, og derved også på effektivitet.

Offentlig sektor i Norge generelt er preget av høy kvalitet sammenlignet med alle andre land i verden. Internasjonal forskning viser for eksempel at Norge scorer høyt når det gjelder nettopp kvalitet på helse og utdanning, men også likebehandling og upartiskhet, fravær av korrupsjon, samt håndheving av lov og rett (jf. Kaufmann et al., 2009; Rothstein, 2015). Siden offentlig sektor er bærebjelken i ethvert samfunn, og offentlige ansatte på alle nivåer er bevisste og ubevisste normsettere for holdninger og handlinger, vil måten sektoren blir drevet på ofte kopieres av resten av samfunnet.

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.

Men etisk refleksjon er ikke bare noe som kan vedtas og bli til en del av rutinene i organisasjoner. Slike følsomme tiltak vil være sterkt avhengig av organisatoriske og ledelsesmessige betingelser. Dette skal vi se nærmere på.

2.2 Organisatoriske betingelser for etisk refleksjon og praksis

I dette kapittelet skal vi noe kortfattet redegjøre for formelle organisasjonsløsninger, kultur og kommunikasjonsmodeller. Disse kan utgjøre nødvendige plattformer for praktisering av etikk og verdier, men også hindringer (jf. Tolbert & Hall, 2009). Vi skal se nærmere hva som kan ligge i disse konseptene.

2.2.1 Formelle organisasjonsløsninger

Formelle organisasjonsløsninger er oftest illustrert gjennom organisasjonskart som viser hvor ansatte er plassert i organisasjonen, altså hvem som er overordnet, sideordnet og underordnet, og derved hvilken autoritetsposisjon ansatte og ledere har. Vi får derved informasjon om en viktig faktor som kontrollspenn – det vil si hvor mange som rapporterer til hver enkelt leder (jf. Meier & Bothe, 2003). Hvis dette er stort, vil påvirkningen en leder har over hver enkelt oftest begrenses. Ansatte på sin side kan oppleve at de ikke får kontakt med sin nærmeste leder. Hva som er optimalt kontrollspenn er dog et diskusjonstema. Det avhenger noe av profesjonalitet, autonomi, jobbutfordringer og koordineringsbehov. De fleste lærebøker antyder at kontrollspennet i organisasjoner som er serviceytende og hvor det er visse psykososiale utfordringer i jobben samtidig som behovet for koordinering er stort, ikke bør overstige ti personer.

I formelle organisasjonsløsninger inngår også lover, regler og rutiner, som i offentlig sektor antas å være omfattende. Dette er betingelser som ofte har stor innflytelse på ansattes atferd. Den normale oppfatningen er at lover, regler og rutiner legger begrensninger på for eksempel kreativitet og oppfinnsomhet, eller at de er så mange at de tar oppmerksomheten. På den annen side har regler og rutiner en viktig funksjon som verktøy for trygghet og orden på arbeidsplassen. Dette betyr at de anses nødvendig for å unngå kaos, som ofte er ødeleggende både for kreativitet og jobbtfredshet. Regler og rutiner kan således bidra til at stress reduseres og at det skapes mentalt overskudd – ansatte trenger ikke å bruke opp tida til å rydde i uklarheter (jf. Adler & Borys, 1996). Nyere forskningsfunn på området antyder også at situasjonen og behovet bestemmer hva som er optimal mengde og type regler og rutiner (jf. Kirkhaug, 2010a; 2017).

En særlig utfordring er bruk av formalia når «produksjonen» skjer i form av sosiale tjenester, og hvor relasjonene mellom mottakeren av tjenestene og leverandøren er personlig og tett. I Stortingsmelding 25 (2005–2006) heter det typisk at «God omsorg oppstår i samspillet mellom personell, og mellom personell og bruker». Et hovedhypotese forankret i teori om *Service Management*, er at når produksjonen er sosial og de mellommenneskelige relasjonene er sentrale, vil etisk refleksjon ha en sentral plass, nettopp fordi den bidrar til sosial bevissthet og etablering av nødvendige standarder gjennom bruk av verdier (jf. Normann, 2000; Osborne et al., 2013).

I denne rapporten stilles det derfor spørsmål om etikk og etiske refleksjoner er et nødvendig tillegg til lover og regler for å oppnå de kvalitetskrav som er stilt til denne tjenesten, men også om formaliseringen i offentlig sektor er en fordel eller hindring for utviklingen av etisk bevissthet og praksis.

2.2.2 Kultur

Kultur blir ofte forstått som et mønster av oppfatninger av hva som er rett og galt, viktig og uviktig, effektivt og ineffektivt, moralsk og umoralsk blant sentrale aktører i organisasjonen. Disse oppfatningene er ofte referert til som verdier, og påvirker måten arbeidet blir utført på, sosiale relasjoner internt og hvordan organisasjonen blir opplevd av omgivelsene (jf. Schein, 2010; se kap. 2.1.2).

En måte å inndele kultur på er i kategoriene sterk eller svak, enhetlig eller splittet, samt ønsket eller uønsket. En sterk, enhetlig og ønsket kultur antas å være det beste grunnlaget for å kunne introdusere og praktisere etiske prinsipper, en tilstand som imidlertid er sjelden i de fleste organisasjoner. Mange organisasjoner er nemlig i dag bemannet med ulike fagpersoner som har med seg sosiale preferanser fra sin utdanning og erfaring, og som kan føre til både kulturelle ulikheter og konflikter. Kulturkonflikter er en tilstand som kan forstyrre refleksjoner rundt etiske prinsipper, nettopp fordi man i utgangspunktet er uenig om hva som er rett og galt, effektivt og ineffektivt, moralsk og umoralsk (jf. Kirkhaug, 2018).

Et viktig poeng med en bevisst innført kultur, er at den og de underliggende verdiene den hviler på, trenger konstant vedlikehold. Forskning viser at særlig krevende verdier trenger konstant oppmerksomhet, forsterkning og vedlikehold. Det er flere måter å gjøre dette på. Opp-læring og det å møte kolleger utenfor egen organisasjon, har vist seg å være effektivt. Det skapes da blant annet legitimitet for bruken av verdier. Verdier som er i daglig bruk i møter og diskusjoner, synes også å vare lengere enn verdier som bare finnes lagret i e-mailsystemet og på hjemmesidene til organisasjonen (jf. Kirkhaug, 2018; Williams, 1979).

2.2.3 Kommunikasjonsmodeller

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. Kommunikasjonsmodeller i organisasjoner er derfor uttrykk for hvordan man har ordnet informasjonsflyten og avtalt hvem som informerer hvem om hva, når og hvordan. Noen organisasjoner praktiserer tilnærmet fri flyt av informasjon, mens andre er nøye på at tjenestevei skal følges.

Kommunikasjonsmodeller består grovt sett av tre deler: Avsender, medium og mottaker. Effektiviteten av slike modeller eller systemer avhenger av samstemtheten mellom disse tre delene. Hvis avsender har kodet inn et budskap og brukt et medium som når frem, vil mottakerne oppfatte innholdet slik det er ment (jf. Rice & Gattiker, 2001).

For å forstå kommunikasjonseffektivitet er det viktig å skille mellom såkalte rike og fattige medier. Et rikt medium er i stand til å overføre rik informasjon, det vil si informasjon som i seg selv er noe komplisert og inneholder mange nyanser og elementer som har behov for tolkning. Et typisk rikt medium er ansikt-til-ansikt-møter som tillater at alle kommunikative detaljer overføres, som for eksempel tonefall og kroppsspråk, og som tillater umiddelbar tilbakemelding. Et slikt medium er godt egnet til ukklarhetsreduksjon. Et såkalt fattig medium som datasystemer, overfører mer avgrenset informasjon som ikke trenger tolkning og diskusjoner hurtig og greit (jf. Daft & Lengel, 1986).

Etikk er gjennom sitt innhold definert som rik informasjon som gjør krav på rike medier for å kunne overføres og implementeres. Et viktig spørsmål er derfor hvordan kommunikasjonssystemene i kommunene er innrettet. Men andre ord, finnes det møteplasser som muliggjør utveksling av uformell, komplisert og følsom informasjon?

2.3 Lederskap som betingelse for etisk refleksjon og praksis

Lederskap regnes som en nøkkelfaktor i alle typer organisasjoner. Dette skyldes behovet for å ha klare mål, visjoner og verdier. Men lederskapets betydning forklares også gjennom behovet for å koordinere, ivareta personer, løse konflikter og regulere enhetens forbindelser med omgivelsene generelt og spesifikk eksterne interessenter (jf. Bass, 2008).

2.3.1 Tradisjonelle og nyere definisjoner av lederskap

Lederskap defineres tradisjonelt som en funksjon eller rolle som innebærer å sette mål, gå foran og vise vei, ta kontroll, fatte beslutninger og kontrollere effektene av innsatsen (jf. Yukl, 2010). I nyere definisjoner ser man en tydeligere vektlegging av frigjøring av ansattes ulike kapasiteter, tilrettelegging og endog tjenerfunksjoner, sammen med ansvar for helheter, sammenhenger, kultur og etiske dimensjoner ved arbeidet (jf. Cronin & Genovese, 2012; Kirkhaug, 2015).

I denne evalueringsrapporten vil vi støtte oss til begge disse tilnærmingene, ettersom en hovedhypotese i lederskapsforskningen er at hva ledelsen i organisasjonen er opptatt av, er resten av organisasjonen opptatt av (jf. Bass, 2008; Bass & Steidlmeier, 1999). Særlig introduksjon og vedlikehold av etikk i en organisasjon, antas å være avhengig av et tydelig lederskap som har en bestemt innretning støttet av verdier.

2.3.2 Verdibasert ledelse

Verdibasert ledelse er definert som en lederstyrt, kollektiv, humanistisk og strategisk lederskapsform for påvirkning av individuelle holdninger og atferd (jf. Brytting & Trollestad, 2000). Konseptet bygger i hovedsak på oppfatninger av lederskap som en kognitiv, sosial og empatisk prosess (jf. Lemmergaard, 2004). Selznick (2011) hevder typisk at når hele organi-

sasjonen er invadert av verdier som overgår tekniske og operative krav som stilles fra oppgavene, har lederen gjort jobben sin (jf. Kirkhaug, 2018).

Særlig i helse- og omsorgssektoren synes verdier å ha interesse som lederverktøy ettersom fagutdanningen ofte er sterkt basert på verdier. I tillegg kommer at selve arbeidet som utføres er av relasjonell karakter – det vil si direkte sosial kontakt mellom ansatte og mottakere av tjenestene. Mye av dette arbeidet kan ikke reguleres gjennom lover og regler, men er styrt av holdninger som igjen er forankret i verdier. Verdier er derfor et viktig verktøy for lederskapet for å nå frem til alle ansatte og alle områder i organisasjonen. Når ledere skal påvirke holdninger og handlinger, må de altså gå veien om verdier.

Utfordringen for mange ledere er imidlertid at formidling og dyrking av verdier stiller andre krav til måten lederskapet utøves på, enn for eksempel målstyring og regelstyring. Hvis verdier som verdighet, respekt, ansvar og omsorg brukes for å dominere holdninger og handlinger til ansatte i kontakt med brukerne og pasientene, må lederen selv praktisere dem overfor sine medarbeidere. Ledere må med andre ord selv være og opptre som de formidler – de blir misjonærer i egen organisasjon. Dette er grunnen til at måten lederskapet utøves på anses som en kritisk faktor for etisk refleksjon og praksis i organisasjoner. Samtidig kan slike krav føre til at ledere vegrer seg for å bruke verdier som verktøy, og heller støtter seg til lover, regler og mål, som er mer konkret og lettere å formidle (jf. Kirkhaug, 2015).

FORSKNINGSDESIGN

Forskningsdesign er et begrep som brukes for å beskrive de fremgangsmåtene som benyttes for datafangst. Grovt sett kan man samle data enten gjennom kvalitative metoder – normalt gjennom intervjuer eller observasjoner – eller gjennom kvantitative metoder i form av spørreskjema. Kvalitative metoder innebærer en eller annen form for direkte kontakt mellom den som samler data og den som avgir data. Dette kan gi tilgang til rik informasjon fra et mindre antall personer, men samtidig kan informasjon tilbakeholdes fordi den er for intim for utlevering, eller fordi den som intervjues ikke har tilstrekkelig oversikt eller innsikt. Generalisering er også en utfordring. Dette er grunnen til at datainnsamling om sensitive og kompliserte saker ofte skjer kvantitativt (jf. Buchanan & Bryman, 2011).

3.1 Kvantitativt design

I denne studien ble det valgt et kvantitativt design, dels fordi temaet er følsomt, dels fordi det er behov for data som kan gi grunnlag for generalisering og tunge beslutninger, og dels fordi det er et ønske fra oppdragsgiver å få inn data fra flest mulig, både fra de kommunene som har vært med på satsingen og andre for å sjekke tilstand og behov.

Spørsmålene ble først utformet grunnlagsmessig fra oppdragsgiver på bakgrunn av de ønsker og behov KS har om data og kunnskaper om satsingen og behov. Disse spørsmålene ble så bearbeidet av oppdrags-taker i samsvar med forskningsmessige krav til validitet, altså for å sikre at vi måler det vi har tenkt å måle, og for at dataene skal kunne være egnet til sikre analyser. Spørsmålene ble overført til Google Forms og deretter testet på nytt av et utvalg personer.

Spørreskjemaet er dessuten designet i henhold til vitenskapelige krav til struktur, relevans, operasjonaliseringer og formuleringer for å sikre validitet og reliabilitet (jf. Buchanan & Bryman, 2011).

Det er brukt 5-verdi Likertskalaer for konstruerte variabler, noe som gjør det mulig å behandle dataene minst på rangordningsnivå. En slik gradert skala fortolkes som en gradvis økning i verdiene fra laveste til høyest verdi. Midtverdien 3 er altså ikke en verken/eller-verdi, men uttrykk for en viss mengde av det som det spørres om. I slike statistiske analyser vil de fleste svarene normalt ligge rundt midtverdien 3. Normale variasjoner på en 5-verdiskala er derfor mellom 2,5 og 3,5.

Spørreskjemaet er inndelt på følgende måte: A) Bakgrunnsdata, B) Etikk og verdier i hverdagen, C) Praktisering av etikk og verdier – organisering og arbeidsmiljø, D) Lederskap og E) Behov for kompetanse innen etikk og etisk refleksjon (se vedlegg 1).

3.2 Utvalget

Utvalget av respondenter ga seg selv ut fra de mål som KS har gitt for undersøkelsen. Spørreskjemaet ble derfor sendt ut via e-mail til adresser som KS besitter til alle landets kommuner med anmodning om intern spredning til relevante personer. Innen fristen ble 2480 skjemaer returnert. 30 prosent av de som har svart er ledere og 70 prosent ikke-ledere.

På grunn av anonymisering – altså at tilbakesporing til enkeltkommuner og enkeltpersoner ikke skal være mulig – er det ikke mulig å si hvor mange kommuner som har deltatt. Men siden antallet svar er så stort, kan vi anta at i hvert fall over halvparten av landets kommuner er representert. Antallet svar er uansett så stort at vi kan trekke relativt sikre slutninger i forhold til de mål som er satt for undersøkelsen.

3.3. Analyser og datapresentasjon

Statistikkprogrammet SPSS versjon 25 er benyttet for analyser av dataene. Det er lagt vekt på å presentere dataene i form av gjennomsnittsmålinger, herunder fordelingsanalyser og variansanalyser (ANOVA) i forhold til de ulike respondentgruppene som inngår i studien både grafisk og tabellarisk. Dette gir mest informasjon.

I tabellene presenteres stort sett bare gjennomsnitt og ikke standardavvik, skjevhet og kurtosis, ettersom disse kvalitetskriteriene er kontrollert for i egne kontrollkjøringer (se vedleggene). Bortsett fra noen få unntak er alle svarene innenfor de krav som er satt til forskningskvalitet: standardavvik skal være mindre enn halvparten av gjennomsnitt, og kurtosis og skjevhet mindre enn +/- 2,00 (jf. Cohen et al., 2014).

Det presenteres også data fra korrelasjonsanalyser, fordi oppdragsgiver ønsker å vite mer presist hvilke sammenhenger det er mellom ulike faktorer.

KAPITTEL 4

DATAPRESENTASJON OG ANALYSER

I dette kapitlet skal vi redegjøre for de viktigste dataene som er samlet inn og derved avdekke hvor viktig etikk og etisk refleksjon oppfattes å være i helse- og omsorgssektoren i norske kommuner, hvilke effekter satsingen til KS har medført, og eventuelt hvor stort udekket behov det er for mer kompetanse i fagfeltet. Dette gjøres ved å presentere dataene i form av grafiske fremstillinger og tabeller generert fra SPSS. Men først skal vi gi en oversikt over respondentene.

4.1 Oversikt over respondentene (A)

Oversikten viser at totalt 2480 personer har besvart skjemaet, noe som gjør det mulig å trekke sikre slutninger når det gjelder å få oversikt over etikkens plass innen helse- og omsorgssektoren i Norge.

4.1.1 Aldersfordeling

Fordelingen mellom aldersgruppene viser at vi har å gjøre med en relativt voksen gruppe; 58,6% er mellom 40 og 60 år (se tabell 1), og at det er omtrent like mange under 30 år som over 60 år.

Tabell 1 Fordeling mellom aldersgrupper

A1. Aldersgruppe		
	Frekvens	Prosent
Under 30 år	294	11,9
31–40	490	19,8
41–50	700	28,2
51–60	753	30,4
61 og over	240	9,7
Total	2477	99,9

4.1.2 Utdanningsnivå

Når det gjelder utdanningsnivået, viser oversikten at 31% har grunnskole/videregående skole som høyeste nivå, mens 57% har høyskole/bachelorgrad, og 12% mastergrad/hovedfag eller høyere (se tabell 2).

Tabell 2 Fordeling når det gjelder utdanningsnivå

A2. Hva er det høyeste utdanningsnivået du har fullført?		
	Frekvens	Prosent
Grunnskole/videregående	764	30,8
Høyskole/bachelorgrad	1407	56,7
Mastergrad/hovedfag eller høyere	296	11,9
Total	2467	99,5

4.1.3 Erfaringsnivå

Statistikken viser at vi har å gjøre med en svært erfaren gruppe personer, som derfor også antas å ha et godt grunnlag for å besvare spørsmål om etikk. Samlet sett har over 75% mer enn 11 års erfaring, og 43% over 21 års erfaring.

Tabell 3 Yrkeserfaring innen helse- og omsorgstjenester

A3. Hvor lang yrkeserfaring har du innen helse- og omsorgstjenester?		
	Frekvens	Prosent
0–5 år	255	10,3
6–10 år	356	14,4
11–20 år	800	32,3
Over 21 år	1065	42,9
Total	2476	99,8

4.1.4 Tilsetningsform

Tilsetningsform har vært mye debattert de siste årene, og antas å ha betydning for hvordan etikkspørsmål blir behandlet og forstått. Oversikten viser at langt de fleste (70%) er fulltidsansatt.

Tabell 4 Tilsetningsform

A4. Fulltids eller deltidsansatt		
	Frekvens	Prosent
Deltidsansatt	741	29,9
Fulltidsansatt	1718	69,3
Total	2459	99,2

4.1.5 Fordelingen mellom leder- og ikke-lederstilling og plassering

Oversikten viser at blant de som har besvart skjemaet er 70% ikke-ledere (1742) og 30% ledere (736). Når det gjelder **plasseringen av lederstillingene** er 15,5% på institusjonsnivå, 36,4% på kommunenivå, 42% på avdelingsnivå og 6,1% er annen lederstilling. Tabell 5 viser fordelingen.

Tabell 5 Fordeling av lederstillingene

A6. Hvor er lederstillingen plassert?		
	Frekvens	Prosent
På institusjonsnivå	114	15,5
På kommunenivå	268	36,4
På avdelingsnivå	309	42,0
Annen lederstilling	45	6,1
Total	736	100,0

4.1.6 Deltakelse på kurs i regi av KS

Når det gjelder spørsmålet om respondentene har deltatt på kurs i etikk gjennom satsingen «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i regi av KS, viser analysene at ca. 20 % - 480 personer har deltatt på disse, følgelig har 80 % - 1995 personer ikke deltatt. Sett på bakgrunn av de funn som presenteres nedenfor om etikkens sentrale plass i hverdagen, er dette en klar indikasjon på et behov. Det skal vi komme tilbake til.

4.2 Etikkens betydning i hverdagen (B)

SAMMENDRAG/HOVEDFUNN (B):

- På spørsmål/påstander om etikkens betydning i hverdagen får vi en gjennomsnittsscore for alle respondentene på 4,45 (skala 1–5), noe som er svært høyt, og indikerer at etikk, verdier og etisk refleksjon nærmest er en integrert del av arbeidet.
- Deltakelse på kurs i regi av KS i etisk refleksjon gir positivt utslag for bevissthet om etikk, kommunikasjon med kolleger, kommunikasjon med nærmeste leder og yrkesstolthet.

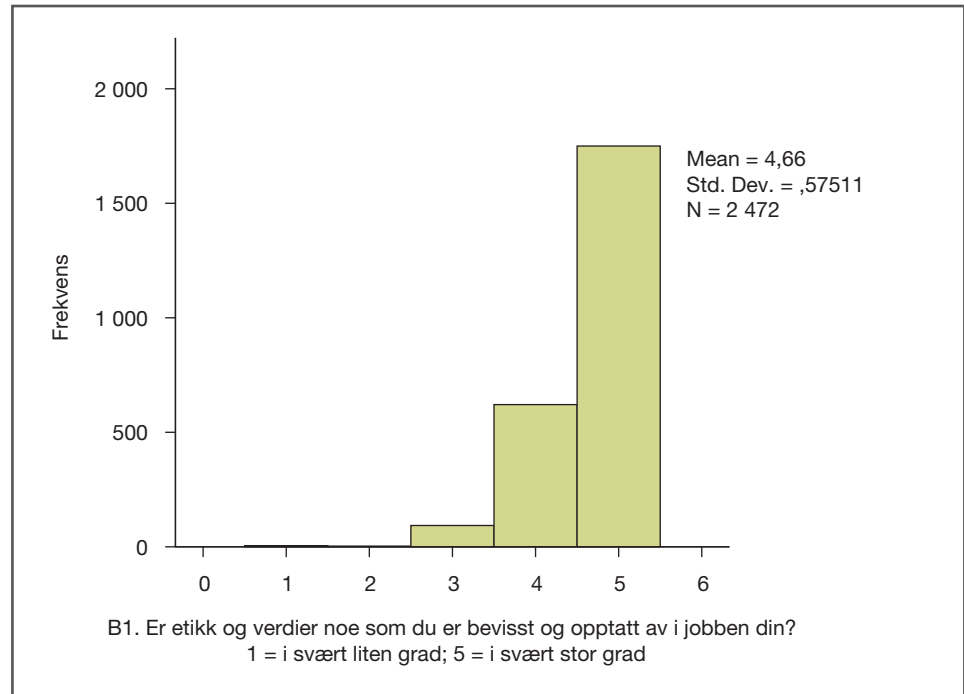


En viktig del av denne undersøkelsen er å avdekke hvor viktig etikk og etisk refleksjon er i hverdagen til de som jobber i sektoren. Det er stilt en rekke spørsmål som belyser viktigheten av etikk og etisk refleksjon. Her skal vi gjengi svarene på de mest sentrale spørsmålene som belyser etikkens betydning i hverdagen.

Først presenterer vi funnene for hele utvalget i form av gjennomsnitt og standardavvik, illustrert gjennom grafer. Deretter presenterer vi fordelingen mellom de ulike respondentgruppene. Vi måler her forskjellene mellom dem i form av gjennomsnitt koplet med variansanalyse. Når vi finner signifikante utslag i statistikken, betyr det to ting: 1) at forskjellen er reell og ikke tilfeldig, og 2) at for eksempel alder, utdanning, erfaring, heltid/deltid, leder/ikke-leder har betydning for hvordan etikk og verdier oppfattes. Fullstendig statistikk for hele utvalget er plassert som vedlegg 1 til rapporten.

4.2.1 Bevissthet om etikk og verdier (B1)

På spørsmål om hvor bevisst og opptatt respondentene er av etikk og verdier, ser vi at gjennomsnittet for hele utvalget er på 4,66 og standardavviket tilsvarende lavt på 0.58 (se figur 1). Dette betyr at bevissheten er svært stor og at det er liten spredning i datamaterialet.

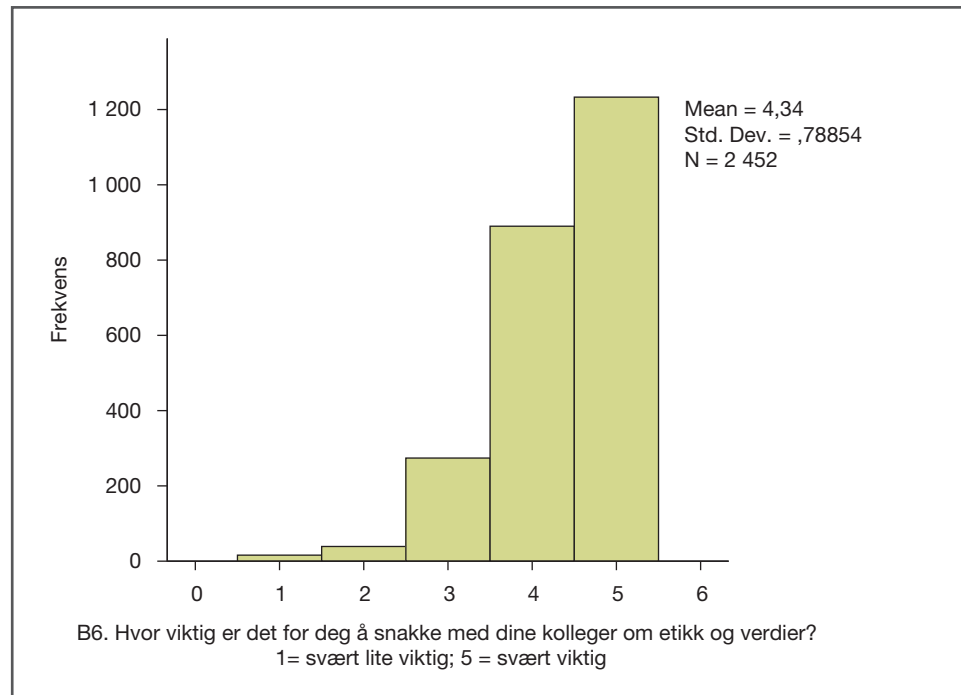


Figur 1. Bevissthet og opptatthet av etikk og verdier – hele utvalget.

Analysen av fordelingen mellom de ulike respondentene viser at de med minst **erfaring** scorer noe lavere (4,52) enn de med mest erfaring (4,75). Mellom de ulike **utdanningsgruppene** er det nesten ingen forskjell. De med lengst **erfaring** har noe høyere score enn de med kortest erfaring (4,73 mot 4,53). Det er ingen forskjell når det gjelder bevissthet om etikk og verdier om personene jobber **deltid eller heltid**. Heller ikke mellom **ledere og ikke-ledere** ser vi noen forskjell her. Ledere på institusjonsnivå har noe høyere score enn ledere på kommunenivå (4,75 mot 4,62). De som har **deltatt på KS sine kurs** har høyere score enn de som ikke har gjort det når det gjelder bevissthet og opptatthet av etikk og verdier (4,72 mot 4,65).

4.2.2 Kommunikasjon med kolleger (B6)

Siden etikk både slår inn personlig og kollektivt, samt er et intimt og til dels vanskelig fenomen, har vi stilt spørsmål om hvilken betydning det har å kunne snakke med kolleger både om etikk og verdier (B6). Også her er det et svært høyt gjennomsnitt for hele utvalget på 4.34 og lavt standardavvik (0,79) (se figur 2).



Figur 2. Kollegers betydning for etikk og verdier – hele utvalget.

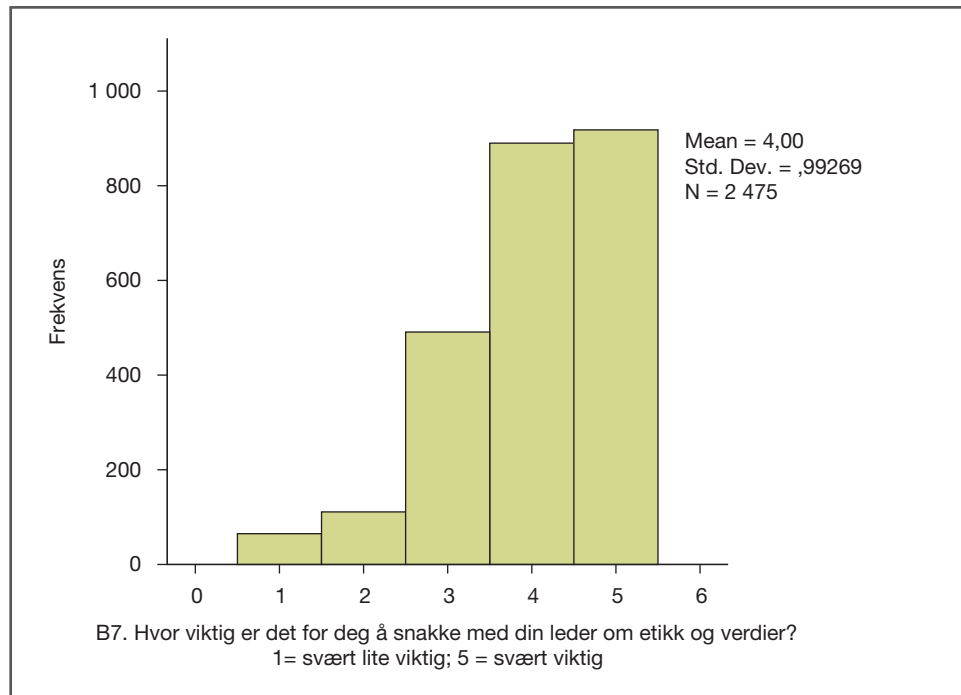
Svarfordelingen mellom **aldersgruppene** viser at de yngste under 30 år scorer lavest (4,09), og de over 41 år høyest (4,38). Analysene når det gjelder **utdanningsgruppene**, viser at det er de med grunnskole/videregående skole som scorer lavest (4,23) og de med høyskole/bachelorutdanning som scorer høyest (4,40). Fordelingen mellom **erfæringsgruppene** viser at de med minst erfaring scorer lavest (4,06) og de med over 21 års erfaring scorer høyest (4,45). Dette er noe overraskende tall, ettersom man skulle forvente at lav alder, utdanning og erfaring skulle påkalle mest behov for å snakke med kolleger om etikk og verdier. Forklaringen kan kanskje være at etikk og verdier er krevende å ta opp, og derfor krever personlig trygghet som gjerne kommer med alder, utdanning og erfaring.

Hvilke **tilsetningsforhold** ansatte har ser også ut til å bety noe her. Fulltidsansatte rapporterer om noe høyere betydning av kollegakontakt enn deltidsansatte (4,38 mot 4,23). De som har **lederstilling** rapporterer om noe høyere viktighet enn de som ikke er i lederstilling (4,45 mot 4,30). Hvor og på hvilket nivå lederstillingen er, ser ikke ut til å ha noe å si for hvor viktig det er å snakke med kolleger om etikk og verdier. De som har **deltatt på KS sine kurs** har signifikant høyere score på B6 enn de som ikke har deltatt (4,52 mot 4,30).

Dataene viser i sum at kollegiet har stor betydning for oppfatning og anvendelse når det gjelder etikk og verdier. Dette er samtidig en indikasjon på at etikkopplæringen bør favne om hele kollegiet på en arbeidsplass.

4.2.3 Viktigheten av kommunikasjon om etikk med nærmeste leder (B7)

Siden ledere generelt har stor betydning for det meste av det som skjer i organisasjoner, har vi også stilt spørsmål om hvor viktig det er å snakke med sin leder om etikk og verdier (B7). Svarfordelingen her viser et gjennomsnitt for hele utvalget på 4,00 (std. avvik 0,99) (se figur 3).



Figur 3. Viktigheten av kommunikasjon med leder om etikk – hele utvalget.

Aldersgruppen under 30 år er de som rapporterer om minst behov for å snakke med sin leder om etiske spørsmål med et gjennomsnitt på 3,68, mot alle de andre med et gjennomsnitt på 4,00. Også mellom **utdanningsnivåene** er det forskjeller. De med lavest utdanning (grunnskole/videregående skole) har en noe lavere score på viktigheten av å snakke med sin leder om etiske spørsmål (3,89), enn de med høyskole/bachelorgrad (4,07). Men også gruppen med høyeste utdanningsnivå (master/hovedfag og over) rapporterer om at det er viktig å snakke med sin leder (3,97). Når det gjelder **erfaring** og behov for å snakke med sin leder om etikk og verdier, ser vi også noe av det samme mønsteret. De med kortest erfaring (0–5 år) er de som har lavest gjennomsnitt (3,76), mens de med mer enn 11 års erfaring, rapporterer om størst viktighet (4,07).

Alt i alt ser vi også her som for B6, at det er de yngste, de med lavest utdanning og minst erfaring, som rapporterer om minst viktighet av å snakke med sin nærmeste leder om etikk og verdier. Forklaringen kan være at å ta opp slike ting med sin overordnede krever et visst mot, som altså kommer med alder, utdanning og erfaring. Noe av forklaringen kan også være at viktighet av å kommunisere med lederen er avhengig av bevissthet om etikk og verdier, noe som øker med alder og erfaring (se 4.2.1).

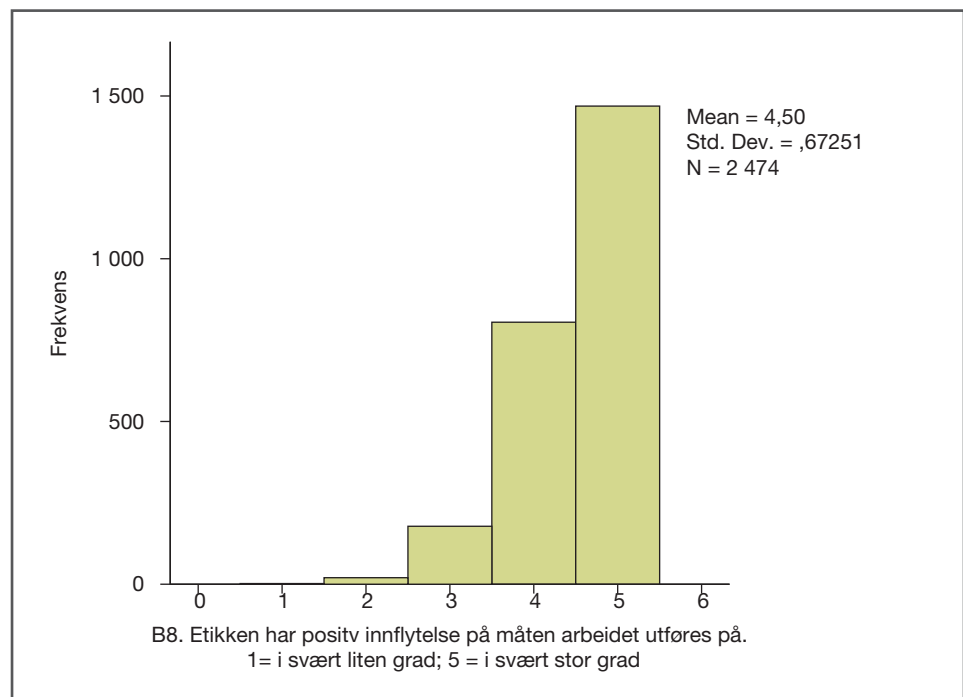
Det er også forskjeller når det gjelder **tilsetningsforhold**. Fulltidsansatte har noe høyere score enn deltidsansatte (4,06 mot 3,88).

Interessant er det også at det ikke er store forskjeller mellom **ledere og ikke ledere** (4,09 mot 3,97). Mellom ledere på de ulike nivåene (institusjonsnivå, avdelingsnivå og kommunenivå) er det heller ikke så stor forskjell, og med en snittscore rundt 4,00. De som har **deltatt på KS sine kurs** rapporterer om større viktighet av å snakke med sin nærmeste leder, enn de som ikke har deltatt på disse kursene (4,23 mot 3,94).

I sum er dataene likevel entydige på at det er viktig å kommunisere med sin nærmeste leder om etikk- og verdispørsmål. Samtidig er dette indikasjoner på at ledere er viktige målgrupper for å utvikle etikk- og verdibevissthet i sektoren. Dette er et argument som forsterkes gjennom seinere analyser av lederes betydning (se kap. 4.4 og 4.5).

4.2.4 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innflytelse på måten arbeidet utføres på (B8)

For å avdekke i hvilken grad etikk har innflytelse, utformet vi påstander som vi ba respondentene ta stilling til. Den første påstanden er at etikken har positiv innflytelse på måten arbeidet blir utført på. Svarfordelingen for hele utvalget viser et gjennomsnitt på 4,50 (std. avvik 0,67), noe som er et svært høyt tall. Det er i praksis ingen som er uenige i denne påstanden (se figur 4).



Figur 4. Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på arbeidsutførelsen for hele utvalget

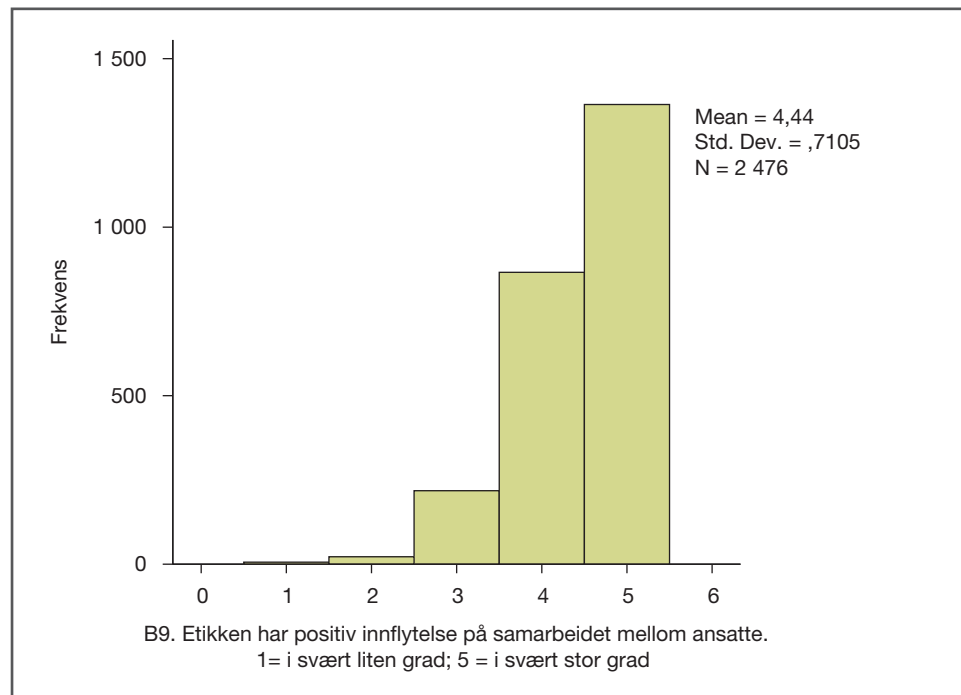
Når det gjelder fordelingen mellom de ulike **aldersgruppene**, ser vi imidlertid en viss forskjell mellom den yngste gruppen under 30 år som scorer i gjennomsnitt 4,40, og den eldste over 61 år som scorer 4,58. Når det gjelder **utdanningsnivå** er det de med grunnskole/videregående skole som har noe lavere score enn de to andre gruppene (4,35 mot 4,57). Utdanning ser med andre ord ut til å innvirke på oppfatningen av etikk som positivt bidragsytende til måten arbeidet utføres på. Vi ser også en viss forskjell mellom **erfæringsgruppene** og oppfatningen av etisk refleksjon og verdibevissthet som bidragsytende til arbeidsutførelsen. De med minst erfaring scorer lavest (4,33) og de med mest erfaring høyest (4,57). Selv om scoren for disse respondentgruppene er svært høye, ser vi også her det samme mønsteret som for de to foregående spørsmålene/påstandene, nemlig at etisk refleksjon og verdibevissthet tiltar med alder, utdanning og erfaring.

Det er en viss forskjell når det gjelder **tilsetningsforhold**. Deltidsansatte scorer 4,43 mot 4,54 for heltidsansatte. En viss forskjell kan vi også se mellom **ikke-ledere og ledere**, henholdsvis 4,46 og 4,60. De i lederstilling synes med andre ord å oppleve at etikk og verdier har noe mer positiv innvirkning enn de som ikke er ledere. Det er ingen store forskjeller mellom ledere på de ulike nivåene, men institusjonsledere scorer litt høyere enn de andre (4,68). Når det gjelder **deltakelse på kurs i regi av KS**, ser vi bare marginale høyere utslag for de som har deltatt i forhold til de som ikke har deltatt (4,53 mot 4,50).

Konklusjonen er således at respondentene er av den oppfatning at etisk refleksjon og verdibevissthet har en gjennomgripende innflytelse på måten arbeidet utføres på blant alle respondentgruppene.

4.2.5 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på samarbeidet mellom ansatte (B9)

I hvilken grad etisk refleksjon og verdibevissthet har betydning for samarbeidet mellom ansatte, ble målt gjennom å be respondentene ta stilling til påstanden om at det er en slik positiv sammenheng. Svarfordelingen her viser en gjennomsnittsscore for hele utvalget på 4,44 (std. avvik 0,71), noe som også er et svært høyt tall (se figur 5).



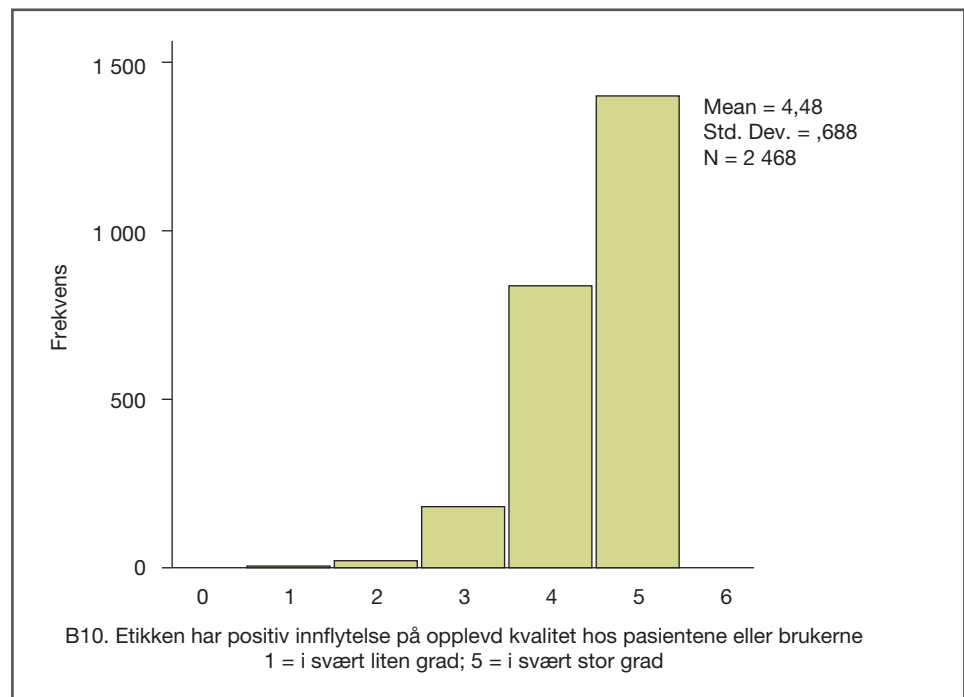
Figur 5. Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på samarbeidet for hele utvalget.

Selv om alle **aldersgruppene** scorer høyt, er det en viss forskjell mellom den yngste aldersgruppen og de to eldste. De yngste har lavest score (4,40) og de eldste høyest score (4,52). Når det gjelder **utdanningsnivået** er det en ganske jevn score mellom de tre gruppene, men med lavest score på de med grunnskole og videregående skole (4,35), og høyeste på de med høyskole/bachelorgrad og mastergrad/hovedfag (4,47). De med kortest **erfaring** har lavest score når det gjelder å bedømme etisk refleksjon og verdibevissthet som positivt for samarbeidet (4,34) og de med lengst erfaring har høyest score (4,51). Det er ingen store forskjeller mellom **heltids- og deltidsansatte** (4,45 mot 4,40). **Ledere** har en noe høyere score enn ikke-ledere (4,53 mot 4,40). Lederstillinger på institusjonsnivå har noe høyere score enn ledere på kommunenivå (4,56 mot 4,49). Når det gjelder **deltakelse på kurs i regi av KS** har de som har deltatt på kurs bare litt høyere verdi enn de som ikke har deltatt (4,47 mot 4,43).

Alt i alt ser vi et bilde av den store betydningen etisk refleksjon og verdibevissthet har på samarbeidsrelasjoner i denne sektoren.

4.2.6 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på opplevd kvalitet hos pasientene eller brukerne (B10)

Opplevd kvalitet hos brukerne kan være mange ting – alt fra mat, til måten ansatte opptrer på sosialt. Dette betyr at svarene kan reflektere mange dimensjoner. Likevel er spørsmålet/påstanden viktig fordi kvalitet generelt er en sentral dimensjon i alt som har med menneskelige relasjoner å gjøre. Svarfordelingen for hele utvalget viser også at gjennomsnittet er svært høyt – hele 4,48 og med lavt standardavvik (se figur 6).



Figur 6. Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på opplevd kvalitet for hele utvalget.

Når vi kontrollerer for de ulike **aldersgruppene**, finner vi ingen signifikante forskjeller i svarene. Derimot har **utdanningsnivå** noe å si. De med akademisk utdanning har noe høyere score enn de med bare grunnskole/videregående skole (4,53 mot 4,35). Respondentene med lengst **erfaring** scorer også høyere enn de med minst erfaring (4,50 mot 4,37).

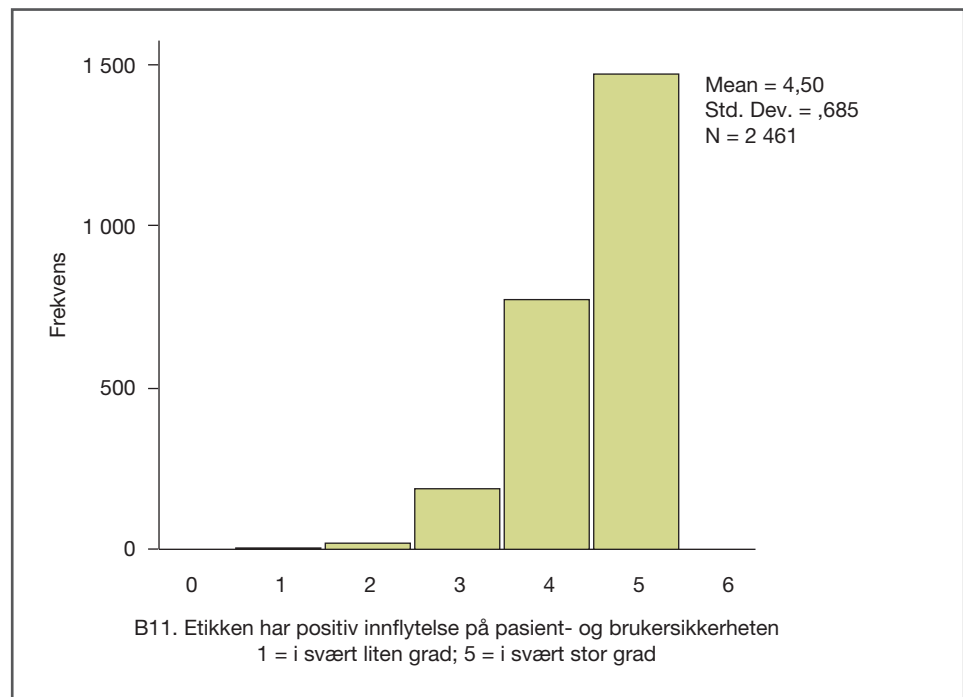
Tilsettingsforholdet ser ut til å innvirke på oppfatningen av etikkens positive innflytelse. De som jobber heltid scorer i gjennomsnitt 4,51, mot deltidsansatte som scorer 4,40. **Ledere** scorer også høyere når det gjelder etikkens positive innflytelse på opplevd kvalitet enn ikke-ledere (4,59 mot 4,43). Det er stort sett lik score uansett hvor lederstillingen er plassert. De som har **deltatt på kurs i regi av KS** har bare marginalt høyere score enn de som ikke har deltatt (4,49 mot 4,47).

Vi ser altså her noen variasjoner mellom de ulike respondentgruppene, men alle ligger innenfor en svært høy score på denne faktoren. Dette tyder på at etikk og verdier har en sentral plass når kvalitet blir bragt på banen.

4.2.7 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på pasient- og brukersikkerheten (B11)

Pasient- og brukersikkerheten er en sentral faktor i helse- og omsorgs-sektoren fordi det ofte er et asymmetrisk maktforhold mellom behandler/pleier og pasient eller bruker. Respondentene ble derfor her bedt om å ta stilling til påstanden om at etisk refleksjon og verdibevissthet har positiv innvirkning på pasient- og brukersikkerheten.

Svarfordelingen i hele utvalget viser et gjennomsnitt på hele 4,50 (std. avvik 0,69) (se figur 7).

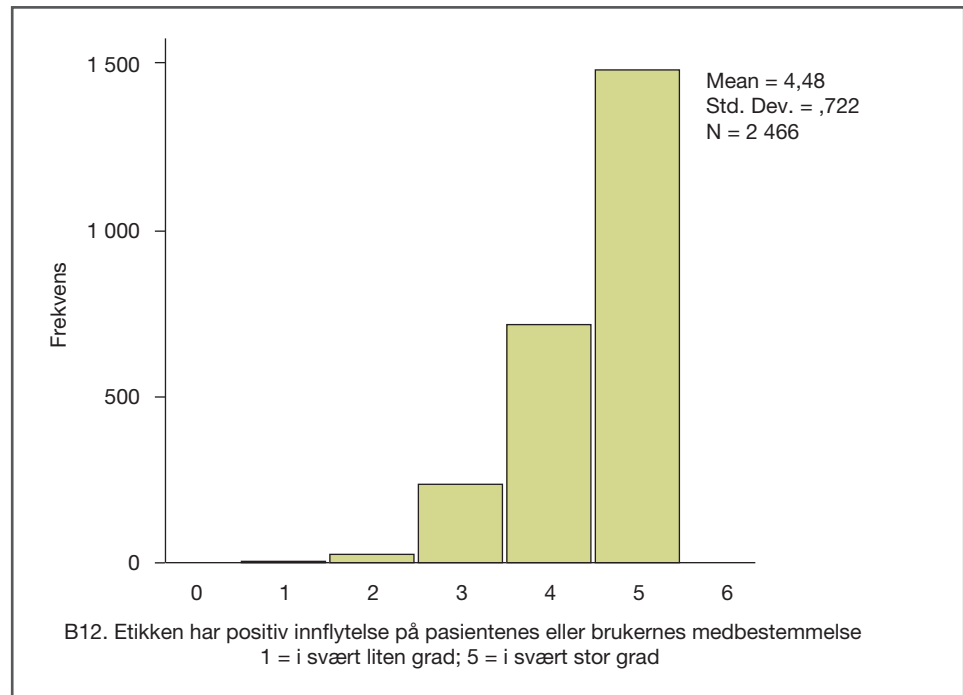


Figur 7. Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på pasient- og brukersikkerheten for hele utvalget.

Mellom de ulike **aldersgruppene** er det forskjell mellom de under 30 år og de over 61 år (4,47 mot 4,58). Eller er fordelingen ganske jevn. Når det gjelder **utdanningsgruppene** finner vi at de med høyskole/bachelor-utdanning har høyere score enn de med grunnskole/ videregående skole (4,54 mot 4,44). Mens de med mastergrad/hovedfag eller over får en gjennomsnittsscore på 4,51. De med lengst **yrkeserfaring** har høyere score enn de med minst yrkeserfaring (4,53 mot 4,43). **Heltidsansatte** scorer 4,52 mot **deltidsansatte** som scorer 4,46. **Ledere** har her høyere score enn ikke-ledere (4,55 mot 4,48). Det er stort sett jevn score mellom de ulike lederstillingene. Det er ikke vesentlig forskjell mellom de som har **deltatt og ikke deltatt på kurs i regi av KS**.

4.2.8 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på pasientenes eller brukernes medbestemmelse (B12)

Svarene på påstanden om at etisk refleksjon og verdibevissthet har positiv innvirkning på pasientenes eller brukernes medbestemmelse, avdekker også et høyt gjennomsnitt for hele utvalget på 4,48 (std. avvik 0,72) (se figur 8).

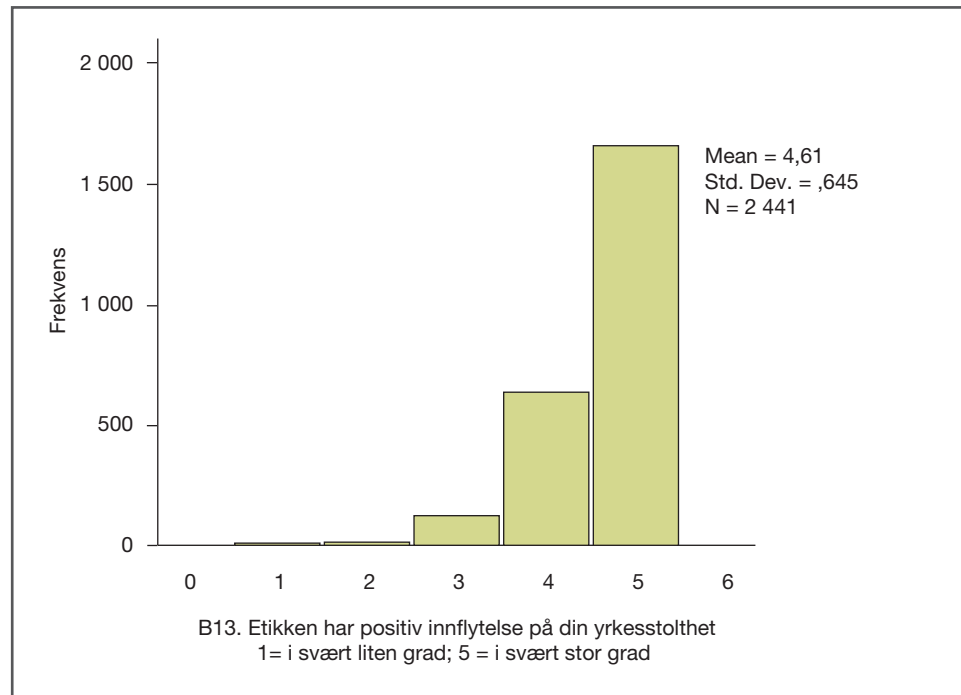


Figur 8. Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på pasientenes eller brukernes medbestemmelse for hele utvalget.

Mellom **aldersgruppene** ser vi ikke vesentlige forskjeller når det gjelder oppfatningen av at etisk refleksjon og verdibevissthet har positiv innvirkning på pasientenes eller brukernes medbestemmelse. Derimot er det en viss forskjell mellom **utdanningsgruppene**. De med akademisk utdanning scorer 4,54, og de med grunnskole/videregående skole 4,35. Likeså ser vi at det er de med lengst **erfaring** som scorer høyere enn de med kortest erfaring (4,52 mot 4,40). Likeså scorer **fulltidsansatte** høyere (4,53) enn **deltidsansatte** (4,37). Og **ledere** har høyere score enn **ikke-ledere** (4,59 mot 4,43). Ellers er det ikke store forskjeller mellom de ulike lederstillingene og hvor disse er plassert. De som har deltatt på **kurs i regi av KS** har samme score som de som ikke har deltatt (4,48).

4.2.9 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på din yrkesstolthet (B13)

Siden etikk og verdier har en så sentral plass i helse- og omsorgssektoren, er det også rimelig å undersøke hvilken betydning disse har på ansattes yrkesstolthet. Respondentene ble forelagt påstanden om at etisk refleksjon og verdibevissthet har positiv effekt på denne. Svarene for hele utvalget viser et gjennomsnitt på 4,61 (std. avvik 0,65), noe som svært tydelig også plasserer etikk og verdier som noe som tilhører kjernen i det å være ansatt i helse- og omsorgssektoren (se figur 9).



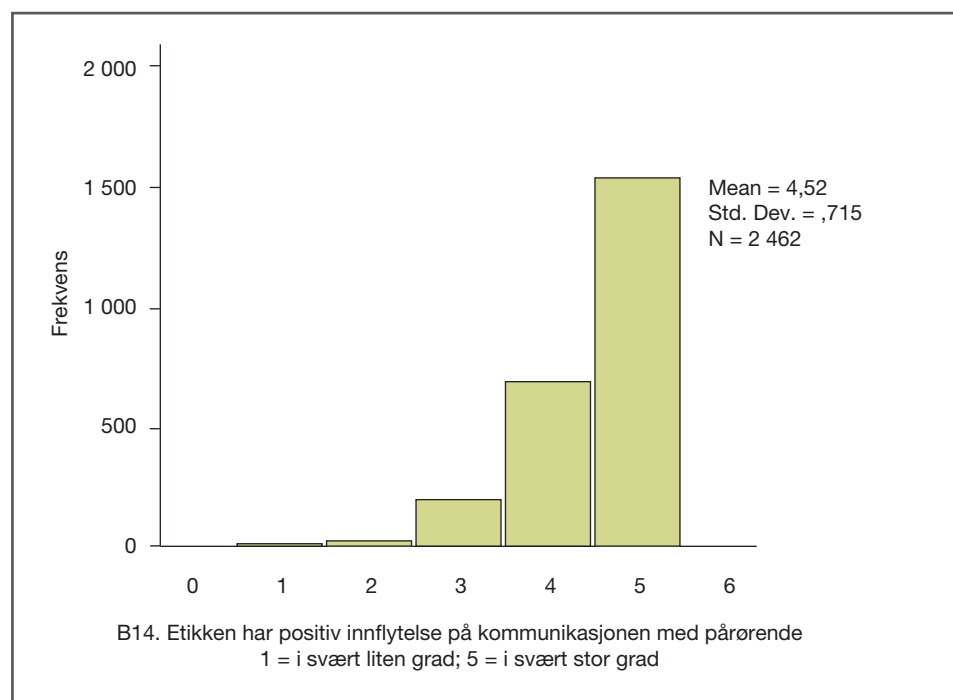
Figur 9. Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på ansattes yrkesstolthet – hele utvalget.

Det er forskjeller mellom **alderskategoriene**. Det er de eldste over 61 år som har høyest score (4,71), og de yngste under 30 år som har lavest score (4,39). Mellom **utdanningskategoriene** er det ikke store forskjeller med svar rundt 4,59. De med lengst **erfaring** innen sektoren scorer høyest (4,67) mot de med minst erfaring (4,47). **Ledere** har høyere score enn **ikke-ledere** (4,66 mot 4,58) når det gjelder oppfatningen av at etisk refleksjon og verdibevissthet innvirker positivt på yrkesstoltheten. Det er ingen markante forskjeller mellom de ulike lederstillingene. De som har **deltatt på kurs i regi av KS** har høyere score (4,65) enn de som ikke har deltatt på disse kursene (4,59).

4.2.10 Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på kommunikasjon med pårørende (B14)

Kommunikasjon med pårørende er ofte en kritisk faktor for å kunne opprettholde kvaliteten i tjenesten, og særlig for den pasientgruppen som er ute av stand til å uttrykke sine følelser og behov selv. Respondentgruppene ble derfor bedt om å ta stilling til påstanden om at etisk refleksjon og verdibevissthet har positiv innvirkning på denne kommunikasjonen.

Svarfordelingen for hele utvalget viser et gjennomsnitt på 4,52 (std. avvik 0,72), noe som tydelig uttrykker etikkens og verdienes store betydning her (se figur 10).



Figur 10. Etisk refleksjon og verdibevissthet og innvirkning på kommunikasjonen med pårørende for hele utvalget.

Svarfordelingen mellom de ulike respondentgruppene viser forskjeller mellom **aldersgruppene**. De over 61 år har høyere score enn de yngste (4,59 mot 4,38). Også **utdanningsnivå** har noe å si her. De med høyskole/bachelorgrad har høyere score enn de med grunnskole/videregående skole (4,56 mot 4,44). De med mest **erfaring** fra sektoren scorer høyere enn de med minst erfaring (4,59 mot 4,36). **Fulltidsansatte** scorer høyere enn **deltidsansatte** (4,55 mot 4,44). Og **ledere** scorer høyere enn ikke-ledere (4,60 mot 4,48). Hvor lederne jobber har ingen signifikante utslag. De som har deltatt på **kurs i regi av KS** scorer litt høyere enn de som ikke har deltatt på disse kursene (4,54 mot 4,51).

4.2.11 Oppsummering etikkens betydning i hverdagen (B)

Datamaterialet viser at etikken har fundamental betydning i hverdagen for de respondentgruppene som inngår i denne undersøkelsen. Jevnt over er scorene så høye at man kan lure på om spørsmål og påstander er skjevt formulert og inviterer til svar i en bestemt retning. Spørsmål og påstander er dog konstruert ut fra kjente vitenskapelig premisser for nettopp å unngå skjevhet. De er også omfattende testet. Forklaringen kan derfor være at etikk og verdier er en svært sentral del av hverdagen i denne sektoren.

En hovedtendens i svarene er dog at personer med akademisk utdanning, og særlig gruppen med høyskole/bachelorutdanning, lang erfaring og i heltidsstillinger, jevnt over har høyere score enn de med grunnskole/videregående skole, kort arbeidserfaring og som er i deltidsstillinger. Dette kan være en indikasjon på at etikk og verdier også er et modenhetsfenomen som kommer med erfaring og sosial og kollegial praksis. I tillegg er etikk og verdier en mer naturlig del av utdanningen her enn i mange andre profesjoner. Det er også en tendens til at ledere scorer høyere på de fleste faktorene som her er redegjort for, enn ikke-ledere. Når vi ikke får signifikante høyere utslag på all disse spørsmålene/ påstandene for de som har deltatt på kurs i regi av KS, kan det forklares med at scorene på disse faktorene allerede er høye, og vanskelig kan økes mer, men kanskje heller forsterkes og legitimeres gjennom slik kursdeltakelse.

En del av forklaringen på de høye scorene kan også være at det praktiske arbeidet som foregår i denne sektoren er lite regelstyrt, og i stedet svært pasient-, bruker- og pårørendestyrt.

4.3 Praktisering av etikk og verdier – organisering og arbeidsmiljø (C)

SAMMENDRAG/HOVEDFUNN (C):

- Det er rom og muligheter for skjønn og etisk refleksjon (3,92).
- Derimot er det noe begrenset praktisering av etisk refleksjon (3,11).
- Jobbtilfredsheten samlet sett er høy (3,84).
- Deltakelse på kurs i regi av KS i etisk refleksjon har signifikant positiv betydning for refleksjon, praktisering av etisk refleksjon og jobbtilfredshet. Særlig mulighetene for å utvikle seg selv ser ut til å være en effekt av slik kursdeltakelse.
- Det er tydelige ønsker om en ressursperson/ etikkveileder, særlig blant de med lavest utdanning og institusjonslederne.



I dette kapittelet skal vi redegjøre for de funn som er gjort når det gjelder viktige organisatoriske betingelser for å kunne praktisere etikk og etisk refleksjon. Vi skal redegjøre for hvor mye det er av de ulike faktorene rom for refleksjon, tilstedeværelse av og praktisering av etisk refleksjon og verdier, opplevd jobbtilfredshet og behov for ressursperson.

4.3.1 Rom for refleksjon

Etikk og verdier krever spesielle organisatoriske betingelser for å kunne bli praktisert. I denne undersøkelsen har vi derfor blant annet stilt spørsmål om hvordan tilstanden er når det gjelder frihet, skjønn, kreativitet, formalisering, informasjonstilgang, samhold og konfliktnivå på arbeidsplassen. Tabell 6 gir oversikt over tilstanden for hele utvalget for disse faktorene.

Tabell 6 oversikt over faktorer av betydning for praktisering av etikk og verdier for hele utvalget

	Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad
C1. Har du frihet til å bestemme hvordan du skal utføre jobben din?	3,87
C2. Bruker du skjønn når du skal fatte beslutninger?	3,84
C3. Kan du være kreativ og komme med nye forslag til hvordan ting kan gjøres?	4,07
C4. Føler du deg styrt av lover, regler og rutiner i arbeidshverdagen?	3,66
C10. Opplever du å få den informasjonen du trenger for å få gjort jobben din?	3,84
C11. Er det åpenhet og takhøyde for å snakke med dine kolleger om etiske og verdimessige spørsmål?	4,21
C12. Er det samhold mellom ansatte på arbeidsplassen?	3,98
C13. Er arbeidsplassen din preget av konflikter mellom ansatte?	2,21

Tabellen viser gjennomsnittlig høy score på faktorer som anses som kritiske og viktige for å tillate etisk refleksjon, og lav score på konflikter (C13) som ofte er en bremse for slike refleksjoner.

Det er visse forskjeller mellom **aldersgruppene** når det gjelder *C1 frihet*, her scorer de eldste høyest og de yngste lavest (3,87 mot 3,64). Ellers er det ikke store forskjeller mellom aldersgruppene for de andre faktorene.

Mellom **utdanningsgruppene** er det noen flere forskjeller. Når det gjelder *frihet (C1)* rapporterer de med mastergrad/hovedfag eller høyere en score på 4,14, mot de med grunnskole/videregående skole som har en score på 3,67. Den samme tendensen er tilfelle for *skjønnsbruken (C2)*. Ellers er det jevnt høy score på de andre faktorene, unntatt for *C13 konflikter mellom ansatte*. Her scorer de med lavest utdanning høyest og de med høyest utdanning lavest (2,32 mot 2,07).

Når det gjelder **yrkeserfaring** ser vi at de med lengst erfaring scorer høyest, og de med kortest erfaring lavest på *C1 frihet til å bestemme hvordan man skal utføre jobben sin* (4,01 mot 3,61). Ellers er det stort sett jevn score på de andre faktorene.

Mellom **deltids- og heltidsansatte** er det også en viss forskjell når det gjelder *C1 frihet*. Her scorer fulltidsansatte høyest (3,98) og deltidsansatte lavest (3,62). Ellers er det stort sett jevn fordeling.

Når det gjelder **ledere og ikke-ledere**, ser vi en klar tendens til at ledere har høyest score på alle faktorene, unntatt konflikt (C13) hvor de har lavest score. Forskjellene er likevel ikke store.

Når det gjelder **hvor lederstillingen er plassert**, ser vi at ledere på kommunenivå scorer høyest på *C1 frihet* (4,37), og avdelingsledere lavest (4,21). Men også her er scorene jevnt over høye for alle. Ellers er det ingen store forskjeller

Deltakelse på kurs i etikk i regi av KS ser ut til å ha betydning for flere av spørsmålene. For eksempel fremgår det av tabell 7 at de som har deltatt på slike kurs i større grad å ha frihet til å bestemme hvordan jobben skal utføres (C1), enn de som ikke har deltatt (4,08 mot 3,82). Likeså rapporterer de som har vært på slike kurs i større grad enn de som ikke har deltatt, at de kan være kreative og komme med forslag til hvordan ting kan gjøres (C3) (4,26 mot 4,04). Også når det gjelder å få nødvendig informasjon (C10), scorer de som har deltatt på slike kurs signifikant høyere enn de som ikke har deltatt (4,05 mot 3,79). De som har deltatt på kurs i regi av KS opplever også i større grad enn de som ikke har deltatt på slike kurs, at det er **åpenhet og takhøyde** for å snakke med kolleger om etiske og verdimeslige spørsmål (C11) (4,33 mot 4,19). I noen grad rapporterer de som har deltatt på kurs om mer samhold (C12), enn de som ikke har deltatt (4,06 mot 3,97).

Tabell 7 Rom for refleksjon fordelt på deltakelse på kurs/konferanser i regi av KS

	Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad				
A7. Har du deltatt på kurs/konferanser i etikk gjennom satsingen «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i regi av KS	C1. Har du frihet til å bestemme hvordan du skal utføre jobben din?	C3. Kan du være kreativ og komme med nye forslag til hvordan ting kan gjøres?	C10. Opplever du å få den informasjonen du trenger for å få gjort jobben din?	C11. Er det åpenhet og takhøyde for å snakke med dine kolleger om etiske og verdimeslige spørsmål?	C12. Er det samhold mellom ansatte på arbeidsplassen?
Ikke deltatt	3,82	4,03	3,79	4,19	3,97
Deltatt	4,08	4,26	4,05	4,33	4,06
Total	3,87	4,07	3,84	4,21	3,98

4.3.2 Tilstedeværelse av og praktisering av etisk refleksjon og verdier

Her undersøkes det i hvilken grad respondentene opplever mer konkret at de har verdier og retningslinjer å støtte seg, samt om de deltar aktivt i systematiske og planlagte etiske refleksjoner eller verdidiskusjoner på arbeidsplassen. Vi spør også om etiske spørsmål og verdier blir tatt opp i faste møter. Gjennom svarene på disse spørsmålene får vi et inntrykk av hvor institusjonalisert verdier og etikk er på arbeidsplassen. Tabell 8 gir en oversikt over tilstanden for hele utvalget.

Tabell 8 Tilstedeværelse og praktisering av etisk refleksjon og verdier for hele utvalget

	Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad
C5. Har arbeidsplassen din tydelige verdier, for eksempel synliggjort igjennom en verdiplakat?	3,39
C6. Oppfatter du at arbeidsplassen din har formelle etiske retningslinjer for hvordan arbeidet ditt skal utføres?	3,67
C8. Hvor ofte deltar du i systematiske og planlagte etiske refleksjoner eller verdidiskusjoner på din arbeidsplass?	2,53 (mindre enn en gang pr. mnd.)
C9. Blir etiske spørsmål og verdier tatt opp i faste møter?	2,86

Tabellen gir uttrykk for at verdier til en viss grad formelt er tilstede (C5). Det samme er tilfelle for etiske retningslinjer (C6). Derimot viser tabellen at det er relativt lite deltakelse i systematiske og planlagte etiske refleksjoner eller verdidiskusjoner (C8). Etiske spørsmål og verdier blir heller ikke så ofte tatt opp i faste møter (C9). Sett opp mot de svært høye scorene vi fikk på spørsmål om etikkens og verdienes betydning for måten arbeidet utføres på (se kapittel 4.2), er dette overraskende, og viser derfor et misforhold mellom måten etikk og verdier formelt administreres på og viktigheten.

Fordelt på de ulike respondentgruppene ser vi noen forskjeller i svarene. Når det spørsmål C5 om arbeidsplassen har tydelige verdier, ser vi at det er visse forskjeller når det gjelder **aldersgruppene**. Her er det de under 30 år som har lavest score (3,10), og de over 61 år som har høyest score (3,52). Fordelingen mellom de andre aldersgruppene er ganske jevn. Når det gjelder oppfatningen av om arbeidsplassen har etiske retningslinjer (C6), ser vi også den sammen tendensen, altså at det er de fra 41 år og over, som har klareste oppfatning. Når det gjelder de to andre spørsmålene om deltakelse i verdidiskusjoner (C8) og om etiske spørsmål blir tatt opp i faste møter (C9), er det ikke store forskjeller mellom aldersgruppene.

Når det gjelder **utdanningsgruppene** er det bare marginale forskjeller når det gjelder alle spørsmålene om tilstedeværelse og praktisering av etisk refleksjon og verdier.

Når det gjelder **yrkesfaring**, ser vi en tendens til at det er de med lengst erfaring som har høyest score på alle spørsmålene, selv om forskjellene ikke er store.

Mellom **deltids- og heltidsansatte** er det en viss forskjell når det gjelder C5 om verdiens tydelighet, C8 deltakelse i planlagte verdidiskusjoner og C9 om etiske spørsmål blir tatt opp i faste møter. På alle spørsmål har heltidsansatte høyere score, noe som kanskje også er naturlig ettersom grad av tilstedeværelse i organisasjonen ofte har innvirkning på slike faktorer.

Mellom **ledere og ikke-ledere** er det forskjeller når det gjelder alle spørsmålene. Ledere scorer høyere enn ikke-ledere. Dette kan selvfølgelig skyldes at ledere ofte er de som tar initiativ til etablering av verdier og

etiske diskusjoner, og opplever derfor en større nærhet og tydelighet. Særlig på spørsmål C5 om arbeidsplassen har tydelige verdier, C6 om det er formelle etiske retningslinjer til stede, og C9 om etiske spørsmål blir tatt opp i faste møter, ser vi forskjeller (se tabell 9).

Tabell 9 Tilstedeværelse og praktisering av etisk refleksjon og verdier fordelt på ledere og ikke-ledere

Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad				
A5. Har du lederstilling?	C5. Har arbeidsplassen din tydelige verdier, for eksempel synliggjort igjennom en verdiplakat?	C6. Oppfatter du at arbeidsplassen din har formelle etiske retningslinjer for hvordan arbeidet ditt skal utføres?	C8. Hvor ofte deltar du i systematiske og planlagte etiske refleksjoner eller verdidiskusjoner på din arbeidsplass?	C9. Blir etiske spørsmål og verdier tatt opp i faste møter?
Ikke-leder	3,23	3,55	2,42	2,70
Leder	3,77	3,94	2,81	3,24
Total	3,39	3,67	2,53	2,86

Mellom de **ulike lederstillingene** (institusjonsnivå, avdelingsnivå, kommunenivå, annen lederstilling) er det ingen tydelige forskjeller når det gjelder tilstedeværelse og praktisering av etisk refleksjon og verdier.

Deltakelse på kurs/konferanser i regi av KS ser også ut til å ha signifikant innflytelse. De som har deltatt på slike kurs og konferanser har høyere score på alle spørsmålene, enn de som ikke har deltatt. Se tabell 10.

Tabell 10 Tilstedeværelse og praktisering av etisk refleksjon og verdier fordelt på deltakelse på kurs/konferanser i regi av KS

Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad				
A7. Har du deltatt på kurs/konferanser i etikk gjennom satsingen «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i regi av KS	C5. Har arbeidsplassen din tydelige verdier, for eksempel synliggjort igjennom en verdiplakat?	C6. Oppfatter du at arbeidsplassen din har formelle etiske retningslinjer for hvordan arbeidet ditt skal utføres?	C8. Hvor ofte deltar du i systematiske og planlagte etiske refleksjoner eller verdidiskusjoner på din arbeidsplass?	C9. Blir etiske spørsmål og verdier tatt opp i faste møter?
Ikke deltatt	3,30	3,62	2,46	2,74
Deltatt	3,75	3,85	2,85	3,39
Total	3,39	3,67	2,54	2,86

4.3.3 Opplevd jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet er en sentral faktor i alle typer organisasjoner. Den er egentlig et samleuttrykk for en rekke faktorer som for eksempel opplevelsen av å få gjort jobben sin, at man er til nytte for andre, grad av stress, opplevelse av å strekke til faglig i jobben, generell trivsel og utviklingsmuligheter. Et viktig mål på jobbtilfredshet er også om man vil anbefale jobben til andre. Her skal vi redegjøre for hvordan respondentgruppen har svart på slike spørsmål.

Tabell 11 viser at respondentene grovt sett har høy jobbtilfredshet, selv om de også rapporterer om en del stress i jobben, og kanskje noe middels score på opplevelsen av å strekke til. Men dette kan også ha sammenheng med generell arbeidsbelastning, og ikke om jobben som sådan er tilfredsstillende.

Tabell 11 Sentrale jobbtilfredshetsfaktorer for hele utvalget

	Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad
C14. Opplever du å få gjort oppgavene dine i løpet av arbeidsdagen?	3,63
C15. Opplever du at jobben du gjør gir økt livskvalitet for pasientene eller brukerne?	4,11
C16. Opplever du jobben din som stressende?	3,37
C17. Opplever du å strekke til i utførelsen av arbeidet ditt?	3,49
C18. Trives du i jobben generelt?	4,29
C19. Får du utviklet deg selv i jobben?	3,85
C20. Vil du anbefale arbeidsplassen din til personer du kjenner?	4,12

Fordelt på de ulike respondentgruppene ser vi noen forskjeller. Mellom de ulike **alderskategoriene**, ser vi at det er de under 30 år som har høyest score på *C14 opplevelser av å få gjort oppgavene sine* med en score på 3,83, mot alle de andre kategoriene som scorer jevnt på 3,61. For de andre faktorene er det bare marginale forskjeller mellom alderskategoriene.

Når det gjelder **utdanningskategoriene** ser vi at de med grunnskole/videregående skole har høyest score på *C14 opplevelsen av å få gjort oppgavene sine i løpet av arbeidsdagen* (3,87). De to andre gruppene har en snittscore på 3,52.

Mellom de ulike **erfaringskategoriene** er det ikke store forskjeller. En tendens er likevel at de med minst erfaring (0–5 år) scorer noe høyere på *C14 – altså opplevelsen av å få gjort oppgavene sine i løpet av arbeidsdagen*, enn de med mer enn 6 års erfaring.

Mellom **deltids- og heltidsansatte** er det noen forskjeller. De som jobber deltid scorer noe høyere på C14 (3,86) enn de som jobber heltid (3,54). Mens de som jobber heltid har høyere score på C19 å få utviklet seg selv i jobben, enn de som jobber deltid (3,97 mot 3,61).

Mellom **ledere og ikke-ledere** er det forskjeller når det gjelder disse jobbtillfredshetsfaktorene. Ikke-ledere har høyere score på C14 opplevelsen av å få gjort oppgavene sine i løpet av arbeidsdagen enn lederne (3,78 mot 3,31). Også når det gjelder spørsmålet om man får utviklet seg selv i jobben (C19), har lederne høyere score enn ikke-lederne (4,31 mot 3,67). Lederne scorer også høyere enn ikke-lederne på C20 om de vil anbefale jobben til andre (4,45 mot 3,99).

Mellom de **ulike lederstillingene** – altså hvor og på hvilket nivå lederne jobber – er det bare marginale forskjeller når det gjelder disse jobbtillfredshetsfaktorene.

De som har deltatt på **kurs/konferanser i regi av KS** har spesielt høyere score enn de som ikke har deltatt på opplevelsen av å strekke til i jobben (C17), jobbtrivsel (C18) og muligheter for å utvikle seg selv i jobben (C19). Se tabell 12.

Tabell 12 Jobbtillfredshet fordelt på deltakelse på kurs i regi av KS

	Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad		
A7. Har du deltatt på kurs/ konferanser i etikk gjennom satsingen «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i regi av KS	C17. Opplever du å strekke til i utførelsen av arbeidet ditt?	C18. Trives du i jobben generelt?	C19. Får du utviklet deg selv i jobben?
Ikke deltatt	3,47	4,27	3,79
Deltatt	3,56	4,35	4,13
Total	3,49	4,29	3,85

4.3.4 Ressursperson og behov

På spørsmål om arbeidsplassen *har en egen ressursperson (C7)* svarer 63,6% (1577) nei, og 35,7% (876) ja. På spørsmål om det er ønskelig med *en ressursperson/etikkveileder (C7.2)*, får vi et gjennomsnitt på 3,69 på en skala fra 1 til 5. Dette tyder på at det er et reelt og stort behov, men en underdekning.

Fordelingsanalysen mellom de ulike respondentgruppene viser ingen forskjell når det gjelder **aldersgruppene** når det gjelder behov for en ressursperson. Heller ikke **yrkesfaring** gir noe utslag her – scorene er jevnt fordelt på mellom 3,82 og 3,63. Svarfordelingen er også ganske likt fordelt mellom **deltids- og heltidsansatte** – 3,78 og 3,65. Mellom **utdanningsgruppene**, derimot, er det noen forskjeller. De med grunnskole/videregående skole og høyskole/bachelorgrad har høyere etterspørsel enn de med mastergrad/hovedfag eller høyere (3,75 mot 3,34). Mellom **ledere og ikke-ledere** er det en viss forskjell. Ikke-ledere har høyere etterspørsel enn ledere (3,76 mot 3,49). Også **lederplassering** har betydning for behovet for en ressursperson/etikkveileder. Ledere på institusjonsnivå og avdelingsnivå har høyere behov enn ledere på kommunenivå og andre ledere (se tabell 13).

Tabell 13 Ønsker om ressursperson/etikkveileder fordelt på lederstillingene

Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad	
A6. Hvor er lederstillingen plassert?	C7.2. Er det ønskelig med en ressursperson/ etikkveileder på arbeidsplassen din?
På institusjonsnivå	4,00 (N = 248)
På kommunenivå	3,18 (N = 506)
På avdelingsnivå	3,61 (N = 687)
Annen lederstilling	3,24 (N = 81)
Total	3,49 (N = 1522)

De som har deltatt på **kurs/konferanser i regi av KS** har en noe høyere score på spørsmålet om det er ønskelig med en ressursperson/etikkveileder på arbeidsplassen, enn de som ikke har deltatt (3,79 mot 3,67).

4.4 Ledernes kompetanse og rolle (D)

SAMMENDRAG/HOVEDFUNN (D):

- Lederne har en gjennomsnittscore på 3,65 på spørsmålet om min leder har kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon.
- Ledere oppfattes å være noe over middels tydelige (3,65), men ikke i samme grad et forbilde (3,32).
- Lederne er noe tilbakeholdne med å ta opp etiske spørsmål både formelt og uformelt (2,95).
- I stedet er de opptatt av lover regler og rutiner (3,99).
- Deltakelse på kurs i regi av KS i etisk refleksjon gir signifikante og positive utslag på oppfatninger av lederen som forbilde, formelle og uformelle drøftinger av etikk, og å bli invitert i beslutningsprosesser.



Ledere har ofte en avgjørende rolle på mange områder i organisasjoner, og særlig når det gjelder å påvirke og vedlikeholde kulturen – altså hvilke holdninger og handlinger som er dominante i organisasjonen. Hvordan ansatte opplever sin nærmeste leder, antas derfor å ha betydning for hvordan etikk- og verdispørsmål blir behandlet i organisasjonen.

Tabell 14 viser et noe variert bilde av hvordan nærmeste leder oppfattes i spørsmål som berører etikk og verdier. Et hovedinntrykk er at ledere er middels tydelige og tilstedeværende og bare i middels grad et forbilde. De er tilbakeholdne når det gjelder å ta etikk og verdier opp til diskusjon. På den annen side oppfattes nærmeste leder å være relativt mye opptatt av mål, visjoner, lover, regler og rutiner.

Tabell 14 Oppfatninger av lederen – hele utvalget

	Gjennomsnitt
	1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad
D1. Min leder er tydelig og tilstedeværende.	3,65
D2. Min leder er et forbilde for meg.	3,32
D3. Min leder har kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon.	3,65
D4. Min leder tar opp etikk og etiske spørsmål i medarbeidersamtaler eller andre personalsamtaler.	3,13
D5. Min leder snakker ofte til meg uformelt om etikk og verdier.	2,80
D6. Min leder har tid til meg og mine utfordringer og gleder.	3,52
D7. Min leder er opptatt av mål og visjoner.	3,82
D8. Min leder er opptatt av lover, regler og rutiner.	3,99
D9. Min leder er opptatt av kontroll.	3,44
D10. Min leder inviterer meg med i beslutningsprosessene.	3,48

Fordelt på de ulike respondentgruppene ser vi noen nyanser. Når det gjelder **aldersgruppene** er det bare marginale forskjeller når det gjelder disse faktorene. De over 61 år rapporterer imidlertid om at lederen i mindre grad er et forbilde (D2) enn de yngste under 30 år (3,61 mot 3,74). De over 61 år ser ut til å bli mer invitert i beslutningsprosessene (D10) enn de under 30 år (3,42 mot 3,24). Lederen oppfattes som mer kontrollorientert (D9) av de yngste enn de eldste (4,15 mot 3,89).

For **utdanningsgruppene** ser vi noen forskjeller. De med grunnskole/videregående skole opplever i større grad at lederen tar opp etikk og etiske spørsmål i medarbeidersamtaler eller andre personalsamtaler (D4), enn de eldste (3,26 mot 3,00). De med mastergrad/hovedfag eller over opplever i større grad at lederen inviterer til deltakelse i beslutningsprosesser (D10), enn de med grunnskole/videregående skole (3,80 mot 3,08).

Yrkeserfaring ser ut til å ha innflytelse på opplevelsen av lederens tydelighet (D1). Her scorer de med minst erfaring høyest og de med lengst erfaring lavest (3,83 mot 3,58). Ellers er svarfordelingen innen denne gruppen ganske jevn for øvrige spørsmål.

Tilsetningsform ser ut til å innvirke på noen faktorer. For eksempel opplever deltidsansatte at lederen i mindre grad at lederen snakker uformelt om etikk og verdier (D5) enn heltidsansatte (2,64 mot 2,88). Likeså ser vi at deltidsansatte i mindre grad opplever å bli invitert i beslutningsprosessene (D10) enn heltidsansatte (3,00 mot 3,69).

Det er også noen forskjeller mellom de som er **ledere og ikke-ledere**. Ledere opplever i større grad enn ikke-ledere at nærmeste leder er et forbilde (D2) (3,50 mot 3,25), og at de blir invitert med i beslutningsprosesser (D10) (4,02 mot 3,26). Når det gjelder hvor lederstillingen er plassert og nivå, er det ingen signifikante forskjeller for noen av påstandene/spørsmålene.

Når vi kontrollerer for **deltakelse på kurs/konferanser i regi av KS**, ser vi noen forskjeller. For eksempel rapporterer de som har deltatt på slike kurs at lederen i større grad er et forbilde (D2), enn de som ikke har deltatt (3,46 mot 3,29). Likeså opplever de som har deltatt på slike kurs at lederen i større grad tar opp etikk og etiske spørsmål i medarbeidersamtaler eller andre personalsamtaler (D4), enn de som ikke har deltatt på slike kurs (3,24 mot 3,11). De som har deltatt på slike kurs opplever også i større grad at lederen snakker uformelt om etikk og verdier (D5), enn de som ikke har deltatt (3,06 mot 2,75). De som har deltatt på kurs i regi av KS opplever også i større grad å bli invitert i beslutningsprosessene (D10) enn de som ikke har deltatt på kurs (3,76 mot 3,42). Se tabell 15.

Tabell 15 Oppfatninger av lederen fordelt på deltakelse på kurs/konferanser i regi av KS

	Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad			
A7. Har du deltatt på kurs/konferanser i etikk gjennom satsingen «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i regi av KS	D2. Min leder er et forbilde for meg.	D4. Min leder tar opp etikk og etiske spørsmål i medarbeidersamtaler eller andre personalsamtaler.	D5. Min leder snakker ofte til meg uformelt om etikk og verdier.	D10. Min leder inviterer meg med i beslutningsprosessene.
Ikke deltatt	3,29	3,11	2,75	3,42
Deltatt	3,46	3,24	3,06	3,76
Total	3,32	3,13	2,80	3,48

4.5 Og hvordan henger ting sammen?

SAMMENDRAG/HOVEDFUNN FRA KORRELASJONSANALYSENE:

- Etikk, verdier og etisk refleksjon har positiv innflytelse på ansattes frihet, kreativitet og jobbtilfredshet.
- Formelle etiske retningslinjer har positiv innflytelse på informasjon, åpenhet, takhøyde og konflikter.
- Jo tydeligere lederne er i sin rolle, jo mindre stress opplever ansatte.
- Jo mer kompetanse lederne har innen etikk, verdier og etisk refleksjon, jo oftere tas etiske spørsmål opp til diskusjon i møter.
- Ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon har positiv innflytelse på en rekke sentrale jobbtilfredshetsfaktorer.



I dette kapitlet skal vi se nærmere på en del direkte sammenhenger mellom en del av spørsmålene eller faktorene i spørreskjemaet. I kapitlene 4.2, 4.3 og 4.4 sjekket vi om eksempelvis alder, utdanning erfaring og stilling hadde noe å si for oppfatningen av etikk og verdier gjennom fordelings/variansanalyser.

Her skal vi i tillegg bruke korrelasjonsanalyser gjennom *Pearsons R*, for å måle samvariasjoner mellom en del andre variabler (spørsmål/påstander/faktorer) i spørreskjemaet. Litt enkelt sagt besvarer denne målingen spørsmålet: Får vi en økning eller minking, eller skjer det ingenting med en variabel som følge av at den andre øker eller minker? Vi kan derfor få øye på viktige sammenhenger (årsaks/virkningsforhold) som ellers vil være skjult når vi bare bruker gjennomsnittsmålinger.

Korrelasjonskoeffisienten varierer mellom 0 og pluss 1, og mellom minus 1 og 0. Når korrelasjonskoeffisienten er markert med stjerner, og signifikansen lav, gjerne 0,00, har vi å gjøre med en sannsynlig sann sammenheng som ikke er tilfeldig. Det vi ikke kan si med sikkerhet ved korrelasjonsmålinger, er hvilke faktorer som er årsaker og hvilke som er effekter. Likevel kan vi resonnerer oss frem til noen slutninger. Det som er stabilt og varig, regnes oftest som årsak, og det mer spontane og flyktige som effekter.

4.5.1 Samvariasjoner mellom etikk- og verdibevisthet hos den enkelte og sentrale jobbfaktorer

Et sentralt spørsmål er om det å være bevisst og opptatt av etikk og verdier (B1) har noen sammenhenger med kritiske forhold på arbeidsplassen, for eksempel om man har frihet til å bestemme over hvordan man skal utføre jobben (C1), om man kan bruke skjønn (C2) og være kreativ og komme med forbedringsforslag (C3). Disse tre faktorene antas å være av stor betydning for å kunne løse oppgavene innen helse- og omsorgssektoren effektivt og tilfredstilfredsstillende.

Som det fremgår av tabell 16, ser vi at det er signifikant korrelasjon mellom B1 og C1, C2 og C3. Dette betyr at jo mer bevisst den enkelte er når det gjelder etikk og verdier (B1), jo mer frihet opplever man å ha til å bestemme hvordan jobben skal gjøres (C1), jo mer bruker man skjønn når beslutninger skal fattes (C2), og jo mer kreativ kan være kan man være (C3). Korrelasjonsanalyser fordelt på de ulike respondentgruppene viste de samme tendensene for alle, men tydeligere sammenheng for de eldste.

Tabell 16 Samvariasjoner mellom bevissthet rundt etikk og verdier og sentrale jobbfaktorer for hele utvalget

		B1. Er etikk og verdier noe som du er bevisst og opptatt av i jobben din?
C1. Har du frihet til å bestemme hvordan du skal utføre jobben din?	Pearson Correlation	,146**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2468
C2. Bruker du skjønn når du skal fatte beslutninger?	Pearson Correlation	,112**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2464
C3. Kan du være kreativ og komme med nye forslag til hvordan ting kan gjøres?	Pearson Correlation	,182**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2468

4.5.2 Samvariasjon mellom tydeliggjorte verdier på arbeidsplassen og jobbtrivselsfaktorer

Verdibasert ledelse hevder at verdier har positiv innvirkning på jobbtilfredshet (jf. Kirkhaug, 2018). Vi kjørte derfor en korrelasjonsanalyse mellom C5 om arbeidsplassen har tydelige verdier og fem faktorer som ofte går igjen i undersøkelser av jobbtilfredshet.

Analysen viser klart at jo tydeligere verdier arbeidsplassen har (C5), jo større opplevelse har respondentene av å få gjort oppgavene sine i løpet av arbeidsdagen (C14), jo mer opplever de å kunne gi livskvalitet til pasientene eller brukerne (C15), jo mer opplever de å strekke til i utførelsen av arbeidet (C17), jo bedre trives de i jobben (C18), og jo mer får de utviklet seg selv i jobben (C19). Særlig sterk er korrelasjonen for C18 og C19. Se tabell 17.

Kontrollert for de ulike respondentgruppene finner vi at særlig for de yngste er det høye samvariasjoner. For de med høyest utdanning er det bare C19 som samvarierer med C5. Ellers er tendensen den samme for alle respondentgruppene.

Tabell 17 Samvariasjoner mellom tydelige verdier og sentrale jobbtilfredshetsfaktorer for hele utvalget

		C5. Har arbeidsplassen din tydelige verdier, for eksempel synliggjort igjennom en verdiplakat?
C14. Opplever du å få gjort oppgavene dine i løpet av arbeidsdagen?	Pearson Correlation	,089**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2422
C15. Opplever du at jobben du gjør gir økt livskvalitet for pasientene eller brukerne?	Pearson Correlation	,145**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2419
C17. Opplever du å strekke til i utførelsen av arbeidet ditt?	Pearson Correlation	,157**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2433
C18. Trives du i jobben generelt?	Pearson Correlation	,226**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2414
C19. Får du utviklet deg selv i jobben?	Pearson Correlation	,281**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2421

4.5.3 Samvariasjoner mellom formelle etiske retningslinjer og sentrale arbeidsmiljøfaktorer

Vi stilte også spørsmål om det kan være noen sammenhenger mellom tydeliggjøring av etiske retningslinjer (C6) og noen sentrale faktorer i arbeidsmiljøet. For eksempel kan det være slik at hvis arbeidsplassen har etiske retningslinjer, så vil det ha effekter på informasjonstilgangen (C10), takhøyden for å ta opp ting (C11), samhold (C12) og konflikter (C13)?

Korrelasjonsanalysene viser at jo tydeligere etiske retningslinjer arbeidsplassen har (C6), jo mer relevant informasjon opplever respondentene at de får (C10), jo mer åpenhet og takhøyde er det for å ta opp etiske og verdimessige spørsmål med kolleger (C11), jo mer samhold er det mellom ansatte på arbeidsplassen (C12), og jo mindre preger konflikter arbeidsplassen (C13) (negativ korrelasjon). Se tabell 18. Disse korrelasjonene er i tillegg svært signifikante, noe som understreker viktigheten av å ha etiske retningslinjer på arbeidsplassen. Fordelingen mellom de ulike respondentgruppene viser samme mønster.

Tabell 18 Samvariasjoner mellom formelle etiske retningslinjer og sentrale arbeidsmiljøfaktorer for hele utvalget

		C6. Oppfatter du at arbeidsplassen din har formelle etiske retningslinjer for hvordan arbeidet ditt skal utføres?
C10. Opplever du å få den informasjonen du trenger for å få gjort jobben din?	Pearson Correlation	,407**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2450
C11. Er det åpenhet og takhøyde for å snakke med dine kolleger om etiske og verdimessige spørsmål?	Pearson Correlation	,342**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2446
C12. Er det samhold mellom ansatte på arbeidsplassen?	Pearson Correlation	,300**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2434
C13. Er arbeidsplassen din preget av konflikter mellom ansatte?	Pearson Correlation	-,144**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2438

4.5.4 Samvariasjoner mellom lederskap og sentrale jobbfaktorer

Lederskapsteorien hevder at lederen har stor innvirkning på mye av det som skjer i organisasjoner (jf. Yukl, 2010; Kirkhaug, 2015). I en persona-lintensiv og krevende sektor som helse- og sosial forventes det at leder-skapet har særlig stor innflytelse på etiske og verdimessige forhold.

Her skal vi derfor først se nærmere på hvilke sammenhenger det kan være mellom lederes tydelighet (D1) og noen sentrale og negative jobb-faktorer som opplevelser av dilemmaer og rollekonflikter (B3), å måtte gjøre ting som skaper dårlig samvittighet (B4) og å måtte ta jobben med seg hjem (B5).

Analysene viser signifikante negative korrelasjoner for alle variablene, hvilket betyr at jo mer lederen fremstår som tydelig og tilstedeværende (D1), jo mindre opplever respondentene dilemmaer i form av rollekonflik-ter (B3), jo mindre opplever de å måtte gjøre ting på jobb som gir dårlig samvittighet (B4), og jo mindre tar de jobben med seg hjem (B5). Se tabell 19. Det er tydeligst samvariasjon for de yngste. Ellers det samme tendens for de andre respondentgruppene.

Tabell 19 Samvariasjoner mellom ledernes tydelighet og sentrale jobbfaktorer for hele utvalget

		D1. Min leder er tydelig og tilstedeværende.
B3. Hvor ofte opplever du dilemmaer, for eksempel i form av rollekonflikter, i jobben?	Pearson Correlation	-,151**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2467
B4. Hender det at du må gjøre ting på jobb som gir deg dårlig samvittighet?	Pearson Correlation	-,149**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2452
B5. Tar du jobben med deg hjem – altså at du tenker på utfordringer i jobben utenfor arbeidstiden?	Pearson Correlation	-,104**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2457

4.5.5 Samvariasjon mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon og formelle forhold

Vi undersøkte også hvilke sammenhenger det kan være mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon (D3) og en del formelle forhold på arbeidsplassen relatert til etikk og verdier. Først om lederens kompetanse i fagfeltet kunne ha noe å si for opplevelsen av å være styrt av lover og regler (C4), fordi vi hadde en hypotese om at når lederne har slik kompetanse, vil de slakke av på styring gjennom lover og regler. Korrelasjonsanalysene viser at det er en negativ men svak og ikke-signifikant korrelasjon mellom disse variablene (se tabell 20). Dette betyr at tendensen er der, men at vi ikke kan trekke noen sikre slutninger om sammenhengen her.

Vi undersøkte også om det er samvariasjoner mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon (D3) og deltakelse i planlagte etiske refleksjoner eller verdidiskusjoner (C8) og om etiske spørsmål blir tatt opp i faste møter (C9). Her får vi klare utslag. Jo mer kompetanse lederen oppfattes å ha innen dette området, jo mer deltar respondentene i slike refleksjoner og diskusjoner, og jo mer tas etiske spørsmål og verdier opp i faste møter. Dette tyder altså på at lederens kompetanse innen fagfeltet er nødvendig for at slike planlagte refleksjoner og diskusjoner kan finne sted. Forklaringen er sannsynligvis at lederne da føler seg kompetent og trygg nok til å ta opp slike spørsmål og problemstillinger. Fordelingen mellom de ulike respondentgruppene viser samme mønster.

Tabell 20 Samvariasjoner mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon og formelle forhold for hele utvalget

		D3. Min leder har kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon.
C4. Føler du deg styrt av lover, regler og rutiner i arbeidshverdagen?	Pearson Correlation	-,019
	Sig. (2-tailed)	,361
	N	2439
C8. Hvor ofte deltar du i systematiske og planlagte etiske refleksjoner eller verdidiskusjoner på din arbeidsplass?	Pearson Correlation	,219**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2450
C9. Blir etiske spørsmål og verdier tatt opp i faste møter?	Pearson Correlation	,336**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2443

4.5.6 Samvariasjon mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon og ansattes jobbtilfredshet

Vi undersøkte også hvilke sammenhenger det kunne være mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon (D2) og de variablene som sier noe om ansattes jobbtilfredshet (C14–20). Analysene viser klare og tydelige utslag her (se tabell 21). Jo mer kompetanse lederen har innen etikk, verdier og etisk refleksjon, jo mer opplever ansatte å få gjort oppgavene sine (C14), jo mer opplever de at jobben gir livskvalitet for pasientene eller brukerne (C15), jo mindre stress opplever de i jobben (C16), jo mer opplever de å strekke til i utførelsen av arbeidet (C17), jo mer trives de i jobben (C18), jo mer får de utviklet seg i jobben (C19), og jo mer vil de anbefale arbeidsplassen til andre (C20). Det er tydeligst samvariasjon for ledere på institusjonsnivå, ellers samme mønster.

Tabell 21 Samvariasjoner mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon og sentrale jobbtilfredshetsfaktorer for hele utvalget

		D3. Min leder har kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon.
C14. Opplever du å få gjort oppgavene dine i løpet av arbeidsdagen?	Pearson Correlation	,223**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2425
C15. Opplever du at jobben du gjør gir økt livskvalitet for pasientene eller brukerne?	Pearson Correlation	,208**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2422
C16. Opplever du jobben din som stressende?	Pearson Correlation	-,106**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2417
C17. Opplever du å strekke til i utførelsen av arbeidet ditt?	Pearson Correlation	,189**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2438
C18. Trives du i jobben generelt?	Pearson Correlation	,321**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2418
C19. Får du utviklet deg selv i jobben?	Pearson Correlation	,341**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2426
C20. Vil du anbefale arbeidsplassen din til personer du kjenner?	Pearson Correlation	,397**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2445

Dette er svært viktige funn fordi de ikke bare viser lederskapets viktighet, men også tydeliggjør betydningen av kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon for sentrale jobbtilfredshetsfaktorer hos alle ansatte, inkludert ledere særlig på operativt nivå, som igjen antas å ha betydning for effektivitet, kvalitet, sykefravær og sektorens omdømme.

4.5.7 Samvariasjon mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon og lederatferd og oppfatninger av lederen

Til slutt undersøkte vi om det er noen sammenheng mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon (D3) og om lederen oppleves tydelig og tilstedeværende (D1), om ansatte opplever lederen som et forbilde (D2), om lederen tar opp etikk og etiske spørsmål i medarbeidersamtaler eller andre personalsamtaler (D4), om man blir snakket til uformelt om etikk og verdier (D5), om lederen har tid til ansatte og deres utfordringer og gleder (D6), og om lederen inviterer ansatte inn i beslutningsprosessene (D10).

Analysene for hele utvalget viser svært sterke samvariasjoner (se tabell 22). Jo mer kompetanse lederen har når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon (D3), jo mer tydelig og tilstedeværende er lederen (D1), og jo mer fremstår lederen som et forbilde (D2), jo mer blir etikk og etiske spørsmål tatt opp i medarbeidersamtaler eller andre personalsamtaler (D4), jo mer snakker lederen til sine ansatte uformelt om etikk og verdier (D5), jo mer tid har lederen til ansattes utfordringer og gleder (D6), jo mer blir ansatte invitert i beslutningsprosessene (D10). Fordelt mellom de ulike respondentgruppene ser vi samme mønster.

Tabell 22 Samvariasjon mellom ledernes kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon og lederatferd og oppfatninger av lederen

		D3. Min leder har kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon.
D1. Min leder er tydelig og tilstedeværende.	Pearson Correlation	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2455
D2. Min leder er et forbilde for meg.	Pearson Correlation	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2452

forts.

D4. Min leder tar opp etikk og etiske spørsmål i medarbeider-samtaler eller andre personal-samtaler.	Pearson Correlation	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2440
D5. Min leder snakker ofte til meg uformelt om etikk og verdier.	Pearson Correlation	,591**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2413
D6. Min leder har tid til meg og mine utfordringer og gleder.	Pearson Correlation	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2433
D10. Min leder inviterer meg med i beslutningsprosessene.	Pearson Correlation	,505**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	2443

Dette er altså data som tydelig demonstrerer at kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon tilfører lederen status, autoritet og handlekraft, og derfor må anses som en kritisk suksessfaktor for ledere innen denne sektoren.

Vi undersøkte også denne sammenhengen for alle respondentgruppene separat, ettersom vi kunne ha mistanke om at ulik alder, erfaringsnivå, utdanningsnivå, ansettelsesforhold og om man har lederstilling eller ikke og hvor den er plassert, ville ha innvirkning på hvordan lederskapet oppfattes. Imidlertid fant vi det samme mønsteret for alle respondentgruppene.

Forklaringen er antakelig at etikk, verdier og etisk refleksjon har en svært sentral og dominant plass i sektoren. Og jo mer lederen behersker kritiske faktorer i egen organisasjon, jo bedre og tydeligere fremstår vedkommende for de ansatte. Men dette er observasjoner som er gjort også i andre bransjer og sektorer, nemlig at ledere som har innsikt og kompetanse i kjerneområdene i organisasjonen, oppnår det som omtales som normativ makt, herunder ekspertmakt og referansemakt (jf. Conger & Kanungo, 1998). Funnene støttes også av teori om verdibasert ledelse, som nettopp hevder at verdier er sentrale og kritiske faktorer 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 (jf. Kirkhaug, 2018).

Konklusjonen er derfor at etikk og verdier ikke bare er sentrale faktorer for å påvirke samhandlingen mellom pasienter eller brukere og behandlere, men fremstår også som særdeles viktige lederverktøy. Når vi sammenfatter viktigheten av denne kompetansen med den relativt lave scoren vi fikk på gjennomsnittsmålingene av ledernes kompetanse – altså hvor mye det er av slik kompetanse blant lederne (se tabell 15) – er det et klart signal om å øke innsatsen for å skaffe disse ledergruppene denne kompetansen.

4.6 Etterspørselen etter og behovene for kunnskaper om etikk, verdier og etisk refleksjon (E)

SAMMENDRAG/HOVEDFUNN (E):

- Det er stor etterspørsel etter mer kompetanse innen fagfeltet levert av KS (3,86)
- Etterspørselen er høyest blant ikke-ledere.
- Blant lederne er etterspørselen høyest blant lederne på institusjonsnivå og avdelingsnivå.



For å avdekke etterspørselen og behovet for kunnskaper om etikk, verdier og etisk refleksjon, ble det stilt fire spørsmål. Først direkte til respondenten og deretter om arbeidsplassen har slikt behov. Deretter ble det spurt om det er ønskelig at KS skal tilby praktisk opplæring. Og til slutt ble det spurt om det er ønskelig å møte kolleger fra andre kommuner for å utveksle erfaringer når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon, dette for å sjekke behovet for møteplasser og konferanser.

Svarfordelingen for hele utvalget viser at behovet er signifikant til stede når vi spør den enkelte (se tabell 23). Enda tydeligere kommer behovet til syne når det blir spørsmål om arbeidsplassen har behov for kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon. Dataene viser et signifikant behov for at KS skal tilby opplæring innen praktisk etikkarbeid og metoder for refleksjon rundt etikk og verdier. Men det er også tydelig at respondentene ønsker å kunne møte kolleger fra andre kommuner for å utveksle erfaringer når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon.

Tabell 23 Etterspørsel etter og behov for kunnskaper om etikk og verdier for hele utvalget

	Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad
E1. Har du behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?	3,41
E2. Har arbeidsplassen/organisasjonen din behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?	3,72
E3. Ønsker du at KS skal tilby opplæring i praktisk etikkarbeid og metoder for refleksjon rundt etikk og verdier for deg og dine kolleger?	3,86
E4. Ønsker du å kunne møte kolleger fra andre kommuner for å utveksle erfaringer når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?	3,59

Fordelingsanalyser mellom de ulike **aldersgruppene** viser at det er de yngste under 30 år som rapporterer om størst personlig behov (E1) og de eldste over 61 år som rapporterer om lavest behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon (3,56 mot 3,19). Den samme tendensen ser vi på spørsmålet om arbeidsplassen har behov for kompetanse innen fagfeltet (E2). De yngste scorer høyere enn de eldste (4,08 mot 3,64).

Når det gjelder de ulike **utdanningsgruppene** scorer de med grunnskole/videregående skole høyest på spørsmålet om personlig behov for mer kompetanse (E1) (3,55), mot de med mastergrad/hovedfag eller over (3,18). Når det gjelder ønsker om at KS skal tilby opplæring i praktisk etikkarbeid og metoder for refleksjon rundt etikk og verdier (E3), viser analysene at de med mastergrad/hovedfag eller over har signifikant lavere score enn de to andre utdanningsgruppene (3,57 mot 3,97 og 3,86).

Innen respondentgruppen **yrkeserfaring** ser vi at det spesielt er på spørsmålet om KS skal tilby opplæring i praktisk etikkarbeid og metoder (E3) at det er en viss forskjell. Her scorer alle gruppene fra 0 til og med 20 år mellom 3,87 og 3,99, mens gruppen over 21 år scorer 3,79. Ellers er svarene på de andre spørsmålene jevnt fordelt mellom gruppene.

Det er ingen vesentlige forskjeller mellom de som er **deltidsansatt og heltidsansatt** på noen av spørsmålene. Derimot ser vi systematiske forskjeller mellom de som er **ledere og ikke-ledere**. Lederne scorer lavere enn ikke-lederne på alle spørsmålene. Se tabell 24.

Tabell 24 Etterspørsel og behov fordelt på ledere/ikke-ledere

Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad				
A5. Har du lederstilling?	E1. Har du behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?	E2. Har arbeidsplassen/organisasjonen din behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?	E3. Ønsker du at KS skal tilby opplæring i praktisk etikkarbeid og metoder for refleksjon rundt etikk og verdier for deg og dine kolleger?	E4. Ønsker du å kunne møte kolleger fra andre kommuner for å utveksle erfaringer når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?
Ikke-leder	3,46	3,75	3,92	3,67
Leder	3,30	3,65	3,71	3,42
Total	3,41	3,72	3,86	3,59

Når det gjelder **hvor lederne jobber**, ser vi også en klar forskjell. De som jobber på institusjonsnivå og avdelingsnivå scorer signifikant høyere enn de lederne som jobber på kommunenivået når det gjelder behovet for personlig kompetanse (E1) (3,47 mot 3,14). Også på spørsmålet om KS skal bistå når det gjelder praktisk opplæring (E3), ser vi at lederne på institusjonsnivå og avdelingsnivå scorer signifikant høyere enn lederne på kommunenivå (3,84 mot 3,54). Se tabell 25.

Tabell 25 Behov for mer kompetanse fordelt på hvor lederstillingen er plassert

Gjennomsnitt 1 = i svært liten grad; 5 = i svært stor grad				
A6. Hvor er lederstillingen plassert?	E1. Har du behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?	E2. Har arbeidsplassen/organisasjonen din behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?	E3. Ønsker du at KS skal tilby opplæring i praktisk etikkarbeid og metoder for refleksjon rundt etikk og verdier for deg og dine kolleger?	E4. Ønsker du å kunne møte kolleger fra andre kommuner for å utveksle erfaringer når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?
På institusjonsnivå	3,47	3,78	3,84	3,50
På kommunenivå	3,14	3,55	3,54	3,31
På avdelingsnivå	3,39	3,70	3,82	3,51
Annen lederstilling	3,24	3,67	3,62	3,33
Total	3,30	3,66	3,71	3,43

Mellom de som har **deltatt og ikke deltatt på kurs/konferanser i regi av KS**, er det ikke store forskjeller når det gjelder disse spørsmålene.

4.6.1 Oppsummering etterspørsel etter og behov for kunnskaper om etikk, verdier og etisk refleksjon (E)

Analysene viser i sum et markant behov for mer kunnskap om etikk, verdier og etisk refleksjon, både på det personlige planet (E1) og organisasjonsplanet (E2), men høyest på organisasjonsplanet. Enda tydeligere kommer behovet til syne når vi ser på svarene på E3, altså om man ønsker at KS skal tilby opplæring i praktisk etikkarbeid og metoder for refleksjon rundt etikk og verdier. Her signaliseres det et massivt behov.

Vi ser imidlertid en tydelig tendens til at det er de yngste, de med kortest erfaring og laveste utdanning som markerer størst behov. Men også ledere på institusjonsnivå og avdelingsnivå signaliserer stort behov her.

At det er stort behov og høy etterspørsel etter kunnskaper i fagfeltet er imidlertid ikke overraskende når vi ser den betydningen etikk og verdier har i hverdagen, som vi redegjorde for i kapittel 4.2 og 4.3.

KONKLUSJONER

Målet med denne evalueringsrapporten var firedeelt: 1) Å avdekke hvilken betydning etikk, verdier og etisk refleksjon har i helse- og omsorgssektoren i norske kommuner blant ansatte og ledere i dag. 2) Å avdekke grad av tilstedeværelse og muligheter for praktisering av etisk refleksjon. 3) Å avdekke hvilke effekter satsingen *Samarbeid om etisk kompetanseheving* gjennom KS har hatt. 4) Å avdekke hvor stort behov det er nå og i fremtiden for videre satsing innen fagområdet etikk, verdier og etisk refleksjon.

De funn vi har gjort gjennom denne studien viser at oppmerksomheten mot etikk og verdier er til stede i svært stor grad. Etikk og verdier ser dessuten ut til å være en suksessfaktor for mange dimensjoner ved arbeidet for alle ansatte, og ikke minst for at ledere skal oppnå nødvendig status og makt (jf. Yukl, 2010). Det er også et viktig poeng at felles og høy etisk standard forankret i et felles sett med verdier, kan utjevne forskjellene mellom ulike yrkesgrupper og utdanningsgrupper. Derved vil kommunikasjon og koordinering kunne gå lettere, i tillegg til at et bedre samhold kan oppnås. Etikk og verdier kan derfor oppfattes som nødvendige for å ivareta effektiviteten (jf. Kirkhaug, 2018; Lewis, 1985).

Men også når det gjelder kvaliteten på tjenestene fremstår etikk og verdier som avgjørende. Det rent objektivt faglige for å kunne gi pasientene det de formelt har krav på, kan ivaretas gjennom formell opplæring. Men kvaliteten på denne type tjenester synes å være det som kommer i tillegg til det formelle og objektive – altså det som innenfor service management-litteraturen omtales som «det kritiske sosiale tillegget» (jf. Normann, 2000). Formell og korrekt pleie, medisinerings og mating etter lov og forskrifter, oppleves som dårlig hvis personalet oppfører seg dårlig. Utsagnet: «Jo, vi fikk det vi har krav på, men det var også alt», er illustrerende.

I vanlige kommersielle og offentlige virksomheter hvor kunden eller brukeren og leverandøren står i et horisontalt eller symmetrisk forhold til hverandre, og hvor kunden eller brukeren har valgmuligheter, vil kvaliteten styres av disse gjennom en tydelig etterspørsel og valg av leverandør. I helse- og omsorgssektoren er det ofte et asymmetrisk forhold mellom bruker/pasient og leverandør, i favør av leverandøren. Kvaliteten vil derfor mer ensidig skapes og styres av de ideene, overbevisningene og moralske standardene som leverandøren har, enn av krav fra brukeren/pasienten (jf. Normann, 2000; Osborne et al., 2013).

Denne studien avdekker at etisk refleksjon bare til en viss grad praktiseres, og blir ikke så ofte tatt opp i formelle og uformelle samtaler, til tross for at det synes å være rom og muligheter for det. Forklaringen kan være dels at etikk og verdier er utfordrende å snakke om, dels at lederskapet er noe tilbakeholden med å ta opp etiske spørsmål både formelt og uformelt, og dels at etikk og verdier lett kan bli salderingsposter og derfor er avhengig av konstant vedlikehold og en viss kultur, og særlig når det er høy turnover.

Dette misforholdet mellom etikkens viktighet på mange områder og den relativt lave tilstedeværelsen av etisk refleksjon, kan også være forklaringen på den tydelige etterspørselen etter mer kompetanse innen fagfeltet.

5.1 Veien videre

Vår anbefaling på bakgrunn av de funn som er gjort, er at etikksatsningen bør videreføres. Etikk, verdier og etisk refleksjon synes nemlig å være så tett koplet til selve yrkesutøvelsen at de kan betraktes som like viktig som operativ kompetanse innen behandling og pleie. I våre data fremkommer det dessuten at kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon ikke bare har positive effekter på ansatte og pasienter/brukere, men også måten lederskapet utøves på.

I dette ligger også at etikk, verdier og etisk refleksjon bør overføres fra å være et prosjekt eller tiltak med begrenset varighet, til å bli en del av den løpende faglige oppdateringen og vedlikeholdet både av ansatte og ledere.

Samtidig er det viktig at organisering og ledelse av denne typen faglig introduksjon og vedlikehold ivaretas av en organisasjon som kan spesialisere seg i fagfeltet, og som også har daglig og løpende kontakt med kommunene og derigjennom innsikt, tillit, autoritet og kompetanse også utenom etikkfeltet. Dette begrunnes med at fagfeltet i seg selv er følsomt og personlig, og ofte vil kreve utvikling og endring både av kulturen og måten lederskapet faktisk utøves på.

LITTERATUR

- Adler, P. S. & Borys, B. (1996). Two types of bureaucracy: Enabling and coercive, *Administrative Science Quarterly*, 41, 1, 62–89.
- Alm, K. (2012). Yrkesetikk. *Utfordringer for næringsliv og finans*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Review*, 39, 1154-1184.
- Bass, B. M. (2008). *The Bass handbook of leadership* (4. utg.). New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 10, 2, 181–217.
- Bjørnå, H. (2016). Norwegian municipalities and reputation building. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 20, 2, 39–58.
- Buchanan, D. A., & Bryman, A. (2011). *The Sage handbook of organizational research method*. London: Sage.
- Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2014). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. New York: Psychology Press.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. London: Sage.
- Cronin, T. E., & Genovese, M. A. (2012). *Leadership matters. Unlashing the power of leadership*. London: Paradigm Publishers.
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements. Media richness and structural design. *Management Science*, 32, 5, 554–571.
- Eide, T., & Aadland, E. (2012). *Etikkhåndboka for kommunenes helse- og omsorgssenter*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Kaufmann, D. Kraay, A., & Mastruzzi, M. (2009). The worldwide governance indicators. Methodology and analytical issues. *World Bank policy research working paper*, No. 5430.
- Kirkhaug, R. (2010a). The relationship between delegation and formalization in the public sector. *International Journal of Public Administration*, 33, 431–440.
- Kirkhaug, R. (2010b). Charisma or group belonging as antecedents of employee work effort? *Journal of Business Ethics*, 96, 647–656.
- Kirkhaug, R. (2015). *Lederskap. Person og funksjon*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Kirkhaug, R. (2017). *Endring, organisasjonsutvikling og læring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kirkhaug, R. (2018). *Verdibasert ledelse* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvalnes, Ø. (2012). *Etikk og samfunnsansvar*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lewis, P. V. (1985). Defining «Business Ethics»: Like nailing jello to a wall. *Journal of Business Ethics* 4, 377–383.
- Lockert, Å. S. (2017). Konkurrerende omdømmeoppfatninger: En drøfting av nordisk omdømmeforskning på offentlig sektor generelt og kommuner spesielt. *Nordiske organisasjonsstudier*, 19, 2, 25–46.
- Meier, K. J., & Bothe, J. (2003). Span of control and public organizations. Implementing Luther Gulick's research design. *Public Administration Review*, 63, 1, 61–70.
- Normann, R. (2000). *Service management*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Osborne, S. P., Radnor, Z., & Nasi, G. (2013). A new theory for public service management? Toward a (public) service-dominant approach. *The American Review of Public Administration*, 43, 2, 135–158.
- Rice, R. E., & Gattiker, U. E. (2001). New media and organizational structuring. I F. M. Jablin & L. L. Putnam (red.), *The new handbook of organizational communication* (s. 544–581). London: Sage.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes, and values*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rothstein, B. (2015). Menneskelig velferd og statsvitenskapens tapte relevans. *Nytt norsk tidsskrift*, 32, 1, 25.42.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey Bass Wiley.
- Tolbert, P. S., & Hall, R. S. (2009). *Organizations. Structures, processes, and outcomes*. London: Pearson.
- Williams, R.M. jr. (1979). Change and stability in values and value systems: A sociological perspective. I M. Rokeach, *Understanding human values* (s. 15–46). New York: The Free Press.
- Wyller, T. (1996). *Etikkens historie: en systematisk fremstilling*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7. utg.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Aadland, E., & Eide, T. *Etikkhåndboka for kommunale helse- og omsorgstjenester*. Oslo: Kommuneforlaget.

VEDLEGG



VEDLEGG 1:

ENGLISH SUMMARY

This evaluation report is the outcome of a research assignment commissioned by the Norwegian Authority of Local and Regional Authorities (KS) on June 26th 2018. The aim of the report is fourfold:

- 5) Investigating the significance of ethics, values and ethical reflection among employees in the health and welfare sector of Norwegian municipalities.
- 6) Investigating the extent of ethical reflection among employees as well as the potential for strengthening such reflection.
- 7) Assessing the effects of the Authority's initiative on 'Cooperation for strengthening ethical competence'.
- 8) Assessing the need for new initiatives pertaining to ethics, values and ethical reflection.

The report is based on a quantitative study to which all Norwegian municipalities were invited to contribute. The questionnaire was designed in collaboration with our 'employer' in order to secure the relevance of the questions included – given the aims of the study. Moreover, the questionnaire has been designed to satisfy the requirements of scientific reliability, validity and research ethics. 5-value scales have been used. The data have been collected via Google Forms and analyzed by using the statistical tool/package SPSS, version 25.

An overview of respondents (A)

The total number of respondents amounts to 2 480, which is considered satisfactory in order to conduct reliable and representative statistical analyses. The municipalities and units participating cannot be identified since the questionnaire was designed to secure the anonymity of respondents. The respondents were categorized according to the following criteria: Age, education, length of experience, fulltime/part-time, leader/non-leader, leadership level and participation/non-participation in courses/conferences organized by the Authority (KS).

58,6% of respondents are between 40 and 60 years of age. 31 % have completed primary and/ or high school, 57 % have a bachelor's degree and 12 % a master's degree or higher. 75 % have more than 11 years of experience and 43 % more than 21 years. Around 30 % work part-time and about 70 % fulltime. 70 % are in non-executive positions, 30 % are executives. 15,5 % work at the institutional level, 42 % in lower-level units, 36,4 % at the municipal level while 6,1 % are in other executive positions. 20 % have attended courses or conferences organized by the Authority.

The significance/importance of ethics in every-day life (B)

The significance of ethics in the health and welfare sector was initially explored through a set of questions about the importance of values in every-day life. These questions were supplemented by a battery of statements about the positive effects of ethical reflection and value-oriented behavior on task performance, cooperation, quality of work, professional pride, the safety of clients and their participation as well as the quality of communication with relatives. The answers and assessments of respondents clearly indicate that ethical reflection and values are dominant concerns in their every-day life. Almost all answers exceed 4,00 on a 5-value scale, which is an exceptionally high score.

The distribution among the different groups of respondents varies somewhat but not dramatically. There are positive effects of participation in courses and conferences, but only on some of the aspects and issues covered by the questions. Overall, there are few differences between 'participants' and 'non-participants' in this regard. The explanation is probably that the scores on these variables are generally high and thus difficult to increase. The role – or effect – of conferences and courses probably lies in the strengthening and legitimizing of certain values, attitudes and patterns of behavior.

The practicing of ethics and values – organization and workplace environment (C)

Responses to questions pertaining to the actual practicing of ethical reflection indicate that there is, indeed, both space and opportunities for this. However, respondents who have participated in courses and conferences score significantly higher on most of these questions than the rest. Ethics, values, ethical reflection and practice have a more moderate score around the middle value on the scale (3.00), with the lowest score for systematic/methodical reflections. However, respondents reporting participation on courses and conferences score significantly higher than those who have not participated.

Most respondents have a high score on job satisfaction but those who have participated on courses and conferences score highest on three of the items included in this variable.

Asked whether there is a dedicated HRM official or person in their workplace, 63.6 % answer no, 35.7 % yes. Asked whether such a person is desirable, the score is 3.60. Leaders at the institutional level have the highest score with an average of 4.00, roughly the same as those in non-leadership positions, younger persons and those with the lowest education.

The role of the leader (D)

We assessed – both directly and indirectly – the role of the leader in facilitating ethical reflection and value-oriented behavior. Our data indicate that leaders are explicit and present, albeit more reserved or aloof when it comes to discussing ethics, ethical reflection and values. Asked whether the leader is competent in dealing with such issues, the average score was 3.65.

The role of the leader in emphasizing ethics and values becomes clearer when we correlate central factors, i.e. measure co-variation. These correlations show that the more explicit the leader, the less ambivalence and conflict at the workplace. Perceived competence in dealing with issues pertaining to ethics, ethical reflection and values also has a significant impact on factors affecting job satisfaction. Such competence also strengthens the leader's status and authority, thus increasing leadership efficiency or impact.

The need for knowledge about ethics, values and ethical reflection (E)

Our study indicates that there is a need for professional support and competence pertaining to ethics, values and ethical reflection, both at the individual and organizational level. Asked whether the Authority (KS) should offer training in practical ethics and methods for ethical reflection, the average score is 3.86. The demand for such training is particularly strong among those under 30, those with the least education, with work experience of 6 to 20 years, part-time employees, non-leaders, and leaders at the institutional and unit level. Our respondents also emphasize the need for arenas to discuss ethics and values with colleagues from other municipalities.

VEDLEGG 2:

SPØRRESKJEMA

11/23/2018 KS - Google Forms

← KS ☆ All changes saved in Drive

SEND

QUESTIONS RESPONSES 2,480

Section 1 of 12

Spørreundersøkelse om etikk og etisk refleksjon i regi av KS

Hei, jobber du innen helse- og omsorgssektoren, og kan du bruke ca 15 minutter av din dyrebare tid til å gi oss viktig informasjon om etikk og etisk refleksjon i din arbeidssituasjon? Resultatene fra undersøkelsen vil være et nyttig og praktisk grunnlag for det videre arbeidet med etikk i kommunene. Rapporten er ferdig og tilgjengelig i desember 2018.

Undersøkelsen er også en del av evalueringen som KS gjør av sin store satsing gjennom prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving».

Undersøkelsen omfatter alle landets kommuner og gjennomføres av professor Rudi Kirkhaug ved UIT, Norges arktiske universitet (tlf. 91 194796; rudi.kirkhaug@uit.no), med støtte av stipendiat Kristian Haugen (tlf. 98805153; kristian.h.haugen@uit.no), og etter forskningsetiske kvalitetskrav. Alle dataene blir derfor behandlet slik at tilbakesporing til enkeltpersoner eller enkeltkommuner ikke vil være mulig.

Spørreskjemaet er inndelt i fem deler: A) Bakgrunnsdata, B) Etikk og verdier, C) Organisering og arbeidsmiljø, D) Lederskap, og E) Behov for kompetanse. Det er viktig at alle spørsmålene besvares, selv om de virker noe overlappende.

Takk for at du tar deg tid til dette!

After section 1 Continue to next section

Section 2 of 12

A. Bakgrunnsdata

Description (optional)

A1. Hvilken aldersgruppe tilhører du?

Under 30 år

31-40

41-50

51-60

61 og over

A2. Hva er det høyeste utdanningsnivået du har fullført?

Grunnskole/videregående

Høyskole/bachelorgrad

Mastergrad/hovedfag eller høyere

A3. Hvor lang yrkeserfaring har du innen helse- og omsorgstjenester?

0-5 år

6-10 år

11-20 år

Over 21 år

A4. Er du:

Fulltidsansatt

Deltidansatt

A5. Har du lederstilling?

Ja

Nei

https://docs.google.com/forms/d/1z3UBpzz-pwMyWj3dOG_aHJJB0sectZBAG0wzyEYHMWc/edit

1/8

After section 2 Continue to next section

Section 3 of 12

A. Bakgrunnsdata

Description (optional)

A6. Hvor er lederstillingen plassert?

- På kommunenivå
- På institusjonsnivå
- På avdelingsnivå
- Annen lederstilling

After section 3 Continue to next section

Section 4 of 12

A. Bakgrunnsdata

Description (optional)

A7. Har du deltatt på kurs/konferanser i etikk gjennom satsingen 'Samarbeid om etisk kompetanseheving' i regi av KS

- Ja
- Nei

After section 4 Continue to next section

Section 5 of 12

B. Etikk, etisk refleksjon og verdier i din hverdag

Etikk blir ofte omtalt som læren om hva som er rett og galt, moralsk og umoralsk, og etisk refleksjon som diskusjoner over praksis med bakgrunn i verdier. Verdier er beviste og ubeviste ideer som hjelper oss til å sortere hva som er rett og galt, moralsk og umoralsk, for eksempel ærlighet, rettferdighet, nøyaktighet, ordentlighet og lojalitet.

B1. Er etikk og verdier noe som du er bevisst og opptatt av i jobben din?

- | | | | | | | |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| I svært liten grad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | I svært stor grad |

B2. Hvor ofte i din arbeidshverdag dukker det opp spørsmål om hva som er rett eller galt, moralsk eller umoralsk?

- Sjelden
- Månedlig
- Ukentlig
- Daglig

B3. Hvor ofte opplever du dilemmaer, for eksempel i form av rollekonflikter, i jobben?

- | | | | | | | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Svært sjeldent | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Svært ofte |

B4. Hender det at du må gjøre ting på jobb som gir deg dårlig samvittighet?

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

B5. Tar du jobben med deg hjem – altså at du tenker på utfordringer i jobben utenfor arbeidstiden?

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

B6. Hvor viktig er det for deg å snakke med dine kolleger om etikk og verdier?

1 2 3 4 5
Svært lite viktig Svært viktig

B7. Hvor viktig er det for deg å snakke med din leder om etikk og verdier?

1 2 3 4 5
Svært lite viktig Svært viktig

After section 5 Continue to next section

Section 6 of 12

B. Etikk, etisk refleksjon og verdier i din hverdag

Description (optional)

Ta stilling til følgende påstander: Etisk refleksjon og verdibevisthet har positiv effekt på:

Description (optional)

B8. Måten ansatte utfører arbeidet sitt på

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

B9. Samarbeidet mellom ansatte

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

B10. Opplevd kvalitet hos pasientene eller brukerne

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

B11. Pasient- og brukersikkerheten

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

B12. Pasientenes eller brukernes medbestemmelse

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

**B13. Din yrkesstolthet**

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

B14. Kommunikasjonen med pårørende

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

After section 6 **Continue to next section**

Section 7 of 12

**C. Organisering og arbeidsmiljø**

Description (optional)

C1. Har du frihet til å bestemme hvordan du skal utføre jobben din?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C2. Bruker du skjønn når du skal fatte beslutninger?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C3. Kan du være kreativ og komme med nye forslag til hvordan ting kan gjøres?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C4. Føler du deg styrt av lover, regler og rutiner i arbeidshverdagen?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C5. Har arbeidsplassen din tydelige verdier, for eksempel synliggjort igjennom en verdiplakat?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C6. Oppfatter du at arbeidsplassen din har formelle etiske retningslinjer for hvordan arbeidet ditt skal utføres?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C7. Har arbeidsplassen din en ressursperson/veileder i etikk og etisk refleksjon?

- Ja
 Nei

After section 7 **Continue to next section**

Section 8 of 12



C2. Organisering og arbeidsmiljø

Description (optional)

C7.2. Er det ønskelig med en ressursperson/etikkveileder som kan legge til rette for og lede etisk refleksjon på arbeidsplassen din?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

After section 8 Continue to next section

Section 9 of 12



C. Organisering og arbeidsmiljø

Description (optional)

C8. Hvor ofte deltar du i systematiske og planlagte etiske refleksjoner eller verdidiskusjoner på din arbeidsplass?

- Aldri
- Mer sjelden
- Ca en gang i måneden
- Ca en gang i uka
- Oftere

C9. Blir etiske spørsmål og verdier tatt opp i faste møter?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C10. Opplever du å få den informasjonen du trenger for å få gjort jobben din?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C11. Er det åpenhet og takhøyde for å snakke med dine kolleger om etiske og verdimessige spørsmål?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C12. Er det samhold mellom ansatte på arbeidsplassen?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C13. Er arbeidsplassen din preget av konflikter mellom ansatte?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

C14. Opplever du å få gjort oppgavene dine i løpet av arbeidsdagen?

	1	2	3	4	5	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

I svært liten grad I svært stor grad

C15. Opplever du at jobben du gjør gir økt livskvalitet for pasientene eller brukerne?

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

C16. Opplever du jobben din som stressende?

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

C17. Opplever du å strekke til i utførelsen av arbeidet ditt?

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

C18. Trives du i jobben generelt?

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

C19. Får du utviklet deg selv i jobben?

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

C20. Vil du anbefale arbeidsplassen din til personer du kjenner?

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

After section 9 Continue to next section

Section 10 of 12

D. Lederskap

Description (optional)

Ta stilling til følgende påstander:

Description (optional)

D1. Min leder er tydelig og tilstedeværende.

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

D2. Min leder er et forbilde for meg.

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

D3. Min leder har kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon.

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad



D4. Min leder tar opp etikk og etiske spørsmål i medarbeidersamtaler eller andre personalsamtaler.

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

D5. Min leder snakker ofte til meg uformelt om etikk og verdier.

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

D6. Min leder har tid til meg og mine utfordringer og gleder.

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

D7. Min leder er opptatt av mål og visjoner.

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

D8. Min leder er opptatt av lover, regler og rutiner.

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

D9. Min leder er opptatt av kontroll.

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

D10. Min leder inviterer meg med i beslutningsprosessene.

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

After section 10 Continue to next section

Section 11 of 12



E. Behov for kompetanse innen etikk, verdier og etisk refleksjon

Description (optional)

E1. Har du behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

E2. Har arbeidsplassen/organisasjonen din behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?

	1	2	3	4	5	
I svært liten grad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I svært stor grad

E3. Ønsker du at KS skal tilby opplæring i praktisk etikkarbeid og metoder for refleksjon rundt etikk og verdier for deg og dine kolleger?

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

E4. Ønsker du å kunne møte kolleger fra andre kommuner for å utveksle erfaringer når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon, for eksempel på fagdager eller konferanser?

1 2 3 4 5
I svært liten grad I svært stor grad

After section 11 **Continue to next section**

Section 12 of 12

Takk for deltagelsen

Takk for at du tok deg tid til å besvare undersøkelsen. Husk å trykke på SEND/SUBMIT for å avslutte.

VEDLEGG 3:

DESKRIPTIV STATISTIKK SPØRSMÅLSGRUPPE B

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
B1. Er etikk og verdier noe som du er bevisst og opptatt av i jobben din?	2472	4,6618	,57511	-1,791	,049	4,046	,098
B2. Hvor ofte i din arbeidshverdag dukker det opp spørsmål om hva som er rett eller galt, moralsk eller umoralsk?	2474	3,1973	,81030	-,881	,049	,365	,098
B3. Hvor ofte opplever du dilemmaer, for eksempel i form av rollekonflikter, i jobben?	2471	3,0190	1,03972	-,172	,049	-,407	,098
B4. Hender det at du må gjøre ting på jobb som gir deg dårlig samvittighet?	2457	2,6984	1,10513	,123	,049	-,733	,099
B5. Tar du jobben med deg hjem – altså at du tenker på utfordringer i jobben utenfor arbeidstiden?	2462	3,2055	1,24457	-,238	,049	-,943	,099
B6. Hvor viktig er det for deg å snakke med dine kolleger om etikk og verdier?	2452	4,3397	,78854	-1,195	,049	1,533	,099
B7. Hvor viktig er det for deg å snakke med din leder om etikk og verdier?	2475	4,0040	,99269	-,929	,049	,537	,098
B8. Etikken har positiv innflytelse på måten arbeidet utføres på	2474	4,5032	,67251	-1,233	,049	1,230	,098
B9. Etikken har positiv innflytelse på samarbeidet mellom ansatte	2476	4,4378	,71050	-1,173	,049	1,311	,098

B10. Etikken har positiv innflytelse på opplevd kvalitet hos pasientene eller brukerne	2468	4,4757	,68794	-1,251	,049	1,598	,099
B11. Etikken har positiv innflytelse på pasient- og brukersikkerheten	2463	4,5030	,68455	-1,300	,049	1,534	,099
B12. Etikken har positiv innflytelse på pasientenes eller brukernes medbestemmelse	2468	4,4814	,72204	-1,283	,049	1,209	,099
B13. Etikken har positiv innflytelse på din yrkesstolthet	2443	4,6083	,64442	-1,851	,050	4,319	,099
B14. Etikken har positiv innflytelse på kommunikasjonen med pårørende	2464	4,5187	,71443	-1,553	,049	2,602	,099
Valid N (listwise)	2319						

VEDLEGG 4:

DESKRIPTIV STATISTIKK SPØRSMÅLSGRUPPE C

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
C1. Har du frihet til å bestemme hvordan du skal utføre jobben din?	2475	3,8707	,88931	-,590	,049	,253	,098
C2. Bruker du skjønn når du skal fatte beslutninger?	2470	3,8494	,89006	-,781	,049	,802	,098
C3. Kan du være kreativ og komme med nye forslag til hvordan ting kan gjøres?	2474	4,0788	,83291	-,892	,049	1,053	,098
C4. Føler du deg styrt av lover, regler og rutiner i arbeidshverdagen?	2461	3,6692	,88822	-,282	,049	-,120	,099
C5. Har arbeidsplassen din tydelige verdier, for eksempel synliggjort igjennom en verdiplakat?	2450	3,3918	1,22280	-,346	,049	-,827	,099
C6. Oppfatter du at arbeidsplassen din har formelle etiske retningslinjer for hvordan arbeidet ditt skal utføres?	2463	3,6671	1,02468	-,590	,049	-,096	,099
C7. Har arbeidsplassen din en ressursperson/veileder i etikk og etisk refleksjon?	2453	1,3571	,47925	,597	,049	-1,645	,099
C7.2. Er det ønskelig med en ressursperson/etikkveileder på arbeidsplassen din?	1590	3,6874	1,11052	-,581	,061	-,266	,123
C8. Hvor ofte deltar du i systematiske og planlagte etiske refleksjoner eller verdidiskusjoner på din arbeidsplass?	2472	2,5348	1,05168	,544	,049	-,264	,098
C9. Blir etiske spørsmål og verdier tatt opp i faste møter?	2463	2,8636	1,24500	,030	,049	-,965	,099

C10. Opplever du å få den informasjonen du trenger for å få gjort jobben din?	2463	3,8417	,86221	-,630	,049	,455	,099
C11. Er det åpenhet og takhøyde for å snakke med dine kolleger om etiske og verdimessige spørsmål?	2459	4,2159	,87556	-1,118	,049	1,134	,099
C12. Er det samhold mellom ansatte på arbeidsplassen?	2447	3,9869	,88079	-,715	,049	,353	,099
C13. Er arbeidsplassen din preget av konflikter mellom ansatte?	2450	2,2118	1,07404	,533	,049	-,572	,099
C14. Opplever du å få gjort oppgavene dine i løpet av arbeidsdagen?	2447	3,6338	,90919	-,386	,049	-,088	,099
C15. Opplever du at jobben du gjør gir økt livskvalitet for pasientene eller brukerne?	2444	4,1142	,75244	-,722	,050	,889	,099
C16. Opplever du jobben din som stressende?	2438	3,3708	1,05468	-,325	,050	-,393	,099
C17. Opplever du å strekke til i utførelsen av arbeidet ditt?	2459	3,4941	,89449	-,477	,049	,121	,099
C18. Trives du i jobben generelt?	2439	4,2907	,79810	-1,190	,050	1,767	,099
C19. Får du utviklet deg selv i jobben?	2447	3,8598	1,03514	-,831	,049	,288	,099
C20. Vil du anbefale arbeidsplassen din til personer du kjenner?	2465	4,1282	1,00637	-1,177	,049	1,008	,099
Valid N (listwise)	1422						

VEDLEGG 5:

DESKRIPTIV STATISTIKK SPØRSMÅLSGRUPPE D

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
D1. Min leder er tydelig og tilstedeværende.	2474	3,6504	1,15281	-,651	,049	-,325	,098
D2. Min leder er et forbilde for meg.	2471	3,3209	1,20769	-,347	,049	-,716	,098
D3. Min leder har kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon.	2455	3,6521	1,07481	-,568	,049	-,204	,099
D4. Min leder tar opp etikk og etiske spørsmål i medarbeidersamtaler eller andre personal-samtaler.	2451	3,1318	1,19871	-,209	,049	-,771	,099
D5. Min leder snakker ofte til meg uformelt om etikk og verdier.	2424	2,8086	1,19000	,037	,050	-,848	,099
D6. Min leder har tid til meg og mine utfordringer og gleder.	2448	3,5241	1,20287	-,541	,049	-,584	,099
D7. Min leder er opptatt av mål og visjoner.	2429	3,8205	1,06148	-,823	,050	,198	,099
D8. Min leder er opptatt av lover, regler og rutiner.	2452	3,9898	,93194	-,873	,049	,630	,099
D9. Min leder er opptatt av kontroll.	2434	3,4486	1,08346	-,321	,050	-,487	,099
D10. Min leder inviterer meg med i beslutnings-prosessene.	2458	3,4870	1,22783	-,606	,049	-,521	,099
Valid N (listwise)	2306						

VEDLEGG 6:

DESKRIPTIV STATISTIKK SPØRSMÅLSGRUPPE E

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
E1. Har du behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?	2472	3,4187	,97555	-,429	,049	,001	,098
E2. Har arbeidsplassen/ organisasjonen din behov for mer kompetanse når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?	2465	3,7254	,91813	-,498	,049	,097	,099
E3. Ønsker du at KS skal tilby opplæring i praktisk etikkarbeid og metoder for refleksjon rundt etikk og verdier for deg og dine kolleger?	2463	3,8620	1,05592	-,754	,049	-,025	,099
E4. Ønsker du å kunne møte kolleger fra andre kommuner for å utveksle erfaringer når det gjelder etikk, verdier og etisk refleksjon?	2465	3,5992	1,20537	-,590	,049	-,544	,099
Valid N (listwise)	2451						

Satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving finansieres
av Helse- og omsorgsdepartementet og driftes av KS.
Satsingens nettside: <http://www.ks.no/etisk-kompetanseheving>

