

I hvor stor grad er de ansatte ved Stiftelsen Betanien
Bergen bevisst organisasjonens diakonale forankring?

Åsta Marie Olafsson

VID Vitenskapelige høgskole

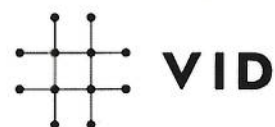
Oslo

Masteroppgave

Master i diakoni

Antall ord: 22406

Dato 15. mai 2017



Obligatorisk erklæring

Navn: Åsta Marie Olafsson
Navn på studiet: Masterstudium i diakoni
Navn på eksamen: Masteroppgave
Emnekode: MADIA-599
Innleveringsfrist: 15.05.2017
Antall ord: 22406

Eksempler på fusk i forbindelse med oppgaver og hjemmeeksamener:

- gjengivelse av stoff/materiale hentet fra lærebøker, andre fagbøker, tidsskrifter, egne eller andres oppgaver osv. som er framstilt uten kildehenvisning og klar markering av at det er sitater
- besvarelse eller tekst som er hentet fra internett og utgitt som egen besvarelse
- besvarelse som i sin helhet er brukt av studenten ved en tidligere eksamen
- besvarelse som er brukt av en annen person ved en tidligere eksamen
- besvarelse som er utarbeidet av en annen person for studenten
- innlevert arbeid av praktisk eller kunstnerisk art som er laget av andre enn studenten selv
- samarbeid som fører til at en besvarelse i det alt vesentlige er lik en annen besvarelse til samme eksamen der det kreves individuelle besvarelser

Retningslinjer om fusk finner du her:

- lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler § 4-7 og § 4-8
- forskrift 11. desember 2015 nr. 1665 om opptak, studier, eksamen og grader ved VID vitenskapelige høyskole § 30
- retningslinjer for behandling av fusk eller forsøk på fusk ved VID vitenskapelig høyskole fastsatt 18. desember 2015.

Ved å signere med navn erklærer jeg å være kjent med VID vitenskapelige høyskoles retningslinjer om plagiering og fusk, og at min besvarelse er i samsvar med disse bestemmelsene.

Navn: Åsta Marie Olafsson

Masteroppgaver med karakteren A-C:

Jeg samtykker i at min masteroppgave publiseres i VID vitenskapelig høyskole åpne elektroniske arkiv (VID OPEN):

Sett kryss Ja: Nei:

Innhold

1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Den barmhjertige samaritan som grunnfortelling.....	1
1.3 Presentasjon av Stiftelsen Betanien Bergen	2
1.4 Betanien som diakonal institusjon.....	3
1.4.1 Historikk	4
1.5 Formål.....	7
1.5.1 Begrensning av oppgaven	9
1.6 Problemstilling.....	10
2 Metode.....	11
2.1 Metode / forskningsdesign.....	11
2.2 Spørreskjema og fremgangsmåte.....	11
2.3 Populasjon	14
2.3.1 Svarrespons og bortfallsanalyse.....	16
2.4 Validitet og reliabilitet.....	16
2.4.1 Validitet.....	16
2.4.2 Reliabilitet.....	17
2.5 Etske refleksjoner/vurdering av hvorvidt undersøkelsen er meldepliktig.....	18
3 Teori	19
3.1. Diakoni – definisjoner	19
3.1.1 Metodistkirken i Norge	19
3.1.2 Den norske kirke	20
3.1.3 Likheter	20
3.2 Brobyggerfunksjon	22
3.3 Paradigmeskifte	24
3.4 Diakonivitenskapens teoretiske rammeverk.....	25
3.5 Diakonale institusjoner	27
3.5.1 Ansatte i diakonale institusjoner.....	30
3.5.2 Ledelse i diakonale institusjoner.....	30
3.6 Verdier	31
4 Analyse av spørreskjemaet.....	34

5 Drøfting	70
5.1 Den enkelte ansattes bevissthet	70
5.2 Tematisering av verdiene i organisasjonen	73
5.3 Ledere versus ikke-ledere	75
5.4 Kommer idégrunnlaget og verdiene brukerne til gode?	75
5.5 I lys av diakonivitenskapens teoretiske rammeverk	76
6 Konklusjon	79
Litteraturliste	81
Vedlegg	86

Sammendrag

Denne masteroppgaven har tatt utgangspunkt i følgende problemstilling:

«I hvor stor grad er de ansatte ved Stiftelsen Betanien Bergen bevisst organisasjonens diakonale forankring?»

Med oppgaven har jeg ønsket å måle «den diakonale temperaturen» i Stiftelsen Betanien Bergen, som også er min egen arbeidsplass. Betanien er en diakonal stiftelse og organisasjon, men en organisasjon er ingenting verdt uten sine ansatte. De ansatte er nøkkelpersoner for at Betanien skal kunne kalles en diakonal stiftelse og kunne utføre sin diakonale visjon, og lederne har en viktig rolle i å fremholde Betaniens verdier og idégrunnlag.

Det å forske på egen arbeidsplass gir noen utfordringer, blant annet med tanke på troverdighet og pålitelighet. For å legge til rette for en mest mulig ærlig respons fra de ansatte, valgte jeg å foreta en kvantitativ og anonym elektronisk spørreundersøkelse. Valg av kvantitativ metode var også et resultat av at jeg ønsket et så bredt som mulig datamateriale med størst mulig utbredelse, i motsetning til å skulle gå i dybden hos enkeltansatte. Jeg ønsket med denne masteroppgaven å gi flest mulig ansatte en mulighet til å bidra med verdifull informasjon.

Analysen og drøftingen av datamaterialet vil kunne gi Stiftelsen Betanien Bergen – og enhver leser av oppgaven – et innblikk i hvordan de ansatte forholder seg til organisasjonens verdier og kristne idégrunnlag, og hvor diakonalt bevisste de er. Hovedfunnene er at Betaniens ansatte kjenner godt til Betaniens fem kjerneverdier, og at spesielt de som jobber brukernært har en høy verdibevissthet i sitt daglige arbeid. Videre er verdidokumentet godt synlig på arbeidsplassen, men tematiseringen av kjerneverdiene fra lederne sin side skårer ikke høyt.

Forord

Prosessen med å skrive denne masteroppgaven har vært krevende, lærerik og veldig spennende! Å få jobbe med en problemstilling og oppgaveskriving over lenger tid gir mulighet for å gå i dybden både hva innholdet og metode gjelder, og gjør at stoffet blir fordøyd på en bedre måte. Det er også ekstra meningsfullt å kunne forske på egen arbeidsplass.

Oppgaven er ikke bare mitt eget verk, og det er en rekke personer som fortjener en takk:

Først Kari K. Korslien, som har vært min hovedveileder, og som har kommet med konstruktive innspill både på overordnet nivå og ned til de minste detaljer, som har heiet på meg og gitt meg troen og selvtilliten på å få oppgaven i havn. Jeg vil også takke min biveileder, Kari Røykenes, som har veiledet meg i arbeidet med programvaren SPSS, og analysen av datamaterialet. Det har vært til uvurderlig hjelp.

Videre vil jeg takke alle ansatte ved Stiftelsen Betanien Bergen som tok seg tid til å svare på spørreskjemaet. Uten dere hadde jeg ikke kunnet skrive oppgaven. En ekstra takk til dere som deltok i testpanelet og som ga konstruktive innspill på spørreskjemaet. Takk også til min arbeidsgiver, Stiftelsen Betanien Bergen, som har lagt forholdene så godt til rette for meg. En ekstra stor takk til min gode kollega og venn Åse Meistad Skjellevik, som har hjulpet meg med å lage spørreskjemaet i SurveyMonkey, med tekniske utfordringer i Word, og som har lest korrektur på oppgaven.

Alle som har skrevet en masteroppgave vet hvor krevende det til tider kan være. Jeg vil derfor til slutt takke min mann, Suman, som hele veien har støttet meg, og som har tatt i et ekstra tak på hjemmebane når jeg har vært på studieuker i Oslo og ellers når jeg har måttet trekke meg til side. Du er gull verdt! Takk til mine tre flotte barn, og til øvrig familie som har stilt opp som barnevakter når det har vært behovet.

Takken går sist men ikke minst til Gud; ord blir fattige!

Bergen, mai 2017

Åsta Marie Olafsson

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Som diakon og diakonileder i Stiftelsen Betanien Bergen har jeg med interesse lest litteratur som omhandler diakonale institusjoners identitet og egenart. Temaet er interessant i flere henseender. For det første har det vært spennende å se teoriene i pensumlitteraturen i lys av det jeg subjektivt opplever på egen arbeidsplass. Er de sentrale funnene og konklusjonene i litteraturen noe som er gjenkjennelig i Stiftelsen Betanien Bergens virksomheter slik jeg ser det? For det andre er det spennende lesning med tanke på den konkurranseutsatte hverdag vi lever i i dag. Stadig flere tjenester må legges ut for anbud, og helsetilbudet er intet unntak. Det har derfor vært meningsfullt å søke mer kunnskap om diakonale virksomheters verdifokus.

1.2 Den barmhjertige samaritan som grunnfortelling

Jesu fortelling om den barmhjertige samaritan blir ofte kalt for diakoniens grunnfortelling. Her møter vi en mann som falt blant røvere, på den øde strekningen mellom Jerusalem og Jeriko. Han ble skamslått og liggende halvdød. Mannen var i en utsatt livssituasjon, men den barmhjertige samaritan kom ham til unnsetning. Samaritanen så mannen, og gjorde det han kunne for å hjelpe ham. Jesu poeng med fortellingen er at vi også er kalt til å vise barmhjertighet og omsorg mot vår neste.

Ifølge cand. theol. og dosent Einar Aadland er diakonale institusjoner «etablert for å utføre kirkens sosiale oppdrag: å gi omsorg til mennesker i utsatte livssituasjoner.» (Aadland 2012:39). Dette gjelder ikke bare for enkeltmennesker eller for menighetsdiakonien, men også for institusjonsdiakonien. Leser man for eksempel verdidokumenter til diakonale institusjoner så finner man ofte en henvisning til denne fortellingen.

Men hva er barmhjertighet? Barmhjertighet kan ikke bare forstås som enkeltmenneskers følelser og handlinger. Den har også et institusjonelt perspektiv (Aadland 2009:98). Det enkelte menneske har retter og plikter i et samfunn, og ved å institusjonalisere barmhjertigheten er det lettere å sikre at menneskers rettigheter blir ivaretatt.

«Denne handlingsrettede barmhjertighet er selve kjernen i nestekjærlighetens etikk. Barmhjertighet angir plikter og rettigheter i det sosiale fellesskapet, og ikke først og fremst et sinnelag.» (Breder og Nordahl 2001:33).

Fortellingen om den barmhjertige samaritan, med samaritanens handlingsrettede barmhjertighet, har med andre ord vært – og er fremdeles – svært relevant for diakonale virksomheter. Barmhjertighet i institusjonsdiakonien handler ikke bare om den enkelte arbeiders holdninger og handlinger, men gjenspeiles også blant annet gjennom hvilke plikter og rettigheter som ligger i strukturene og systemene i institusjonen.

1.3 Presentasjon av Stiftelsen Betanien Bergen

Før jeg går inn på formålet med og problemstillingen for denne masteroppgaven, vil jeg gi en kort presentasjon av Stiftelsen Betanien Bergen anno 2017, og dens idégrunnlag og verdier, da dette danner noe av grunnlaget for undersøkelsen jeg har gjort.

Stiftelsen Betanien Bergen er tilknyttet Metodistkirken i Norge, men er selveiende og selvstendig. Stiftelsen består av tre virksomheter: Betanien sykehus, og Betanien rehabilitering og sykehjem og Betanien barnehage¹.

Betanien har et idégrunnlag som er fundert i den kristne tro, og som er felles for alle de tre Betanien-institusjonene i Norge. De to andre er Betanien Hospital Skien og Stiftelsen Betanien Oslo. Det kristne idégrunnlaget er inspirasjonskilden til Betanien som diakonal stiftelse. Den enkelte ansatte trenger ikke å være kristen, og dermed trenger den ansatte ikke å si seg enig i idégrunnlaget, men være *lojal* mot det. Betaniens idégrunnlag er følgende²:

Vi tror at Gud har skapt verden, menneskene og jordens ressurser.
Vi tror at Gud elsker alle mennesker like høyt, og har satt oss inn i et fellesskap hvor budet om nestekjærlighet gjelder.
Vi tror at vi har plikter som mennesker i forhold til Gud, verden og hverandre.
Vi tror at diakoni er tjeneste for Gud ved å tjene mennesket i Kristi ånd.
Vi tror at diakoni er både kirkens og den enkeltes ansvar.
Vi tror derfor at kristen omsorg gjelder hele mennesket, både fysisk, psykisk, sosialt og åndelig.

¹ Organisasjonskart ligger som første vedlegg til oppgaven.

² Betaniens verdidokument ligger som andre vedlegg til oppgaven.

Betanien har også fem kjerneverdier som skal gjelde for alle virksomhetene:

- Omsorg, som alltid setter brukernes behov i sentrum
- Helhetssyn på mennesket, der det vises respekt for hvert menneskes integritet og kulturelle bakgrunn
- Åpenhet for livets åndelige dimensjon
- Kreativitet i egen virksomhet
- Kvalitetsbevissthet i det faglige arbeid

Verdiene omsorg, helhetssyn, åpenhet, kreativitet og kvalitetsbevissthet er av mer allmenngyldig karakter enn idégrunnlaget, og det er forventet at den enkelte ansatte forfekter disse verdiene i sitt daglige arbeid.

1.4 Betanien som diakonal institusjon

Diakonale organisasjoner i Norge i dag kan ha ulike roller. Den nordamerikanske forskeren Ralph Kramer har ifølge professor emeritus i diakoni og profesjonell praksis, Olav Helge Angell, kategorisert ulike funksjoner som frivillige organisasjoner mer allment kan ha i velferdsstaten. Det er:

- Pionérfunksjonen
- Funksjonen som velferdsforbedrer, som kritiker og vakthund vis-à-vis det offentlige
- Funksjonen som regulær tjenesteyter
- Funksjonen som verdivokter eller interesseforsvarer (Angell 2009a:215-216).

Siden diakonale organisasjoner stort sett er frivillige organisasjoner, hevder Angell at Kramers typologi kan brukes i diakonale institusjoners sammenhenger. Jeg vil i det følgende gi en presentasjon av Stiftelsen Betanien med disse funksjonene som grunnlag.

Stiftelsen Betanien Bergens tre virksomheter innehar funksjonen som regulære tjenesteytere. Betanien sykehus tilbyr tjenester innenfor spesialisthelsetjenesten etter avtale med Helse Vest RHF, Betanien rehabilitering og sykehjem og Betanien barnehage innenfor Bergen kommune. Nærmere bestemt tilhører Betanien undergruppen *komplementærfunksjonen* (Angell 2009b:35) i det at virksomhetene tilbyr tjenester som ikke skiller seg fra tilsvarende offentlige tilbud. Men Betanien sykehus innehar også en *primærfunksjon* i det at underavdelingen Betanien BUP sin ressursenhet V27 er det eneste spesialiserte tilbudet til barn og unge med

problematisk eller skadelig seksuell atferd i Norge. V27 ble etablert i 2003, noe som gjør at Betanien sykehus også kan komme inn under kategorien pionérfunksjon, da de er de første i Norge som gir klinisk behandlingstilbud til denne gruppen.

Men Kramer er ikkje klar i definisjonen sin av kva pionérrolle eller –funksjon handlar om. Det er ikkje urimeleg å tolke pionérrolla slik at den viser til nye perspektiv, nye tiltak eller nye ordningar som får merksemd og legitimitet i samfunnet over tid, og vert vidare institusjonaliserte (Spector & Kitsus 1988), om dei så vart møtte med skepsis og motstand i byrjinga. Med dette utgangspunktet vil funksjonen til ein frivillig organisasjon og kva den står for i ideologi og praksis, fyrst vise seg over tid. (Angell 2009a:216).

V27 er i dag det eneste offentlige spesialiserte tilbud i sitt slag, og i løpet av de 14 årene som har gått siden oppstarten har ressursenheten både fått nettopp oppmerksomhet og legitimitet innenfor fagmiljøet som jobber med barn og unges psykiske helse. V27 har en regional funksjon, og i samarbeid med Helse Vest og Betanien sykehus har ressursenheten blitt bedt om å inneha en landsdekkende funksjon. Denne funksjonen vil være i form av opplæring og veiledning til andre BUPer og spesialiserte enheter lignende V27 i alle helseregioner.

1.4.1 Historikk

Stiftelsen Betanien Bergen har sitt utspring i Metodistkirken i Norge, som etablerte Betanien ut fra et ønske om å praktisere den kristne tro i konkrete barmhjertighetsgjerninger.

Kirkesamfunnet har sine røtter i vekkelsesbevegelsen i England på 1700-tallet, som ble kalt metodismen. John Wesley (1703-1791) blir kalt for Metodistkirkens kirkefar, selv om han aldri hadde planer om å starte et nytt kirkesamfunn. Wesley ledet en gruppe teologistudenter, der deres metodiske, disiplinerte og målrettede livsførsel var et kjennetegn, og som etter hvert ga dem kallenavnet metodister. Gruppen ønsket å leve et hellig liv, og var opptatt av sosial hellighet. De engasjerte seg i sosialt arbeid i et engelsk samfunn som var preget av sosial og økonomisk omveltning. Det var en voldsom befolkningsvekst i England, det var en tilstrømning fra landsbygdene til byene, og de hygieniske forholdene var så dårlige at smittsomme sykdommer fikk spre seg (Black 1997:185). Dette var i tiden før den industrielle revolusjon, så det var mye tungt og farlig arbeid som ble utført av arbeiderne, med dertil mange ulykker og skader. Den lille gruppen metodister vokste seg etter hvert større, og det oppstod en vekkelse. Det er sagt at den metodistiske vekkelse, som ved siden av forkynnelse av evangeliet la så stor vekt på sosialt engasjement, reddet England fra en blodig revolusjon

(Severance). Vekkelsen startet rundt 1740 og spredte seg senere til USA, hvor John Wesley og hans bror Charles reiste til som misjonærer. Det var via USA at metodismen kom til Norge i 1850-årene, gjennom nordmannen og sjømannen Ole Peter Petersen, som kom tilbake fra et opphold i Amerika hvor han hadde møtt metodister. Helhetssynet på mennesket stod sentralt i metodismen, og sosial og praktisk hjelp var like viktig som åndelig hjelp. (Bloch-Hoell 2017 og Metodistkirken i Norge 2012a).

I 1904 så Betanien i Bergen sin spede begynnelse. Da kom det to sykepleiere fra Betanien i Kristiania. De begynte med pleie i private hjem, men etter 10 år ble Hospitalet Betanien innviet i Kalfaret i Bergen, og i 1923 åpnet Betanien egen sykepleierskole. I 1993 ble Betanien barnehage etablert. Men det hele startet altså med to kvinnelige sykepleiere.

Den kanadiske professoren innen ledelse og organisasjon, Henry Mintzberg, har sagt følgende:

Typically an organization is founded when a single prime mover (an "entrepreneur") identifies a mission – some product to be produced or service to be rendered in a special way – and collects a group around him to accomplish it. (...) The founding members often share some strong basic beliefs, perhaps a sense that they wish to work together. (...) [T]hus the roots of an organizational ideology are planted in the founding of the organization. (Mintzberg 1983:152-153).

Betanien sin oppstart fulgte dette mønsteret. Betanien hadde to kvinnelige entreprenører, eller «søstre», Thora Simonsen og Carrie Kinge, som ble sendt til Bergen etter en beslutning i Metodistkirkens årskonferanse i Stavanger samme år. Søstrene hadde en misjon, og opplevde seg kalt av Gud til å jobbe som sykepleiere i Bergen. Tjenesten begynte i det små, og vokste seg etter hvert større. Inspirasjonskilden i oppstarten av Betanien var den kristne tro. I jubileumstidsskriftet *Søsterhjemmet «BETANIEN» BERGEN 1904-1919* blir følgende spørsmål stilt: «Hvorfor er vort Betanien her i landet og hvad er det vi vil?». Svaret var:

Vi er ikke her i landet for at hærskje, men for at tjene. *Navnet* vore søstre bær og det *hvite kors* på deres arm fortæller vort folk at meningen med deres nærværelse, hvor det end er i vort land, at de skal være hans efterfølgere som sa om sig selv: «Menneskesønnen er ikke kommen for at la sig tjene, men for selv at tjene». Navnet Betanien minder ogsaa om den samme velsignede tjeneste. (*Søsterhjemmet Betanien Bergen 1919:3-4*).

Betaniens arbeid i Bergen begynte altså som privatpleie, delvis i hjemmene og delvis i tilknytning til institusjoner og sykehus i byen. Det var et stort behov for sykepleiere, og fra 1908 begynte Betanien i Bergen å utdanne sine egne elever. Betanien overtok ansvaret for flere institusjoner³ før det fikk sitt eget hospital i 1914. Dette var den ringe starten, som den ble kalt i jubileumsbladet, men som har vokst seg til å bli en stiftelse med 450 årsverk.

I tiden rundt 1904, da Stiftelsen Betanien ble opprettet i Bergen, stod Metodistkirken og Betanien i en diakonal tradisjon med påvirkning både fra metodistisk teologi og fra en luthersk diakonal tradisjon. I 1830-årene hadde en ny æra innen diakonal institusjonsvirksomhet startet med opprettelsen av diakonale institusjoner i Tyskland. Viktige lutherske prester og pionerer i denne sammenheng var Theodor Fliedner (1800-64) og Johann Hinrich Wichern (1808-81). De var opptatt av å gjøre sosialt arbeid ut fra en pietistisk og trosbasert tankegang. Fliedner åpnet for eksempel hjem for hjemløse, opplæringsinstitusjoner for diakonisser, barnehjem og sykehus. Han fikk også frigjort kvinnelige fengselsfanger. Wichern fokuserte på opplæring for fattige menn og opplæring av diakoner (Nordstokke 2014:49). Også John Wesley, som jeg var inne på i avsnitt 1.4 Historikk, var opptatt av sosialt arbeid. Han skal ha uttrykt følgende: «Det finnes ikke noe annet evangelium enn et sosialt evangelium.» (Metodistkirken i Norge 2010:15). Den diakonale bevissthet blant Betanien-søstrene var formet av sin tid og den diakonale tradisjon de stod i. De hadde alle en personlig kristentro, og personlig kallsopplevelse var sannsynligvis en viktig faktor for mange. For pionérene hørte diakonien til kirken, men det diakonale ansvaret lå også hos den enkelte:

Diakonia appears as the individual person's love for his / her neighbour and as a professional practice done by deacons, deaconesses or others, belonging to a ministry. Whether professional or general, diakonia is in its very nature faith-based. (Fanuelson 2014:79).

Den kristne ideologi er fremdeles inspirasjonskilden for Stiftelsen Betanien Bergen. En vesentlig forskjell er likevel viktig å poengtere: I sin oppstart var den kristne tro en personlig og felles inspirasjon for pleierne. Det var det personlige kallet fra Gud som drev dem. I dag spørres det ikke etter religiøst ståsted når det ansettes nye medarbeidere i stiftelsen. Betanien krever ikke et kristent livssyn. Samtidig uttrykker Betanien eksplisitt at det forventes lojalitet

³ I 1910: Betanien-søstrene overtok ledelsen av Hjemmet for ugifte mødre, i 1911 for søsterhjelp ved Lyster Sanatorium i Sogn, i 1912 overtok Betanien sykepleien ved Fagerli pleiehjem for tuberkuløse (Søsterhjemmet Betanien Bergen 1919).

fra den enkelte ansatte mot Betaniens kristne idégrunnlag. Betanien ønsker videre at de fem kjerneverdiene skal prege institusjonenes fysiske, sosiale og faglige miljøer, som det står i stiftelsens verdidokument. Så Betanien som stiftelse og med sine virksomheter har en kristen begrunnelse og inspirasjonskilde, men man forventer ikke et kristent livssyn hos den enkelte ansatte.

Leser man litteratur vedrørende diakonale institusjoner er det to hovedkjennetegn som peker seg ut: Det første er som tidligere nevnt det Aadland hevder; at «diakoniens annerledeshet og egenart ligger først og fremst i *begrunnelsen og inspirasjonskilden*, ikke i praksisutøvelsens former» (Aadland 2009:15), og det andre er at fokuset på

det ideologiske elementet som viser til den kyrkjelege forankringa, vert varetatt i autoritetssystemet, av leiinga, mens ekspertsystemet, dei tilsette som utfører tenestene, ikkje får seg tillagt dette ansvaret (Lorentzen 1990). (Angell 2009b:45).

Med andre ord ligger ansvaret for ideologien og for den kirkelige forankringen i ledelsen, og ikke hos den ansatte.

1.5 Formål

Formålet med undersøkelsen er å måle «den diakonale temperaturen» i Stiftelsen Betanien Bergen. Ved å undersøke egen organisasjon vil jeg kunne danne meg et inntrykk av om generelle undersøkelsesresultater samsvarer med virkeligheten i egen organisasjon, basert på analyse av spørreskjema blant de ansatte. For å være mer presis ønsker jeg å undersøke hvilket bevissthetsforhold de ansatte i Stiftelsen Betanien Bergen har til organisasjonens diakonale forankring. Er det de brukernære yrkesgruppene som virkeliggjør den diakonale egenarten, eller er det liten forskjell mellom brukernære og ikke-brukernære yrkesgrupper og mellom ledere og ikke-ledere? Kan det tenkes at den diakonale identiteten først og fremst er synlig i dokumentformer som for eksempel verdidokumentet og i ansettelsesbrev? Eller blir Stiftelsen Betaniens fem kjerneverdier tematisert i de ulike avdelinger eller kollegafellesskapene?

Jeg har fire hovedområder jeg ønsker å finne ut av:

1. I hvor stor grad er den enkelte ansatte bevisst Stiftelsen Betanien Bergens diakonale forankring?
2. Blir Betaniens fem kjerneverdier tematisert i organisasjonen?
3. Er den diakonale bevisstheten og / eller tenkningen like sterkt tilstede hos ansatte uten lederansvar som hos ansatte med lederansvar?
4. Opplever de ansatte at Betaniens idegrunnlag og verdier kommer brukerne til gode?

Noe av grunnen til at jeg vil undersøke dette er fordi noen kommuner legger ut sykehus- og sykehjemstjenester på anbud. I Bergen står ideelle organisasjoner for 40 % av sykehjemsplassene, og vi har p.t. en helsebyråd som ønsker å beholde diakonale / ideelle helsetjenester. Men den dagen kan komme da også Stiftelsen Betanien Bergen må legge sine tjenester ut på anbud. Det kan bli utfordrende, da anbudsrunder i stor grad er basert på pris. Det handler om å gi det beste økonomiske tilbudet på tjenestene for å vinne anbudsrunder. Her vil diakonale institusjoner og organisasjoner kunne falle dårlig ut, fordi de også er opptatt av å gjøre et oppdrag på vegne av sin andre oppdragsgiver: kirken. Kirken som oppdragsgiver er opptatt av å gi brukerne et diakonalt tilbud, der også andre verdier enn det som formuleres i en bestilling fra myndighetene gis tyngde. Det handler om å møte brukerne som hele mennesker, ikke bare som for eksempel pasient eller barnehagebarn. Dette kan blant annet gi seg utslag i ansettelse av yrkesgrupper som jobber med andre fag enn de som direkte er knyttet til fysisk helse, som for eksempel aktivitører, musikkterapeuter, prester og diakoner. Når dette er sagt så er det viktig å presisere at jeg ikke mener at offentlige eller ikke-diakonale aktører ikke er opptatt av å gi et helhetlig tilbud, men at et helhetlig menneskesyn er sentralt i diakonien og derfor bør gjenspeiles i tjenestene for at de diakonale aktørene skal være troverdige.

I et samfunn der anbudsrunder inntar mer og mer av markedet er det om mulig enda viktigere for de diakonale institusjonene å kunne dokumentere at de har et helhetlig og verdibasert fokus i alle tjenestene som tilbys – hvis de faktisk har det. Jeg vil ikke foreta samme spørreundersøkelse hos offentlige institusjoner som vi kan sammenlikne oss med, bare si noe om Stiftelsen Betanien i Bergen. Det kunne imidlertid selvsagt være interessant, hvis tiden tillot det.

Min undersøkelse vil kunne gi en pekepinn på hvor opptatt Betaniens ansatte er av den diakonale profilen. Med den diakonale profilen og den diakonale forankringen mener jeg både det kristne idégrunnlaget og de fem kjerneverdiene. Undersøkelsen vil igjen kunne hjelpe diakonileder, administrerende direktør og øvrige ledere i det videre fokuset på, og arbeidet med, organisasjonens diakonale profil og identitet.

Jeg beveger meg i et tverrfaglig felt mellom diakoni på den ene siden og ledelse og verdier på den andre. Jeg har derfor hentet noe teori fra disse fagområdene.

1.5.1 Begrensning av oppgaven

Spørreskjemaet inneholder flere spørsmål enn det jeg får plass til å ta med i analysen og drøftingen i denne masteroppgaven. Jeg har i analysekapittelet derfor valgt å analysere de spørsmålene som etter min mening best er med på å svare på problemstillingen, og tar utgangspunkt i de fire hovedområdene som skissert i avsnitt 1.5 Formål.

Med begrepene verdier og kjerneverdier mener jeg i denne oppgaven Stiftelsen Betaniens verdier slik de er formulert i stiftelsens verdidokument, som ble presentert i forrige kapittel i oppgaven, med mindre jeg eksplisitt skriver noe annet.

Som nevnt ønsker jeg blant annet å undersøke i hvor stor grad den enkelte ansatte er bevisst Stiftelsen Betaniens diakonale forankring, og i tillegg se på om det er forskjell på den diakonale bevissthet mellom gruppene ledere og ikke-ledere. Ifølge Aadland (Aadland 2009:97) har lederskapet en viktig funksjon når det gjelder å fremholde organisasjonens visjon og overordnede mål. I dagens samfunn, der vi i diakonale virksomheter ikke lenger kan vente å finne en homogen gruppe ansatte som identifiserer seg med den kristne tro, blir dette kanskje enda mer aktuelt.

(...) institusjonene må heretter arbeide fram sin egen identitet gjennom bevisst kollektiv refleksjon og egnet praksisutvikling. I dette arbeidet har lederskapet ved institusjonen et særskilt ansvar for å sette rammer, stimulere slik kollektiv refleksjon og tilse at virksomheten preges av motivasjon og engasjement omkring visjon og overordnede mål. I denne sammenhengen vil verdier være egnet som felles fokusering. (Ibid).

Jeg ønsker å finne ut om lederne tematiserer verdiene blant sine ansatte. Hvis de gjør det, er det da av regelmessig og systematisk karakter eller er det av mer tilfeldig karakter når spesielle situasjoner oppstår? Til slutt vil jeg undersøke om de ansatte opplever at Betaniens idégrunnlag og kjerneverdier kommer brukerne til gode.

1.6 Problemstilling

Problemstillingen for denne oppgaven er:

«I hvor stor grad er de ansatte ved Stiftelsen Betanien Bergen bevisst organisasjonens diakonale forankring?»

«Organisasjonens diakonale forankring» viser til Betaniens kristne idégrunnlag som inspirasjonskilde for organisasjonen og de fem kjerneverdiene som skal prege de ansattes holdninger og arbeid.

Med «bevisst» mener jeg i første rekke kjennskap til Betaniens fem kjerneverdier, i hvor stor grad de ansatte bruker verdiene bevisst i møte med Betaniens brukere, om de visste at Betanien var en diakonal stiftelse da de søkte jobb der, og hva de forbandt med betegnelsen «diakonal institusjon» da de søkte jobben.

2 Metode

I dette kapitlet vil jeg først ta for meg hvilken metode og hvilket forskningsdesign jeg har valgt, deretter skrive om fremgangsmåten i utforming av spørreskjemaet, om undersøkelsens populasjon, ta opp undersøkelsens validitet og reliabilitet, og til slutt komme med noen etiske refleksjoner.

2.1 Metode / forskningsdesign

Jeg har valgt kvantitativ metode for denne masteroppgaven, og jeg har gjennomført en tverrsnittsundersøkelse ved bruk av elektronisk spørreskjema i programmet SurveyMonkey som ble sendt til de tre virksomhetene under Stiftelsen Betanien Bergen (Betanien sykehus, Betanien rehabilitering og sykehjem, Betanien barnehage), samt fellesfunksjonene i stiftelsen (økonomi, personal, IKT, kommunikasjon, kjøkken, teknisk, renhold, diakoniavdeling). Metodevalget er et resultat av at jeg ønsket å kartlegge utbredelsen av den diakonale bevisstheten, og ikke foreta en detaljert og dybdefokusert undersøkelse som ville gi et avgrenset og kanskje mer tilfeldig resultat. Fordi jeg ønsket å kartlegge utbredelse, var det derfor ønskelig at så mange ansatte som mulig deltok, og at det var en størst mulig yrkesfaglig bredde. Alle de 366 ansatte i 50 % stilling eller mer fikk mulighet til å delta.

Min intensjon har ikke vært å teste hvilken kunnskap de ansatte har om diakoni. Jeg ville se om det var generelle tendenser eller mønstre som jeg kunne generalisere ut ifra. Jeg ønsket å få kunnskap om virkeligheten på arbeidsplassen min når det gjaldt de ansattes bevissthetsforhold til diakoni. Dette har vært bestemmende for utformingen av spørreskjemaet (Johannessen, Tufte og Christophersen 2010:35). Det er med andre ord snakk om å ta i bruk en induktiv metode, der en altså går fra det spesielle til det mer allmenne, eller fra empiri til teori (ibid:47).

2.2 Spørreskjema og fremgangsmåte

Utformingen av spørreskjemaet⁴ er et resultat av hva jeg som diakonileder ved en diakonal stiftelse ønsket å finne ut av de ansattes forhold til, og bevissthet om, vår diakonale forankring. Det som satte meg på ideen var som nevnt innledningsvis i oppgaven at jeg i

⁴ Spørreskjemaet ligger som tredje vedlegg til oppgaven.

diakonilitteratur leser at dagens diakonale institusjoner preges av en diakonal tenkning i ledelsen, og mindre diakonal tenkning nedover i organisasjonen, hvor arbeidet er mer preget av spesialisering. Jeg ville finne ut om dette stemte for de ansatte i Stiftelsen Betanien Bergen.

Undersøkelsen var elektronisk, og jeg brukte programmet SurveyMonkey⁵. Før jeg startet undersøkelsen ville jeg foreta et prestudie. Testpanelet bestod av 10 ansatte, og jeg ville ha variasjon i yrkesgrupper og virksomhetsområde, for å få flere synsvinkler, og for å få et utvalg som var tilnærmet representativt for populasjonen. Jeg satt sammen en gruppe bestående av en representant fra alle de tre virksomhetene Betanien barnehage, Betanien sykehus og Betanien rehabilitering og sykehjem, samt representanter fra stab- og støttefunksjoner. Panelet bestod av følgende yrkesgrupper: renholder, kjøkkenassistent, fysioterapeut, psykiatrisk sykepleier, førskolelærer, prest, direktør og aktivitør. Siden spørreundersøkelsen skulle ut til alle ansatte i 50 % stilling eller mer var det altså viktig for meg at testpanelet hadde noenlunde de samme egenskapene som utvalget som skulle svare på den endelige undersøkelsen. Denne gruppen ble bedt om å svare på undersøkelsen, og jeg poengterte at de ikke trengte å svare ærlig i og med at jeg ut ifra ansettelsessted og stillingskategori kunne ha identifisert hvem som ga de ulike svarene. Poenget med prestudiet var heller ikke å få ærlige svar, men å teste selve spørreskjemaet.

Det jeg ba testpanelet om å ha i bakhodet og gi meg tilbakemelding på var følgende (i tillegg til eventuelle andre tilbakemeldinger):

- Er spørsmålene så klart formulert at dere fort forstår hva jeg spør etter?
- Tror du det er noen av ordene / uttrykkene jeg bruker som kan oppfattes på ulike måter av respondentene?
- Hva syns du om svaralternativene på spørsmålene? Er de formulert på en så dekkende / differensiert måte som mulig?
- Opplevs noen av spørsmålene som ledende?
- Hvor lang tid brukte du på å besvare undersøkelsen (ta veldig gjerne tiden)?
- Hva syns du om lengden på undersøkelsen? Tok den for lang tid? Passe? Osv.
- Evt. andre kommentarer.

⁵ SurveyMonkey er et online undersøkelsesverktøy, opprettet i 1999 av Ryan Finley.

Panelet fikk seks dager på seg til å gjøre en test av undersøkelsen. Responsen varierte en del. Noen ga ingen kommentarer, noen sa at den så helt fin ut og ikke tok for lang tid, og atter andre ga en fyldigere tilbakemelding med forslag til forbedringer. Jeg vurderte de tilbakemeldingene jeg fikk nøye, og tok det jeg syntes var relevant med meg inn i redigeringsarbeidet av spørreundersøkelsen.

Da jeg hadde ferdigstilt spørreundersøkelsen med bakgrunn i tilbakemeldingene fra testpanelet og min veileder var det klart til å sendes ut. Jeg måtte da i gang med å informere de ansatte om undersøkelsen. Først inviterte jeg meg inn i Stiftelsen Betaniens ledergruppe, som bestod av de tre virksomhetslederne, administrerende direktør, HR-direktør, økonomidirektør, IKT-sjef og kommunikasjonssjef. Der presenterte jeg prosjektet mitt muntlig og ved hjelp av PowerPoint. Lederne fikk stille spørsmål, og jeg oppfordret dem sterkt til både selv å besvare, og til igjen å oppfordre ledere og ansatte i deres virksomheter / avdelinger. Administrerende direktør støttet meg i dette. Deretter ble informasjon om undersøkelsen gitt i form av e-post til alle ansatte i 50 % fast stilling eller mer, det lå informasjon på Betaniens intranettside, og det ble informert muntlig og ved hjelp av PowerPoint på en såkalt ukeslutt i kantinen, der alle ansatte som har tid og mulighet kan komme for å få informasjon fra ledelsen. Informasjonen på ukeslutt nådde ikke så mange, da det er begrenset hvor mange som kommer på disse møtene i arbeidstiden.

Undersøkelsen ble så sendt via personlig link i e-post 23. februar 2016, og fristen for å besvare ble satt til 8. mars, altså 13 dager senere. De som ikke hadde svart innen en uke fikk automatisk påminnelse via SurveyMonkey. Den 3. mars hadde jeg fått 134 besvarelser, som utgjorde en svarprosent på 36,7. Da sendte jeg en e-post til alle avdelingslederne og ba dem om å oppfordre sine ansatte til å svare på undersøkelsen. Da svarprosenten i virksomheten Betanien rehabilitering og sykehjem var lavere enn jeg hadde håpet da vi kom til 8. mars, utsatte jeg svarfristen for denne virksomheten til 1. april. Det gjorde jeg ved å be lederne i denne virksomheten om å informere om utsatt frist og oppfordre så mange som mulig til å svare. Det at helsepersonell på avdelingene ikke har egen pc og ikke sitter skjermet for innsyn fra kolleger når de logger seg på pc-en på avdelingen, kan ha vært en medvirkende faktor til at svarprosenten i denne virksomheten var lavere. Flere av helsepersonellet på sykehuset har egen pc på kontoret, noe som kan ha vært medvirkende til at de hadde høyere svarprosent. Begrunnelsen min for å gi bare de ansatte på Betanien rehabilitering og sykehjem utsatt frist var med andre ord det at de fleste som jobber i denne virksomheten sjelden logger seg på en

pc, og når de først gjør det så sjekker de ikke alltid e-posten. Det var også grunnen til at jeg valgte å gi beskjed via lederne i stedet for å sende ny e-post som kanskje ikke ville bli lest tidsnok.

Da siste deadline var satt 1. april, lukket jeg undersøkelsen, og konverterte dataene fra SurveyMonkey til SPSS⁶, som er en programpakke for statistisk analyse. Der gikk jeg gjennom svarene for å finne feil og såkalte uteliggere, for å ha det mest korrekte utgangspunktet for analysen. Svar som ikke hadde relevans (feile svar) slettet jeg. For eksempel var det en respondent som i spørsmål 9 («Hvorfor søkte du jobb på Betanien?») bare hadde satt et punktum i rubrikken «Annet (spesifiser hvis du vil)». Det slettet jeg. Et annet eksempel var i spørsmål 16 («Andre verdier som er styrende?»). Der slettet jeg følgende kommentarer i rubrikken «Delvis (spesifiser hvis du vil)»: «xxx», «ingen kommentar» og «Spesifiser HVIS DU VIL».

Da feilene var fjernet kunne jeg sette i gang med å analysere svarene. Undersøkelsen hadde relativt mange spørsmål, og det er begrenset hvor mye man har plass til å analysere i en masteroppgave, så jeg fant ganske raskt ut at jeg måtte gjøre en utvalg på hva jeg ville analysere. Jeg valgte derfor ut de spørsmålene jeg synes var aller mest relevant for problemstillingen min. Forhåpentligvis vil de spørsmålene jeg ikke har analysert likevel komme organisasjonen til gode.

Når man utformer et spørreskjema i SurveyMonkey kan man velge om et spørsmål *må* besvares før man kan gå videre til neste. Jeg valgte dette. Likevel har det skjedd på noen spørsmål at noen respondenter har hoppet over enkelte spørsmål. Jeg vet ikke hvordan dette kan ha skjedd. I analysen vil det likevel være mulig å se hvor mange som har svart på ethvert spørsmål.

2.3 Populasjon

Populasjonen er alle de ansatte ved Stiftelsen Betanien som har en fast stilling i størrelsesorden 50 % eller mer. Ekskludert fra populasjonen er de som jobber under 50 %, da

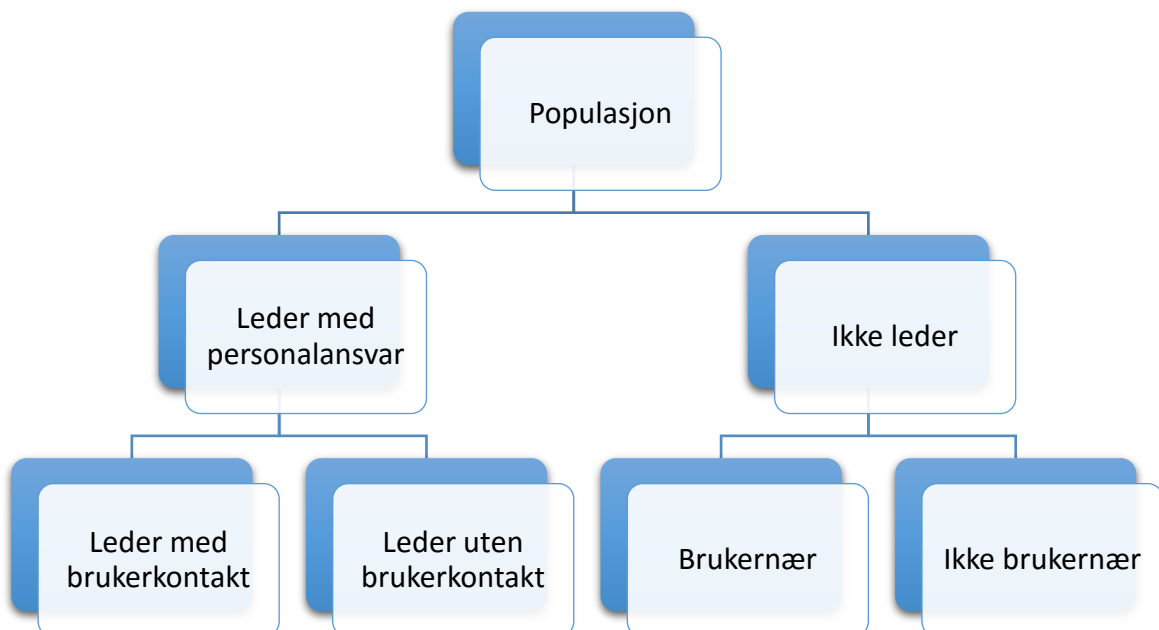
⁶ SPSS står for *Statistical Package for the Social Sciences*.

de kanskje har en annen arbeidsplass som sin primære arbeidsplass, og de vil ha begrenset tilgang til avdelingsmøter med mer.

Respondentene ble i spørreskjemaet først delt inn i gruppene leder med personalansvar og ikke-leder. Lederne med personalansvar ble deretter delt i to undergrupper: leder med personalansvar der deler av arbeidsoppgavene er å være i direkte kontakt med Betaniens brukere, eller leder med personalansvar der ingen av arbeidsoppgavene er å være i direkte kontakt med Betaniens brukere. Lederne som jobber brukernært (altså i behandling / stell / undervisning og lignende), ble bedt om i best mulig grad å svare på spørreskjemaet ut fra sin stilling som leder. Ikke-lederne ble delt inn i brukernære stillinger og ikke-brukernære stillinger. Typiske ikke-brukernære stillinger er administrasjon, tekniske tjenester, renhold og kjøkken. Disse gruppene kan møte på og snakke med brukerne i løpet av arbeidsdagen, men det hører ikke direkte med i arbeidet de er satt til å gjøre.

Jeg foretok denne inndelingen fordi jeg ville se om det var vesentlig forskjell på diakonal bevissthet mellom de to grupperingene, som jeg skrev om i formålet for masteroppgaven.

Setter vi inndelingen av populasjonen inn i en figur blir det seende slik ut:



2.3.1 Svarrespons og bortfallsanalyse

Populasjonen bestod av alle ansatte i 50 % stilling eller mer, dvs. 366 ansatte. Det var 176 av dem som fullførte hele spørreundersøkelsen noe som ga en svarprosent på 48,1 (det var 194 som besvarte den delvis, men ikke fullførte, så svarprosenten varierer på ulike spørsmål i spennet fra 48,1 % til 53 %). Bortfallet varierer tilsvarende fra 172 til 190. (Johannessen m.fl. 2010:247).

2.4 Validitet og reliabilitet

Jeg vil i det følgende se på noen momenter i henhold til validitet og reliabilitet.

2.4.1 Validitet

Metoden som er brukt i denne oppgaven er kvantitativ, men verdiene jeg måler er ikke eksakte. I tillegg er data bare representasjoner av virkeligheten, og ikke selve virkeligheten (Johannessen m.fl. 2010:66). Den enkelte respondents egen forståelse av spørsmålene og egen vurderingsevne spiller en viktig rolle i besvarelsen av spørreskjemaet. Den tyske filosofen Hans-Georg Gadamer fremhever menneskets forståelses- og fortolkningsevne som noe grunnleggende for mennesket og ikke som en vitenskapelig metode (Krogh 2009:43-44). Det vil i dette tilfellet ha betydning hvordan den enkelte respondent har forstått språket i skjemaet og hvordan de ut fra sin forståelse vurderer hvilke(t) alternativ(er) de krysser av i skjemaet. Ulike yrkesgrupper er representert blant respondentene, og deres ulike faglige kompetanser kan gi seg utslag i forståelsen og refleksjonen rundt spørsmålene i spørreskjemaet i tillegg til den enkeltes personlige vurdering. Så verdiene på de ulike variablene gir ikke et eksakt bilde av hvordan ansattes diakonale bevissthet er, men kan i alle fall antyde noe. Likevel vil jeg hevde at til tross for at respondentene kan ha ulik virkelighetsforståelse så trenger det ikke nødvendigvis bety mindre grad av gyldighet.

Validitet handler om dataenes relevans og troverdighet, og det er også knyttet til spørsmål vedrørende generalisering (Johannessen m.fl. 2010:389). Det kan diskuteres om spørsmålene i spørreskjemaet var de beste spørsmålene for å besvare problemstillingen. Kunne jeg stilt andre spørsmål eller formulert meg på andre måter? Problemet rundt validitet dukker opp fordi verdiene vi måler etter i samfunnsfagene som oftest er indirekte. Det er vanskelig å avgjøre om det som virkelig ble målt var det jeg ønsket å måle. Det er altså ikke sikkert at

respondenten(e) oppfattet spørsmålene slik jeg ønsket at de skulle oppfatte dem, og da kan dataenes relevans, troverdighet og gyldighet diskuteres. Når det er sagt så kan man i samfunnsfagene sjelden oppfatte validiteten som noe absolutt, og i mange tilfeller må man bruke sunn fornuft (ibid:67).

Svarprosenten var på 48,1 i min undersøkelse, det vil si nesten halvparten av de ansatte i 50 % stilling eller mer. Jeg var positivt overrasket over at så mange svarte, spesielt med tanke på at mange ansatte sjelden logger seg på pc på jobb. Svarprosenten er nok for liten til at funnene mine uten videre kan generaliseres for hele populasjonen, så jeg kan ikke trekke gyldige slutninger. Svarprosenten er likevel såpass høy at undersøkelsen kan gi en nokså god pekepinn om hvordan Betaniens ansatte tenker rundt den diakonale forankringen.

Når det gjelder ytre validitet så er det ikke aktuelt for denne undersøkelsen. Jeg har spurt om ansattes forhold til Stiftelsen Betanien Bergen sin diakonale forankring, og det kan ikke overføres til andre organisasjoner, da deres eventuelle verdier er annerledes enn Betanien sine.

2.4.2 Reliabilitet

Et viktig spørsmål i forskningssammenheng er dataenes reliabilitet, eller pålitelighet.

Representerer undersøkelsen den virkelige situasjonen blant de ansatte i Stiftelsen Betanien Bergen? Målet for forskningen er å oppnå pålitelige data. Hvis andre hadde gjennomført samme undersøkelse, ville de fått de samme svarene? Min undersøkelse er foretatt på egen arbeidsplass. Å forske blant sine egne har sine utfordringer med tanke på reliabilitet. Det er en fare for at respondentenes kjennskap til forskeren kan fargelegge svarene de gir, enten i mer positiv eller mer negativ retning. Det var en av grunnene til at jeg valgte en kvantitativ metode, der den enkelte respondent kunne sitte alene med spørreskjemaet og anonymt sende inn responsen, nettopp for å minske graden av påvirkning. Jeg tror av den grunn at svarene med høy sannsynlighet ville blitt de samme om noen andre hadde gjennomført undersøkelsen. Men om undersøkelsen hadde blitt gjennomført et år senere er det ikke sikkert at alle svarene ville blitt de samme selv om det var de samme respondentene. Det har med forhold på arbeidsplassen å gjøre. Stiftelsen Betanien i Bergen har etter at undersøkelsen ble lukket begynt en nedbemanningsprosess. Det er ikke usannsynlig at denne prosessen ville kunne fargelegge svarene til respondentene hvis de svarte på nytt i dag.

Hva bearbeiding av data angår så ble dataene analysert ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS, etter at jeg hadde fjernet feil i svarene (se avsnitt 2.2 Spørreskjema og fremgangsmåte). Den delen av bearbeidelsen er i høy grad pålitelig. Den videre bearbeidelsen handler i noen tilfeller om utregning av prosentvis fordeling, der jeg har brukt kalkulator. Alle utregninger er gjort minst to ganger for i størst mulig grad å presentere pålitelig materiale. Jeg har videre analysert tabellene og histogrammene, og gjort mine fortolkninger.

Avslutningsvis vil jeg hevde at til tross for at respondentene kan ha ulik virkelighetsforståelse så trenger det ikke nødvendigvis bety mindre grad av pålitelighet.

2.5 Etske refleksjoner/vurdering av hvorvidt undersøkelsen er meldepliktig

Da jeg utformet spørreskjemaet sørget jeg for at spørsmålene ikke kunne avsløre hvem som svarte. For yrkesgrupper med få ansatte er det større fare for mulighet til identifisering, og da var dette ekstra viktig. I Betanien barnehage er det bare én ansatt som er leder med personalansvar, så i skjemaet som gikk til de ansatte i barnehagen tok jeg vekk spørsmålet «Er du leder med personalansvar?»

Prosjektet inneholder ikke persondata som innebærer konsesjonsplikt. Respondentene ble ikke spurt om navn, personnummer, kjønn eller alder. Jeg spurte om stillingskategori, som jeg delte inn i virksomhet, leder / ikke leder, i direkte kontakt med organisasjonens brukere eller som støttefunksjoner der ens arbeid ikke er direkte knyttet til Stiftelsen Betaniens brukere. Jeg skriver «direkte», da noen yrkesgrupper er i kontakt med brukerne ved at de ekspederer brukere i kantinen, snakker med dem når de vasker rommene, og lignende. Videre er ikke spørsmålene sensitive.

3 Teori

Som tidligere nevnt skriver jeg masteroppgaven i et tverrfaglig felt mellom diakoni på den ene siden, og ledelse og verdier på den andre. Teoridelen består derfor av teori knyttet til disse fagfeltene.

Som metodist er det naturlig for meg å referere til Metodistkirkens definisjon og forståelse av diakonibegrepet. Når det er sagt er det Den norske kirkes diakoniforståelse som har vært i fokus i masterstudiet, så det er også naturlig å ha den som referansegrunnlag og rammeverk. Det er også den definisjonen jeg har brukt i spørreskjemaet i oppgaven.

Begge de nevnte diakonidefinisjon har fire hovedområder for hvordan diakoni uttrykkes, og jeg vil ha fokus på hovedområdet nestekjærlighet (Den norske kirke) / omsorg for nesten (Metodistkirken), da nestekjærlighet / omsorg er det mest åpenbare tilknytningspunktet til omsorgsarbeidet som gjøres i Stiftelsen Betaniens virksomheter.

3.1. Diakoni – definisjoner

I de følgende avsnittene vil jeg presentere de nevnte kirkesamfunnenes definisjoner av begrepet diakoni, og deretter se på noen av likhetene mellom dem.

3.1.1 Metodistkirken i Norge

Metodistkirken i Norge ga i 2010 ut den første – og hittil eneste – diakoniplanen for kirkesamfunnet. I planen defineres diakoni på følgende måte:

Diakoni er en følge av Guds nåde og vårt svar på Guds kjærlighet uttrykt gjennom holdninger og handlinger til beste for medmennesker og skaperverket. Diakoni uttrykkes gjennom omsorg for nesten, inkluderende fellesskap, arbeid for fred og rettferdighet, solidaritet med hele skaperverket. (Metodistkirken i Norge 2010:9).

I den samme planen refereres det til Metodistkirkens sosiale prinsipper, som er en viktig kilde til Metodistkirkens diakonale praksis og handling (ibid:11). Disse prinsippene er felles for The United Methodist Church, som Metodistkirken i Norge er en del av, og et konkret eksempel på kirkesamfunnets vektlegging av sosial rettferdighet, og der respekten for mennesket er gjennomgående. De sosiale prinsipper tar for seg følgende områder: Naturen,

det oppfostrende samfunn, det sosiale samfunn, det økonomiske samfunn, det politiske samfunn, verdenssamfunnet og Metodistkirkens sosiale bekjennelse.

Hensikten med prinsippene er at de med et profetisk perspektiv skal være opplysende og overbevisende, selv om de ikke er en del av kirkens lovgivning. De sosiale prinsipper kaller alle Metodistkirkens medlemmer til en dialog mellom tro og gjerninger gjennom bønn og studier. (Metodistkirken i Norge 2008:3)

Metodister skal være midt i den verden mennesker lever i, og gjøre det gode. Som det står i Metodistkirkens sosiale bekjennelse: «Vi sier ja til å gjøre det vi makter for å bedre alle menneskers livskvalitet, så deres rett blir erkjent og verdighet bevart.» (Metodistkirken i Norge 2008:45).

3.1.2 Den norske kirke

Den norske kirke har følgende definisjon: «Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.» (Kirkerådet 2008b:7)

3.1.3 Likheter

Av både Metodistkirken i Norges og Den norske kirkes diakonidefinisjoner leser vi at diakoni omfatter både holdninger og handlinger. Selv om ordet holdninger ikke eksplisitt er med i Den norske kirkes definisjon, kan man likevel argumentere for at det ligger implisitt i at handlingene «uttrykkes gjennom nestekjærlighet». Både følelser og holdninger omhandler følelses- og tankelivet, og kommer forut for handlingene. Holdningene til både presten og levitten (levitten hadde en spesiell prestelig rolle tildelt dem av Moses (Groth 2017) overfor den forslåtte mannen i fortellingen om den barmhjertige samaritan kan ha hatt påvirkning på deres mangel på barmhjertighet, men det kan vi ikke vite for sikkert. Kanskje var det andre grunner til at de ikke agerte, som for eksempel frykt eller renselsesforskrifter. Presten tenkte kanskje på at den som rørte ved et dødt menneske skulle være uren i syv dager (4. Mos. 19:11). Men dette vet vi altså ikke. Uansett vil de holdningene vi har overfor vår neste til en viss grad være styrende for hvordan vi imøtekommer og behandler nesten.

Barmhjertighetsbegrepet som i bibelsk sammenheng innbefatter både holdninger og handlinger ser dermed ut til å ha relevans i diakonien blant annet ved at dette ligger implisitt i definisjonene og forståelsen av diakoni.

Teologene Hedegård og Saarisalo forklarer barmhjertighetsbegrepet slik: «Barmhjertighet er kjærlighetens medlidenhet med de nødstilte og dens vilje til å redde dem ut av deres situasjon.» (Hedegård og Saarisalo 1975:95). Ifølge Karstein M. Hansen er barmhjertighet nært tilknyttet etisk handling, og «omfatter (...) enheten av vilje og verk» (Breder og Nordahl 2001:33). Av disse to forklaringene på barmhjertighetsbegrepet kan vi utlede minst to ting: Barmhjertighet har på den ene siden med holdning å gjøre (medlidenhet og vilje), og på den annen side med aktiv handling.

Ifølge teolog og professor emeritus Kjell Nordstokke er masterstudiet i diakoni ved Diakonhjemmet

[b]ased upon the understanding of *diakonia* as church- or faith-based practice, especially in the form of service delivery within the areas of health care, social work, or education, at the level of local congregation or professional social institutions. (Nordstokke 2014:46)

Diakonibegrepet er altså kirkelig eller trosbasert praksis, og der profesjonelle institusjoner er mulige arenaer. Nordstokke poengterer også at diakoni ikke er noe som kun gjøres som et resultat av eksterne faktorer som for eksempel sosial nød, og som noe kirken kan velge å involvere seg i eller ikke, men diakonibegrepet er også noe kirken og kristne mennesker *er*:

[a]s [diakonia] holds together an understanding of what we *are* and what we *do* as Christians and churches when serving people in need, and when assuming a role as agent in civil society promoting human dignity and the well-being of all. From this understanding, diaconal work is not optional for the church, but an integral part of its being and mission in the world. (ibid).

I Det lutherske verdensforbunds rapport *Diakoni i kontekst* kan vi lese at diakoni utgjør selve DNAet i hva kirken er ment å være (Det lutherske verdensforbund 2010:5), og at «diakoni er et teologisk begrep som viser til kjernen i kirkens identitet og oppdrag» (ibid:8), altså både hva vi *er* og hva vi *gjør*. Ifølge den metodistiske definisjonen av ordet er diakoni en følge av Guds nåde og vårt svar på Guds kjærlighet uttrykt gjennom holdninger og handlinger til beste for medmennesker og skaperverket. Definisjonen sier noe om at diakonien er uløselig knyttet sammen med troen på Gud, og Guds kjærlighet og nåde som er utøst i våre liv, og kan dermed ikke løsrives som en sosial aktivitet for de spesielt diakonalt interesserte.

I *Diakoni i kontekst* kan vi også lese definisjonen av diakoni som er brukt i *Dictionary of the Eucumenical Movement*: «ansvarlig tjeneste for evangeliet utført av kristne gjennom gjerninger og ord som svar på menneskers behov.» (Ibid:40). Som forfatterne av *Diakoni i kontekst* presiserer i forlengelsen, så er det altså ikke alle gode gjerninger som er diakoni, men de som kommer som respons på menneskers nød eller behov. Så er da også Jesu spørsmål til den blinde Bartimeus, «Hva vil du jeg skal gjøre for deg?» (Mark. 10:50), blitt et forbilde for diakonien. Diakonalt arbeid er ikke til for seg selv, så egne tjenesteønsker kommer i fokus, men det skal ha den andres behov og ønsker som utgangspunkt. Den andre skal sette agendaen, og den som er ute i diakoniens tjeneste er en medvandrer, og kan være med på å tilrettelegge for at forandring kan skje.

Diakoni har videre med medvirkning å gjøre (Det lutherske verdensforbund 2010:93). Å medvirke til noe er å virke sammen med noen for samme sak, gi hjelp, støtte og bidrag. De sentrale ordene her er *sammen med*. Å medvirke er ikke synonymt med å overta. Å medvirke betyr ikke å ta kontroll over eller styring i en sak og sette de involverte parter til side. Det er tvert imot å stå *sammen med* de som kjemper – side om side. De typiske hjelper-offer-rollene nedtones. Jeg kommer tilbake til sistnevnte i avsnitt 3.3 Paradigmeskifte.

3.2 Brobyggerfunksjon

Brobyggertanken har hatt en fremtredende plass i Metodistkirken i Norge, det være seg mellom kirkesamfunn, mellom mennesker i ulike livssituasjoner, mellom ulike folk og nasjoner og mellom Gud og mennesker. Diakoni kan på en side sett være en form for brobygging mellom Gud og mennesker, i det vi sier at diakoni er en følge av Guds nåde og vårt svar på Guds kjærlighet uttrykt gjennom holdninger og handlinger til beste for medmennesker og skaperverket. Diakonien bygger bro mellom Gud og mennesker, ved å møte mennesket der det er: «Diakonien har et særlig ansvar for å holde veien åpen mellom alter og gate, kjøpesenter, diskotek, skole, arbeidsliv.» (Metodistkirken i Norge 2010:6).

I noen livsfasener eller livssituasjoner kan det være vanskelig for enkeltmennesker å komme seg til kirken eller til et annet trossamfunns møtepunkter. Dette gjelder i høy grad sykehjemsbeboere og psykiatriske pasienter, som er de to største pasientgruppene som får tilbud gjennom Stiftelsen Betanien Bergen. Diakonale institusjoner vil i denne sammenheng kunne sørge for dette bindeleddet mellom alter og hverdagsliv. Metodistkirken uttrykker at

diakonien «springer ut av menighetens gudstjeneste og ivaretar sammenhengen mellom alter og hverdagsliv.» (Ibid:9). Både gjennom kirkelige tilbud som andakter og gudstjenester i institusjonen, men også ved at institusjonens prester eller diakoner kan møte enkeltmennesket og tilby samtale, sjelesorg, nattverd, forbønn, velsignelse, med mer. Det at institusjonen har egne prester og diakoner som kjenner både institusjonens faglige og organisatoriske rammer på den ene siden (Kirkerådet 2015:49), og pasientene på den andre, gjør at de vil kunne være en brobygger fra menighetene til institusjonene, og dermed ivareta sammenhengen mellom alter og hverdagsliv.

En bro forbinder to sider, og i vårt tilfelle altså alter og hverdagsliv, eller kirken og institusjonene. I det foregående avsnittet var fokuset på retningen fra kirken til institusjonene. Går vi i den motsatte retningen, kan institusjonene være «lytteposter inn mot samfunnets behov» (Metodistkirken i Norge 2010:24). Menneskelige behov hos institusjonens pasienter kan formidles ikke bare til institusjonens kirkelige representanter, presten og diakonen, men også til den lokale menighet og deres medlemmer. Institusjonen kan formidle behov til frivillige i menigheten, for frivillige trengs også i institusjoner. Slik kan 'trafikken' over broen gå begge veier. Institusjonens prester og diakoner kan være formidlere fra kirken til institusjonen, men også fra institusjonen til kirken.

Diakonale institusjoner har to oppdragsgivere. På den ene siden er det de offentlige oppdragsgiverne, på den andre siden kirken som teologisk størrelse. Kirken – og diakonien – har Gud selv som oppdragsgiver. Et tradisjonelt diakonisyn har vært knyttet til synet på en ydmyk og selvutslettende tjeneste som del av en pietistisk livsførsel (Nordstokke 2011:37). En del tyske forskere, som Paul Philippi, har ifølge Nordstokke bekreftet denne forståelsen, det vil si av diakoni som ydmyk tjeneste, og som omsorg for mennesker i nød med Jesus som eksempel (Nordstokke 2014:56). Ifølge Paula Gooder utfordrer teologen John N. Collins dette synet, og skriver at det greske ordet *diakonia* i Det nye testamentet er bedre forstått som det å utføre et betydningsfylt oppdrag. Det handler om «the carrying out of a commissioned task» (Gooder 2006:33). Den gamle oppfatningen var at tjenesten (diakonia) var en simpel tjeneste, en tjeneste ved bordene, eller «forsørgelse av kroppslig føde» (ibid:34). Collins argumenterer for at diakonene i Det nye testamentet alltid står i forbindelse eller relasjon til noen andre, som oftest biskopene (ibid:37), og at ingen av stedene der de ulike diak-ordene forekommer i bibelske tekster refererer til tjeneste blant syke og fattige (Nordstokke 2014:57). Diakonen er en «go-between», en talsperson, en mekler. Når det er sagt så har ikke Collins én lukket

definisjon av diakonia-begrepet, men undersøker hver enkelt kontekst nærmere, og argumenterer for at diakonen ikke bare var en bordets tjener. Videre er ydmykhet uløselig knyttet sammen med ære. «Both Jesus and Paul are clear that honour lies in weakness, humility and lack of status» (Gooder 2006:41). Uansett er Collins sitt poeng ikke å benekte at diakoni kan være ydmyk tjeneste, men at det ikke viser hele bildet, og at det ikke gjelder i alle tilfeller. Felles for all diakoni er derimot at det er et ærefullt oppdrag fra Gud eller fra kirken. Diakoni er ikke synonymt med ydmyk tjeneste (ibid:55). Det er snarere «bold action that announces good news for the poor.» (Nordstokke 2014:57). Og diakonen er med andre ord en «go-between», en mellommann, en brobygger, en som kommer med et ærefullt oppdrag på vegne av kirken og den treenige Gud selv. Ifølge Gooder hevder diakonen Ormonde Plater, som er tydelig influert av John Collins, følgende: «'[d]eacons are agents of the presider (bishop or presbyter) in word, action and attendance, who lead the people of God in carrying the light of Christ into places of darkness'.» (Ibid:46).

I institusjonsdiakonien er som nevnt den ene oppdragsgiveren kirken som teologisk størrelse. Kirken har gitt institusjonen i oppgave å bringe alteret inn i institusjonen, og bringe Guds rike og det kristne menneskesynet inn i institusjonen. Slik blir også diakonale institusjoner brobyggere i samfunnet.

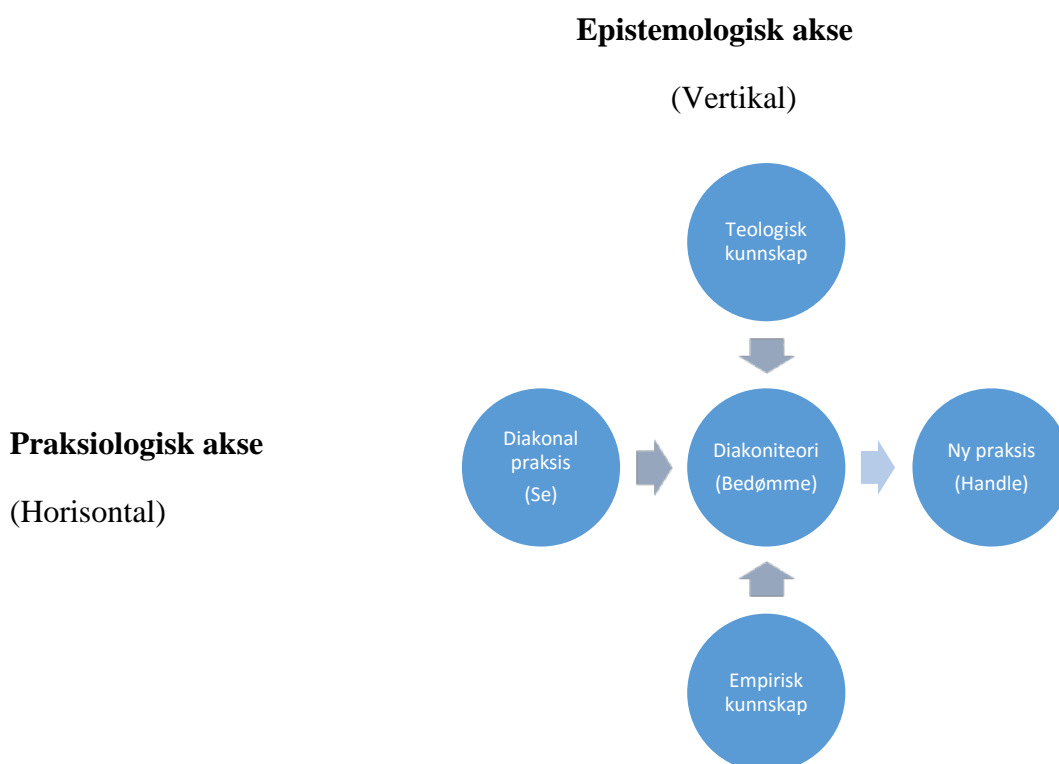
3.3 Paradigmeskifte

Ifølge professor i teologi ved VID Vitenskapelige høyskole, Stephanie Dietrich, har det vært et paradigmeskifte innenfor ulike vitenskapelige tilnæringer til profesjonell omsorg (Dietrich 2014:13). Et paradigme er «en problemløsning som blir akseptert som forbilledlig for løsninger av lignende problemer innen samme vitenskap, og som derved skaper en vitenskapelig tradisjon.» (Paradigme 2017). Ved et paradigmeskifte ser man på det samme som tidligere, men man ser noe annet enn før. «(...) visse «fakta» får ny mening, problemer som i det gamle paradigmet var alvorlige anomalier, kan bli tolket som ikke-problemer, osv.» (Gilje og Grimen 1993:93). Innen vitenskapelige tilnæringer til profesjonell omsorg har det vært en utvikling fra postkolonial profesjonell praksis til autonomorientert assistanse (Dietrich 2014:13). Det betyr i praksis at man i dag er generelt mer opptatt av den enkeltes selvstendighet og selvråderett både innen sosialhjelp og helsearbeid, istedenfor å se på profesjonell omsorg som et forhold mellom hjelper og offer, der hjelperen er subjekt og offeret objekt. Også innen diakonitenkningen har det blitt en viktig dreining bort fra hjelper-

offer-roller til tanken om myndiggjøring, likeverd og felleskap der rollene skifter mellom å være givere og mottakere.

3.4 Diakonivitenskapens teoretiske rammeverk

Nordstokke har jobbet med følgende spørsmål: «Is it possible to give professional diaconal praxis a theoretical framework in a way that could give diaconal reflection rationality and status as scientific discipline?» (Nordstokke 2011:29). Nordstokke bruker begrepet diakonivitenskap for å indikere at diakoni både inkluderer en bestemt praksis, et ideologisk rammeverk som har som mål å forklare særpreget ved denne praksisen, og en disiplinert refleksjon for å systematisere det som gjøres på en profesjonell måte (ibid). Etter å ha diskutert noen av vanskelighetene i denne forbindelse, skisserer han en modell for hvordan man kan tilnærme seg diakonivitenskapen epistemologisk, det vil si kunnskapsmessig / erkjennelsesmessig. Modellen slik han skisserer den kan ser slik ut:



Denne modellen har to akser. Den horisontale aksene kalles den praktiske akse, som begynner med diakonal praksis, går videre til diakoniteori, og som ender i ny praksis. Den har sitt utgangspunkt i metodikken som allerede ligger til grunn for diakonalt arbeid; Se –

Bedømme – Handle. Diakoni begynner alltid med praksis. Diakoni uten praksis er ingen diakoni, da diakoni i sitt vesen er praktisk. Enhver diakonal teori har sitt utgangspunkt i eksisterende praksis, og spørsmålene som oppstår rundt denne. Nordstokke henviser til frigjøringsteologien og til dens grunnlegger, Gustavo Gutiérrez, og deres induktive metode, som betyr at man går fra det konkrete til det mer allmenne / det generelle. Man begynner med en konkret praksis, retter teorien inn mot praksisen, og lar det være et dialektisk forhold mellom de to. Dialektikk er en «metode som gjennom samtale – spørsmål og svar, bevis og motbevis, argument og motargument – søker å bestemme begrepenes innhold eller, mer allment, trenge inn i et problem.» (Tranøy 2017). Spørsmålene og refleksjonen må være av kritisk karakter, for å unngå å lande på en apologetisk⁷ bekreftelse på det man alltid har gjort (Nordstokke 2011:34).

Vi begynner med å se og analysere den praksis som allerede fins, for i det hele tatt å kunne bedømme eller handle. Mennesker er forskjellige og kan noen ganger se ganske mye forskjellig i samme situasjon, også når den betraktes fra utsiden. Det å være en medvandrer – som diakonien taler varmt om – er da å kunne se sammen med personen(e) som ser situasjonen fra innsiden og som opplever situasjonen på kroppen. Analysen innebærer å lese konteksten og prøve å se den fra de berørte parters synsvinkel. Analysen må være gjennomreflektert, og ta i bruk de sekulære vitenskaper og faglige disipliner som hører hjemme i konteksten. Neste skritt er å bedømme dette i lys av den kristne tro. Her er det naturlig å trekke inn Bibelen, kristen etikk og andre teologiske fagdisipliner, og gjøre en fortolkning av analysen. En tar i bruk en kombinasjon av analytisk observasjon og teologisk refleksjon, som gir en tverrfaglig tilnærming (Det lutherske verdensforbund 2010: 60). Det er viktig å ha et sett kriterier å vurdere ut ifra når man skal forsøke å etablere teorier, så man ikke låser seg inn i gamle og fasttømrete måter å se verden på. Når man har sett og analysert, deretter bedømt og fortolket, kommer handlingen. Handlingen er den nye praksisen – basert på de to foregående nivåene. Den nye fortolkningen setter premissene for den nye praksis. Det som her enkelt er skissert er den horisontale / praksiologiske aksene, hvor altså hovedfokuset er å relatere teori til praksis. Selv om det i modellen ser ut som om den praksiologiske aksene har en begynnelse og en slutt, så er det viktig å presisere at metoden er sirkulær (ibid:61).

⁷ Apologetikk: teologisk disiplin som har til formål å begrunne og forsvare kristendommens krav på å bli betraktet som den sanne religion (Apologetikk 2017).

Den epistemologiske aksen tar utgangspunkt i kunnskap, innsikt og erkjennelse. Den viser hvordan både empirisk kunnskap – altså kunnskap basert på erfaring – og teologisk kunnskap brukes inn i bedømmelsen av og refleksjonen rundt den diakonale praksis. Hensikten med denne aksen er å etablere teoretiske begrunnelser for å hevde hvorfor et spesifikt praksisområde kan relateres til en bestemt teori, enten teologisk eller empirisk som del av samfunnsvitenskapen (Nordstokke 2011:36). Denne faglige tilnærmingen må være tverrfaglig, da konteksten ofte er kompleks, og fordi dette er en iboende kvalitet i diakonien. Nordstokke formulerer det slik: «The main reason for opting for an interdisciplinary approach is found in the very nature of diakonia, as an intrinsic part of its values and vision.» (Ibid:35).

Nordstokke påpeker at det er viktig å se på diakonal praksis og diakoni som teologisk konsept som komplementære tilnærminger, og at de hjelper oss til å ha en sunn dialektisk spenning mellom teori og praksis (Nordstokke 2014:48). Ved å studere diakonal praksis med kritisk refleksjon og spørsmål som hva er det ved denne praksis som uttrykker den diakonale forankringen, eller hva er det som særpreger denne praksisen, kan den være med å gi praksisen en teoretisk forankring. Diakoni som teologisk konsept gir muligheten til å studere diakoni i en bibelsk og teologisk setting. Den teologiske tilnærmingen kan være med på å bekrefte praksisen, og / eller gi nødvendige innspill, justeringer eller angi ny retning.

3.5 Diakonale institusjoner

Definisjonen på institusjonsdiakoni er ifølge Aadland «omsorgsutøvelse som drives av spesialiserte institusjoner begrunnet i et kristent og kirkelig mandat.» (Aadland 2009:13). Stiftelsen Betanien Bergen sine tre virksomheter faller inn under denne kategorien, da de alle tilbyr spesialiserte tjenester innen helse eller pedagogikk, med Betaniens kristne idégrunnlag og fem kjerneverdier som grunnlag. Angell presiserer i sin artikkel «Institusjonsdiakoni i den norske velferdsstaten» at diakonale institusjoner i praksis har et dobbelt oppdrag, der det ene er et offentlig oppdrag som utføres på vegne av offentlige myndigheter, og der det andre er et kirkelig oppdrag (Angell 2009b:31). For Stiftelsen Betanien Bergen sine virksomheter er de offentlige myndighetene representert av Helse Vest RHF for Betanien sykehus sin del, og Bergen kommune for Betanien rehabilitering og sykehjem og Betanien barnehage sin del. I mye av den norske litteraturen som omhandler diakonale institusjoner blir det ofte diskutert – og stilt spørsmål ved – hva diakonale institusjoner egentlig er. Er det forskjell på diakonale

institusjoner og for eksempel offentlige institusjoner, eller på diakonale og privat-kommersielle organisasjoner? Hva er det eventuelt som er særegent for de diakonale? Er sistnevnte institusjoner mer opptatt av forkynnelse og brukernes åndelige ve og vel? Er det flere kristne ansatt enn i offentlige institusjoner? Er det andre krav til lederne? Det er mange spørsmål som kan være interessant å stille, men denne masteroppgavens begrensede omfang tillater ikke å forsøke å gi svar på alle disse spørsmålene. Aadland skriver følgende om kjennetegnet ved diakonale institusjoner:

Kanskje er det viktigste kjennetegnet ved en diakonal institusjon så enkelt som at den alltid arbeider med spørsmålet: «Hva er en diakonal institusjon?» Men kanskje leter man etter identiteten på feil sted. Det er i *begrunnelsen* og i inspirasjonskildene at diakonien skiller seg fra andre omsorgsinstitusjoner. Om *praksis* ligner på andres praksis eller ikke, er i og for seg irrelevant. Utfordringen til selvrefleksjon bør være om den praksisen man legger for dagen, er det beste uttrykket for kristen nestekjærlighet i dagens situasjon – om man i utvalg av områder, i valg av metoder, profesjonell bemanning, teknikker og gjennom møter med enkeltmennesker – er en dagsaktuell versjon av den barmhjertige samaritan. (Aadland 2009:13).

Aadland får her frem at det ikke er handlingene og praksisen i seg selv som gjør den diakonal, men hvilken begrunnelse som ligger i bunn, og i diakoniens tilfelle er det den kristne tro.

Nordstokke har jobbet med begrepet *assets* i forbindelse med det som på engelsk kalles Faith Based Organizations (FBOs). FBOs er et internasjonalt begrep og er en betegnelse på trosbaserte organisasjoner som har sitt utspring i religiøse bevegelser (Nordstokke 2012:102). FBOs kan i noen tilfeller sammenlignes med norske diakonale organisasjoner, da de også er trosbaserte. Men FBOs er en svært heterogen gruppe, og Sider og Unruh har utformet en typologi med seks typer FBOs, på en skala fra å være trosgjennomsyret til å være sekulær (Sider og Unruh 2004:109). Begrepet *assets* har ikke en god norsk oversettelse, men dreier seg om «religiøse ressurser» eller «religiøs kapital», og disse ressursene er synlige. Det dreier seg for eksempel om organisasjonens ansatte, dens bygninger, rom som kapell / stille rom eller lignende, og andre kjennetegn eller aktiviteter som gjestfrihet, religiøse samlinger eller riter, med mer (Nordstokke 2012:104-105).

Det avgjørende når det gjelder FBOs, er kanskje i mindre grad deres religiøse tradisjon og selvforståelse, men den «religiøse kapitalen» som på ulike måter kommer til uttrykk (direkte eller indirekte) i arbeidet som utføres. I vurderingen av religiøse

helseinstitusjoner henvises det stadig oftere til deres *assets*, og det har formet termen *religious health assets* (RHA). Fokus er da flyttet fra organisasjonen selv til kvalitetene i det arbeidet som utføres, og den konteksten dette skjer i. (Ibid:103).

Dette sitatet kan i første omgang oppfattes som motstridende til Aadlands fokus på diakonale institusjoners inspirasjonsgrunnlag som det kanskje mest karakteriserende, mer enn praksisutøvelsens former. Det kan diskuteres om Nordstokkes tematikk heller er kompletterende. Ut ifra det religiøse idégrunnlaget konkretiseres inspirasjonen på ulike måter, eksempelvis som kort skissert ovenfor.

Fanuelsen henviser til Rainer Merz når han skriver om den gradvise forandring som skjedde i diakonale institusjoner fra 1960-tallet:

Professionalism without faith was placed in the centre of professional practice and adopted without any substantial critique. It seems that during the past generation the profile has changed from being a faith-based orientation towards a more value-based orientation with a focus on general values capable of being accepted by a variety of staff members. The role of faith has changed from a position where faith was the basis of a profession, to a situation where faith has become a tool to solve specific spiritual needs in a caring situation, one instrument among many. (Fanuelsen 2014:79-80).

Her ser vi altså en tydelig utvikling fra troen som utgangspunkt for den profesjonelle aktivitet, til å bli et verktøy ved behov på det åndelige plan. Fanuelsen får videre frem at profesjonell praksis tidligere var et viktig verktøy for diakonien, men at det nå kan se ut til at rollene er snudd. Diakoni er nå blitt et verktøy i en begrenset del av profesjonell praksis, nemlig den delen som går på åndelig omsorg. Endog har det vært en dreining fra en trosbasert orientering til en verdibasert orientering, der verdiene er mer allmenne og lettere å slutte seg til uavhengig av religiøst ståsted.

Ifølge Angell (2014:158) har ledere for diakonale organisasjoner kjent på behovet for å finne nye måter å bygge den diakonale identitet ettersom utviklingen i samfunnet har gått mot et mer sekulært, multikulturelt og multireligiøst samfunn. En måte å gjøre dette på har vært å skifte fokus fra det personlig plan til det organisatoriske plan.

It is reasonable to think that a shift from person-centred to organisation-centred *diakonia* changes the character of the organisation, the moral action systems involving subjective experience, and the discourse. (Ibid:158-159).

3.5.1 Ansatte i diakonale institusjoner

Beate J. Løvaas, førsteamanuensis ved VID Vitenskapelige høgskole, har gjort en undersøkelse der hun sammenligner hvilke likheter og forskjeller som finnes mellom diakonale og kommersielle helseinstitusjoner. Hun undersøkte om det var ulike verdiorienteringer mellom ansatte i diakonale organisasjoner og ansatte i kommersielle organisasjoner. Hennes bruk av begrepet verdiorienteringer inkluderer religiøse, politiske og arbeidsverdiorienteringer. Hun henviser til ASA-rammeverket (ASA står for *Attraction Selection Attrition*), som

peker på at en organisasjons mål bestemmer hvilken type mennesker som tiltrekkes til, blir valgt og ansatt til og forblir i en spesiell type organisasjon. (...) Basert på ASA-rammeverket vil det være grunn til å anta at ansatte i den diakonale institusjonen er mer kirkelig orienterte enn ansatte i den kommersielle organisasjonen. (Løvaas 2012:148).

3.5.2 Ledelse i diakonale institusjoner

Når en så er ansatt i en diakonal institusjon, hva kan man forvente av lederne i institusjonen? Ledelse i diakonale institusjoner er et tema i academia. Har denne type ledelse noen særtrekk?

Ledelse kan være så mangt. For eksempel kan man gjøre et skille mellom administrasjon (management) og ledelse. En ledelse kan på den ene siden være ren administrativ, og på den andre siden være visjonsbærende og strategisk. Ifølge Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann så hevder ledelsesforskeren Abraham Zaleznik at det vanligvis ikke er mulig for én person å utføre alle de funksjonene som administratoren og lederen inneholder (Grønhaug m.fl. 2001:31). Ledelsesforskeren John Kotter, som hevder at administrasjon og ledelse er to helt forskjellige aktiviteter, poengterer på den annen side at begge aktivitetene er nødvendige hos en og samme leder (ibid). Den anerkjente professoren i ledelse, Henry Mintzberg, skriver at vi konseptuelt kan gjøre denne inndelingen, men spør om det er mulig i praksis (Mintzberg 2009:8). “Managing is not one of these things but all of them: it is controlling and doing and dealing and thinking and leading and deciding and more, not added up but blended together.” (Ibid: 44). Mintzberg hevder at det overordnede målet for lederen er å sikre at enheten ivaretar dens grunnleggende formål, og det gjøres på tre nivåer, fra det konseptuelle til det konkrete: med informasjon, gjennom mennesker og direkte til handling (ibid: 49).

Man kan spørre om det er en sentral oppgave for en leder å fokusere på organisasjonens verdier. En av ledelsesfagets tidlige klassikere, Chester Barnard, var ifølge Harald Askeland

opptatt av at ledere hadde som en av sine viktige funksjoner å prege organisasjonen med verdier. Tilsvarende ideer ble videreført av Philip Selznick, som vektla at ledere ved å «infuse organizations with values» bidro til å skape institusjoner. (Askeland 2013b:6)

Aadland hevder at

[i]dentiteten vil naturlig komme til uttrykk i utformingen av ledelse – ved at ledelse utøves i tråd med institusjonens identitet, eller at praksiser som tenkes å uttrykke identiteten, fremmes gjennom ledelse. (Aadland 2012:131).

Askeland skriver følgende: «Ledere bidrar til at erfaringer plasseres innenfor en referanseramme som definerer situasjon, utfordring og gir grunnlag for handling.» (Askeland 2013a:4). Det er med andre ord en bred oppfatning at lederen har som en viktig del av jobben å tematisere og holde frem organisasjonens verdier.

Følger vi Mintzberg vil det for eksempel i en diakonal setting være organisasjonens ledere som har et overordnet mål når det kommer til å ivareta dens grunnleggende formål. En diakonal institusjons formål kan for eksempel være å tilby helsetjenester av høy kvalitet på et diakonalt grunnlag. Det er altså ledelsen i en diakonal virksomhet som har som hovedansvar at det diakonale inspirasjonsgrunnlaget blir tematisert på ulike måter. Dette korresponderer godt med noe av det Nordstokke skriver i sin artikkel ««Faith Based Organizations» - egenart og rolle», der han skriver om religiøse *assets*:

Det er særlig de som har lederansvar for disse institusjonene, som trenger denne kunnskapen. (...) Det handler ikke bare om den grunnleggende kjennskapen en leder bør ha til det verdigrunnlaget en institusjon er bygget på, men like mye om forvaltningen av diakonale ressurser som del av strategisk ledelse. (Nordstokke 2012:106-107).

3.6 Verdier

De fleste organisasjoner og bedrifter i dag har sine formulerte verdier. Spørsmålet er om disse verdiene blir liggende i en skuff, eller om de kommuniseres og tematiseres blant de ansatte. I sin artikkel «The trouble with values» stiller Pattison spørsmålet om vi virkelig forstår hva

verdier er, og hvordan de fungerer på ulike nivå i samfunnet. Videre kan det være et stort gap mellom lederne som snakker om verdiene og de som jobber på grasroten (Pattison 2007:40). Pattison understreker at det er viktig at mennesker forstår hva verdisystemet de jobber innenfor innebærer, ellers kan de ikke forfekte disse verdiene i sitt arbeid.

Men hvordan skal vi forstå begrepet verdier? Det er ikke et begrep med én konkret og dekkende definisjon. Dette tar Pattison opp i sin artikkel. Uten en klar definisjon vil det kunne bli mange ulike måter å forstå begrepet på, både ut ifra hvilken faglig bakgrunn en har, og hvilket verdensbilde eller livssyn en har, for å nevne noe. Det kan også være stor forskjell på forfekte verdier og hvilke verdier som viser seg i praksis (ibid:43).

I sin artikkel «Organizational Values: A Dynamic Perspective» gir Humphrey Bourne og Mark Jenkins en presentasjon av fire distinkte former for organisasjonsverdier, og den dynamikken som fins mellom dem. Verdier som er sanksjonert av toppledelsen blir kalt *espoused values*, eller på norsk: *forfekte verdier* (min oversettelse). *Attributed values*, som jeg på norsk har oversatt til *tilskrevne verdier*, er verdier som medlemmene av eller de ansatte i en organisasjon ser på som representative for organisasjonen, og som de altså tilskriver organisasjonen. Disse verdiene kan være helt eller delvis sammenfallende, eller være mer eller mindre motstridende. *Forfekte verdier* har høy grad av intensjonelt og fremtidsrettet preg. Det er disse verdiene organisasjonen har som intensjon at skal prege arbeidet. *Tilskrevne verdier* på den annen side, bærer mer preg av organisasjonens historie, og hvordan dens medlemmer oppfatter at organisasjonens verdiene er, og er ikke preget av intensjoner for fremtiden (Bourne & Jenkins 2013:498-502). De to andre formene for organisasjonsverdier som presenteres i denne artikkelen er *shared values – delte verdier* – og *aspirational values – ambisiøse verdier* (mine oversettelser). *Delte verdier* reflekterer samlingen av medlemmenes personlige verdier som sammenfaller med organisasjonens verdier. «Sharing with ‘the organization’ is, in the context of this paper, a subjective fit of personal values typically with either espoused or attributed values.» (Ibid:500). *Ambisiøse verdier* er de verdiene som medlemmene mener bør være organisasjonens verdier. Samfunnet forandrer seg, om med det kan også verdier forandre seg eller skifte, som i neste omgang kan reflekteres i organisasjonens medlemmer / ansatte. Det kan også være ulike verdier i ulike yrkesgrupper i organisasjonen. På samme måte som de *forfekte verdiene* har de *ambisiøse verdiene* et mer fremtidsrettet fokus, og er ikke så mye preget av historien. Men de er ikke nødvendigvis

knyttet til toppledelsen; de kan oppstå hvor som helst i organisasjonen. De fire gruppene av organisasjonsverdier må ikke oppfattes som totalt avgrenset fra hverandre:

Similarities between the four value forms reveal overlaps, while differences expose tensions or gaps between forms which, we argue, are the basis for dynamics in organizational values. (Ibid:502).

4 Analyse av spørreskjemaet

I analysekapittelet vil jeg presentere og analysere de spørsmålene i spørreskjemaet som etter min mening best er med på å svare på de fire hovedområdene jeg presenterte i avsnitt 1.5 Formål.

1. I hvor stor grad er den enkelte ansatte bevisst Stiftelsen Betaniens diakonale forankring?

Jeg syntes det ville være interessant å se på hva de ansatte forbandt med betegnelsen «diakonal institusjon» i jobbsøkningsfasen, altså *før* de ble ansatt.

	Frekvens	Prosent
1,00 At det hadde noe med kirke / kristendom å gjøre	172	88,7
2,00 At man måtte være kristen for å jobbe der	7	3,6
3,00 Ingenting. Jeg visste ikke hva det betydde	6	3,1
4,00 Annet (spesifiser hvis du vil)	29	14,9

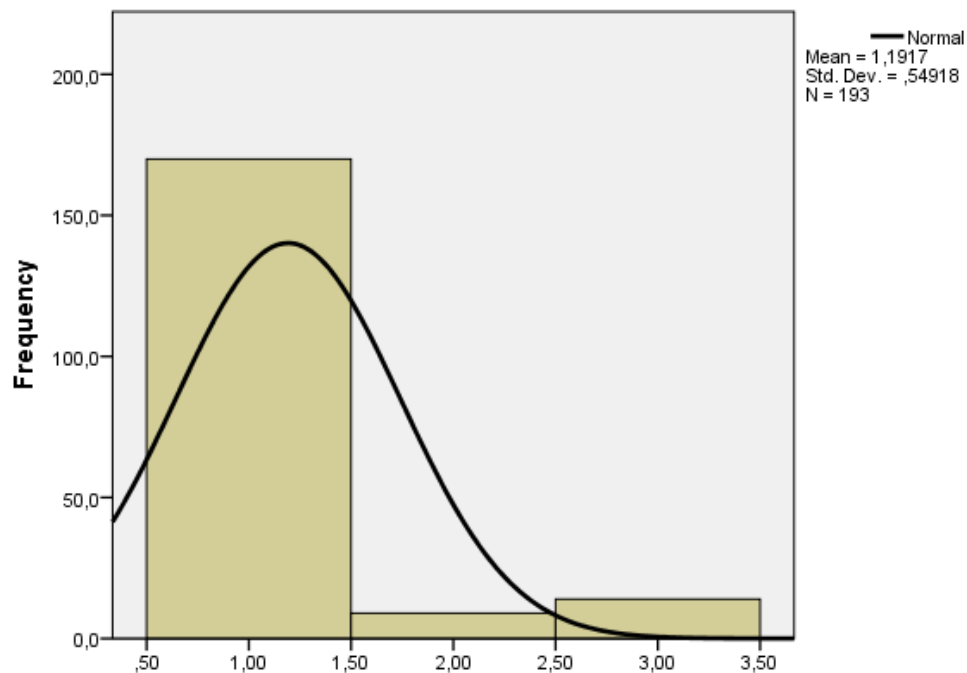
Tabell 1 Hva forbandt du med betegnelsen "diakonal institusjon" da du søkte jobb ved Betanien (her er det mulig å krysse av flere svaralternativer)?

N = 194

Frekvenstabellen viser at 88,7 % (n=172) av respondentene relaterte diakonale institusjoner til institusjoner som hadde noe med kirke / kristendom å gjøre. 3,1 % (n=6) oppgir at de ikke visste hva begrepet betydde. 3,6 % (n=7) trodde at man måtte være kristen for å jobbe på en diakonal institusjon. 14,9 % (n=29) skrev med egne ord hva de la i betegnelsen. 22 av de 29 skrev med egne ord noe som enten hadde med kirke / kristen tro eller kristne verdier å gjøre. 8 av de 29 nevnte omsorg og / eller nestekjærlighet. 4 av de 29 skrev om ting som ikke kan kategoriseres inn under svaralternativene.

Oppsummert viser prosentene og de skrevne svarene tydelig at begrepet «diakonal institusjon» i utgangspunktet ikke var helt fremmed for de fleste respondentene.

Neste spørsmål som jeg ville undersøke var om de ansatte visste at Betanien var en diakonal stiftelse da de søkte jobben.



Figur 1 Visste du at Betanien var en diakonal stiftelse da du søkte jobb der?

87,6 % (n=170) visste at Betanien var en diakonal stiftelse da de søkte jobb der. 4,6 % (n=9) visste det ikke, og 7,2 % (n=14) husker ikke om de visste det da de søkte jobb.

Oppsummert kan vi si at respondentene i høy grad var kjent med at Betanien var en diakonal stiftelse i jobbsøkingstidspunktet, og modusverdien – altså verdien som har høyest frekvens – er «ja». Formen viser en tydelig skjevfordeling, med en overvekt av de som bekreftet positivt at de kjente til Betaniens diakonale identitet.

Det kan være ulike grunner til å søke jobb på Betanien i Bergen, og følgende tabell gir en oversikt over noen av respondentenes begrunnelser.

Verdi	Antall	Prosent
Jeg ønsket å jobbe på Betanien	76	39,2
Jeg ønsket å jobbe ved en diakonal virksomhet	17	8,8
På grunn av verdigrunnlaget	26	13,4
Fordi Betanien hadde en kirkelig / kristen forankring	16	8,2
Jeg ønsket å jobbe med mennesker	77	39,7
Fordi det var ledig stilling	77	39,7
Jeg ønsket forandring og / eller nye utfordringer	60	30,9
Stillingen / stillingskategorien passet meg	95	49
Annet (spesifiser hvis du vil)	14	7,2

Tabell 2 Hvorfor du søkte jobb på Betanien?

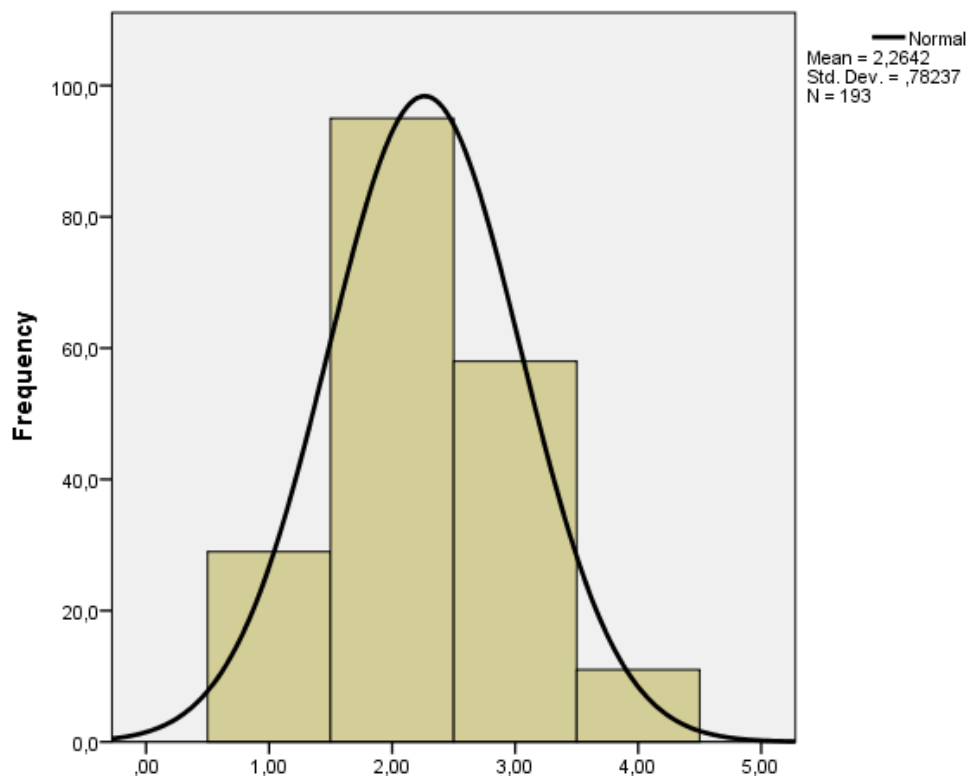
N=194

Av denne tabellen ser vi at 8,8 % (n=17) har svart at de ønsket å jobbe ved en diakonal institusjon, 13,4 % (n=26) søkte på grunn av verdigrunnlaget, og 8,2 % (n=16) fordi Betanien hadde en kirkelig / kristen forankring. Alle disse svaralternativene har å gjøre med Betaniens diakonale forankring å gjøre. Siden respondentene kunne krysse av på flere svaralternativer på dette spørsmålet kan vi ikke summere prosentene, da det kan hende at noen respondenter har haket ut for to eller tre av de nevnte svaralternativene. Under «Annet (spesifiser hvis du vil)» var det ingen av de 14 respondentene som eksplisitt oppga det diakonale eller verdimesige som grunn. Ingen av de tre svaralternativene som går på det diakonale / verdimesige utpeker seg positivt i frekvens. Det er faktisk de som skårer lavest, sett bort fra de som har kommentert under «Annet (spesifiser hvis du vil)». Av denne tabellen kan vi ikke lese hvor mange respondenter som har svart på mer enn ett av de tre diakonale alternativene, men vi kan ikke utelukke at noen av dem har gjort det. Det er dermed ikke usannsynlig at det er under 40 % som valgte ett eller flere av de diakonale alternativene, og det er med andre ord ikke det diakonale ved Betanien som har utmerket seg som jobbsøkningsgrunnlag ut fra dette datamaterialet. Modusen er de to alternativene «Jeg ønsket å jobbe med mennesker» og «Fordi det var ledig stilling».

Så er spørsmålet om Betaniens diakonale identitet hadde betydning for at de ansatte søkte jobb.

Svaralternativene var:

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Jeg hadde søkt uansett, men den diakonale forankringen opplevdes som et pluss
- 4: Den diakonale forankringen var egentlig et minus, men jeg søkte likevel jobb



Figur 2 Hadde det at Betanien er en diakonal stiftelse betydning for at du søkte jobb?

Av tabellen ser vi at for 49 % av respondentene (n=95) så hadde ikke det at Betanien er en diakonal stiftelse betydning for at de søkte jobb. Bare 15 % (n=29) oppgir det motsatte, altså at den diakonale forankringen hadde betydning i jobbsøkingprosessen. 30 % (n=58) oppgir at den diakonale forankringen likevel var et pluss, selv om de hadde søkt stillingen uansett. 5,7 % (n=11) sier at den diakonale forankringen egentlig var et minus, men at de likevel søkte jobb. Samler vi de fire svarene inn i to grupper, der den ene gruppen består av de som svarte ja og de som opplevde den diakonale forankringen som et pluss, og den andre gruppen består av de som svarte nei og de som opplevde den diakonale forankringen som et minus, så blir

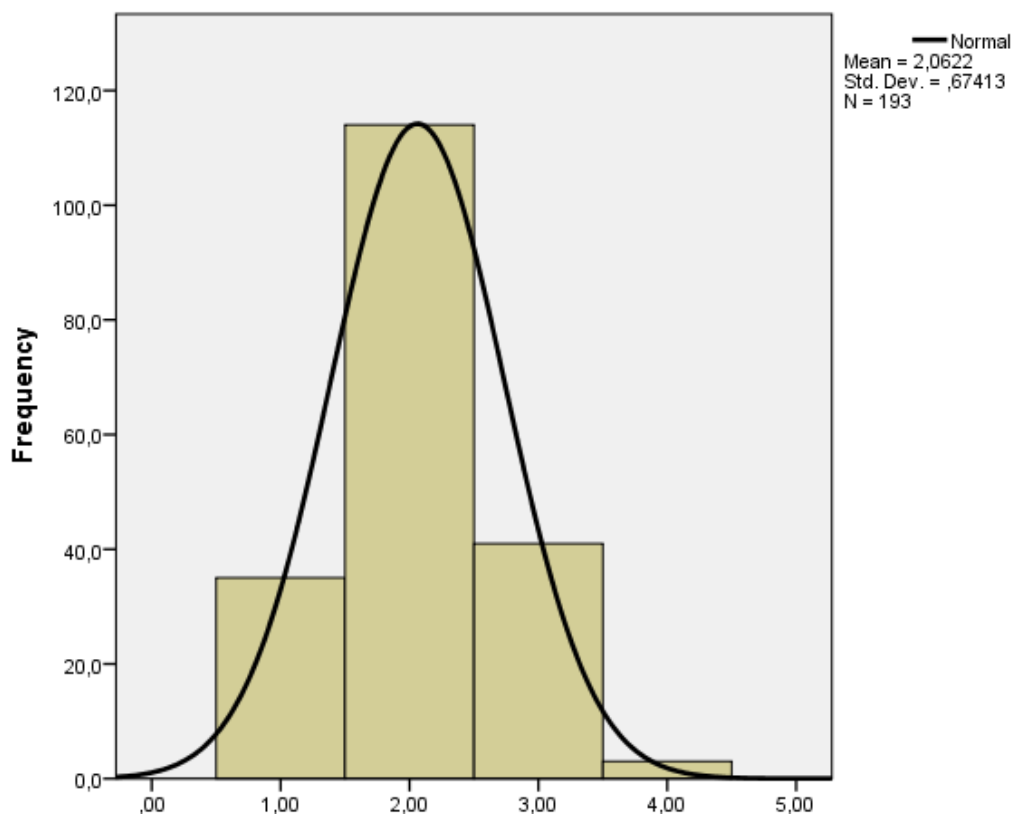
den prosentvise fordelingen henholdsvis 45 % og 54,7 %. Det var én respondent som ikke svarte på spørsmålet.

Oppsummert kan vi da si at for de fleste respondentene så var ikke det at Betanien er en diakonal stiftelse av betydning for at de søkte jobb. Modusverdien er verdien «nei». Av histogrammet ser vi at fordelingen er tilnærmet symmetrisk.

Stiftelsen Betanien Bergen har fem kjerneverdier, og jeg ønsket å finne ut hvor godt de ansatte mener at de kjenner disse.

Svaralternativene var:

- 1: Meget godt
- 2: Godt
- 3: Lite godt
- 4: Kjenner dem ikke



Figur 3 Hvor godt vil du si at du kjenner Betaniens fem kjerneverdier?

18 % (n=35) av respondentene svarer at de kjenner Betaniens fem kjerneverdier «meget godt», og 58,8 % (n=114) svarer «godt». Totalt sier 76,8 % (n=149) at de kjenner kjerneverdiene godt eller meget godt. 21,1 % (n=41) sier de kjenner dem «lite godt», og 1,5 % (n=3) svarer at de «kjenner dem ikke». 0,5 % (n=1) har ikke svart på spørsmålet.

Oppsummert viser dette at vel 3 av 4 respondenter kjenner godt eller meget godt til verdiene til Betanien, og modusverdien er verdien «godt». Fordelingen er tilnærmet symmetrisk. En kommentar til dette spørsmålet er at det er den enkeltes subjektive oppfatning om sin

kjennskap til verdiene som kommer frem. Det er ikke foretatt noen testing av kunnskapen / kjennskapen, og verdiene er relative. Det kan likevel gi en pekepinn på verdibevisstheten, og den sier iallfall noe om de ansattes egne oppfatninger på dette området.

Det kan være interessant å se hvordan kjennskapen til verdien fordeler seg på de ulike virksomhetene og fellesfunksjonene. Siden Betanien barnehage er en liten virksomhet med bare én leder, velger jeg å utelate den virksomheten, for at det ikke skal bli for transparent. Krysstabellen viser sammenhengen mellom grad av kjennskap til verdiene og ansettelsessted (sykehus, rehabilitering og sykehjem eller fellestjenester).

Crosstabulation

Count

		Hvor godt vil du si at du kjenner Betaniens fem kjerneverdier?				Total
		1,00 Meget godt	2,00 Godt	3,00 Lite godt	4,00 Kjenner dem ikke	
Hvor jobber du?	1,00 Betanien barnehage	X	X	X	X	9
	2,00 Betanien sykehus	18	47	27	3	95
	3,00 Betanien rehabilitering og sykehjem	8	46	7	0	61
	4,00 Fellestjenester (teknisk, renhold, kjøkken, administrasjon)	8	15	5	0	28
Total		35	114	41	3	193

Tabell 3 Hvor jobber du? * Hvor godt vil du si at du kjenner Betaniens fem kjerneverdier?

For å få det riktige bildet må vi få frem den prosentvise fordelingen, da det er stor forskjell på gruppens størrelse.

Betanien sykehus	Betanien rehabilitering og sykehjem	Fellestjenester
1,00: 18,9 %	1,00: 13,1 %	1,00: 28,6 %
2,00: 49,5 %	2,00: 75,4 %	2,00: 53,6 %
3,00: 28,4 %	3,00: 11,5 %	3,00: 17,9 %
4,00: 3,2 %	4,00: 0 %	4,00: 0 %

Tabell 4 Prosentvis fordeling på virksomhetene

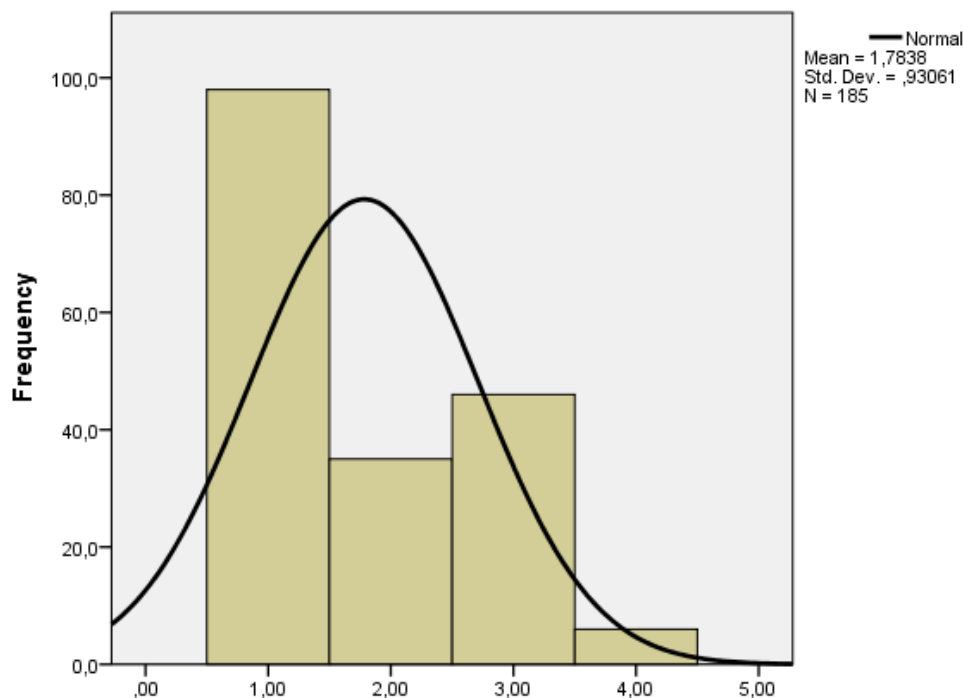
Her ser vi at Betanien rehabilitering og sykehjem skårer høyest med hele 88,5 % som sier at de kjenner verdiene «meget godt» eller «godt». Tilsvarende tall for Betanien sykehus og fellestjenester er henholdsvis 68,4 % og 82,2 %.

Oppsummert betyr dette at kjennskapen til Betaniens fem kjerneverdier er meget god blant de ansatte i Betanien rehabilitering og sykehjem og i fellestjenestene, og god i Betanien sykehus.

Én ting er å kjenne verdiene, en annen er å bevisst tenke gjennom dem i sitt daglige arbeid. Respondentene ble derfor spurt om i hvor stor grad de ville si at de bevisst tenker over ett eller flere av de fem kjerneverdiene mens de gjør sitt daglige arbeid på Betanien.

Svaralternativene var:

- 1: Flere ganger i løpet av en arbeidsdag
- 2: Cirka en gang per arbeidsdag
- 3: Sjeldnere enn en gang per arbeidsdag
- 4: Aldri



Figur 4 Mens de gjør sitt daglige arbeid på Betanien, i hvor stor grad vil de si at de bevisst tenker over ett eller flere av de fem kjerneverdiene?

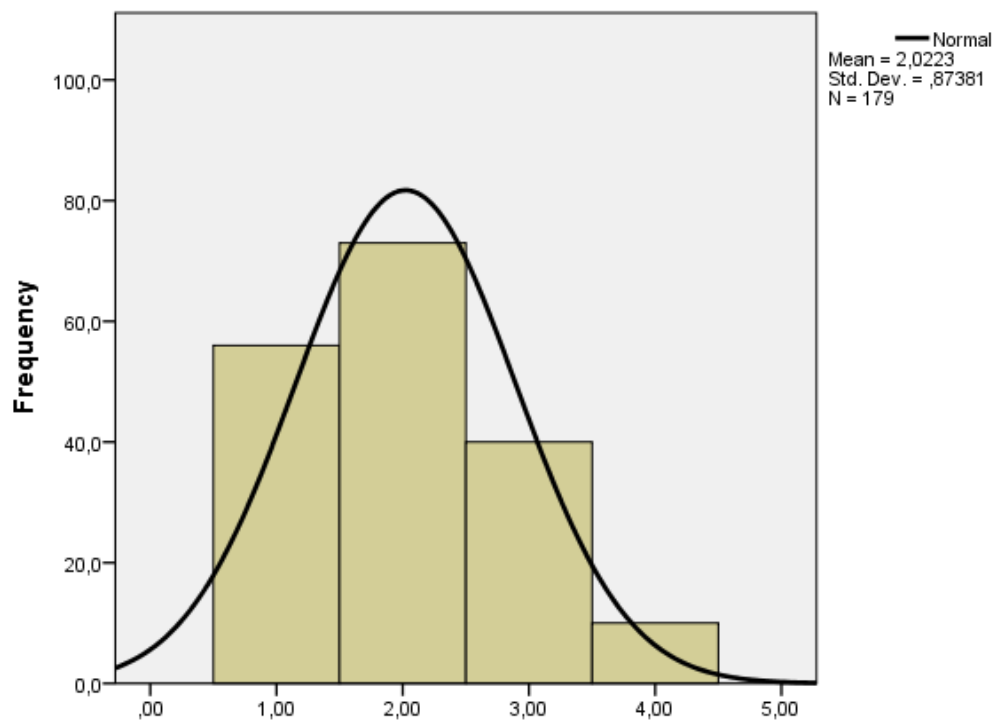
Her ser vi at 50,5 % (n=98) av respondentene oppgir at de bevisst tenker over ett eller flere av de fem kjerneverdiene flere ganger i løpet av en arbeidsdag, og 18 % (n=35) gjør det cirka en gang per arbeidsdag. Det betyr at 68,5 % tenker bevisst på ett eller flere av kjerneverdiene i løpet av en arbeidsdag. 23,7 % (n=46) tenker på dem sjeldnere enn en gang per arbeidsdag, og 3,1 % (n=6) tenker aldri på kjerneverdiene. Histogrammet viser at det er en skjevfordeling, med en overvekt av de som bekrefter at de bevisst tenker over verdiene i løpet av en arbeidsdag, og modusverdien er verdien «flere ganger i løpet av en arbeidsdag». 4,9 % (n=9) hoppet over spørsmålet.

Oppsummert tyder dette på at vel 2 av 3 av respondentene tenker på verdiene i løpet av en arbeidsdag.

Det går an å tenke på verdien kvalitetsbevissthet uten nødvendigvis å tenke at det er en av Betaniens verdier. Det neste jeg derfor ville finne ut av var: når de ansatte tenker over kjerneverdiene mens de gjør sitt daglige arbeid på Betanien, tenker de samtidig at de er en del av Betaniens verdier? For å undersøke om de ansatte kobler verdiene de tenker på til Betaniens verdier, stilte jeg dette spørsmålet.

Svaralternativene var:

- 1: Ja, som regel
- 2: Av og til
- 3: Sjelden
- 4: Aldri



Figur 5 Når de tenker over kjerneverdiene mens de gjør sitt daglige arbeid på Betanien, tenker de samtidig at de er en del av Betaniens verdier?

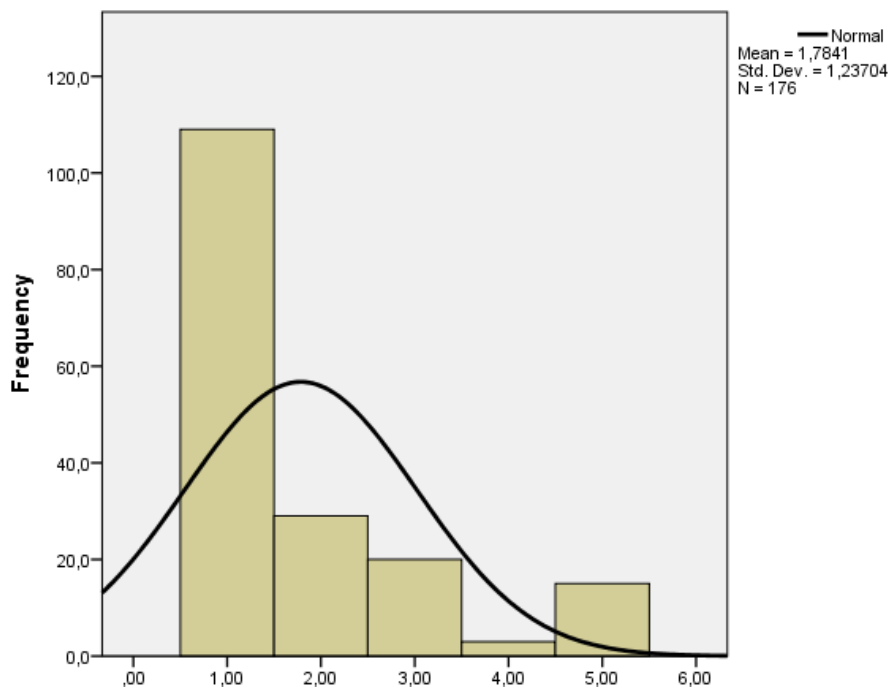
Histogrammet viser at 28,9 % (n=56) kobler verdiene de tenker på til Betaniens verdier, 37,6 % (n=73) gjør det av og til, 20,6 % (n=40) gjør det sjelden, og 5,2 % (n=10) gjør det aldri. Her er det ikke én verdi som peker seg markant ut, men den største gruppen er de som av og til kobler verdiene de tenker på til Betaniens verdier. Modusverdien er verdien «av og til». Legger vi sammen verdiene «ja, som regel» og «av og til» på den ene siden og sammenligner det med verdiene «sjelden» og «aldri» på den andre siden, så utgjør den første gruppen 66,5 %, og den andre gruppen 25,8 %. 7,7 % (n=15) hoppet over spørsmålet.

Oppsummert vil dette si at de som «som regel» eller «av og til» kobler verdiene de tenker på til Betaniens verdier utgjør 66,5 %, det vil tilnærmet si 2 av 3 respondenter.

Verdiene er til for brukerne. Det er derfor interessant å spørre i hvor stor grad de ansatte bruker verdiene bevisst i sitt møte med brukerne.

Svaralternativene var:

- 1: Flere ganger i løpet av en arbeidsdag
- 2: Cirka en gang per arbeidsdag
- 3: Sjeldnere enn en gang per arbeidsdag
- 4: Aldri
- 5: Jeg møter vanligvis ikke brukerne i mitt daglige arbeid



Figur 6 I hvor stor grad bruker de verdiene bevisst i sitt møte med brukerne?

56,2 % (n=109) av respondentene svarer at de bevisst bruker verdiene i møte med brukerne flere ganger i løpet av en arbeidsdag, og 14,9 % (n=29) gjør det cirka en gang per arbeidsdag. Legger vi dette sammen viser det at 71,1 % av respondentene bruker verdiene bevisst én eller flere ganger daglig. 10,3 % (n=20) gjør det sjeldnere enn én gang per arbeidsdag og 1,5 % (n=3) gjør det aldri. 7,7 % (n=15) av de som svarte møter vanligvis ikke brukerne i sitt daglige arbeid. 18 respondenter, dvs. 9,3 %, har ikke svart på spørsmålet. Modusverdien er «flere ganger i løpet av en arbeidsdag». Av formen i histogrammet ser vi en tydelig skjevfordeling, med en overvekt av de som svarer at de flere ganger i løpet av en arbeidsdag bevisst bruker verdiene i sitt møte med brukerne.

Oppsummert kan vi si at med en såpass tydelig overvekt av de som svarer at de bruker verdiene bevisst i møte med brukerne flere ganger i løpet av en arbeidsdag, tyder det på at de ansatte har en høy grad av verdibevissthet i sitt daglige arbeid.

På Betanien er det noen som jobber brukernært og andre som ikke jobber brukernært. Jeg ønsket å undersøke om det er det ulik grad av bevissthet mellom disse to gruppene. Dette er de som ikke er ledere:

		Mens du gjør ditt daglige arbeid på Betanien, i hvor stor grad vil du si at du bevisst tenker over ett eller flere av de fem kjerneverdiene (omsorg, helhetssyn på mennesket, åpenhet, kreativitet, kvalitetsbevissthet)?				Total
		1,00 Flere ganger i løpet av en arbeidsdag	2,00 Cirka en gang per arbeidsdag	3,00 Sjeldnere enn en gang per arbeidsdag	4,00 Aldri	
Er ditt arbeid direkte knyttet til Betaniens brukere; henholdsvis barnehagebarn, pasienter eller beboere?	1,00 Ja	82	22	31	4	139
	2,00 Nei	7	6	6	2	21
Total		89	28	37	6	160

Tabell 5 Er det ulik grad av bevissthet mellom de som jobber brukernært og de som ikke jobber brukernært? N=160

Av krysstabellen ser vi at det er 139 respondenter som tilhører gruppen brukernære, og 21 respondenter som tilhører gruppen ikke brukernære. Her må vi foreta en prosentvis fordeling, da gruppene ikke er like store. Jeg vil presentere analysen ved å sammenligne gruppene:

Brukernære ansatte:	Ikke brukernære ansatte:
1,00: 59 %	1,00: 33,3 %
2,00: 15,8 %	2,00: 28,6 %
3,00: 22,3 %	3,00: 28,6 %
4,00: 2,9 %	4,00: 9,5 %

Tabell 6 Prosentvis fordeling brukernære og ikke brukernære

Her kommer forskjellene tydeligere frem. Vi ser at av de som jobber brukernært er det 59 % som tenker over ett eller flere av de fem kjerneverdiene flere ganger i løpet av en dag, mot

33,3 % av de som ikke jobber brukernært. Det er prosentvis nesten dobbelt så mange av de brukernære enn av de ikke brukernære.

Den prosentvise fordelingen for verdien «cirka en gang per arbeidsdag» er 15,8 % for de brukernære og 28,6 % for de som ikke jobber brukernært. Her er det med andre ord prosentvis nesten dobbelt så mange av de ikke brukernære som av de brukernære.

Av de som tenker på ett eller flere av kjerneverdiene sjeldnere enn en gang per arbeidsdag er forskjellen på den prosentvise fordelingen ikke så veldig stor: 22,3 % for de brukernære og 28,6 % for de ikke brukernære.

På den laveste rangen av skalaen er prosentandelen slik at det er nærmere 3 ganger så mange av de ikke brukernære (9,5 %) som aldri tenker på verdiene i løpet av en arbeidsdag enn blant de brukernære (2,9 %). 8 respondenter hoppet over spørsmålet.

Oppsummert kan vi si at for ikke-lederne er verdibevisstheten prosentvis tydelig høyere blant de brukernære ansatte enn de ikke brukernære ansatte.

Jeg syntes det ville være interessant å se på om det er samsvar mellom ansettelseslengde og grad av kjennskap til verdiene / verdibevissthet. Er det for eksempel slik at jo lenger man har jobbet i Stiftelsen Betanien Bergen, jo høyere grad av bevissthet har man rundt verdiene? For å undersøke dette måtte jeg foreta en korrelasjonsanalyse, da det er en analyse som beskriver både styrken og retningen i forholdet mellom to variabler (Pallant 2016:126).

Jeg foretok først en korrelasjonsanalyse av spørsmål 1 («Hvor lenge har du jobbet på Betanien?») med spørsmål 10 («Hvor godt vil du si at du kjenner Betaniens fem kjerneverdier?») i spørreskjemaet for å undersøke korrelasjonen mellom ansettelseslengde og grad av kjennskap til verdiene, deretter mellom spørsmål 1 og spørsmål 19 («I hvor stor grad bruker du verdiene bevisst i ditt møte med brukerne (barnehagebarn, pasienter og beboere)?») i spørreskjemaet, for å se om ansettelseslengde korrelerer med bevisst bruk av verdiene i arbeidet. Korrelasjonen er målt i Spearman rho fordi Spearman er beregnet på ordinale variabler eller rangerte data (ibid:132).

Correlations

			Hvor lenge har du jobbet på Betanien?	Hvor godt vil du si at du kjenner Betaniens fem kjerneverdier?
Spearman's rho	Hvor lenge har du jobbet på Betanien?	Correlation Coefficient	1,000	-,118
		Sig. (2-tailed)	.	,102
		N	194	193
	Hvor godt vil du si at du kjenner Betaniens fem kjerneverdier?	Correlation Coefficient	-,118	1,000
		Sig. (2-tailed)	,102	.
		N	193	193

Tabell 7 Hvor lenge har du jobbet på Betanien? * Hvor godt vil du si at du kjenner Betaniens fem kjerneverdier?

Tabellen viser at det ikke er positiv korrelasjon / samsvar mellom ansettelseslengde og grad av kjennskap til verdiene. Tvert imot viser den en negativ korrelasjon. Men den negative korrelasjonen er ikke sterk, da i en spennvidde fra -1 til 1 ligger tallet i vårt tilfelle på -,118. Det forteller oss at vi ut ifra ansettelseslengde ikke kan si noe om den ansattes verdibevissthet, da den negative korrelasjon er meget svak.

Correlations

			Hvor lenge har du jobbet på Betanien?	I hvor stor grad bruker du verdiene bevisst i ditt møte med brukerne (barnehagebarn, pasienter og beboere)?
Spearman's rho	Hvor lenge har du jobbet på Betanien?	Correlation	1,000	-,030
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,693
		N	194	176
	I hvor stor grad bruker du verdiene bevisst i ditt møte med brukerne (barnehagebarn, pasienter og beboere)?	Correlation	-,030	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,693	.
		N	176	176

Tabell 8 Hvor lenge har du jobbet på Betanien? * I hvor stor grad bruker du verdiene bevisst i ditt møte med brukerne?

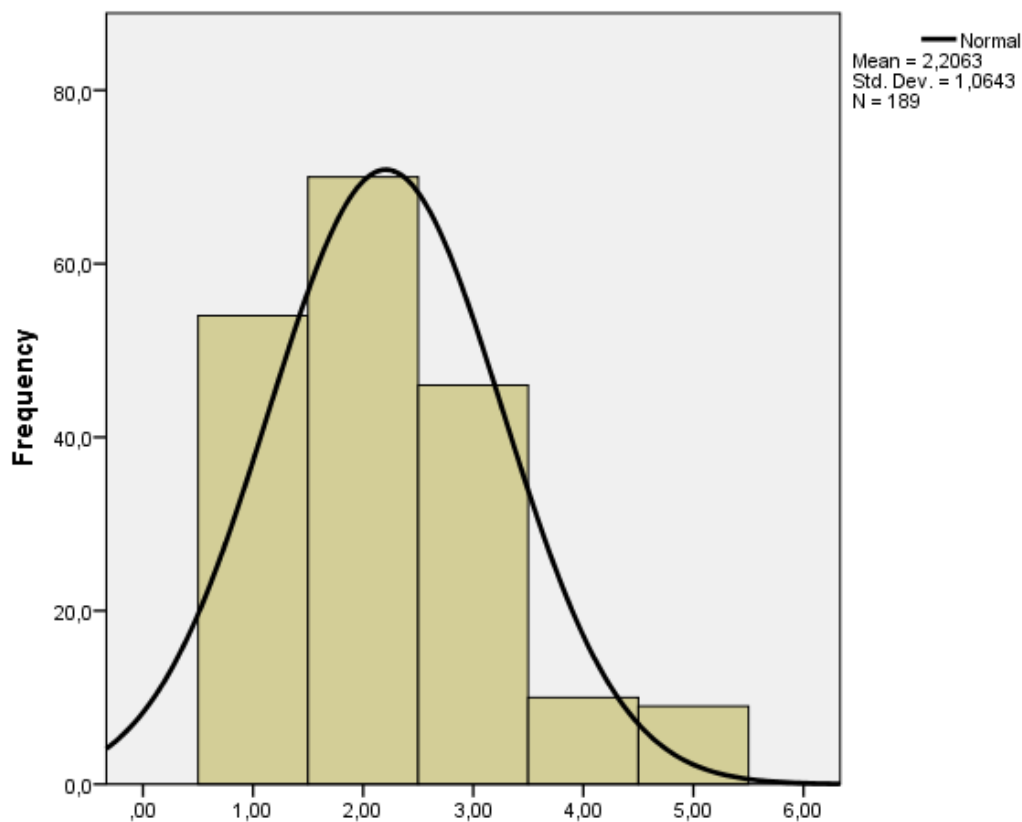
Tabellen viser at det ikke er en positiv korrelasjon mellom ansettelseslengde og grad av bevisst bruk av verdiene i møte med brukerne. Den viser en negativ korrelasjon, men den er så svak (-,030) at den ikke kan si oss noe om samsvaret mellom ansettelseslengde og bevisst verdibruk i møte med brukerne.

Oppsummert kan vi si at det verken er korrelasjon mellom ansettelseslengde og grad av kjennskap til verdiene, eller mellom ansettelseslengde og grad av og bevisst verdibruk i møte med brukerne.

Verdier skal være et insentiv i arbeidet. Da kan det være spennende å undersøke om de ansatte opplever at kjerneverdiene er relevante for arbeidet.

Svaralternativene var:

- 1: Særdeles relevante
- 2: Meget relevante
- 3: Relevante
- 4: Nokså relevante
- 5: Lite relevante



Figur 7 Opplever de ansatte at kjerneverdiene er relevante for arbeidet?

Fordelingen av hvordan respondentene opplever kjerneverdiene som relevante for arbeidet, fordeler seg som vist i tabellen over. 27,8 % (n=54) opplever dem som særdeles relevante, 36,1 % (n=70) opplever dem som meget relevante, 23,7 % (n=46) oppgir at kjerneverdiene er relevante, 5,2 % (n=10) sier at de nokså relevante, mens 4,6 % (n=9) sier de er lite relevante. 2,6 % (n=5) har ikke svart på spørsmålet. Modusverdien er «meget relevante».

Grupperer vi de fem verdiene i tre grupper sier 63,9 % at Betaniens kjerneverdier er meget eller særdeles relevante. 9,8 % sier de er lite eller nokså relevante, og den midterste gruppen, som opplever at kjerneverdiene er relevante, utgjør 23,7 %.

Oppsummert viser tallene og fordelingskurven en skjevfordeling, med en overvekt av respondenter som har en opplevelse av at kjerneverdiene til organisasjonen ligger i skalaen relevante til særdeles relevante for arbeidet de utfører.

Det kunne vært interessant å se om relevansen oppleves ulikt mellom yrkesgrupper som jobber brukernært og grupper som ikke jobber brukernært. Jeg har derfor hentet ut dataene som kan si noe om dette. Det jeg definerer som ikke brukernært er det jeg i spørreskjemaets spørsmål 5 kategoriserer som kjøkken, teknisk, renhold, økonomi, personal, IKT, kommunikasjon og administrerende direktør. Resten, inkludert merkantilt ansatte med brukerkontakt, definerer jeg som brukernære ansatte.

		1,00 Særdeles relevante	2,00 Meget relevante	3,00 Relevante	4,00 Nokså relevante	5,00 Lite relevante	Total
Er ditt arbeid direkte knyttet til Betaniens brukere; henholdsvis barnehagebarn, pasienter eller beboere? (Hvis du f.eks. jobber innen kjøkken, teknisk, renhold, økonomi, personal, IKT og kommunikasjon eller er administrerende direktør svarer du nei. Er d	1,00 Ja 2,00 Nei	41	56	33	7	6	143
		1	8	6	3	3	21
Total		42	64	39	10	9	164

Tabell 9 Fordeling brukernære og ikke brukernære

Ved første øyekast ser det ut til at det er en markant forskjell mellom de som jobber brukernært og de som ikke jobber brukernært, men det skyldes at det er stor forskjell i gruppenes størrelse. Ser vi på den prosentvise fordelingen, blir bildet mer reelt. Det er 143 respondenter som tilhører gruppen brukernære, og 21 respondenter som tilhører gruppen ikke brukernære. Jeg vil presentere analysen ved å sammenligne de to gruppene.

Brukernære ansatte:	Ikke brukernære ansatte:
1,00: 28,7 %	1,00: 4,8 %
2,00: 39,2 %	2,00: 38,1 %
3,00: 23,1 %	3,00: 28,6 %
4,00: 4,9 %	4,00: 14,3 %
5,00: 4,2 %	5,00: 14,3 %

Tabell 10 Prosentvis fordeling brukernære og ikke brukernære

Den prosentvise fremstillingen viser at verdiene «meget relevante» og «relevante» er ganske lik i de to gruppene, der 39,2 % av de brukernære mot 38,1 % av de ikke brukernære sier at kjerneverdiene er meget relevante, og 23,1 % av de brukernære mot 28,6 % av de ikke brukernære sier at de er «relevante». Den verdien som spriker mest er verdi nr. 1, «særdeles relevante». Det har 28,7 % av de brukernære svart, mens blant gruppen ikke brukernære er det bare 4,8 % som sier det samme. Verdien «nokså relevante» har 4,9 % oppslutning blant de brukernære, og 14,3 % blant de ikke-brukernære. Siste verdi, «lite relevante» har fordelingen 4,2 % blant de brukernære og 14,3 % blant de ikke-brukernære.

Oppsummert kan vi si at 67,9 % av de brukernære opplever verdiene som særdeles eller meget relevante, mens 42,9 % av de ikke-brukernære opplever det samme.

Noe av forklaringen på den store forskjellen på verdien «særdeles relevante» kan være at for de som jobber brukernært er kjerneverdien *omsorg* en viktig verdi, som ikke nødvendigvis oppleves viktig for en som jobber med administrative oppgaver uten kontakt med Betaniens brukere. Kjerneverdien *kvalitetsbevissthet* derimot, kan være viktig uansett arbeidsoppgaver, fordi det ikke er bare knyttet opp mot brukerne. En regnskapsfører vil sannsynligvis kunne sette denne verdien opp som «særdeles relevant», da regnskapsføring er en meget viktig oppgave i en organisasjon. Tall som kan underbygge det sistnevnte er den prosentvise fordelingen på verdiene «nokså relevante» og «lite relevante». Her er bildet motsatt, at det er færre av de brukernære som har krysset av for disse alternativene enn de ikke-brukernære.

Ikke alle kjerneverdier trenger å bli oppfattet som like relevante for de ansatte. Jeg ønsket derfor å undersøke hvilke(n) av kjerneverdier de ansatte anser som viktigst for seg selv i det daglige arbeidet.

		Antall	Prosent
Valid	1,00 Omsorg	129	66,5
	2,00 Helhetssyn	137	70,6
	3,00 Åpenhet	60	30,9
	4,00 Kreativitet	76	39,2
	5,00 Kvalitetsbevissthet	140	72,2

Tabell 11 Hvilke(n) av kjerneverdier anser du som viktigst for deg i ditt daglige arbeid (her er det mulig å krysse av flere svaralternativer)?

N=194

Tabell 11 viser at de to verdiene som ligger på topp blant respondentene er *kvalitetsbevissthet i det faglige arbeidet* og *helhetssyn på mennesket*, med en prosent på henholdsvis 72,2 % (n=140) og 70,6 % (n=137). Verdien *omsorg* skårer også relativt høyt, med 66,5 % (n=129).

Siden Stiftelsen Betanien Bergen består av ulike yrkesgrupper der noen jobber brukernært og andre ikke gjør det, er det interessant å se om det er forskjell mellom de to gruppene, samt mellom ledere og ikke-ledere. Jeg har derfor valgt å lage to krysstabeller for å få mer detaljert kunnskap om hvordan verdiene fordeler seg. Tallene er den prosentvise fordelingen innenfor de to gruppene brukernære og ikke brukernære.

	Omsorg		Helhetssyn		Åpenhet		Kreativitet		Kvalitetsbevissthet	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Er ditt arbeid direkte knyttet til Betaniens brukere?										
Ja	102	69,4	113	76,9	52	35,4	57	38,8	101	68,7
Nei	12	57,1	10	47,6	3	14,3	10	47,6	16	76,2

Tabell 12 Hvilke(t) av kjerneverdiene anser de ansatte som viktigst for seg selv i det daglige arbeidet?

Ikke-ledere.

N=147 for brukernære

N=21 for ikke brukernære

Blant de som ikke er ledere er det kjerneverdien *helhetssyn* som har høyest skår hos de som jobber brukernært, dvs. 76,9 % (n=113). For denne gruppen ser vi videre at kjerneverdiene *omsorg* og *kvalitetsbevissthet* også skårer høyt, med henholdsvis 69,4 % (n=102) og 68,7 % (n=101). Blant de som ikke jobber brukernært er det kjerneverdien *kvalitetsbevissthet* som får høyest skår, med 76,2 % (n=16), og der er det større sprang ned til nest høyeste skår, som er kjerneverdien *omsorg*, med en skår på 57,1 % (n=12).

Kjerneverdien som fikk lavest skår hos begge gruppene var *åpenhet for livets åndelige dimensjon*, med henholdsvis 35,4 % (n=52) for de brukernære og 14,3 % (n=3) for de som ikke jobber brukernært. Prosentvis ser vi at verdien *åpenhet* får større skår blant de som jobber brukernært. Det var mulig for respondentene å krysse av for flere svaralternativer på dette spørsmålet.

	Omsorg		Helhetssyn		Åpenhet		Kreativitet		Kvalitetsbevissthet	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Leder m/ pers.anstv. og bruker- kontakt										
Ja	11	73,3	8	53,3	3	20	4	26,7	13	86,7
Nei	4	36,4	6	54,5	2	18,2	5	45,5	10	90,9

Tabell 13 Hvilke(t) av kjerneverdiene anser de ansatte som viktigst for seg selv i det daglige arbeidet? Ledere.

N=15 for ledere med brukerkontakt

N=11 for ledere uten brukerkontakt

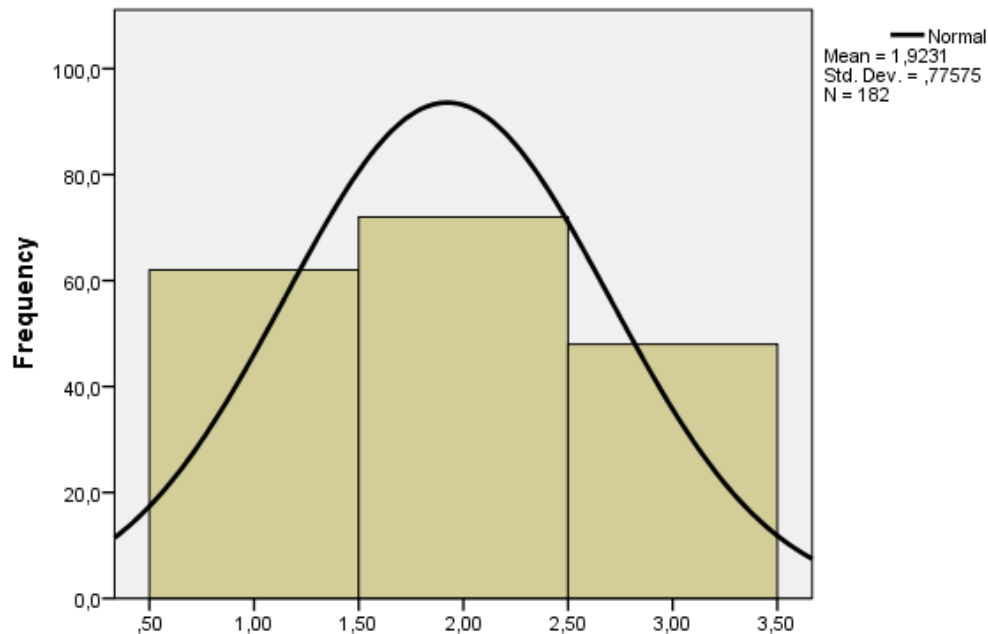
Tabell 13 sammenlikner hvilke kjerneverdier som er viktigst for lederne, der jeg har delt opp i gruppene ledere som har brukerkontakt og ledere som ikke har brukerkontakt. Av krysstabellen ser vi at det er kjerneverdien *kvalitetsbevissthet* som får høyest skår både blant ledere med og uten brukerkontakt, med en skår på henholdsvis 86,7 % (n=13) for ledere med brukerkontakt og 90,0 % (n=10) for ledere uten brukerkontakt. Også blant lederne ser vi at kjerneverdien *åpenhet* skårer lavest, med en skår på 20 % (n=3) blant ledere med brukerkontakt og 18,2 % (n=2) for ledere uten brukerkontakt.

Oppsummert ser vi at det er kjerneverdien *helhetssyn* som skårer høyest for gruppen ikke-ledere med brukerkontakt, med en skår på 76,9 %, mens for de tre andre gruppene er det *kvalitetsbevissthet* som skårer høyest, med en prosentvis fordeling i spennet fra 76,2 % til 90,9 %. Blant alle gruppene er det kjerneverdien *åpenhet* som skårer lavest, i et spenn fra 14,3 % til 35,4 %.

Betaniens krever ikke av sine ansatte at de har en kristen tro. Jeg ønsket å undersøke i hvor stor grad de ansatte identifiserer seg med Betaniens kristne idégrunnlag.

Svaralternativene var:

- 1: Helt
- 2: Delvis
- 3: Ikke i det hele tatt



Figur 8 I hvor stor grad identifiserer du deg med idégrunnlaget?
N=182

32 % av respondentene (n=62) identifiserer seg helt med Betaniens kristne idégrunnlag, og 37,1 % (n=72) oppgir at de delvis identifiserer seg med det. 24,7 % (n=48) identifiserer seg ikke med idégrunnlaget i det hele tatt. 6,2 % (n=12) svarte ikke på spørsmålet.

Oppsummert viser dette at cirka 7 av 10 av respondentene helt eller delvis identifiserer seg med det kristne idégrunnlaget, og at cirka 1 av 4 ikke gjør det. Det er med andre ord en overvekt av identifisering med idégrunnlaget.

2. Hvordan blir Betaniens ansatte kjent med organisasjonens fem kjerneverdier?

Fra å ha analysert dataene knyttet til de ansattes bevissthet rundt Betaniens forankring går jeg nå over til å se på hvordan Betaniens ansatte blir kjent med organisasjonens fem kjerneverdier.

Verdi	Antall	Prosent
Jeg fikk verdidokumentet presentert på jobbintervjuet	32	16,75
Jeg fikk verdidokumentet tilsendt sammen med jobbtilbudet	22	11,52
Jeg fikk verdidokumentet presentert på nyansattkurset	67	35,08
Jeg har sett verdidokumentet på jobb	113	59,16
Kjerneverdiene dukker av og til opp som samtaletema blant oss kolleger	49	25,65
Min leder har tatt kjerneverdiene opp som tema for samtale eller lignende på min avdeling	50	26,18
Min leder tar kjerneverdiene opp i medarbeidersamtalen	33	17,28
Jeg har lest verdidokumentet på eget initiativ	52	27,23
Jeg har oppdaget informasjon om kjerneverdiene / verdidokumentet på websiden og / eller intranett	42	21,99
Annet (spesifiser hvis du vil)	8	

Tabell 14 I den grad du kjenner de fem kjerneverdiene, er det fordi...

N=191

Av tabellen ser vi at den høyeste skåren er 59,2 % (n=113), der respondentene har svart at de har sett verdidokumentet på jobb. Nest høyest skår er på verdien «Jeg fikk verdidokumentet presentert på nyansattkurset», med en skår på 35,1 % (n=67). Deretter kommer verdien «Jeg har lest dokumentet på eget initiativ», der prosenten er 27,2 (n=52), tett etterfulgt av verdiene «Min leder har tatt kjerneverdiene opp som tema for samtale el.l. på min avdeling» og «Kjerneverdiene dukker av og til opp som samtaletema blant oss kolleger» med skår på henholdsvis 26,2 % (n=50) og 25,7 % (n=49). Det var 191 som besvarte spørsmålet, 3 hoppet over.

Av frekvenstabellen ser vi at de to alternativene som sier noe om lederen som initiativtaker; «Min leder har tatt kjerneverdiene opp som tema for samtale eller lignende på min avdeling» og «Min leder tar kjerneverdiene opp i medarbeidersamtalen» har fått henholdsvis 26,18 % og 17,28 %.

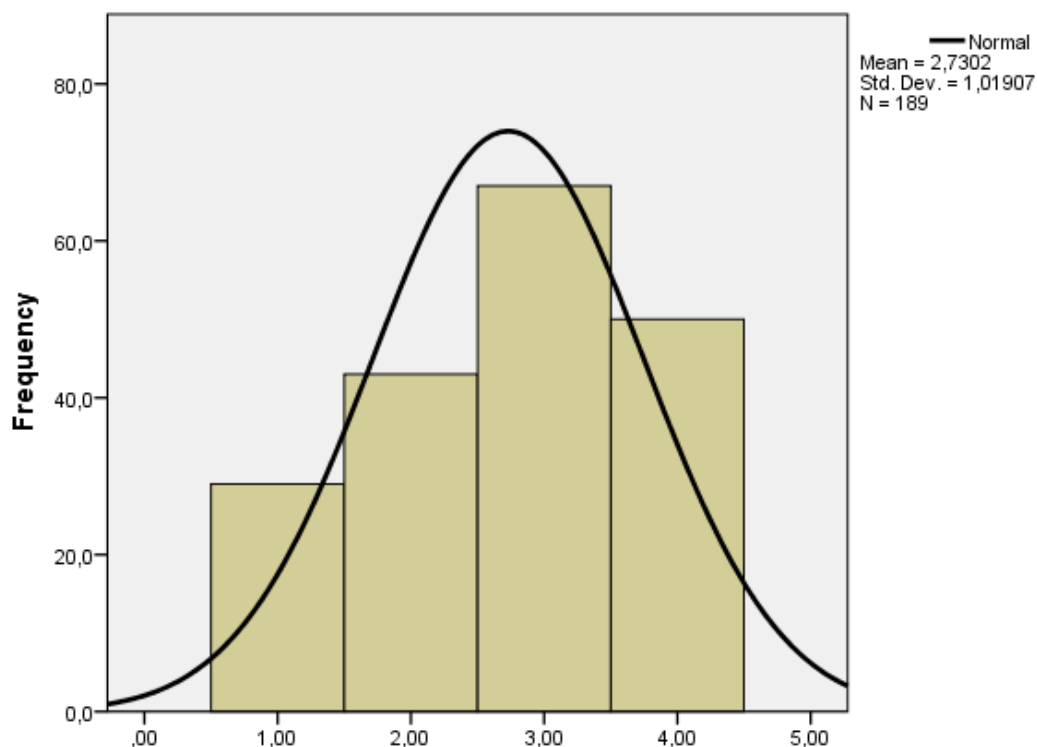
Oppsummert kan vi si at det tyder på at verdidokumentet er relativt godt synlig på Betanien, men at det ellers ikke er én eller et par verdier som positivt utpeker seg når det gjelder hvordan Betaniens ansatte har fått kjennskap til verdiene. Videre viser tabellen at rundt en av

fire opplever at lederen tematiserer kjerneverdiene i avdelingen, og i underkant av en av fem sier at lederen tar kjerneverdiene opp i medarbeidersamtalen.

Videre ønsket jeg å finne ut om Betaniens fem kjerneverdier blir satt opp som tema til samtale / diskusjon av lederne.

Svaralternativene var:

- 1: Ja, regelmessig
- 2: Ja, men av mer uregelmessig karakter
- 3: Nei, men de dukker gjerne opp i samtalen rundt konkrete saker eller situasjoner
- 4: Nei



Figur 9 Blir Betaniens 5 kjerneverdier satt opp som tema til samtale / diskusjon av lederen i den avdeling (evt. ledergruppe) du er en del av?
N=189

15,3 % (n=29) av respondentene svarte at lederen deres regelmessig satt opp Betaniens fem kjerneverdier som tema til samtale eller diskusjon. 22,8 % (n=43) oppga at lederen gjorde det av mer uregelmessig karakter. Totalt sett betyr det at 38,1% av respondentene sier at lederen tar opp kjerneverdiene i avdelingen eller ledergruppen de er en del av, enten regelmessig eller uregelmessig. 35,5 % (n=67) oppgir at kjerneverdiene gjerne dukker opp i samtalen rundt konkrete saker, og 26,5 % (n=50) oppgir at kjerneverdiene aldri snakkes om. De to sistnevnte gruppene utgjør samlet sett 62 %. Modusverdien er «nei, men de dukker gjerne opp i samtalen rundt konkrete saker». 2,6 % (n=5) svarte ikke på spørsmålet. Den grafiske fremstillingen

viser en svak skjevfordeling, med en liten overvekt av de som svarte «nei» eller «nei, men de dukker gjerne opp i samtalen rundt konkrete situasjoner».

Oppsummert kan vi si at knappe 4 av 10 respondenter (37,1 %) oppgir at verdiene blir tatt opp av lederen enten regelmessig eller uregelmessig. Cirka 1/4 (26,5 %) oppgir at de ikke blir tatt opp av lederen, og 34,5 % oppgir at de gjerne dukker opp i samtalen rundt konkrete saker.

3. Er den diakonale bevisstheten og / eller tenkningen like sterkt tilstede hos ansatte uten lederansvar som hos ansatte med lederansvar?

For å finne noe ut av dette lagde jeg en krystabell av spørsmålene «Er du leder med personalansvar?» og «Mens du gjør ditt daglige arbeid på Betanien, i hvor stor grad vil du si at du bevisst tenker over ett eller flere av de fem kjerneverdiene?»

	Mens du gjør ditt daglige arbeid på Betanien, i hvor stor grad vil du si at du bevisst tenker over ett eller flere av de fem kjerneverdiene (omsorg, helhetssyn på mennesket, åpenhet, kreativitet, kvalitetsbevissthet)?				Total
	1,00 Flere ganger i løpet av en arbeidsdag	2,00 Cirka en gang per arbeidsdag	3,00 Sjeldnere enn en gang per arbeidsdag	4,00 Aldri	
Er du leder med personalansvar? 1,00 Ja	9	7	9	0	25
2,00 Nei	82	27	37	6	152
Total	91	34	46	6	177

Tabell 15 Er den diakonale bevisstheten og / eller tenkningen like sterkt tilstede hos ansatte uten lederansvar som hos ansatte med lederansvar?

Også her må vi foreta en prosentvis fordeling:

Leder med personalansvar:	Ikke leder:
1,00: 36 %	1,00: 54 %
2,00: 28 %	2,00: 17,8 %
3,00: 36 %	3,00: 24,3 %
4,00: 0 %	4,00: 4 %

Tabell 16 Prosentvis fordeling ledere med personalansvar og ikke ledere

Vi ser av prosentene at over halvparten av de som ikke er ledere, 54 %, tenker på verdiene flere ganger i løpet av en arbeidsdag, mot 36 % av de som er ledere med personalansvar. Her markerer med andre ord ikke-lederne seg i positiv forstand. Går vi videre til neste verdi, skårer imidlertid lederne bedre, med 28 % som tenker på verdiene cirka en gang per arbeidsdag, mot 17,8 % blant ikke-lederne. Når vi slår sammen verdi 1 og verdi 2 blir prosentfordelingen 64 % blant lederne, mot 71,8 % blant ikke-lederne.

Oppsummert kan vi da si at totalt sett ser det ut til at de som ikke er ledere oftere tenker over verdiene i løpet av arbeidsdagen sin enn de som er ledere. Her kan det kommenteres at ikke alle verdiene kanskje oppleves like relevante for ledere som ikke arbeider brukernært.

4. Opplever de ansatte at Betaniens idégrunnlag og verdier kommer brukerne til gode?

Jeg ville se på om det er forskjell på lederne og ikke-lederne sine oppfatninger på dette spørsmålet, og har derfor laget følgende krysstabell av spørsmålet «Opplever du som ansatt at Betaniens idégrunnlag og verdier kommer brukerne til gode?» med spørsmålet om de var leder med brukerkontakt eller leder uten brukerkontakt.

Ledere

	Opplever du som ansatt at Betaniens idegrunnlag og verdier kommer brukerne til gode?			Total
	1,00 Ja	2,00 Nei, ikke mer enn på en offentlig eller en hvilken som helst	3,00 Det har jeg ikke forutsetning for å si noe om	
Er du: 1,00 Leder med personalansvar, der deler av arbeidsoppgavene er å	12	0	3	15
2,00 Leder med personalansvar der ingen av arbeidsoppgavene er å	3	3	4	10
Total	15	3	7	25

Tabell 17 Opplever lederne at Betaniens idegrunnlag og verdier kommer brukerne til gode? N=15 (brukernære ledere)
N=10 (ikke brukernære ledere)

Prosentvis fordeling:

Leder med brukerkontakt:	Leder uten brukerkontakt:
1,00: 80 %	1,00: 30 %
2,00: 0 %	2,00: 30 %
3,00: 20 %	3,00: 40 %

Tabell 18 Prosentvis fordeling ledere med og uten brukerkontakt

Blant lederne med brukerkontakt oppgir 80 % (n=12) at de opplever at Betaniens idégrunnlag og verdier kommer brukerne til gode, mens 20 % (n=3) oppgir at de ikke har forutsetning for å svare på spørsmålet. Ingen svarte nei på spørsmålet.

Blant lederne som ikke har brukerkontakt oppgir 30 % (n=3) at de opplever at Betaniens idégrunnlag og verdier kommer brukerne til gode, 30 % (n=3) svarer nei på spørsmålet, og

40 % (n=4) oppgir at de ikke har forutsetning for å svare på spørsmålet.

Ikke-ledere

	Opplever du som ansatt at Betaniens idegrunnlag og verdier kommer brukerne til gode?			Total
	1,00 Ja	2,00 Nei, ikke mer enn på en offentlig eller en hvilken som helst	3,00 Det har jeg ikke forutsetning for å si noe om	
Er ditt arbeid direkte knyttet til Betaniens brukere; henholdsvis barnehagebarn, pasienter eller beboere? (Hvis du f.eks. jobber innen kjøkken, teknisk, renhold, økonomi, personal, IKT og kommunikasjon eller er administrerende direktør svarer du nei. Er d	1,00 Ja 78	2,00 Nei, ikke mer enn på en offentlig eller en hvilken som helst 41	3,00 Det har jeg ikke forutsetning for å si noe om 16	135
	12	1	8	21
Total	90	42	24	156

Tabell 19 Opplever ikke-lederne at Betaniens idégrunnlag og verdier kommer brukerne til gode?

N=135 (brukernære ansatte)

N=21 (ikke brukernære ansatte)

Prosentvis:

Brukernære ansatte:	Ikke brukernære ansatte:
1,00: 57,7 %	1,00: 57,1 %
2,00: 30,4 %	2,00: 4,8 %
3,00: 11,9 %	3,00: 38,1 %

Tabell 20 Prosentvis fordeling brukernære og ikke brukernære ansatte

Krysstabellen for ikke-lederne og opplevelsen av om idégrunnlaget og verdiene kommer brukerne til gode viser at 57,7 % (n=78) av de brukernære ansatte oppgir svaralternativet «ja». 30,4 % (n=41) oppgir «nei» som svar, og 11,9 % (n=16) oppgir at de ikke har forutsetning for å svare på det. Blant de som ikke jobber brukernært er de tilsvarende tallene 57,1 % (n=12), 4,8 % (n=1) og 38,1 % (n=8).

Oppsummert viser dette at de respondentene som jobber brukernært – enten de er ledere med brukerkontakt eller ikke-leder med brukerkontakt – samlet sett har en høyere frekvens på svaralternativ «ja» enn de som ikke jobber brukernært som leder eller ikke-leder med en

prosent på verdien «ja» på henholdsvis 80 % og 57,7 %. Tilsvarende tall for ledere uten brukerkontakt og ikke-ledere uten brukerkontakt er henholdsvis 30 % og 57,1 %.

5 Drøfting

I drøftingskapittelet vil jeg drøfte aktuelle resultater fra undersøkelsen som ble presentert i foregående kapittel, opp mot teori på de ulike fagområdene som ble presentert i kapittel 3 Teori, det vil si verdier, ledelse og metodistisk menneskesyn. Jeg vil i drøftingskapittelet, som i analysekapittelet, ta utgangspunkt i de fire hovedområdene jeg skisserte i avsnitt 1.5 Formål, før jeg til slutt drøfter det i lys av diakoniens teoretiske rammeverk.

5.1 Den enkelte ansattes bevissthet

Jeg vil starte med de spørsmålene i spørreskjemaet som går på jobbsøkningsfasen, og drøfte de ansattes kunnskap om diakoni / diakonale institusjoner før de ble ansatt på Betanien.

Tallene tyder på at det var høy grad av kjennskap til hva betegnelsen diakonal institusjon er og at respondentene i høy grad var kjent med at Betanien var en diakonal stiftelse da de søkte jobb der. Analysen viser samtidig at det ikke var en overvekt av respondenter som oppga at det at Betanien er en diakonal stiftelse hadde betydning for at de søkte jobb – 15 % på spørsmål 8 – og at det heller ikke var Betaniens diakonale forankring som utmerket seg som jobbsøkningsgrunnlag. Siden respondentene kunne krysse av for flere alternativer på spørsmål 9 kan vi ikke regne ut hvor mange respondenter som har krysset av for ett eller flere av de diakonale alternativene, og vi kan dermed ikke finne prosenttallene. Det kan vurderes som en ulempe i denne sammenheng, at det ville være mer hensiktsmessig å bruke gjensidig utelukkende alternativer, så man får mer konkrete tall å forholde seg til. Likevel er det av interesse å kunne lese denne tabellen og å kunne lese de skrevne svarene som noen av de ansatte har skrevet. I tillegg kan det i et såpass åpent spørsmål som begrunnelse for hvorfor man søkte jobb være svært utfordrende å lage dekkende svaralternativer, og ofte er det faktisk mer enn én enkel grunn til at man søker en spesifikk stilling. Gjensidig utelukkende svaralternativer vil med andre ord fort kunne ha store svakheter ved seg, og verdiene måtte være kategorisert på en annen måte, som rommet flere av de alternativene som ble gitt i dette tilfellet. Ut ifra det tallmaterialet vi har på dette spørsmålet kan vi ikke konkludere med at det er Betaniens diakonale identitet som utpeker seg som avgjørende i jobbsøkningsprosessen.

Løvaas sin undersøkelse (se avsnitt 3.5.1 Ansatte i diakonale institusjoner) tok som nevnt utgangspunkt i ASA-rammeverket, der hun sammenlignet diakonale og kommersielle

helseinstitusjoner. Datamaterialet i min oppgave er ikke en sammenlikning mellom Betanien som diakonal stiftelse og en kommersiell organisasjon. Men hva sier dataene som jeg har for Betaniens ansatte med tanke på teorien rundt ASA-rammeverket? De tyder ikke på at Betanien tiltrekker flere arbeidssøkere som er opptatt av diakoni enn andre arbeidssøkere, heller tvert om. Alternativene som skårer høyest på begrunnelsen for å søke jobb på Betanien var «stillingen / stillingskategorien passet meg» med hele 49 %, «jeg ønsket å jobbe med mennesker» og «fordi det var ledig stilling», begge med 39,7 % og «jeg ønsket å jobbe på Betanien» med 39,2 %. Men ser vi på dataene knyttet til spørsmål 20, i hvor stor grad de ansatte identifiserer seg med Betaniens kristne idégrunnlag, er det en tydelig overvekt av de som enten helt eller delvis identifiserer seg med det, med en samlet prosent på 69,1. Dette kan virke litt motstridende at så mange som 7 av 10 oppgir at de deler det kristne idégrunnlaget men samtidig som bare 15 % av respondentene oppgir at Betaniens diakonale forankring hadde betydning for at de søkte jobb. Det kan muligens forklares med at en del skiller klart mellom jobb og privat livssyn, men det blir i så fall å spekulere i datamaterialet. For 30 % av respondentene opplevdes den diakonale forankringen som et pluss. Når 45 % av de ansatte enten søkte på grunnlag av forankringen eller at det opplevdes som et pluss, kan det likevel sees på som at Betanien tiltrekker seg en god del søkere som er diakonalt eller kirkelig (i vid betydning) orienterte.

I det følgende vil jeg gå videre fra jobbsøkningsfasen til å se på respondentenes kjennskap til verdiene etter at de ble ansatt i Stiftelsen Betanien Bergen.

I analysen så vi at vel 3 av 4 respondenter krysset av for at de kjenner verdiene til Betanien «godt» eller «meget godt», og at modusverdien er «godt». Rundt 2 av 3 respondenter krysset av for at de tenker på verdiene i løpet av en arbeidsdag, og at de som «som regel» eller «av og til» kobler verdiene de tenker på til Betaniens verdier utgjør i underkant av 2 av 3 respondenter. Videre er det en tydelig overvekt av de som svarer at de bruker verdiene bevisst i møte med brukerne flere ganger i løpet av en arbeidsdag. Det indikerer at de ansatte har en høy grad av kjennskap til verdiene, og høy grad av verdibevissthet i sitt daglige arbeid. Det tyder igjen på at Betaniens verdier ikke bare ligger gjemt i skuffer og mapper.

Det at tre fjerdedeler av en organisasjons ansatte skriver at de kjenner organisasjonens verdier godt er iallfall tilsynelatende gode tall. På den annen side, som jeg kommenterte i analysekapittelet, er dette respondentenes subjektive vurderinger på relative verdier, og man

kan spørre seg hvor valide – eller gyldige – dataene er. Det som for én person karakteriseres som «meget godt» kan for en annen karakteriseres som «godt», osv. Men de ansattes egne oppfatninger kan også være viktige data. Det at en ansatt har en formening om at han / hun kjenner arbeidsplassens verdier godt kan være med på å gi en form for tilhørighet til organisasjonen og opplevelse av identitet, gi arbeidet større grad av overordnet mening, og gi den ansatte en opplevelse av at arbeidet er en del av en helhet. Dette fordrer at den ansatte helt eller iallfall delvis deler verdiene, og ser at de er relevante for arbeidet. I motsatt fall kan det virke forstyrrende eller ødeleggende. Kjennskap til verdiene sier med andre ord ikke noe om hvilken kvalitet den ansatte tillegger dem.

Det kunne være spennende å gjøre en analyse i Stiftelsen Betanien Bergen, og sammenligne de fire ulike organisasjonsverdiformene som Bourne & Jenkins presenterer i sin artikkel «Organizational Values: A Dynamic Perspective» (se avsnitt 3.6), men i denne oppgaven blir altså begrepet verdier brukt om Betaniens organisasjonsverdier, formulert i verdidokumentet. Det er med andre ord Betaniens *forfektede verdier* som er i fokus, og jeg undersøker de ansattes grad av bevissthet i forhold til dem.

Kan datamaterialet si oss noe om hvorvidt de ansatte deler organisasjonens kjerneverdier, jamfør Bourne og Jenkins sitt begrep *delt verdier*? Respondentene ble ikke direkte spurt om dette, men spørsmålet om verdienes relevans ble tatt opp, og kan være av betydning her. Datamaterialet viser at respondentene stort sett opplever at verdiene er relevante for arbeidet, noe som igjen kan tyde på at respondentene har en god forståelse av verdienes innhold og betydning, hvilket ifølge Pattison er viktig for at de ansatte ikke skal være fanget i en ukritisk kultur (2007:40). Som jeg var inne på i avsnitt 5.1 Den enkelte ansattes bevissthet, så viser tallene at rundt 70 % av respondentene helt eller delvis identifiserer seg med det kristne idégrunnlaget, som er inspirasjonsgrunnlaget for Betaniens fem kjerneverdier. Dette tyder på en høy grad av *delt verdier*.

I analysen så vi at de to verdiene som ligger på topp som de viktigste for de ansatte i deres daglige arbeid samlet sett er *kvalitetsbevissthet i det faglige arbeidet* og *helhetssyn på mennesket*, med en prosent på henholdsvis 72,2 og 70,6. Videre så vi at det er kjerneverdien *helhetssyn* som skårer høyest for gruppen ikke-ledere med brukerkontakt, med en skår på 76,9 %. Betanien er til for sine brukere. Det er da interessant å se at *helhetssyn på mennesket* er den viktigste verdien for de som jobber brukernært. Pasienten er ikke først og fremst

pasient, men et menneske. Som jeg var inne på i teorikapittelet i avsnitt 1.4.1 Historikk, stod helhetssynet sentralt i metodismen. John Wesley var prest, men var også genuint opptatt av folks helse og hygiene. Wesley hadde et holistisk frelsessyn, han så mennesket som en helhet, og var ikke bare opptatt av deres sjel eller ånd (Maddox 2011). Han skrev for eksempel en enkel bok, *Primitive Physick*, hvor han ga praktiske råd rundt hygiene og medisin for folk som ikke hadde penger til å gå til lege (ibid). Metodistkirken i Norge skriver i sitt verdigrunnlag følgende:

Vi holder fast på Metodistkirkens lære og tradisjon som gjør det klart at frelsen gjelder hele mennesket - ånd, sjel og legeme. Metodistkirken ønsker derfor å imøtekomme menneskenes ulike behov. (Metodistkirken i Norge 2012b).

Det er altså et sammenfallende syn blant de brukernære ansatte og Metodistkirken sitt syn på brukerne som hele mennesker. Det helhetlige menneskesynet i Metodistkirken har vært viktig gjennom hele historien fra John Wesleys helhetlige tjeneste. Det var også metodistisk teologi og menneskesyn som var inspirasjonsgrunnlaget for utformingen av Betaniens kjerneverdier. Verdiene ble revidert på 1990-tallet så det fikk en mer moderne språkdrakt, ifølge daværende institusjonsprest på Betanien, Kjell Werner Rødde (2017). Jeg har ikke kommet over noen skriftlige kilder på dette punktet, derfor gjorde jeg et telefonintervju av Rødde.

Et spørsmålet som reiser seg er om det metodistiske helhetssynet på mennesket har vært medvirkende til at så mange ansatte krysset av for *helhetssyn på mennesket* som viktigste verdi. Det har jeg ikke undersøkt, men umiddelbart vil jeg tro at det er å dra det litt langt. Selv om nyansatte har fått en introduksjon i hva Metodistkirken, dens diakoniforståelse og helhetlige menneskesyn er, så vil jeg bli positivt overrasket om det skulle hatt avgjørende betydning for respondentenes valg. Jeg vil ikke utelukke at det kan ha gitt noen nyansatte noe til ettertanke og inspirasjon, men å si at det er en årsakssammenheng her kan jeg ikke hevde. Likevel er det et positivt funn ut ifra en diakonifaglig synsvinkel, at Betaniens brukernære ansatte oppvurderer denne verdien.

5.2 Tematisering av verdiene i organisasjonen

Når det kommer til lederens tematisering av Betaniens kjerneverdier i organisasjonen så viste analysen at rundt en av fire opplever at lederen tematiserer kjerneverdiene i avdelingen, og i underkant av en av fem oppga at lederen tar kjerneverdiene opp i medarbeidersamtalen.

Foruten det, viser også tallene at knappe 4 av 10 respondenter oppga at verdiene blir tatt opp av lederen enten regelmessig eller uregelmessig, cirka en av fire oppga at de ikke blir tatt opp av lederen, og 34,5 % oppga at de gjerne dukker opp i samtalen rundt konkrete saker.

I teorikapittelet henviste jeg til Mintzberg, Nordstokke, Barnard, Selznick, Askeland og Aadland, som alle påpeker lederens ansvar for å prege organisasjonen med verdier. Når det for eksempel oppstår situasjoner i institusjonen som kan være utfordrende for de ansatte, spiller lederen en viktig rolle, idet at lederen blant annet har et særlig ansvar for å se situasjonen i lys av institusjonens verdiforankring. At verdiene blir tatt opp i saker er med på å styrke diakonien på Betanien, da de er utledet av vårt kristne idégrunnlag, og er et supplement til den fagspesifikke kunnskapen. Det er likevel ikke sikkert at en tematisering av verdiene fra lederen sin side bidrar i positiv forstand. Det at respondentene skriver at lederen tematiserer Betaniens verdier betyr ikke nødvendigvis at det gir positive ringvirkninger:

But, the «process» by which leaders successfully convey values to followers remains ambiguous and the value-based leadership literature has done little to help us understand the values transmission process (Brown & Treviño 2003:156). (Askeland 2013a:4)

Én måte å tematisere verdiene på er å gjøre det verbalt. Tallene tyder på at lederne i Stiftelsen Betanien ikke skårer veldig høyt på dette feltet. Så kan det diskuteres om lederens praktiske ledelse også kommuniserer verdiene. «Ledere bidrar til policy gjennom avgjørende beslutninger, som i motsetning til administrasjon (rutinemessige avgjørelser), har potensiale for å prege organisasjonens utvikling.» (Askeland 2013b:8). Spørreskjemaet tar ikke høyde for denne typen kommunikasjon av verdiene fra lederen sin side, om lederen gjennom sin måte å lede arbeidet og sine medarbeidere på kommuniserer kjerneverdier som *omsorg, kreativitet, helhetssyn på mennesket, kvalitetsbevissthet og åpenhet for livets åndelige dimensjon*. Gjenkjennelse av verdiene i lederens måte å lede på kan også være en viktig påminnelse for de ansatte om hvilke verdier som skal prege virksomheten, men denne type analyse ble det ikke lagt opp til i spørreskjemaet.

[C]onfessed values may not be a good guide to what actually occurs in the lives of individuals or organisations. To identify enacted values, it may be necessary for external observation of behaviour to occur rather than just listening to what people say about what they value in theory. This is the familiar distinction between words and theories on the one hand and acts and practices on the other. Anyone who works in an organisation is likely to be painfully aware of gaps between espoused values (the kinds

that are embodied in mission statements and professional codes) and the actual enacted values that may in fact completely contradict or subvert the former. (Pattison 2007:43)

Som Pattison her er inne på så gir ikke de *forfektede verdiene* en god pekepinn på hvilke verdier som lever i en organisasjon. Det er heller ikke gitt at lederne er flinke til å «walk the talk». Både Barnard og Selznick er tydelige på at «det er lederen som skaper eller preger organisasjonens verdier.» (Askeland 2013b:8-9). Det kan være gode grunner til å hevde at det ikke ene og alene handler om verbal tematisering av verdiene, men også hvordan lederen lever ut verdiene i praksis.

5.3 Ledere versus ikke-ledere

Som vi har sett så er det flere ledelsesteoretikere som er av den oppfatning at lederen spiller en viktig rolle i å holde oppe en organisasjons verdier. I avsnitt 1.4.1 Historikk var jeg inne på at Lorentzen ifølge Angell hevder at

det ideologiske elementet som viser til den kyrkjelege forankringa, vert varetatt i autoritetssystemet, av leiinga, mens ekspertsystemet, dei tilsette som utfører tenestene, ikkje får seg tillagt dette ansvaret (Lorentzen 1990). (Angell 2009b:45).

Lederne har et viktig ansvar for å holde verdifokuset oppe, men analysen av spørreskjemaet tyder på at ikke-ledere ved Betanien oftere tenker over verdiene i løpet av arbeidsdagen sin enn lederne. Analysen kan ikke gi noen pekepinn på hvorfor det er sånn, men det kan tenkes at mange som jobber brukernært stadig blir minnet om medmenneskelige verdier som *omsorg* og *helhetssyn på mennesket*. I tillegg kan det hende at ikke alle verdiene oppleves like relevante for ledere som ikke arbeider brukernært, og at de derfor ikke så ofte tenker over dem. Det er ikke usannsynlig at kjerneverdien *omsorg* oppleves mer relevant for en som jobber brukernært enn en som er leder for støttefunksjoner og ikke har brukerkontakt.

5.4 Kommer idégrunnlaget og verdiene brukerne til gode?

Når det kommer til de ansattes formening om Betaniens idégrunnlag og verdier kommer brukerne til gode, så tyder tallene på at de brukernære – både ledere og ikke-ledere – i større grad bekrefter dette enn de som ikke jobber brukernært – blant både ledere og ikke-ledere.

80 % av de brukernære lederne og 57,7 % av de brukernære ikke-lederne svarte ja på spørsmålet. Etter min mening er dette et viktig funn. Det kan være betryggende for ledelsen ved Betanien at nettopp de brukernære ansatte har en generelt sett positiv oppfatning på dette punktet, i og med at det er de som har størst forutsetning for å kunne mene noe om dette. Hvis det er sånn at idégrunnlaget og verdiene kommer Betaniens brukere til gode, vil vi her kunne være inne på det som Nordstokke kaller *assets* (jfr. avsnitt 3.5 Diakonale institusjoner). Diakonale organisasjoners *assets* kan komme til syne gjennom holdningene de ansatte møter brukerne med, gjennom praksisutførelsen, og gjennom ulike tilbud som andakter og gudstjenester, livsynsgrupper, muligheter for samtale med prest og diakon, med mer. Disse eksemplene er nevnt av noen av respondentene på spørsmål 26; «Kan du i stikkordsform skrive momenter som underbygger din antakelse / formening» (knyttet til spørsmålet om de som ansatt opplever at Betaniens idégrunnlag og verdier kommer brukerne til gode). Noen av respondentene (10 av 52 som svarte på spørsmål 26) mente at det kristne idégrunnlaget *ikke* gir bedre kvalitetsbevissthet eller pasientomsorg enn andre steder, og at det kan virke ekskluderende for brukerne og fremmedgjørende for ansatte som ikke identifiserer seg med idégrunnlaget. Dette er viktige innspill for en diakonal organisasjon å få fra sine ansatte, og det er viktig å kunne snakke åpent om denne type tematikk i organisasjonen.

5.5 I lys av diakonivitenskapens teoretiske rammeverk

Jeg har i det foregående, med utgangspunkt i de fire hovedområdene jeg skisserte i avsnitt 1.5 Formål, drøftet funn fra undersøkelsen opp mot deler av teorien som ble presentert i kapittel 3, med hovedvekt på verdier, ledelse og metodistisk menneskesyn. I det følgende vil jeg drøfte mer på tvers av hovedområdene, og gjøre det i lys av Nordstokkes modell over det teoretiske rammeverket for diakoni (jfr. avsnitt 3.4 Diakonivitenskapens teoretiske rammeverk). Hva kan vi si om Betaniens ansattes diakonale bevissthet? Kan vi historisk snakke om ulike typer diakonal bevissthet? Hvor ligger tyngdepunktet for Betanien i Nordstokkes modell, ut ifra datamaterialet jeg har analysert?

Siden den pietistiske vekkelsen og etableringen og veksten av diakonale institusjoner har det skjedd store endringer i kirkeliv, samfunnsliv og innen diakonal tenkning. Sekularisering og fremveksten av den offentlige velferdsstaten er viktige momenter i denne sammenhengen. Dagen i dag er annerledes både med tanke på krav (eller fravær av krav) til den ansattes religiøse overbevisning, og synet på hva diakoni er. Stiftelsen Betanien krever ikke lenger av

sine ansatte at de har en kristen tro, kun at de opptrer lojalt i forhold til organisasjonens kristne idégrunnlag. Oppmerksomhet rundt pasientens åndelige ve og vel var nok også mer i fokus i Betaniens spede begynnelse enn i dag. Moderne profesjonell praksis har hatt sterk innflytelse på diakonien både i kirken og i institusjonene, slik som beskrevet i avsnitt 3.5 Diakonale institusjoner.

Et spørsmål som kunne være interessant å finne ut av er hvor mye av den teologiske eller trosmessige tilnærmingen de ansatte faktisk har med seg inn i refleksjonen rundt ens eget eller avdelingens / ledergruppens arbeid, med tanke på Nordstokke sin modell for diakonivitenskapens rammeverk. Når verken presten eller diakonen er tilstede, blir tjenesten kun evaluert ut ifra et helsefaglig eller pedagogikkfaglig perspektiv, eller trekker man også inn betraktninger knyttet til det kristne idégrunnlaget? Besvarelsene på spørreskjemaet gir ikke noe svar på dette, men det er lite grunn til å tro at teologiske eller trosmessige refleksjoner ofte finner sted. Dette begrunner jeg med at kristen tro ikke er et krav til den ansatte og at det vil være ulike religiøse overbevisninger representert i et kollegium. En ytterligere begrunnelse kan være det jeg finner i Løvaas sin artikkel «Hvilke likheter og forskjeller finnes mellom diakonale og kommersielle helseinstitusjoner?». Hennes konklusjon ut ifra sitt datamateriale er at profesjonenes verdier står like sterkt i begge typer helseinstitusjoner (Løvaas 2012:161). Hun nevner at spesielt sykepleiernes lojalitet heller går til sykepleiefaget enn til organisasjonen, som et resultat av en normativ likedanning og profesjonalisering (ibid:158). En skal ikke se bort ifra at det samme gjelder for Betanien sine ansatte.

Er alle gode handlinger diakoni? Kan man snakke om diakoni uten at teologi eller kristentro er med som et element? Det fins ikke enkle fasitsvar på disse spørsmålene, og som Fanuelsen skriver: «Generally there are a number of unsolved questions concerning faith and professionalism; what is the relationship between faith and knowledge, etc.?» (Fanuelsen 2014:80). Sitter diakonien i veggene, som vi av og til hører blir sagt? «Our personal identity will always be determined and assembled by both internal and external components, such as history, the contemporary environment and personal convictions.» (Ibid). For Betaniens del holder det ikke å vise til en stolt (vil noen mene) historie og si at det er et historisk sus over dens arbeid hvis ikke dagens arbeidsmiljø preges av en bevissthet over hvem Betanien er som diakonal virksomhet, at ledere tematiserer organisasjonens verdigrunnlag og at ansatte er bevisste verdibærere og er reflektert over sitt eget personlige ståsted. Det er grunnlag for å si

at lederne i en diakonal virksomhet må «talk the walk» for at de andre ansatte skal kunne «walk the talk».

Nordstokke sin modell inkluderer teologisk kunnskap i den epistemologiske aksen. Hvor kommer teologien til syne i det daglige arbeidet i Stiftelsen Betanien Bergens ulike virksomheter? Den diakonale kompetanse består av både teologi og andre fagdisipliner. I sin natur er diakoni tverrfaglig, noe Nordstokkes modell også viser. Det er viktig å da huske at tverrfaglig er noe annet enn flerfaglig. Flerfaglig arbeid kan sees på som parallelt arbeid, der ulike yrkesgrupper jobber side om side med sine fag. En tverrfaglig tilnærming derimot, fordrer samarbeid og utveksling av kunnskap og erfaringer på tvers av fag, slik at man sammen kan finne gode og integrerte løsninger. Spørsmålet blir da om arbeidet som utføres på Betanien er flerfaglig eller tverrfaglig. Arbeider ansatte med teologisk kunnskap sammen med pedagoger og helsearbeidere i et tverrfaglig felt? Spørreundersøkelsen la ikke opp til å få svar på dette spørsmålet. Det er likevel et viktig spørsmål å stille for enhver diakonal organisasjon. Knytter vi dette videre til begrepet *assets*, så er en av disse *assetsene* de ansatte. Hvilken «religiøs kapital» har Betaniens ansatte? Kan Betaniens ansatte være en *asset* hvis teologi ikke er en del av kunnskapsbasen? Det er ikke forventet at alle ansatte skal ha teologisk kompetanse, men man kan heller ikke bare henviser til presten eller diakonen hver gang brukernes åndelige behov kommer på banen (Kirkerådet 2008a:10). Like fullt: Er teologisk kompetanse representert i organisasjonen på ledernivå og blant brukerne i et tverrfaglig felt? Og blir denne kompetansen inkludert i de drøftinger, avveininger og beslutninger som tas på ulike nivåer? I Nordstokkes modell ligger ikke tyngdepunktet for Betanien sin del på den teologiske kunnskapen, og det kan argumenteres for at det heller ikke skal være der. Spørsmålet er om det er en altfor skjev balanse der teologien – som er diakoniens inspirasjonsgrunnlag – i for liten grad blir anerkjent og brukt. På den annen side så er Betaniens kjerneverdier utledet av det kristne idégrunnlaget og av en metodistisk teologi. Av analysen så vi at det er høy grad av bevisst verdibruk blant ansatte i møte med Betaniens brukere, noe som er med på å utjevne balansen i den epistemologiske aksen noe. Det vil også være ulik balanse i de ulike virksomhetene i Stiftelsen Betanien, og også nedover på avdelingsnivå. Aksene i modellen angir en retning, men det vil være dynamikk i hvor tyngdepunktet ligger, og i balansen / fravær av balanse.

6 Konklusjon

Denne masteroppgaven har hatt som mål å undersøke problemstillingen «I hvor stor grad er de ansatte ved Stiftelsen Betanien Bergen bevisst organisasjonens diakonale forankring?».

Kan jeg komme med en diakonal temperaturmåling av Stiftelsen Betanien Bergen? Selvsagt ikke i bokstavelig forstand, men på bakgrunn av analysen av spørreundersøkelsen synes det å kunne trekkes noen konklusjoner.

Historisk sett har Stiftelsen Betanien Bergen beveget seg langs en akse fra å være en trosbasert til en mer verdibasert organisasjon, i takt med den sekularisering og modernisering som har skjedd i samfunnet. Det har også vært et skifte fra diakoni på det personlige plan til diakoni på det organisatoriske plan. I dag kan vi – ut i fra funnene i denne undersøkelsen – konkludere med at de ansatte generelt sett har god kunnskap om hva som ligger i begrepene diakoni og diakonale institusjoner. Det er en høy grad av verdibevissthet blant de ansatte når vi ser på kriterier som for eksempel bevisst bruk av verdiene i møte med brukerne. Likeså har de ansatte en høy grad av kjennskap til verdiene, en høy grad av verdibevissthet i sitt daglige arbeid, og de ansatte opplever stort sett at verdiene er relevante for arbeidet. Det fremkommer også av analysen at ikke-ledere ved Betanien oftere tenker over verdiene i løpet av arbeidsdagen sin enn lederne, og at verdiene i relativt liten grad tematiseres av lederne i organisasjonen.

Blant alle gruppene er det kjerneverdien *åpenhet for livets åndelige dimensjon* som skårer lavest. De to verdiene som ligger på topp som de viktigste for de ansatte i deres daglige arbeid samlet sett er kvalitetsbevissthet i det faglige arbeidet og helhetssyn på mennesket. Det er en høy grad av helhetlig menneskesyn spesielt blant de brukernære respondentene. Dette faller godt sammen med Metodistkirkens helhetlige menneskesyn, som på én måte kan sies å være tverrfaglig i det at den har fokus ikke bare på menneskers åndelige behov, men også psykiske, fysiske og sosiale behov, jfr. Betaniens idégrunnlag.

Det er, som jeg tidligere har påpekt, *de ansattes* oppfatning av diakoni jeg har fått et bilde av gjennom spørreundersøkelsen, da jeg ikke på noen måte har testet kunnskapen deres eller observert de ansatte i arbeidet deres. Undersøkelsen sier noe om utbredelsen av den diakonale bevissthet, og det kunne være spennende å supplere med intervjuer for å gå i dybden. Å gjøre en undersøkelse knyttet til Betaniens *assets* kunne også være interessant og nyttig for

organisasjonen. Dette kan være aktuelt for videre forskning / arbeid innad i Stiftelsen Betanien Bergen. Men i denne sammenheng kan det for en diakonal stiftelse som Betanien være oppløftende å lese hovedfunnene i spørreundersøkelsen, som vitner om høy grad av bevissthet rundt dens diakonale forankring. Organisasjonen har likevel en vei å gå når det gjelder å tematisere verdiene blant sine ansatte.

Det har vært en spennende reise å jobbe med masteroppgaven, og interessant å se at det tyder på at virkeligheten i Stiftelsen Betanien Bergen kanskje ikke helt stemmer med pensumlitteraturen innen diakoni; på Betanien har spesielt de brukernære ikke-lederne en høy bevissthet rundt diakoni og verdier. Som nevnt i sammendraget er en organisasjon ingenting verdt uten sine ansatte, og Betanien-ansatte er i stor grad flinke til å «walk the talk», men det kan argumenteres for at organisasjonen bør ha større fokus på å «talk the walk». Åpne og ærlige samtaler rundt idégrunnlag og kjerneverdier vil kunne gi de ansatte – både ledere og ikke-ledere – større refleksjon og bevissthet rundt Betaniens diakonale forankring, både dens styrker og dens svakheter og utfordringer, samt styrke identitetsfølelsen i organisasjonen. Marie Aakre, tidligere prosjektleder for «Verdier i praksis», St. Olavs Hospital, Trondheim, får siste ord i denne oppgaven:

Hverdagsetikken lever der tjenester utføres. Derfor bør hver enkelt ansatt få mulighet til å utvikle sitt personlige forhold til kjerneverdiene der de arbeider. Verdiladet virksomhet bør være verdiledet, og hvis de som har lederansvar også «walk the talk» i sin lederatferd, kan det få positive ringvirkninger. (Aakre 2004).

Litteraturliste

Angell, O.H. (2009a). Diakoni som røyst? Diakonien i velferdsstaten. I: K.I. Johannessen, K. Jordheim, og K.K. Korslien (red): *Diakoni – en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Angell, O.H. (2009b). Institusjonsdiakoni i den norske velferdsstaten. I: E. Aadland (red.) *Kan institusjoner elske? Samtidsessayer om diakonale virksomheter*. Oslo: Akribe.

Angell, O.H. (2014). Diakonia, Hospitality and Welfare. I: Dietrich, S., Jørgensen, K., Korslien, K.K., Nordstokke, K. *Diakonia as Christian Social Practice*. Oxford: Regnum Books International.

Apologetikk (2009). *Store norske leksikon*. Hentet fra: <https://snl.no/apologetikk> [2. april 2017].

Askeland, H. (2013a). *Ledelse og verdiarbeid i praksis* (Vol. 2013/9, Rapport (Diakonhjemmet høgskole. Avdeling for forskning og utvikling : online)). Oslo: Diakonhjemmet høgskole.

Askeland, H. (2013b). *Verdibasert ledelse: Historiske linjer og aktuelle perspektiver* (Vol. 2013/11, Rapport (Diakonhjemmet høgskole. Avdeling for forskning og utvikling : online)). Oslo: Diakonhjemmet høgskole.

Black, J. (1997). *A history of the British Isles*. New York: Palgrave Macmillan.

Bloch-Hoell, N.E. (2017). *Store norske leksikon*. Hentet fra: <https://snl.no/metodismen> [15. mar 2017].

Bourne H. and Jenkins, M. (2013). Organizational Values: A Dynamic Perspective. *Organization Studies*. 34 (4):495-514. doi: 10.1177/0170840612467155

Breder, A.B.Aa., og Nordahl, H. (red.) (2001). *Barmhjertighet og rettferdighet. 17 refleksjoner om den barmhjertige samaritan*. Oslo: Verbum.

Det lutherske verdensforbund (2010). *Diakoni i kontekst: Forvandling, forsoning, myndiggjøring : Et bidrag fra Det lutherske verdensforbund til forståelsen av diakoni og diakonal praksis* (Norsk utg. ed.). Geneve: Det Lutherske verdensforbund.

Det Norske bibelselskap. (2011). *Bibelen : Den hellige skrift : Det gamle og Det nye testamentet* (Bokmål[utg.]. ed.). Oslo: Bibelselskapet.

Dietrich, S. (2014). Reflections on Core Aspects of Diaconal Theory. I: Dietrich, S., Jørgensen, K., Korslien, K.K., Nordstokke, K. *Diakonia as Christian Social Practice*. Oxford: Regnum Books International.

Fanuelsen, O. (2014). The Development of Diakonia as Faith-Based Professional Practice. I: Dietrich, S., Jørgensen, K., Korslien, K.K., Nordstokke, K. *Diakonia as Christian Social Practice*. Oxford: Regnum Books International.

Gilje, N. og Grimen, H. (1993): *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger. Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. 14. opplag 2011. Oslo: Universitetsforlaget.

Gooder, P.(2006). *Diakonia in the New Testament: A Dialogue with John N. Collins*. SAGE Publications (London, Thousands Oaks CA and New Delhi).

Groth, B. (2017). *Store norske leksikon*. Hentet fra: <https://snl.no/levitter> [2. april 2017].

Grønhaug, K., Hellesøy, O., Kaufmann, G. (2001). *LEDELSE i teori og praksis*. Bergen: Fagbokforlaget.

Hedegård, D. og Saarisalo, Aa. (1975). *Bibelsk oppslagsbok*. Oslo: Lunde forlag.

Johannessen, A., Tufte, P.A. og Christoffersen L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Abstrakt forlag AS.

Kirkerådet (2008a). *Plan for diakoni aktualisert for diakonale institusjoner. Et ressursdokument*. Oslo: Kirkerådet, Den norske kirke.

Kirkerådet (2008b). *Plan for diakoni i Den norske kirke*. Oslo: Kirkerådet, Den norske kirke.

Kirkerådet (2015) *Kirke og helse*. Oslo: Kirkerådet, Den norske kirke.

Krogh, T. (2009). *Hermeneutikk. Om å forstå og fortolke*. 2. opplag 2012. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Løvaas, B.J. (2012). Hvilke likheter og forskjeller finnes mellom diakonale og kommersielle helseinstitusjoner? I: E. Aadland (red.). *Ledelse i diakonale virksomheter*. Trondheim: Akademia forlag.

Maddox, R. (2011). Reclaiming John Wesley's holistic salvation. *Ministry matters*. Hentet fra: <http://www.ministrymatters.com/all/entry/359/reclaiming-john-wesleys-holistic-salvation> [1. mai 2017].

Metodistkirken i Norge (2008). *Metodistkirkens sosiale prinsipper*. http://www.metodistkirken.no/hoved/_service/33447/download/id/29730/name/De+Sosiale+Prinsipper.pdf

Metodistkirken i Norge (2010). *Diakoniplan for Metodistkirken i Norge*. Harstad: Hipp Hurra!

Metodistkirken i Norge (2012a). *Historie*. <http://www.metodistkirken.no/hoved/om/historie> [15. mars 2017].

Metodistkirken i Norge (2012b). *Verdigrunnlag for Metodistkirken*. <http://www.metodistkirken.no/hoved/om/verdigrunnlag> [15. mars 2017].

Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Harlow: Prentice Hall Financial Times.

Nordstokke, K. (2011). *Liberating Diakonia*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Nordstokke, K. (2012). «Faith Based Organizations» - egenart og rolle. I: E. Aadland (red.). *Ledelse i diakonale virksomheter*. Trondheim: Akademika forlag.

Nordstokke, K. (2014). The Study of Diakonia as an Academic Discipline. I: Dietrich, S., Jørgensen, K., Korslien, K.K., Nordstokke, K. *Diakonia as Christian Social Practice*. Oxford: Regnum Books International.

Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual*. 6. utg. Maidenhead: McGraw Hill Education.

Paradigme. (2017). *Store norske leksikon*. Hentet fra: <https://snl.no/paradigme> [Lest 2017.04.21].

Pattison, S. (2007). *Challenge of Practical Theology: Selected Essays*. London: Jessica Kingsley.

Rødde, K.W. Telefonintervju om historisk materiale [5. mai 2017].

Severance, D. (Ukjent dato). Evangelical Revival in England. *Christianity*. Hentet fra: <http://www.christianity.com/church/church-history/timeline/1701-1800/evangelical-revival-in-england-11630228.html> [13. mai 2017].

Sider, R.J. and Unruh, H.R. (2004). Typology of Religious Characteristics of Social Service and Educational Organizations and Program. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33 (1): 109-134. doi: 10.1177/0899764003257494

Stiftelsen Betanien Bergen (2013). *Stiftelsen Betanien Bergen verdidokument*. Bergen: Stiftelsen Betanien Bergen.

Søsterhjemmet Betanien Bergen (1919). *Søsterhjemmet «BETANIEN» BERGEN 1904-1919*. (Historisk jubileumsskrift).

Tranøy, K.E. (2017). Dialektikk. *Store norske leksikon*. Hentet fra: [https://snl.no/dialektikk -
filosofi](https://snl.no/dialektikk-_filosofi) [2017.04.02].

Aadland, E. red.(2009). *Kan institusjoner elske? Samtidsessayer om diakonale virksomheter*. Oslo: Akribe.

Aadland, E. red. (2012). *Ledelse i diakonale virksomheter*. Trondheim: Akademika forlag.

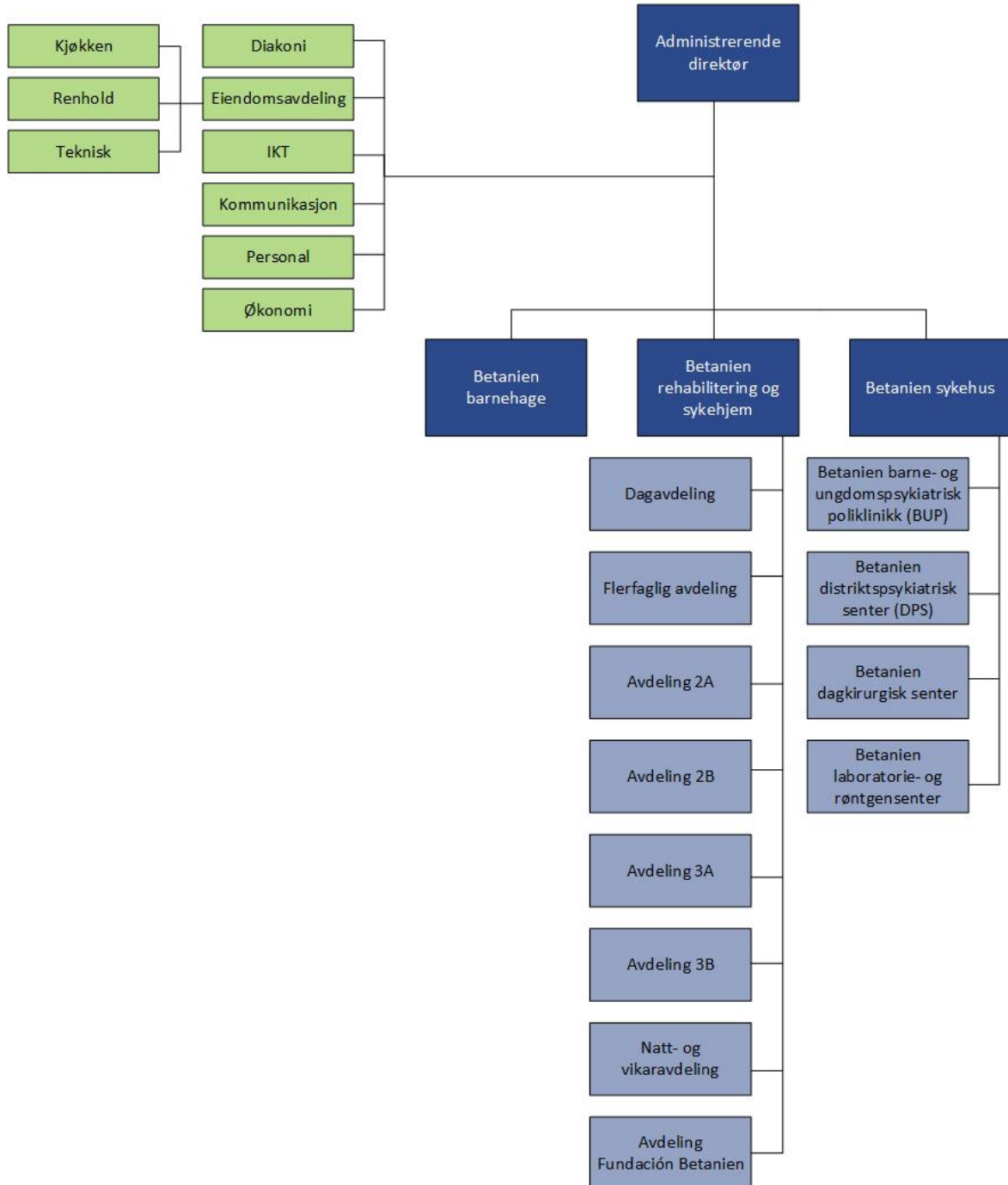
Aakre, M. (2004). Hva er verdiene verdt? *Tidsskrift for den Norske Lægeforening*, 124 (8): 1212.

Vedlegg

- Vedlegg 1: Organisasjonskart
- Vedlegg 2: Verdidokument Stiftelsen Betanien Bergen
- Vedlegg 3: Spørreskjema i SurveyMonkey

Stiftelsen Betanien Bergen

Organisasjonskart 2016





Stiftelsen Betanien

B E R G E N

VERDIDOKUMENT



*I tjeneste
for mennesker*

Stiftelsen Betanien Bergen

Stiftelsen Betanien Bergen er en selvstendig og selveiende stiftelse, tilknyttet Metodistkirken i Norge. Stiftelsen eier og driver Betanien barnehage, Fundación Betanien, Hospitalet Betanien og Høgskolen Betanien. Alle virksomhetene er lokalisert i Fyllingsdalen i Bergen, med unntak av Fundación Betanien som er lokalisert i Alfaz del Pi på østkysten av Spania.

Idégrunnlag

Stiftelsen Betaniens idégrunnlag er følgende:

- **Vi tror** at Gud har skapt verden, menneskene og jordens ressurser.
- **Vi tror** at Gud elsker alle mennesker like høyt, og har satt oss inn i et fellesskap hvor budet om nestekjærlighet gjelder.
- **Vi tror** at vi har plikter som mennesker i forhold til Gud, verden og hverandre.
- **Vi tror** at diakoni er tjeneste for Gud ved å tjene mennesket i Kristi ånd.
- **Vi tror** at diakoni er både kirkens og den enkeltes ansvar.
- **Vi tror derfor** at kristen omsorg gjelder hele mennesket, både fysisk, psykisk, sosialt og åndelig.

Verdier

Ut fra vårt idégrunnlag tror vi at Gud har kalt oss til å drive diakonal virksomhet ved Betanien barnehage, Fundación Betanien, Hospitalet Betanien og Høgskolen Betanien. I vår virksomhet har vi følgende kjerneverdier:

- **omsorg**, som alltid setter brukernes behov i sentrum
- **helhetssyn** på mennesket, der det vises respekt for hvert menneskes integritet og kulturelle bakgrunn
- **åpenhet** for livets åndelige dimensjon
- **kreativitet** i egen virksomhet
- **kvalitetsbevissthet** i det faglige arbeid

Vi ønsker at disse verdiene skal prege all vår aktivitet.

Diakoni

Diakoni handler om omsorgstjeneste fundert i det kristne menneskesynet og i den kristne tro om nestekjærlighet. Det er Guds kjærlighet til mennesker og skaperverket som er utgangspunktet, med Jesu liv og tjeneste som forbilde.

Diakoni kan uttrykkes gjennom:

- Omsorg for våre medmennesker
- Inkluderende fellesskap
- Arbeid for fred og rettferdighet
- Solidaritet med hele skaperverket

Hvem kan utføre diakoni?

I Stiftelsen Betanien Bergen er det flere hundre ansatte. Det vi har til felles er et ønske om sammen å være «i tjeneste for mennesker». Vi spør ikke etter religiøst ståsted, men som et stort kollegium kan vi sammen utfylle hverandre for å nå målene på det fysiske, psykiske, sosiale og åndelige plan – innenfor alle våre arbeidsområder.

Betanien som diakonal institusjon

Stiftelsen Betanien Bergen har to historiske søyler å stå på:

1. Den fellekirkelige tradisjon: Helt fra den første kristne kirkes tid har respekt og omsorg for menneskelivet stått sentralt; respekt og omsorg for alle mennesker. Opp gjennom historien har diakoni deretter blitt ivaretatt av diakoner, diakonisser, munkevesenet og diakonale institusjoner som for eksempel hospitaler. Diakonien har sitt utspring i fortellingen i Det nye testamentet om den barmhjertige samaritan. Budskapet er å hjelpe den som trenger hjelp, uansett hvem det måtte være.

Ethvert menneskeliv er ukrenkelig og har grenseløs verdi, uavhengig av personens kjønn, rase, legning, religiøst eller politisk ståsted.

2. Metodistkirkens tradisjon: Metodistkirken i Norge etablerte virksomheten til Betanien i Bergen ut fra et ønske om å praktisere den kristne tro i konkrete barmhjertighetsgjerninger. Metodismen oppstod i England på 1700-tallet som en åndelig vekelse der helhetssynet på mennesket stod sentralt, og hvor sosial og praktisk hjelp var like viktig som åndelig hjelp.



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Ansettelsesforhold

* 1. Hvor lenge har du jobbet på Betanien?

- 0-10 år
- 11-20 år
- Mer enn 20 år

* 2. Hvor jobber du?

- Betanien barnehage
- Betanien sykehus
- Betanien rehabilitering og sykehjem
- Fellestjenester (teknisk, renhold, kjøkken, administrasjon)



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Ansettelsesforhold

* 3. Er du leder med personalansvar?

Ja

Nei



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Ansettelsesforhold

* 4. Er du:

- Leder med personalansvar, der deler av arbeidsoppgavene er å være i direkte kontakt med brukerne (brukere er barnehagebarn, pasienter eller beboere)
- Leder med personalansvar der ingen av arbeidsoppgavene er å være i direkte kontakt med brukerne (dette gjelder bl.a. lederstillinger under følgende avdelinger: teknisk, renhold, kjøkken eller administrasjon, men kanskje også enkelte lederstillinger i den enkelte virksomhet)



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Ansettelsesforhold

* 5. Er ditt arbeid direkte knyttet til Betaniens brukere; henholdsvis barnehagebarn, pasienter eller beboere? (Hvis du f.eks. jobber innen kjøkken, teknisk, renhold, økonomi, personal, IKT og kommunikasjon eller er administrerende direktør svarer du nei. Er du merkantil ansatt med brukerkontakt svarer du ja.)

Ja

Nei



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Hvorfor du jobber på Betanien

* 6. Hva forbandt du med betegnelsen "diakonal institusjon" da du søkte jobb ved Betanien (her er det mulig å krysse av flere svaralternativer)?

- At det hadde noe med kirke / kristendom å gjøre
- At man måtte være kristen for å jobbe der
- Ingenting. Jeg visste ikke hva det betydde
- Annet (spesifiser hvis du vil)

* 7. Den norske kirkes diakonidefinisjon er: «Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.»

Institusjonsdiakoni forstås som omsorgsutøvelse i spesialiserte institusjoner som er begrunnet i et kristent og kirkelig mandat.

Visste du at Betanien var en diakonal stiftelse da du søkte jobb der?

- Ja
- Nei
- Husker ikke



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Hvorfor du jobber på Betanien

* 8. Hadde det at Betanien er en diakonal stiftelse betydning for at du søkte jobb?

- Ja
- Nei
- Jeg hadde søkt uansett, men den diakonale forankringen opplevdes som et pluss
- Den diakonale forankringen var egentlig et minus, men jeg søkte likevel jobb

* 9. Hvorfor søkte du jobb på Betanien? (Her er det mulig å krysse av flere svaralternativer, og har du hatt flere stillinger ved Betanien er det den første stillingen du skal svare i forhold til)

- Jeg ønsket å jobbe på Betanien
- Jeg ønsket å jobbe ved en diakonal virksomhet
- På grunn av verdigrunnlaget
- Fordi Betanien hadde en kirkelig / kristen forankring
- Jeg ønsket å jobbe med mennesker
- Fordi det var ledig stilling
- Jeg ønsket forandring og / eller nye utfordringer
- Stillingen / stillingskategorien passet meg
- Annet (spesifiser hvis du vil)



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Diakoni

* 10. Hvor godt vil du si at du kjenner Betaniens fem kjerneverdier?

- Meget godt
- Godt
- Lite godt
- Kjenner dem ikke



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Diakoni

* 11. Stiftelsen Betanien Bergen sine fem kjerneverdier er følgende:

omsorg som alltid setter brukernes behov i sentrum

helhetssyn på mennesket, der det vises respekt for hvert menneskes integritet og kulturelle bakgrunn

åpenhet for livets åndelige dimensjon

kreativitet i egen virksomhet

kvalitetsbevissthet i det faglige arbeidet

I den grad du kjenner disse fem kjerneverdiene, er det fordi (her er det mulig å krysse av flere svaralternativer):

- Jeg fikk verdidokumentet presentert på jobbintervjuet
- Jeg fikk verdidokumentet tilsendt sammen med jobbtilbudet
- Jeg fikk verdidokumentet presentert på nyansattkurset
- Jeg har sett verdidokumentet på jobb
- Kjerneverdiene dukker av og til opp som samtaletema blant oss kolleger
- Min leder har tatt kjerneverdiene opp som tema for samtale e.l. på min avdeling
- Min leder tar kjerneverdiene opp i medarbeidersamtalen
- Jeg har lest verdidokumentet på eget initiativ
- Jeg har oppdaget informasjon om kjerneverdiene / verdidokumentet på websiden og / eller intranett

Annet (spesifiser hvis du vil)



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Diakoni

* 12. Blir Betaniens 5 kjerneverdier (omsorg, helhetssyn, åpenhet, kreativitet og kvalitetsbevissthet) satt opp som tema til samtale / diskusjon av lederen i den avdeling (evt. ledergruppe) du er en del av?

(Hvis du selv er leder så kryss av med utgangspunkt i den gruppen du er medlem av og ikke den du er leder for.)

- Ja, regelmessig
- Ja, men av mer uregelmessig karakter
- Nei, men de dukker gjerne opp i samtalen rundt konkrete saker eller situasjoner
- Nei

* 13. I hvilken grad anser du de fem kjerneverdiene som relevante for arbeidet ditt?

- Særdeles relevante
- Meget relevante
- Relevante
- Nokså relevante
- Lite relevante



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Diakoni

* 14. Hvilke(n) av kjerneverdiene anser du som viktigst for deg i ditt daglige arbeid (her er det mulig å krysse av flere svaralternativer)?

- Omsorg* som alltid setter brukernes behov i sentrum
- Helhetssyn* på mennesket, der det vises respekt for hvert menneskes integritet og kulturelle bakgrunn
- Åpenhet* for livets åndelige dimensjon
- Kreativitet* i egen virksomhet
- Kvalitetsbevissthet* i det faglige arbeidet

* 15. Vil du si at du kjenner igjen de fem kjerneverdiene i arbeidsmiljøet generelt?

- Ja, i stor grad
- Ja, til en viss grad
- Nei



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Diakoni

* 16. Er det etter din mening andre verdier som er styrende for din organisasjon enn de fem kjerneverdiene?

- Ja
- Nei
- Vet ikke
- Delvis (spesifiser hvis du vil)

* 17. Mens du gjør ditt daglige arbeid på Betanien, i hvor stor grad vil du si at du bevisst tenker over ett eller flere av de fem kjerneverdiene (omsorg, helhetssyn på mennesket, åpenhet, kreativitet, kvalitetsbevissthet)?

- Flere ganger i løpet av en arbeidsdag
- Cirka en gang per arbeidsdag
- Sjeldnere enn en gang per arbeidsdag
- Aldri



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Diakoni

* 18. Når du tenker over kjerneverdiene (omsorg, helhetssyn på mennesket, åpenhet, kreativitet og kvalitetsbevissthet) mens du gjør ditt daglige arbeid på Betanien, tenker du samtidig at de er en del av Betaniens verdier?

- Ja, som regel
- Av og til
- Sjelden
- Aldri



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Diakoni

* 19. I hvor stor grad bruker du verdiene bevisst i ditt møte med brukerne (barnehagebarn, pasienter og beboere)?

- Flere ganger i løpet av en arbeidsdag
- Cirka en gang per arbeidsdag
- Sjeldnere enn en gang per arbeidsdag
- Aldri
- Jeg møter vanligvis ikke brukerne i mitt daglige arbeid

* 20. Betanien er en diakonal institusjon. Det vil si at vi har det kristne Gudsbildet og menneskesynet som inspirasjonsbilde. I Betaniens idegrunnlag står følgende:

- *Vi tror* at Gud har skapt verden, menneskene og jordens ressurser.
- *Vi tror* at Gud elsker alle mennesker like høyt, og har satt oss inn i et fellesskap hvor budet om nestekjærlighet gjelder.
- *Vi tror* at vi har plikter som mennesker i forhold til Gud, verden og hverandre.
- *Vi tror* at diakoni er tjeneste for Gud ved å tjene mennesket i Kristi ånd.
- *Vi tror* at diakoni er både kirkens og den enkeltes ansvar.
- *Vi tror derfor* at kristen omsorg gjelder hele mennesket, både fysisk, psykisk, sosialt og åndelig.

I hvor stor grad identifiserer du deg med idegrunnlaget?

- Helt
- Delvis
- Ikke i det hele tatt



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Betanien som diakonal institusjon

I hvor stor grad syns du at det som har med kristendom og kirke gjenspeiles i:

* 21. Virksomhetens utsmykning:

- Det diakonale gjenspeiles i stor grad i utsmykningen
- Det diakonale gjenspeiles til en viss grad i utsmykningen
- Det diakonale gjenspeiles i liten grad i utsmykningen
- Ser ingen gjenspeiling i utsmykningen

* 22. Betaniens webside (betanien.no):

- I stor grad
- Til en viss grad
- I liten grad
- Har ikke lagt merke til noe på websiden

* 23. Intranett:

- I stor grad
- Til en viss grad
- I liten grad
- Har ikke lagt merke til noe på intranett

* 24. Måten stiftelsens fellesarrangementer som Betanien-seminar, ukeslutt, personalfest, juletreff gjennomføres på:

- I stor grad
- Til en viss grad
- I liten grad
- Vet ikke



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Betaniens brukere

* 25. Opplever du som ansatt at Betaniens idegrunnlag og verdier kommer brukerne til gode?

- Ja
- Nei, ikke mer enn på en offentlig eller en hvilken som helst annen privat virksomhet vi kan sammenlikne oss med
- Det har jeg ikke forutsetning for å si noe om



Stiftelsen Betanien Bergen

Betaniens diakonale forankring

Betaniens brukere

26. Kan du i stikkordsform skrive momenter som underbygger din antakelse / formening?