Påvirker systematisk etisk refleksjon arbeidsmiljøet?

En studie av to kommuner

Marianne Ege Lundberg

MAVERD 599 Mastergradsoppgave i Verdibasert ledelse

Diakonhjemmet Høgskole

Antall ord: 30511

2. mai 2013

Veileder: Einar Aadland

Sammendrag

Hensikten med studien er å undersøke om det finnes en sammenheng mellom systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet. Studien er en undersøkelse av to kommuner som har tiltrådt KS prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» på ulikt tidspunkt. Følgende problemstilling er lagt til grunn for studien;

Hvilken innvirkning har systematisk etisk refleksjon på arbeidsmiljøet i omsorgsorganisasjoner?

Studien tar utgangspunkt i teori og forskning om etisk refleksjon, et godt arbeidsmiljø, medarbeidertilfredshet og motivasjon. Teori om motivasjon er tatt med for å belyse om aktiviteter innunder etikksatsningen kan påvirke indre motivasjon.

Det ble gjennomført en surveyundersøkelse med kvantitativ metode og et semistrukturert spørreskjema. Questback ble benyttet for utsendelse av spørreskjema til 735 respondenter i to kommuner. Svarprosenten er 21,6 %, noe som er lavt og som medfører statistisk usikkerhet ved studien. SPSS ble aktivt benyttet som analyseverktøy av datamaterialet.

Funn i studien viser at det til tross for studiens begrensninger når det gjelder svarprosent er grunn til å anta at det er en sannsynlig sammenheng mellom systematisk etisk refleksjon og positiv innvirkning på ansatte og arbeidsmiljøet. Videre ser det ut som om etisk refleksjon har gunstig effekt på medarbeidertilfredshet målt ut ifra positiv effekt på omdømme, personlig- og faglig utvikling og åpenhet i organisasjonen, men at denne sammenhengen må forskes videre på. Det er også belyst en sannsynlig sammenheng mellom aktiviteter innunder etikksatsingen og innvirkning på indre motivasjon i lys av Selvbestemmelsesteori.
Hvis svarprosenten hadde vært høyere og man hadde fått de samme resultatene, ville funnene i studien vært meget interessante som igjen kunne ha gitt større støtte til hypotesen; systematisk etisk refleksjon har positiv innvirkning på arbeidsmiljø.
Funn i studien viste ikke til noen forskjeller i forhold til hvor lenge kommunene hadde vært deltaker i prosjektet, med unntak av at det kan virke som det var økt snakk om etikk i kommunen som fortsatt var i prosjektfase.
Et interessant funn er at metodene; *dilemma hentet fra egen avdeling og løsningsfokusert problembehandling* hadde svak positiv sammenheng med faktoren åpenhet. Åpenhet var også den faktoren flest respondenter mente var av betydning for et godt arbeidsmiljø.
Konklusjonen gir svar på problemstilling og forskningsspørsmål som ligger til grunn for studien. Studiens begrensninger og forslag til videre forskning er presentert avslutningsvis.

Forord

Å skrive en masteroppgave ved siden av full jobb har til tider vært svært utfordrende og krevende. Det kan sammenlignes med å kjøre «berg- og dalbane». Det har vært oppturer og nedturer og noen runder i «loopen». Nå ved veis ende må jeg nok allikevel si at det har vært en utrolig lærerik og morsom tid, til tross for intens jobbing i store perioder.

En rekke personer og instanser fortjener en del av æren for at oppgaven har blitt realisert.

Først og fremst rettes en takk til min veileder Einar Aadland, for deling av kunnskap, nyttige innspill og korrigeringer underveis. Til Olav Helge Angel for veiledning og gode tips i forbindelse med bruk av SPSS som verktøy.

En takk rettes til min arbeidsgiver Søndre Land Kommune som har gjort det mulig å studere i 4 år. Mine ansatte ved Hjemmesykepleien fortjener en meget stor takk, for alle små og store «heiarop» underveis, og som i lengre perioder har måttet overleve med en noe fraværende leder.

Veiledningsgruppen ved Diakonhjemmet høgskole må takkes for konstruktive og inspirerende tilbakemeldinger.

En takk går til kommunene som takket ja til å la meg utføre spørreundersøkelsen og til respondentene som tok seg tid til å svare.

Og til slutt en stor og spesiell takk min familie, Per-Tore, Kristoffer og Camilla. Dere har vært mine beste støttespillere gjennom 4 år med studier. Jeg gleder meg enormt til å kunne bruke mer tid sammen med dere, og ikke bare være den som sitter fordypet i en bok eller bak en pc og skriver. Tusen, tusen takk! Det har vært helt avgjørende.

Marianne Ege Lundberg

30.04.2013

Innholdsfortegnelse

1 Innledning 7
1.1 Bakgrunn 7
1.2 Samarbeid om Etisk kompetanseheving i kommunene. 8
1.3 Ansatte – organisasjonens viktigste ressurs 8
2 Problemstilling med tilhørende forskningsspørsmål og hypoteser 10
3.0 Teoretisk rammeverk 11
3.1 Tidligere relevant forskning. 11
3.2 Etikk 14
3.2.1 Etisk refleksjon 14
3.2.2 Etisk kompetanse 16
3.3 Det psykososiale arbeidsmiljø 17
3.3.1 Hva bidrar til et godt arbeidsmiljø 17
3.4 Refleksjon og innvirkning på psykososialt arbeidsmiljø 19
3.5 Medarbeidertilfredshet 21
3.6 Motivasjon 22
3.6.1 Definisjon av motivasjon 23
3.6.2 Indre motivasjon 23
3.6.3 Selvbestemmelsesteorien (STD) 24
3.6.4 Indre motivasjon og autonomi, kompetanse og tilhørighet. 25
3.7 Oppsummering av teori og forskning 25
4 Metodekapittel 26
4.1 Valg av metode 26
4.2 Kort beskrivelse av framgangsmåte 28
4.3 Valg av respondenter og utvalgskriterier 29
4.4 Utforming av spørreskjema 29
4.5 Konstruksjon av faktorer/indeksvariabler. 32
4.5 1 Kort om metoder brukt til analyser 33
4.6 Frafallsanalyse 35
4.7 Reliabilitet 36
4.7.1 Validitet 37
4.8 Metodekritikk 37
4.9 Etiske hensyn sett fra en ny forsker 39

5 Datapresentasjon og funn 41
5.1 Prosjekt – samarbeid om etisk kompetanseheving i Borgen kommune. 41
5.1.1 Status presens Borgen 41
5.2 Prosjekt- samarbeid om etisk kompetanseheving i Sørfjell kommune 42
5.2.2 Status presens Sørfjell 42
5.3 Respondentene – hvem er de? 42
5.4 Satsning på etikk i kommunene 43
5.5 Sammenheng mellom etisk refleksjon og ansatte 48
5.5.1 Betydning av etisk refleksjon for respondentene 48
5.5.2 Utbytte av etisk refleksjon - åpent spørsmål 51
5.6 Sammenheng mellom systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljø 52
5.6.1 Systematisk etisk refleksjon og innvirkning på arbeidsmiljøet 52
5.6.2 Avdelingens utbytte av systematisk etisk refleksjon– åpent spørsmål 55
5.7 Faktorer som bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø. 56
5.7.1 Omdømme 57
5.7.2Turnoverintensjon 58
5.8 De viktigste motivasjonsfaktorer i forhold til jobb 59
5.9. Oppsummering av funn etter korrelasjonsanalyser – en modell: 60
6 Drøfting av funn 62
6.1 Hva er systematisk etisk refleksjon i de undersøkte kommuner 62
6.1.1 Hva karakteriserer kommunene Borgen og Sørfjell 62
6.1.2 Møteplasser og steder for etisk refleksjon 65
6.1.3 Varighet og hyppighet på refleksjonsaktiviteter 66
6.1.4 Hvilke tiltak benyttes på refleksjonsaktiviteten 68
6.2 Sammenheng mellom etisk refleksjon og ansatte 70
6.3 Sammenheng mellom systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet. 73
6.4 Hvorvidt er det forskjeller mellom Borgen og Sørfjell 78
6.5 Sammenheng mellom etisk refleksjon, arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet 78
6.6 Kan deltakelse i etisk refleksjon påvirke indre motivasjon 82
7 Konklusjon av undersøkelsen som helhet 87
7.1 Avsluttende betraktninger og forslag til videre forskning 91
Litteraturliste: 92
Vedlegg 101

Figur liste:

Figur nr. 1 Har arbeidsplassen din systematisk etisk refleksjon…….43

Figur nr. 2 I hvilken grad er det på din arbeidsplass mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting……44

Figur nr. 3 Hvor lenge har du hatt tilbud om å delta i systematisk etisk refleksjon……45

Figur nr. 4 Tid bruk til etisk refleksjon……46

Figur nr. 5 Metoder som er benyttet under refleksjonsaktivitetene…….46

Figur nr. 6 Modell av funn etter korrelasjoner…….60

Tabell liste:

Tabell nr. 1 Betydning av etisk refleksjon for respondentene - gjennomsnittsverdier for Borgen og Sørfjell…….48

Tabell nr. 2 Korrelasjoner for faktorene relasjoner, personlig vekst og inspirasjon…….50

Tabell nr. 3 Respondentenes utbytte av etisk refleksjon……..51

Tabell nr. 4 Systematisk etisk refleksjon og innvirkning på arbeidsmiljøet - gjennomsnittsverdier for Borgen og Sørfjell……52

Tabell nr. 5 Korrelasjoner for faktorene åpenhet og kompetanse……54

Tabell nr. 6 Avdelingens utbytte av systematisk etisk refleksjon……55

Tabell nr. 7 Faktorer som bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø……56

Tabell nr. 8 Motivasjonsfaktorer av betydning for arbeid……...59

Forkortelser som er benyttet:

KS - kommunesektorens organisasjon

1 Innledning

Dette kapittelet inneholder presentasjon av studiens bakgrunn, prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i kommunene og ansatte - organisasjonens viktigste ressurs.

1.1 Bakgrunn

KS prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i kommunene er et felles nasjonalt satsningsområde hvor formålet er at kommunene skal gjennomføre systematisk etisk refleksjon for å styrke ansattes etiske kompetanse i helse-, sosial- og omsorgstjenestene (KS 2008, Stortingsmelding nr 25 (2005 - 2006)). Per januar 2013 er 209 bydeler/kommuner med. Erfaringer og gjennomførte studier har vist til flere positive fordeler både for ansatte og organisasjonen, spesielt har det blitt trukket frem at systematisk etisk refleksjon har gunstig innvirkning på arbeidsmiljøet i omsorgsorganisasjoner. Erfaringer viser til bedre arbeidsmiljø, økt trygghet og felles forståelse blant ansatte når det gjelder konkrete etiske valgsituasjoner, økt fokus på tverrfaglig samarbeid, en mer attraktiv arbeidsplass og et godt omdømme for kommunen (KS 2008, Neset *et al.* 2013, USHT 1999) Studier viser til lavere sykefravær over tid i avdelinger der man har lykkes med systematisk etisk refleksjon, økt snakk om etikk i avdelingene, bevisstgjøring og styrking av faglig kompetanse (Aakre 2011, Boge 2010, Haslestad og Vassjø 2010, Haugen 2012, KS 2008, KS 2011, KS 2012b, Kvam 2012, Neset *et al.* 2013)

Det er interessant at flere peker på ulike sammenhenger mellom systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljø, men at man foreløpig ikke vet nok til å kunne fastslå hvilken innvirkning på arbeidsmiljøet som kan knyttes til etisk refleksjon. Så vidt jeg kjenner til er det heller ikke gjort noen tidligere studier om temaet. Som masterstudent i verdibasert ledelse, mellomleder i kommunehelsetjenesten og som medansvarlig for prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i egen kommune, har denne mulige sammenhengen pirret egen nysgjerrighet. Både når det gjelder hvilke innvirkning etisk refleksjon kan ha på ansatte, men og for arbeidsmiljøet. Det brukes mye tid og ressurser til personalarbeid, slik at faktorer som fremmer et godt arbeidsmiljø med motiverte og tilfredse ansatte vil være gunstig for meg som leder og for organisasjonen. Det vil derfor kunne være interessant å undersøke sammenhenger mellom etisk refleksjon, arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet og hvorvidt aktiviteter innunder etikksatsningen kan påvirke ansattes indre motivasjon.

Denne masteroppgaven vil derfor forhåpentligvis være interessant, på grunn av økt kunnskap om hvilke sannsynlige innvirkninger etisk refleksjon har på ansatte og arbeidsmiljøet. Studien kan kanskje fylle et hull i det store landskapet når det gjelder effekter man ser i lys av prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i kommunene. Undersøkelsen har derfor betydning for systematisk kunnskap og for praktiske, samfunnsmessige formål.

1.2 Samarbeid om Etisk kompetanseheving i kommunene.

KS har i samarbeid med Helse- og omsorgsdepartementet, Helsedirektoratet og arbeidstakerorganisasjonene innen helse og omsorg, vært pådriver for prosjektet «Samarbeid om etiske kompetanseheving» i landets kommuner. Prosjektet er forankret i Omsorgsplan 2015, som er en oppsummering av regjeringens ulike tiltak fra Stortingsmelding nr. 25 «Mestring, muligheter og mening» (St.prp. nr 1 (2007–2008) , Stortingsmelding nr 25 (2005 - 2006)). Prosjektet var også forankret i avtalen om kvalitetsutvikling i helse- og omsorgstjenestene 2006 – 2010, inngått mellom regjeringen og kommunesektoren, representert ved KS (KS og Helse- og Omsorgsdepartementet 2006). Prosjektet ble startet i 2007 og er besluttet videreført til 2015. Etikksatsningen skal bidra til å fremme god praksis og gi ansatte økt bevissthet og evne til å håndtere moralske dilemmaer. Dette kan videre bidra til økte faglige ferdigheter, og til styrket kvalitet på helse-, sosial- og omsorgstjenestene.

1.3 Ansatte – organisasjonens viktigste ressurs

Norsk helsevesen forvalter enorme ressurser, men er som andre samfunnsområder i en brytningstid hvor utfordringene er å få best mulig utnyttelse av alle tilgjengelige ressurser, både menneskelige og økonomiske, samtidig som det stilles store krav til effektivitet og kvalitet på tjenestene. Som følge av demografisk utvikling vil tjenestebehovet til befolkningen øke, samtidig som det henvises til en økning i kampen om arbeidskraften da det ikke er nok hoder og hender til å yte (Einarsen og Skogstad 2011). I dette terrenget oppstår flere utfordringer. Hvordan oppnå best mulig kvalitet på tjenestene som ytes, både faglig og menneskelig? Hvordan skape et arbeidsmiljø hvor medarbeidere er motiverte og opplever økt tilfredshet.

Ansatte i omsorgsorganisasjoner, som er studiens utvalg, kan ofte stå ovenfor krevende og vanskelige situasjoner i hverdagen. Dilemmaer som hvordan forholde seg når økonomiske rammer eller tid, kan gjøre det vanskelig å yte faglig forsvarlig omsorg og pleie, kan prege ansattes hverdagsbilde.

De ulike helselovene i Norge, legger føringer for helsepersonellets plikter og ansvar, rettighetene til brukere i form av brukermedvirkning og innflytelse (Lov om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven) av 2. juni 1999 nr 64 1999 , Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven) av 24. juni 2011 nr. 30 , Lov om pasient- og brukerrettigheter (pasient- og brukerrettighetsloven) av 2. februar 1999 nr 63) Ulike situasjoner vil kunne stille forskjellige krav både til ledere og medarbeidere, og deres evne til å stadig møte de nye utfordringene. En fleksibel organisasjon, effektiv bruk av personell med god kompetanse og et godt arbeidsmiljø vil kunne være avgjørende. Dette kommer til utrykk i Samhandlingsreformen hvor det stilles store krav til kommunehelsetjenesten fremover.

> Helsepersonell er den største og viktigste innsatsfaktoren i helsetjenesten. Helsetjenesten skal være en attraktiv arbeidsplass med utviklingsmuligheter og gode og trygge arbeidsvilkår. Det er vanskelig, for ikke å si umulig, å lykkes med gjennomføringen av helsepolitikken dersom ikke den personalpolitiske og personalmessige situasjonen er tilpasset målene som er satt (Stortingsmelding nr. 47 (2008-2009):36).

Medarbeiderens kunnskap, evne til etisk bevissthet og god dømmekraft, holdninger og motivasjon er avgjørende faktorer. Verdier og holdninger skal samsvare og understøtte helsepolitisk- mål og verdigrunnlag (Stortingsmelding nr. 26 (1999 -2000)). Videre vil organisasjonens muligheter for å tiltrekke seg og beholde arbeidskraften de har behov for, være av betydning for organisasjonen. Nordhaug omtaler viktigheten av å håndtere den ansattes kompetanse som en avgjørende faktor for organisasjonens «*vinn eller forsvinn*» (Nordhaug 2002:20). Samtidig som man må ha kunnskap om hvilke aktiviteter som fremmer eller hemmer ansattes muligheter for behovstilfredsstillelse, trivsel og utviklingspotensiale i organisasjonen. Kunnskaper om menneskers adferd er dermed sentralt når det gjelder bedriftens yteevne (Kaufmann og Kaufmann 2009:13). De ansatte er omsorgsorganisasjonens viktigste ressurs i form av at de skal ivareta innbyggernes behov for tjenester. Samtidig som personalkostnadene utgjør en større eller mindre del av organisasjonens oppofringer (Nordhaug 2002:19). Hvor stor denne kostnaden er for den enkelte bedrift, vil kunne avhenge av faktorer som medarbeidertilfredshet, sykefravær, turnover, rekrutteringsbehov og mulighet for utvikling av de ressursene som allerede ligger i personalet. Ledelsen har mye å si for å skape og utvikle attraktive arbeidsplasser og et godt arbeidsmiljø, hvor ansatte har lyst til å bli eller nye ønsker å søke seg til (Hedlund, Andersson og Rosén 2010, Hedlund og Ponten 2006).

2 Problemstilling med tilhørende forskningsspørsmål og hypoteser

Formålet med studien er å forfølge antakelser som finnes mellom systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet. Med bakgrunn i dette og innledningen ble følgende problemstilling valgt;

Hvilken innvirkning har systematisk etiske refleksjon på arbeidsmiljøet i omsorgsorganisasjoner?

Problemstillingen er overordnet og gir rom for flere innfallsvinkler. Den vil bli forsøkt besvart gjennom en empirisk undersøkelse i to kommuner som har tiltrådt KS prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» på ulikt tidspunkt. Problemstillingen vil også bli drøftet i lys av motivasjonsteori. Begrunnelsen for dette er tanken om at de grunnleggende behovene selvbestemmelsesteorien bygger på kan bli tilfredsstilt gjennom flere av aktivitetene innunder etikksatsningen.

Følgende forskningsspørsmål er med å utdype problemstillingen og er en del av undersøkelsen;

a) Hva er systematisk etisk refleksjon i undersøkte deltakerkommuner?

b) Hvilken innvirkning har etisk refleksjon på ansatte og på arbeidsmiljøet? Og hvorvidt er det forskjell mellom kommunene?

c) Hvilke sammenhenger finnes mellom systematisk etisk refleksjon, arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet i undersøkte kommuner?

d) Hvorvidt kan deltakelser i etisk refleksjon påvirke indre motivasjon?

Med bakgrunn i tidligere erfaringer og forskning ble det utarbeidet to hypoteser til bruk i analysearbeidet;

> Hypotese 1: Systematisk etisk refleksjon har positiv innvirkning på arbeidsmiljøet
>
> Hypotese 2: Ansattes mulighet for å ta opp vanskelige situasjoner til samtale, varighet og hyppighet på refleksjonsaktiviteten har innvirkning på arbeidsmiljøet.

Hypotese 1 bygger på erfaringer og forskning fra prosjektet som henviser til ulike antakelser om en sammenheng mellom systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet. Mens hypotese to bygger på egne antakelser og lest teori om at jo oftere ansatte tilbys etisk refleksjon desto større positiv innvirkning på ansatte og arbeidsmiljøet.

3.0 Teoretisk rammeverk

I kommende kapittel redegjøres det for tidligere forskning, sentrale begreper og teori som er relevant i forhold til problemstillingen.

3.1 Tidligere relevant forskning.

Etikk i helse- og omsorgsorganisasjoner handler om ansattes evne til å fremme god praksis, til å ivareta brukerens verdighet og realisere grunnleggende kjerneverdier for tjenesten som omsorg, trygghet og rettferdighet (Helsedirektoratet 2007, Helsedirektoratet (2007)). God etisk praksis vil kunne heve kvaliteten på tjenestene. Det er et lederansvar å sikre «rett person på rett plass» med nødvendig kunnskap og kompetanse til å fremme god praksis og kvalitet på tjenestene (Helsedirektoratet 2005). Samtidig som det er et lederansvar å utvikle og bruke personalressursene på en effektiv måte. God personal- og faglig ledelse har betydning for ulike faktorer som trivsel, sykefravær og turnover (Stortingsmelding nr 16 2010 - 2011). En studie utført av Aakre, viser til at systematisk etisk refleksjon over tid i kombinasjon med etablering av faggrupper kan ha en positiv effekt på reduksjon av sykefraværet. Hun viser til nedgang i sykefraværet i avdelinger hvor man har lykkes med implementering av systematisk etisk refleksjon. Videre viser hun til en mulig sammenheng som kan forklares i lys av begreper hentet fra motivasjonsteori, men at dette må studeres videre (Aakre 2011). På den andre side fikk påstander som at etisk refleksjon har medført lavere sykefravær, økt rekruttering og lavere turnover lavest skår i Boge sin undersøkelse av avdelingsledere fra oppstartskonferanser 1,2 og 3. Mens påstander som at ansatte forholdt seg til problemstillinger på en bedre måte, det var økt snakk om etikk og økt ønske om deltakelse på etisk refleksjon fikk høyere skår. Hovedkonklusjonen fra undersøkelsen var imidlertid at det var for nytt å jobbe med systematisk etikkarbeid og at det var for tidlig å se betydningen av etikksatsningen (Boge 2010). Det vil derfor være spennende å undersøke likheter og forskjeller mellom kommuner fra alle oppstartskonferanser. Er det slik at ansatte som har hatt tilbud om systematisk etisk refleksjon i flere år, har merket større effekt av tiltaket, enn ansatte i kommuner som nylig har startet? Og hvilken innvirkning kan varighet på refleksjonsaktivitetene, hvor ofte man har tilbud, og hvilke tiltak som er benyttet, ha av betydning for ansatte og innvirkning på arbeidsmiljøet?

Vil i så fall svarene fra studien ha noe praktisk betydning for ledere og hvorvidt vil antakelsene om at systematisk etisk refleksjon har innvirkning på arbeidsmiljøet være sann?

Ansatte har ofte ulike krav og forventinger til hva som er et godt arbeidsmiljø og arbeidsgivere må ofte strekke seg i flere retninger i håp om å trekke til seg og beholde arbeidskraften. I en studie hvor avdelinger med høyt kontra lavt sykefravær, i tillegg til et komparativ preg hvor faktorer som påvirker nærvær og fravær ble vurdert av ledere og ansatte, fremkom det at faktorer som påvirker høyt nærvær var blant annet godt arbeidsmiljø, godt lederskap og nok fagutdannet grunnbemanning. Andre fremmende faktorer var rimelig arbeidsbelastning, opplevelsen av å ha tid til å levere tjenester av god kvalitet og opplevelsen av å være del av et større faglig felleskap der ambisjonen var å skape så gode tjenester som mulig (Lien og Gjernes 2009). Flere rapporter viser til at kommuner ser sammenheng mellom trivsel, godt arbeidsmiljø, en effektiv og kvalitativ tjeneste (Einarsen og Skogstad 2005, Moland 2003).

Det er gjort flere studier som frembringer kunnskap rundt arbeidsmiljøet og faktorer som virker fremmende eller hemmende. Forskning viser at attraktive arbeidsplasser og miljøer med høy trivsel har betydelig innslag av faktorer som blant annet faglig stimulerende oppgaver, faglig- og sosial støtte og tilbakemeldinger fra ledere og kolleger. Hvorvidt systematisk etisk refleksjon kan bidra til at arbeidsmiljøet blir preget av faglig utvikling, trivsel og økt arbeidsglede er interessant. Mange etikk kommuner har rapportert styrking av arbeidsmiljøet og en opplevelse av at satsning på etikk førte til myndiggjorte medarbeidere, økt mestringsfølelse, økt trivsel og nærvær (Aakre 2011, Gjerberg og Amble 2011). Det skal bemerkes at studien til Gjerberg tok utgangspunkt i generell refleksjon og ikke spesifikk etisk refleksjon. En undersøkelse utført av Høiom, som omhandler bruk av refleksjon som verktøy for kompetanseheving i et bofellesskap for voksne utviklingshemmede viser at refleksjon bidrar til økt faglig- og personlig kompetanse. Studien gir i tillegg en pekepinn på hvilke forutsetninger som må ligge til grunn for å oppnå maksimalt læringsutbytte (Høium *et al.* 2011). Dataene baserer seg på funn over en treårs periode. Også studien om etikksatsningen i storbykommunene Bergen og Stavanger, viser til forutsetninger som må ligge til grunn for å kunne lykkes med etisk kompetanseheving, men der man har lykkes har det vist seg at det medfører varig endring av praksis. I tillegg viste funn at flere tjenestesteder kunne vise til at ansatte hadde høyere bevissthet rundt etiske spørsmål, etter at etikk hadde blitt satt på timeplanen (Neset *et al.* 2013).

Bollig, Pedersen og Førde gjennomførte i 2009 en studie om etiske utfordringer og systematisk etikkarbeid i sykehjem og hjemmetjeneste.

Resultatet fra undersøkelsen viser at etikkarbeid satt i system var lite utviklet i 2009, men at informantene ønsket seg møteplasser for etisk refleksjon, tiltak for kompetanseheving og noen å henvende seg til for veiledning og råd ved etiske utfordringer. Etiske dilemmaer som følge av ressursmangel var blant de utfordringene som ble beskrevet. Deres undersøkelse henviser til viktigheten av å utvikle systematiske strategier for å kunne håndtere etiske utfordringer på en bedre måte, som igjen vil kunne medføre kvalitetsheving av tjenesten. Systematisk etikkarbeid handler om å skape møteplasser som gjør det mulig å drøfte etiske utfordringer på en konstruktiv måte. Tid til å lufte etiske utfordringer fremkom som en knapphetsgode i praksisnære situasjoner (Bollig, Pedersen og Førde 2009). Studien henviser til at det er gjort lite forskning på etiske utfordringer og systematisk etikkarbeid i Norge.

Kvam, har utført en studie av faktorer som fremmer og hemmer etablering og gjennomføring av prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving». Hun fremhever at avsatt tid til å prioritere etikkarbeidet er en sentral suksessfaktor for å kunne lykkes med etisk kompetanseheving. Det må avsettes tid til refleksjon og tidsbruken må stå i forhold til andre oppgaver som skal løses (Kvam 2012). Studien omhandler undersøkelser i to distriktskommuner. Dette kommer også til utrykk i en kvalitativ studie utført av Haslestad, av personalets erfaringer fra deltakelse i refleksjonsgrupper i sykehjem. Refleksjonsgrupper er en sentral arena for bevisstgjøring og styrking av faglig kompetanse, dersom betingelser som tilrettelegging i form av tid og mulighet til å delta er tilstede, samt implementering og forankring i ledelse er ivaretatt (Haslestad og Vassjø 2010). Av den grunn vil det være interessant i denne studien å undersøke hvilken hyppighet og varighet det er på refleksjonsaktiviteten i de enkelte kommuner. Og hvorvidt dette er av betydning for innvirkning på arbeidsmiljøet.

KS har utarbeidet årsrapporter som omhandler evaluering av aktivitetene i prosjektet (KS 2012b). Rapportene omhandler hvilke tiltak som er gjennomført, resultater som er oppnådd og gode tips andre kommuner kan ta med seg for å lykkes med etisk kompetanseheving. I rapporten fra 31.12.12 henvises det til at mange kommuner er godt i gang med systematisk etikkarbeid og jobber aktivt med å få det implementert i arbeidshverdagen, mens andre ikke har fått satt etisk refleksjon på timeplanen. Erfaringer viser til at suksessfaktorer er forankring, ledelse og ildsjeler for å kunne lykkes. Rapporter fra ulike kommuner henviser til flere positive erfaringer som; styrket etisk kvalitet i tjenesten, styrket etisk kompetanse hos ansatte og positiv innvirkning på kommunens omdømme (KS 2008, KS 2011, KS 2012b, USHT 1999).

Flere av undersøkelsene henviser til ulike positive fordeler både for ansatte og organisasjonen som følge av etikksatsningen, men at det er faktorer som fremmer og hemmer implementering og videreføring av arbeidet med å heve etisk kompetanse. Der man har lykkes kan man vise til økt varig endring i praksis. Det vil derfor være spennende å gjennomføre en breddeundersøkelse om hvilken innvirkning systematisk etisk refleksjon har på arbeidsmiljøet i omsorgsorganisasjoner. Omsorgsorganisasjoner er i oppgaven ment som organisasjoner organisert under kommunenes helse- og omsorgsetater, og som hovedsakelig yter tjenester til brukere med ulike omsorgsbehov.

3.2 Etikk

Etikk kommer fra det greske ordet «ethos» som beskrives med ord som skikk og sedvane (Aadland 2004: 26, Wyller 1996). Samtidig som det omhandler god menneskelig adferd (Busk, Madsen og Schulin 2011:11). Etikk som fag omhandler systematisk tenkning over egne verdier, normer og hva som er god praksis (Børslett *et al.* 2011, Eide 2012, Eide og Aadland 2008:9, Eide og Aadland 2012). I det daglige brukes ofte begrepene etikk og moral om hverandre. Hver og en av oss har en personlig moral. I følge Aadland knyttes moral til handlingsregler og man sees på som moralsk når man handler i overensstemmelse med disse (Aadland 2006). I Helse- og omsorgstjenesten handler etikk om service og kvalitet, og hvordan tjenestene bør være. Brukere og pårørende bør være sentrale midtpunkt. De som yter tjenester bør være opplært til og ha utviklet holdninger og verdier som er i samsvar med helsepolitisk- verdigrunnlag og mål. Det medfører at det ikke bare omhandler holdninger, ferdigheter og verdier for den enkelte ansatt, men og kulturen i organisasjonen som helhet (Aadland og Kaasa 2010). Moralsk styrke og bevissthet hos tjenesteutøvere er vesentlig i pleie- og omsorgtjenestene og kan derfor være med å heve kvaliteten i tjenesten (Helsedirektoratet 2007, Lindh, Severinsson og Berg 2009).

3.2.1 Etisk refleksjon

Etiske valgsituasjoner kan være komplekse og kan ofte anskueliggjøres på ulikt vis. Et etisk dilemma er en valgsituasjon som medfører at man går på akkord med verdier og normer man føler seg forpliktet av. Hva som er den beste løsning vil ikke alltid være like lett å se, og valget av løsninger kan være utfordrende.

Systematisk refleksjon over praksis i helse- og omsorgstjenestene over hva som er rett og galt, kan være en metode til å øke forståelse og innsyn i moralske spørsmål (Eide og Aadland 2008, Eide og Aadland 2012, Molewijk *et al.* 2006, Van der Dam *et al.* 2011).
Refleksjon som begrep beskrives med ord som ettertanke, overveielse, tenke igjennom og stille spørsmål ved egen praksis (Ordnett.no). Johns og Freshwater, argumenterte med at «*reflection is a way to be mindful of oneself*»- refleksjon er en måte å være oppmerksom på seg selv, som videre skal hjelpe til økt bevissthet, ny forståelse og erfaring av motsetninger som kan oppstå mellom egne visjoner (Freshwater og Johns 2005). Donald Schøn vektlegger refleksjon som en måte å utvikle kompetanse i profesjonsyrkene. Han snakket om to typer refleksjon «*reflection on action*» (refleksjon i etterkant for å tolke, lære og se) og «*reflection in action*» - (refleksjon over det som skjer i handlingen) (Schön 2001). Etisk refleksjon omhandler systematisk utforskning av en situasjon eller sak for å få belyst denne fra flere sider og med mulighet til å få nye perspektiver. Valgene som dermed gjøres vil kunne preges av faglig og etisk skjønn, fremfor synsing (Evensen *et al.* 2011:3). Denne evnen til å tenke kritisk på moralske spørsmål er en kompetanse som må oppøves og utøves av alle fagpersoner (McKenzie 1993). Refleksjon over egen praksis og grunnlaget for denne kan være med å heve kompetansen og øke egen bevissthet, både faglig og personlig.(Gjerberg og Amble 2011, Høium *et al.* 2011, Lindh, Severinsson og Berg 2009, Molewijk *et al.* 2007, Sloan 1999, Tveiten 2008:33, Van der Dam *et al.* 2011). Gjennom jevnlig systematisk refleksjon over etiske problemstillinger og dilemmaer vil kompetansen over tid kunne utvikles.

I etisk refleksjon, hvor dilemmaer eller utfordringer hentet fra praksis legges frem, vil den ansatte måtte by på seg selv når dilemmaet presenteres for gruppa. Den ansatte viser seg frem som sårbar, jeg har et «problem» som jeg ønsker å dele. I denne konteksten handler det ikke bare om å være trygg på noen, men å våge seg frem å tørre og utlevere seg selv og sine dilemmaer eller problemer. Etisk refleksjon handler derfor ikke bare om sak, men også om relasjoner (Eide og Aadland 2012:62). Tillitsforholdet man har til hverandre og gruppa, vil være med å bidra til trygghet i gruppa og i arbeidsmiljøet fordi det er med på fremme en åpen kultur, hvor det kan fortelles om feil. Gjennom tillitsfulle relasjoner vil en gruppe kunne forplikte seg til felles mål og gjensidig ansvarlighet (Cohen og Dienhart 2012).

3.2.2 Etisk kompetanse

Kompetanse som begrep omhandler det å ha tilstrekkelige kunnskap, vurderingsevne, ferdigheter eller styrke til å mestre oppgaver og nå mål (Lai 2004:47, Nordhaug 2002). Etisk kompetanse omhandler faglig kvalitet. Aadland og Eide omtaler det som; «*Den praktiske evnen til å oppdage og se hvordan organisatoriske beslutninger og egne handlingsvalg og egen væremåte får følger for andre*» (Eide og Aadland 2008:13).

Forfatterne mener at den beste måte å bygge opp denne kompetansen innbefatter refleksjon over vanskelige valgsituasjoner sammen med andre, for å kunne håndtere etiske dilemmaer man møter i arbeidshverdagen (ibid.). Refleksjonsgrupper kan derfor være en møteplass hvor ulike problemstillinger og følelser tilknyttet disse blir luftet (Nystad 2009). Samtidig som det er ledere som tilrettelegger for betingelser som kan fremme eller hemme utvikling av etisk kompetanse hos ansatte (Gastmans 2002).

Tid og regelmessighet blir fremhevet som faktorer av stor betydning ved utvikling av etisk kompetanse (Lindh, Severinsson og Berg 2008, Molewijk *et al.* 2006). I en pilotstudie utført av Kyle hvor sykepleiere reflekterte regelmessig i grupper over opplevede anonymiserte problemstillinger forbedret de egen evne i etiske vanskelige valgsituasjoner. Funnene pekte på at bruk av refleksjon ble opplevd som en relevant og spennende metode for å heve etisk kompetanse, samtidig som det viste seg at metoden var med på å redusere usikkerheten som kan oppstå i vanskelige valgsituasjoner. Andre funn i undersøkelsen var at bruk av grupper, var en suksessfaktor ved implementering av refleksjon (Kyle 2008). Imidlertid påpekes det at undersøkelsen ble gjort på en liten gruppe, og at videre undersøkelse var påkrevet for å underbygge funn. Flere andre studier gir oss en rekke eksempler på at der hvor sykepleiere får reflektere over vanskelige omsorgsituasjoner og verdier styrkes egen yrkesidentitet ved å integrere sykepleieteori med praksis, i tillegg til at etisk kompetanse heves (Berggren, Barbosa da Silva og Severinsson 2005, Berggren og Severinsson 2002, Van der Dam *et al.* 2011). Berggren påpeker imidlertid i sin undersøkelse at videre forskning og økt kunnskap behøves for å bedre forståelse av den etiske tilnærmingen brukt i veiledning.

Oppsummerende kan man si systematisk etikkarbeid handler om å skape systemer som gjør det mulig å håndtere tvil, kritikk, uenighet og mangler på en konstruktiv måte. God etisk praksis vil kunne være med å heve kvaliteten på tjenestene (Aadland 1998, Eide og Aadland 2012).

3.3 Det psykososiale arbeidsmiljø

Begrepet arbeidsmiljø er vanskelig å definere helt eksakt og både teori og forskning viser at avgrensning og innhold kan variere. Arbeidsmiljøet omhandler summen av faktorer som påvirker arbeidstakeren fysisk, psykisk og sosialt i positiv eller negativ retning (Einarsen og Skogstad 2011). Dette medfører at det inneholder både ressurser og krav for individ og organisasjon. Arbeidsmiljøloven § 1-1 vektlegger målsetninger, som blant annet omhandler at et arbeidsmiljø skal være helsefremmende og meningsfylt. Sikre trygge tilsetningsforhold og likebehandling, og gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan utvikle og ivareta sitt arbeidsmiljø i samarbeid med partene i arbeidslivet og offentlig myndigheter (Grammeltvedt 2010). Man kan derfor tenke seg at et arbeidsmiljø der det legges til rette for positivt samspill, trygge relasjoner og faglig utvikling, vil være godt arbeidsmiljø og en kontekst som gir vekst og inspirasjon for ansatte.

I denne studien vil det psykososiale arbeidsmiljø bli vektlagt. Det psykososiale arbeidsmiljø er et sammensatt og abstrakt begrep og som det viser seg vanskelig å finne en entydig definisjon. Skogstad beskriver psykososiale faktorer i arbeid som; «*Faktorer i arbeidet som gjør seg gjeldende på sosiale arenaer, og som blir fortolket av den enkelte arbeidstaker ut fra dennes individuelle kjennetegn, med konsekvenser for jobbtrivsel, helse og ytelse*» (Einarsen og Skogstad 2011:18). Dermed vil den ansattes opplevelse av psykososialt arbeidsmiljø, ha konsekvenser både på individ nivå i form av jobbengasjement, trivsel og motivasjon, og på organisasjonsnivå i forhold til blant annet turnover, medarbeidertilfredshet og organisasjonstilhørighet. Hvordan ledere tilrettelegger og stimulerer det psykososiale arbeidsmiljø, vil dermed kunne ha ringvirkninger både for ansatte og organisasjonen.

3.3.1 Hva bidrar til et godt arbeidsmiljø

Det finnes mye forskning på ulike faktorer som påvirker arbeidsmiljøet, men et fellestrekk er at oppfattelsen av et godt arbeidsmiljø har en positiv effekt på trivsel, helse, velvære og nærvær på jobb (Einarsen og Skogstad 2005, Einarsen og Skogstad 2011, Lien og Gjernes 2009). Samtidig vil det være individuelle forskjeller på hvilke faktorer som påvirker den enkelte og hvordan miljøet oppleves. Hedlund beskriver et attraktivt arbeidsmiljø som: *«Et miljø hvor ansatte vil ha arbeid, vil bli, og er engasjert i sitt arbeid»* (Hedlund, Andersson og Rosén 2010:10). Definisjonen antyder at noen faktorer har innvirkning på at mennesker tiltrekkes til organisasjonen, bidrar til økt tilhørighet og at noen faktorer fremfor andre bidrar

positivt til økt engasjement i eget arbeid. Dette innbefatter faktorer på individnivå og organisasjonsnivå og samspillet mellom dem.

Hvorvidt systematisk etisk refleksjon kan være en faktor som både medfører at man tiltrekkes til organisasjonen, påvirker tilhørighet til organisasjonen og samtidig fremmer engasjement i arbeidet er derfor interessant å få belyst.

Sett i sammenheng med faktorer i arbeidsmiljøet som kan påvirke ansatte i positiv eller negativ retning, vil dekning av ansattes behov være medvirkende årsaker til hvorvidt det fremmer eller hemmer helse, trivsel og engasjement i jobben. De psykologiske jobbkrav, utarbeidet av Thorsrud og Emery, beskriver universelle behov som forutsetning for at den ansatte skal oppleve arbeidet som meningsfylt. Jobbkravene inneholder blant annet behovene for autonomi, medbestemmelse og for å kunne lære noe. Behovene var ment som essensielle for helse og trivsel for den ansatte og ble innarbeidet i arbeidsmiljøloven (Einarsen og Skogstad 2011). Thorsud og Emery mente at dersom organisasjonen klarte å ivareta jobbkravene vil dette medføre tilfredse og motiverte medarbeidere og et bedre arbeidsmiljø (Einarsen og Skogstad 2005:170 - 175). Deres studie har allikevel vært kritisert, da deres modell omhandler generelle allmenne behov, uten å ta hensyn til hvilken betydning individuelle kjennetegn har (ibid.). De psykologiske jobbkravene overlapper på flere punkter de basale behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet som blir sett på som essensielle for helse, trivsel og engasjement i arbeidet i dag (Einarsen og Skogstad 2011:104). Behovene kommer til utrykk i selvbestemmelsesteori hvor det hevdes at behovstilfredstillelse vil kunne medføre positive fordeler for individet, som god helse, engasjement og økt læring. Og negative konsekvenser ved fravær (Deci og Ryan 1985a, Deci og Ryan 1985b, Deci og Ryan 2000a). De basale psykologiske behov er nært knyttet til motivasjon og vil bli belyst i kapittel 3.7

Kompetanseutvikling blir fremhevet som sentralt både for utvikling av organisasjon og ansatte i en undersøkelse om hva som kjennetegner gode arbeidsplasser (Sollund og Wiborg 2007). Det var av stor betydning at ansatte fikk faglig utvikling og kontinuerlig læring. Dette kunne videre være med å skape motivasjon og engasjement for arbeidet. Samtidig som det sett fra organisasjonens ståsted kunne bidra til større fleksibilitet og et utviklende arbeidsmiljø. Faglige dyktige og sterke ansatte vil være med på bringe organisasjonen fremover og kan heve kvaliteten på tjenestene som ytes (ibid.). Fokus på kompetanseutvikling i undersøkte organisasjoner ga flere fordeler. Det virket positivt på arbeidsmiljø som igjen ga innvirkning på sykefraværet, bidro til å gjøre arbeidshverdagen mer interessant og utviklende,

og styrket fellesskapet mellom profesjonene. Kompetanse og kunnskap bidro til å skape trygghet og øke selvfølelse hos ansatte, samt redusere usikkerhet og stress (ibid.). På den andre side hevdes det i undersøkelser at organisasjoner har for lite fokus på utvikling av medarbeidere (Ennova 2011).

I fysisk og psykisk tunge yrker, som enkelte yrker innen pleie- og omsorgsektoren, har arbeidsmiljøet stor betydning for trivsel. En av de faktorene som bidrar til å skape arbeidsglede er et godt arbeidsmiljø. Et arbeidsmiljø preget av åpenhet, toleranse, tillitt og trygghet er med på å frembringe opplevelsen av et godt arbeidsmiljø. Undersøkelser viser at mulighet for samtale og refleksjon har vist seg å ha positiv effekt (Sollund, Trygstad og Johansen 2004). Det er derfor spennende å studere hvilke mulige sammenhenger som finnes mellom systematisk etisk refleksjon, arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet i de undersøkte kommuner.

3.4 Refleksjon og innvirkning på psykososialt arbeidsmiljø

Tidligere forskning gir en rekke eksempler på ulike funn som tyder på at bruk av refleksjon kan ha positive innvirkninger på arbeidsmiljøet i form av trivsel, tilfredshet i arbeidet, forebygging av utbrenthet og stress, og bidra til å utvikle en gjennomsiktig og åpen organisasjonskultur (Begat, Ellefsen og Severinsson 2005, Bégat *et al.* 2004, Begat og Severinsson 2006, Bégat og Severinsson 2001, Bergland og Hestetun 2003, Butterworth *et al.* 1997, Molewijk *et al.* 2006, Molewijk *et al.* 2007, Severinsson 1999, Sloan 1999). Videre kan det medføre økt mestring, redusert usikkerhet, økt selvtillit, anerkjennelse, yrkesstolthet, personlig og faglig utvikling hos ansatte (Begat og Severinsson 2006, Butterworth *et al.* 1997, Hansebo og Kihlgren 2002, Kyle 2008).

Begat, henviser til at det er at det er gjort få undersøkelser som bidrar med ny kunnskap om refleksjon og psykososialt arbeidsmiljø og sammenhengen mellom dem. Deres studie er en syntese av tre tidligere studier om hvordan bruk av refleksjon kan innvirke på sykepleieres velvære og psykososialt arbeidsmiljø. Funnene tyder på at refleksjon forsterket følelsene av et tilfredsstillende psykologisk arbeidsmiljø, som igjen medførte økt kvalitet på tjenestene. Spesielt ble økt selvtillit fremhevet som et interessant funn (Begat og Severinsson 2006). Etiske dilemmaer og verdier i helsetjenesten var to av i alt sju faktorer som sykepleiere oppga som en del av deres moralske sensitivitet (Begat, Ellefsen og Severinsson 2005).

I undersøkelsen tydet funn på at etiske dilemmaer hadde negativ korrelasjon med blant annet faglig utvikling, stress og totalindeksen for psykososialt arbeidsmiljø. Andre funn viste svake signifikante forskjeller mellom gruppene som hadde fått veiledning og de som ikke hadde fått.

At faglig veiledning har positiv effekt både på trivsel og arbeidsmiljø støttes av funn fra undervisningssykehjemmet i Oslo, hvor veiledning ble innført som et ledd i kompetanseutviklingen (Bergland og Hestetun 2003). Det må bemerkes at tiltaket omhandlet generell veiledning, og ikke spesifikt etisk refleksjon. Kort oppsummert opplevde personalet et arbeidsmiljø preget av økt trygghet, faglig- og personlig utvikling, samt økt kvalitet på tjenestene. I forbindelse med etiske utfordringer som ble tatt opp mente personalet at de fikk økt trygghet og bedre forutsetning for å takle lignende situasjoner. Imidlertid ble det på samme tidspunkt igangsatt andre fagutviklende prosjekter. Det er derfor noe usikkerhet rundt funnene, på hva som ga registrert tendenser og endringer. Andre undersøkelser viser også til at kunnskap og kompetanse bidrar til å redusere stress og usikkerhet hos ansatte, og kan dermed bidra til økt trygghet og økt selvfølelse (Sollund, Trygstad og Johansen 2004, Sollund og Wiborg 2007).

Williamson og Dodds har i sin studie gjennomgått annen relevant forskning i forhold til bruk av veiledning for å forebygge stress og utbrenthet. Det var kun en studie som i følge de var valid (Butterworth), da de andre miljøene hadde startet opp med primær sykepleie, og dette medførte usikkerhet rundt datamaterialet som forelå. Butterworth argumenterte med at det kan være god praksis å bruke veiledning som stressreduserende metode, da det kan forbedre rekrutteringsgrunnlaget og turnoverintensjon hos ansatte (Butterworth *et al.* 1997, Williamson og Dodds 1999). Det vises til at relevant litteratur som forelå på det tidspunktet antydet at bruk av veiledning som metode kan gi sykepleiere flere positive fordeler, langt over effekten man så ved det kjente Hawtorne-eksperimentet, men at det var behov for videre utfyllende forskning (ibid.).

Refleksjon over opplevde situasjoner i praksis sammen med andre, er en måte å få belyst situasjonen på nytt for å finne nye løsninger og alternativer. Dette kan være en måte hvor ansatte får økt kunnskap, mulighet for videreutvikling, og økt mestring. Sett i en annen situasjon vil den ansatte kunne bruke denne opplevde mestringsevnen på nytt. (Begat og Severinsson 2006, Einarsen og Skogstad 2011). Det å mestre ulike oppgaver vil kunne frembringe energi, entusiasme og motivasjon. Det å kunne få tilfredsstilt kompetansebehovet kan være med gi den ansatte mulighet til å lære, mestre og videreutvikle seg.

Det er denne mestringsevnen som kan frembringe motivasjon og energi som nevnt ovenfor. Overført til denne studien kan det tenkes at ansatte som har tilbud om systematiske etisk refleksjon får mulighet til å lære, til økt forståelse og andre synsvinkler når det gjelder etiske dilemmaer. Ansatte vil dermed stå bedre rustet når de møter lignende situasjoner senere, og vil ha økt mestringsevne til å finne gode løsninger.

Oppsummerende kan det sies at flere studier henviser til positive sammenhenger mellom bruk av refleksjon og en mulig innvirkning på arbeidsmiljøet i form av trivsel, tilfredshet, forebygging av utbrenthet og stress. Samt positiv innvirkning på ansatte i form av opplevd personlig- og faglig utvikling, økt mestring, anerkjennelse og selvtillit. På den andre side fremheves det behov for videre forskning om etisk refleksjon og effekt av tiltaket, da andre forhold kan ha influert prosessen og medvirket til utfallet av undersøkelsene som er gjort tidligere.

3.5 Medarbeidertilfredshet

Det har blitt foretatt mange undersøkelser som omhandler tilfredshet med arbeidet, og litteraturen på området har blitt overveldende. Definisjonen av begrepet er mange, men felles for de fleste er at det omhandler hva ansatte føler for jobben sin og de ulike sider ved den. En emosjonell «*lykkefølelse*» (Einarsen og Skogstad 2005:165 - 169). Jobbtilfredshet oppstår i møte mellom den enkeltes forventinger og verdier til arbeid og forhold i selve arbeidssituasjonen. I tillegg vil forhold som egenskaper og individuelle kjennetegn spille inn (Einarsen og Skogstad 2005:257-260). Høy jobbtilfredshet har vist seg å ha positiv effekt både på turnover og fravær (Kaufmann og Kaufmann 2009:15-20). Hvis ansatte har høy jobbtilfredshet vil dette igjen kunne representere flere positive gevinster for organisasjonen, både i form av lavere utgifter til sykefravær, og høyere ytelse ved at det er stabilt personell tilstede. Flere undersøkelser hvor temaet jobbtilfredshet ble undersøkt viste til at ansatte trivdes, selv om de var stresset eller misfornøyd med noen sider av arbeidet, f.eks. lønn. Et fenomen som ofte er blitt bekreftet i flere undersøkelser er at 85 % syndromet. Det vil si at 85 % av de undersøkte trivdes godt eller svært godt (Bjørvik og Brochs-Haukedal 1997:116, Einarsen og Skogstad 2011, Statistisk sentralbyrå (SSB) (2000)). Noe av grunnlaget for at tallet kommer så positivt ut, kan være at man ikke oppgir det korrekte, at en mistrives, fordi det medfører en nederlagsfølelse. Andre feilkilder som det henvises til er en form for resignasjon, det er ikke sikkert forholdene er bedre noen andre steder (ibid.).

Noe av forklaringen kan være at de fleste arbeidsplasser i dag har fokus på tilrettelegging slik at det psykososiale arbeidsmiljø oppleves godt, og at ansatte har selvstendige og tilstrekkelige utfordringer i arbeidsoppgavene. KS sin undersøkelse av medarbeidertilfredshet i kommunene henviser spesielt til fire områder som har effekt på samlet jobbtilfredshet; omdømme, trivsel og samarbeid med kolleger, forhold til nærmeste leder og utviklende arbeidsoppgaver. Spesielt var omdømmeeffekten av betydning for tilfredsheten. Det vil si ansatte som mente at kommunen hadde godt omdømme og brukere av tjenesten var fornøyd med tilbudet de fikk, hadde høyere tilfredshet enn andre. I kommuner som hadde høy medarbeidertilfredshet var utviklende arbeidsoppgaver og mulighet for kompetanseutvikling, gode ledere og en organisasjon som var kjennetegnet av tydelighet og klarhet, foretrukne faktorer med betydning for tilfredsheten (Agenda 2009). Imidlertid påpekte undersøkelsen at videre arbeid vil være å søke etter hvordan det i praksis kan legges til rette for å skape utviklende arbeidsoppgaver og kompetanseutvikling blant medarbeidere. En kvantitativ studie utført av Bjørk, av 2095 sykepleiere i 4 forskjellige sykehus, omhandlet undersøkelse av sammenhengen mellom jobbtilfredsstillelse, deltakelse i programmet klinisk-stige, jobb variabler og turnoverintensjon (Bjørk *et al.* 2006). Resultatene fra studien viser til at interaksjonen lønn og autonomi var blant de foretrukne jobbfaktorer for norske sykepleiere. Det var heller ikke noe signifikant forskjell mellom de som hadde deltatt i klinisk-stige programmet eller ikke. Sykepleiere som hadde tanker om å bli mer enn ett år, hadde høyere skår på tilfredshet. Mulighet for videreutdanning og en dag avsatt til planlagt faglig utvikling var faktorer som var negativt relatert til turnoverintensjon (ibid.).

Oppsummerende kan det synes at ulike forhold spiller inn på opplevelsen av jobbtilfredshet hos ansatte, både individuelle kjennetegn og egenskaper, i tillegg til forhold i selve arbeidssituasjonen. Forskning viser til at ansatte med høy jobbtilfredshet vil kunne representere flere positive gevinster for organisasjonen.

3.6 Motivasjon

Teori om motivasjon vil i denne studien bli belyst som en mulig forklaring på hvorvidt etisk satsning kan knyttes til indre motivasjon. Bakgrunnen er en tanke om at flere aktiviteter innunder etikksatsningen kan tilfredsstille ulike behov nevnt under teori om indre motivasjon og dermed være årsak til at ansatte opplever arbeidsmiljøet som attraktivt.

I blant annet teori om indre og ytre motivasjon antydes det at ansattes tiltro til egen kompetanse kan være sterkt motiverende (Martinsen 2009:222). Når det gjelder denne studien vil det kunne tenkes at systematisk etisk refleksjon blant annet stimulerer og styrker egenkompetanse noe som igjen kan medføre økt innsats hos ansatte. På den andre side er det i følge Kuvås gjort få studier som relaterer indre motivasjon til trenings- og utviklingstiltak i jobbsituasjoner, men studier fra blant annet skolesammenheng støtter opp under antakelsene (Kuvaas 2008:148). I tillegg finnes det få norske studier som evaluerer trening og utviklingstiltak på endring i jobbadferd og endringer på organisatorisk nivå (ibid.).

Det vil derfor være meget interessant å undersøke hvilke sammenhenger som finnes mellom aktiviteter innunder etikksatsningen og indre motivasjon.

3.6.1 Definisjon av motivasjon

Motivasjon stammer fra det latinske ordet «movere» som betyr «å bevege», skriver Kaufmann og Kaufmann, og kan defineres som; *«biologiske, psykologiske og sosiale faktorer som aktiverer, gir retning til og opprettholder adferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse»* (Kaufmann og Kaufmann 2009:93). Ut fra dette kan man tolke at det omhandler både en indre prosess i menneske, hvor både biologiske og psykologiske faktorer spiller inn, men også en ytre påvirkning i form av sosiale faktorer.

3.6.2 Indre motivasjon

Motivasjon som begrep kan deles i indre motivasjon, og en ytre motivasjon hvor faktorer i omgivelsen styrer motivasjonen som for eksempel lønn (Einarsen og Skogstad 2011, Martinsen 2009). I denne oppgaven er det indre motivasjon som vies oppmerksomhet. Indre motivasjon beskriver en tilstand hvor man er engasjert i oppgaven i seg selv. Hvor stort eller lite engasjementet blir, avhenger av faktorene opplevd autonomi, egen kompetanse, og relasjon med andre kolleger (Martinsen 2009:220-221). I denne studien er det spesielt ansattes kompetanseopplevelse som vil blir vektlagt, med bakgrunn i at ulike metoder som brukes i refleksjonsaktivitetene kan bidra til styrket egenkompetanse, men autonomi og tilhørighet vil også bli drøftet.

3.6.3 Selvbestemmelsesteorien (STD)

Det finnes flere ulike motivasjonsteorier og dermed flere forskjellige måter å forstå motivasjon ut i fra. I denne studien er det ønskelig å belyse funnene fra surveyen i lys av Deci og Ryans Selvbestemmelsesteori. Denne teorien er en behovsteori og en motivasjonsmodell (Deci og Ryan 1985b, Einarsen og Skogstad 2011).

Behovsteoriene tar utgangspunkt i at det finnes et sett med generelle behov mennesker må dekke, og at tilfredsstillelse av behovene motiverer til adferd (Kaufmann og Kaufmann 2009:94). Samtidig er menneske mer komplekst, noe som kan medføre at det er vanskelig å finne universelle behov som skal kunne gjelde alle. Behovsteoriene kritiseres for kun å ta utgangspunkt i individuelle behov, uten å ta hensyn til at motivasjon handler om den sosiale kontekst menneske er i (Einarsen og Skogstad 2005:137). Baumeister og Lary, hevder at der man legger til rette for gode mellommenneskelig relasjoner i arbeidslivet, kan det være et bidrag til gode arbeidsmiljø som er mer motiverende (Baumeister 1995). Deres undersøkelse viste til flere sammenhenger mellom sosial tilhørighet og kognitive prosesser, emosjonelle mønstre, adferds responser, og helse og velvære. Det kan derfor tenkes at refleksjon i grupper, kan bidra til gode mellommenneskelige relasjoner, som igjen kan forbedre arbeidsmiljøet.

Teorien om selvbestemmelse vektlegger tre grunnleggende psykologiske behov som er essensielle for menneskelig utvikling og vekst. Behovene er autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet (Deci og Ryan 1985a, Einarsen og Skogstad 2005:129 - 132). Teorien hevder at tilfredsstillelse av disse behovene vil påvirke indre motivasjon. Det betyr at jo mer innflytelse man har over eget arbeid, jo høyere vil opplevelse av autonomi og selvbestemmelse være, som i følge teorien øker den ansattes engasjement. Overført til denne undersøkelsen kan en tenke at tilfredsstillelse av ansattes kompetansebehov kan være en faktor til økt indre motivasjon, som igjen vil kunne øke ansattes engasjement. Til tross for at teorien snakker om medfødte tendenser, kan ikke disse tas for gitt. Sosiale kontekster kan enten fremme eller hemme menneskelig vekst (Baard, Deci og Ryan 2004, Deci og Ryan 2000b). Sett i lys av denne undersøkelsen kan det tenkes at det psykososiale arbeidsmiljø er en sosial kontekst som kan fremme eller hemme hvordan de ulike behovene oppfylles hos ansatte. Det betyr ikke at bedrifter som ene og alene satser på å tilfredsstille kompetansebehovet hos ansatte, er mer effektive, men at det på den andre side kan bidra til arbeidsmiljøet oppleves mer attraktivt og mer motiverende. Flere studier gir en rekke eksempler på en positiv sammenheng mellom indre motivasjon og jobbpresentasjoner (Jelstad 2007:119, Kuvaas 2008).

3.6.4 Indre motivasjon og autonomi, kompetanse og tilhørighet.

Behovet for autonomi referer til å kunne gjøre egne valg i forhold til å utføre handlinger, med bakgrunn i egne preferanser, verdier og interesser (Deci og Ryan 1985b, Einarsen og Skogstad 2011). Videre definerer Deci og Ryan, kompetanse som behovet for å oppleve mestring i samspill med miljøet. I tillegg til å kunne bruke egne evner og ferdigheter og slik ha mulighet til å mestre utfordringer (Deci og Ryan 1985a). Sosial tilhørighet referer til det å kunne ha mulighet for å føle seg knyttet til andre i tillegg til å kunne bry seg om andre. Det omhandler å ha tilhørighet med andre mennesker og i samfunnet generelt (Einarsen og Skogstad 2011:109). Forskning viser at sosial tilhørighet på jobben er av betydning for indre motivasjon (Jelstad 2007). Deci og Ryan fremhever imidlertid behovet for autonomi og kompetanseopplevelse som mer betydningsfullt for motivasjon enn sosial tilhørighet (Deci og Ryan iJelstad 2007:109).

Oppsummerende kan en si at en jobb som kjennetegnes av behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet langt på vei bli dekket, representerer en positiv ressurs for ansatte, og motsatt hvis behovstilfredsstillelse ikke er til stede. Sett i sammenheng med dagens arbeidsliv vil det derfor være av stor betydning for hvordan ledere tilrettelegger for at ansatte skal få tilfredsstilt sine behov, og hvordan dette igjen kan påvirke ansattes helse, trivsel og produktivitet.

3.7 Oppsummering av teori og forskning

I kapittelet er det redegjort for sentrale begreper som etisk refleksjon, arbeidsmiljø, medarbeidertilfredshet og motivasjon. I tillegg er relevant teori og forskning på områdene gjennomgått. Etisk refleksjon kan heve ansattes etiske kompetanse samtidig som det ser ut til at det medfører økt kvalitet på tjenestene. I tillegg viser gjennomgang av teori og forskning at det er grunn til å tro at det er en sammenheng mellom etisk refleksjon, psykososialt arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet, og mellom aktiviteter innunder etikksatsningen og indre motivasjon. Disse sammenhenger er utgangspunktet for denne studie.

4 Metodekapittel

I kapittelet redegjøres det for metodevalg, kort beskrivelse av framgangsmåte, utforming av spørreskjema, konstruksjon av faktorer/indekser, valg av respondenter, frafallsanalyser og undersøkelsens reliabilitet og validitet. Deretter følger metoderefleksjon og forskningsetiske betraktninger.

4.1 Valg av metode

I utgangspunktet er det flere metodiske innfallsvinkler som kan belyse valgt problemstilling. En mulig framgangsmåte er kvalitative metoder, som i større grad gir mulighet til å få inntrykk av meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste (Dalland 1997, Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010). Intervju av ansatte kan gi dybdeinformasjon om hvordan det arbeides med systematisk etisk refleksjon og opplevd innvirkning på arbeidsmiljøet. På den måten får man mye opplysninger, men kun av få respondenter, noe som medfører at man mistet muligheten for å få innsyn i hva som er typisk for gruppen målt i en breddeundersøkelse (ibid.). Bruk av fokusgruppeintervju kan bidra til å øke datamaterialet, men på den andre side kan praktiske årsaker som tid, ressurser og egen kapasitet medføre utfordringer når det skal gjennomføres i flere kommuner.

Et klassisk eksperiment, hvor en gruppe får systematisk etisk refleksjon og den andre kontrollgruppen ikke, kunne vært en mulig metode (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:77-78). Metoden gir grunnlag for å kunne vurdere om intervensjonen gir reel effekt eller ikke. Samtidig er det på den andre siden en krevende metode ved at målinger bør strekke seg over et vist tidsrom for å se om forskjellen holder seg over tid.

Da ønske for studien var en breddeundersøkelse ble surveyundersøkelse med kvantitativ metode og et strukturert spørreskjema vurdert. En survey undersøkelse handler om å få overblikk. (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010, Mordal 1989:15). I denne oppgaven handler det om å få overblikk over et mangfold av forhold knyttet til ansatte og hvilken innvirkning systematisk etisk refleksjon har på arbeidsmiljøet.

Kvantitativ forskning har hovedfokus på å kartlegge utbredelse av, og sammenhengen mellom fenomener og hendelser, og er ikke så opptatt av forklaringen bak. Metoden kan betraktes som et godt redskap til å skape innsikt, og til å være egnet til å teste ut hypoteser. En hypotese viser til at det finnes antakelser om emne, og at det kan være en logisk forklaring på et fenomen eller en påstand som har karakter av gjetning (Gilje og Grimen 1995, Johannessen,

Tufte og Kristoffersen 2010). I denne studien er en av hypotesene, satsning på systematisk etisk refleksjon har positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. Man tror noe om hvilke faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet, men trenger å undersøke dette bredere i et forsøk på å finne hvilke faktorer som er årsak til et fenomen. Og videre om dette medfører at man får nok data til om undersøkelsen styrker tilliten til hypotesen eller ikke, eller om det er andre faktorer som har større betydning for et attraktivt arbeidsmiljø.

Den kvantitative metoden kjennetegnes ved at man orienteres seg mot å avdekke sikker og gyldig kunnskap som mulig, som videre kan telles og settes opp til statistikker (Aadland 2004). Det innebærer stor grad av formalisering og at en er opptatt av å prøve ut om innsamlede dataene er gyldige. Hensikten er å kunne få data til å kunne sammenligne, finne frem til tydelige mønstre, og utvinne kunnskap som igjen kan generaliseres, hvis datamaterialet er stort nok (Bjørndal og Hofoss 2004:13). Metoden er derfor avhengig av å bruke matematikk og statistikk som hjelpemidler i bearbeiding av data. Selv om kvantitative data telles, må resultatene fra undersøkelsene tolkes. Dette medfører at hermeneutikkens grunnleggende innsikter, som legger vekt på å finne en dypere mening i et fenomen må brukes. Som forsker må en skifte fokus mellom å se helheten, og delene i helheten, som også vil gjøre seg gjeldende for de som bruker kvantitative metoder (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010).

Kvantitativ metode er et ektefødt barn av positivistisk vitenskapsteori (Aadland 2004:165). Det positivistiske forskningsideal legger til grunn at fenomener kan studeres naturvitenskapelig. Hovedfokuset er på fenomener og egenskaper som kan måles, og registreres utenfra, slik ønske er i denne studien. På den andre side er det metoden kritiseres for, at den ikke får med seg det som skjer mellom mennesker. For å kunne få innblikk i meningen bak handlingen må forskeren delta i samfunnet, snakke med menneskene og tolke det som skjer (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:362).

Både kvalitative og kvantitative metoder har sine fordeler og ulemper, men fordi ønske for studien var en breddeundersøkelse for å frembringe og etterprøve kunnskap med hensyn til valgt problemstilling, ble surveyundersøkelse med kvantitativ metode og et semistrukturert spørreskjema et godt og naturlig valg (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010). I tillegg har andre lignende studier av prosjektet «Samarbeid og etisk kompetanseheving» benyttet kvalitative metoder, noe som medførte at det nå vil være spennende å benytte kvantitativ metode for ytterlige komplettere det totale bilde av mulige positive effekter av den nasjonale etikksatsningen.

4.2 Kort beskrivelse av framgangsmåte

KS har vært ansvarlig for gjennomføring av prosjektet; »Samarbeid om etisk kompetanseheving» i kommunene og valget for studien falt derfor på et fylke hvor kommunene har vært representert i alle oppstartkonferanser siden 2007 og frem til nå. Kontakt med ulike kommuner ble gjort i september, 2012 per mail. Invitasjonen ble sendt til øverste leder av helse-, sosial- og omsorgstjenester (Vedlegg 1a), for å få innpass til å kunne sende ut spørreundersøkelsen til ansatte. All informasjon foregikk via mail eller telefon. Det ble samtidig søkt SND (Vedlegg nr. 1b). Prosjektet var meldepliktig fordi det indirekte i form av kombinasjon av stilling, kjønn, alder og kommune kunne være mulig for identifisering av respondentene, samt at det ble brukt mailadresser ved utsending. I tillegg ville innsamlede data bli behandlet og lagret elektronisk. Etter noen uker og mye purring forelå 3 positive svar fra i alt syv kommuner. Kommunene som ikke ble med, svarte at de var opptatte med andre saker, eller ga ikke svar i det hele tatt. Utvalget endte derfor opp med tre kommuner, der man fikk tillatelse til å studere. Dessverre viste det seg at den ene kommunen måtte melde seg av undersøkelsen dagen før den skulle sendes ut, da vedkommende som skulle sende over mailadresser ikke kunne utføre oppdraget. Utvalget endte derfor med to kommuner, en distrikts- og en bykommune. Kommunene valgte selv ut hvilke tjenesteområder eller avdelinger som skulle delta. Utvalget fra bykommunen besto av 1485 mailadresser, hvor det ble foretatt en tilfeldig trekning av 600 respondenter. Fra distrikt kommunen var utvalget 135 mailadresser, og valget falt derfor på å beholde alle da utvalget var lite.

Informasjon om spørreundersøkelsen ble sendt til respektive ledere som var ansvarlige for å videreformidle dette til sine ansatte i uke 46, med påminnelse i uke 47 (Vedlegg nr. 2). Henvendelsen til respondentene gikk på mail med informasjon om undersøkelsen og en link til det elektroniske spørreskjemaet (Vedlegg nr. 3a).

Spørreskjema ble forhåndstestet av 16 respondenter med ulike yrker og bakgrunn i egen kommune, i tillegg til at det ble gjennomgått med veiledningsgruppen på skolen. Noen spørsmål ble endret, noen tatt bort og nye tatt inn. Etter ulike revideringer av spørreskjemaet (Vedlegg nr. 4), ble det sendt ut elektronisk ved hjelp av it-verktøyet Questback til 735 respondenter i uke 48, med to purringer (vedlegg nr. 3b) med en ukes mellomrom. I tillegg sto muligheten for å delta i undersøkelsen åpen frem til uke 1, 2013. Det tok ca. 7 - 10 minutter å besvare spørreskjemaet. Ved fristens utløp var det innkommet 155 svar, som utgjør denne studiens materiale for videre analyser og drøftinger.

4.3 Valg av respondenter og utvalgskriterier

Populasjonen utgjør 209 kommuner/bydeler som er deltakere i prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» per 2013. Totalt finnes det 429 kommuner, små og store i Norge, slik at nær halvparten av kommunene er deltakere. Det vil ikke være mulig eller hensiktsmessig å gjøre undersøkelser i alle kommuner, både på grunn av tid og ressurser til rådighet. Valget falt derfor hensiktsmessig på et fylke, hvor kommunene har vært representert på alle oppstartkonferanser. Det ble foretatt en tilfeldig trekning av en kommune fra de forskjellige oppstartspuljer, i tillegg skulle utvalget favne små distrikts- og store by kommuner. Utvalget ble totalt syv kommuner. Innenfor hver kommune var ønske å gjøre et utvalg, som tilfredsstilte de samme egenskaper som en finner i populasjonen for å få et representativt utvalg (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010). Målet med utvalget var å ha et bredt og stort nok utvalg, for å få mulighet til å generalisere funn. På den andre siden er utvalgtvariasjonen avhengig av hvor stort utvalget har vært. Jo lavere utvalgt, jo høyere er sjansen for at det ikke gjenspeiler den underliggende populasjonen (Bjørndal og Hofoss 2004:33, Mordal 1989). En må derfor kunne regne med usikkerhet når det gjelder innsamlet data.

En ide om et utvalg, er ikke alltid slik den blir i praksis og studien endte med å studere to kommuner som ga innpass til å kunne sende ut spørreskjema på mail til de ansatte.

For presentasjon av kommunene, se kapittel 5.1 og 5.2.

4.4 Utforming av spørreskjema

Spørreskjema ble benyttet for å foreta en breddeundersøkelse med den hensikt å få svar på forskningsspørsmål og problemstilling, og nok data til å teste ut hypotesene. Undersøkelsen ble foretatt som en tverrsnittstudie, noe som innebærer informasjon om det fenomenet som studeres på et bestemt tidspunkt eller en avgrenset periode (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010).

Det er bare riktige målinger som kan gi gyldig kunnskap og sikker viten om et tema. Det er derfor av stor betydning hvordan spørreskjemaet bygges opp og hvilken informasjon respondentene får presentert. I tillegg vil det utfra hva man spør om, hvilke spørsmål man stiller, i hvilken rekkefølge og hvordan spørsmålene blir stilt, være med å bygge opp respondentenes referanseramme.

Ut fra dette tolker og oppfatter respondentene spørsmålene som gir ulike svarimpulser og svarsignal (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010, Mordal 1989:35, 94, 102). Som forsker må man være klar over at respondentene kan ledes i den ene eller andre retningen.

Det ble benyttet et semistrukturert spørreskjema, det vil si åpne spørsmål i kombinasjon med lukkede påstander som respondenten skulle ta stilling til (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010, Mordal 1989:94). Ved å stille åpne og lukkede spørsmål kan en innhente ulik informasjon. Ved bruk av åpne spørsmål gis respondenten en mulighet til å svare mer spontant, og mindre rom for å komme med «lettvinte» svar. I tillegg kan nyansert informasjon utover gitte spørsmål fanges opp. Mordal anbefaler åpne spørsmål når man ønsker informasjon om motiver/årsaker eller kunnskap om et tema ((Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010, Mordal 1989:261). Det vil videre gi en mulighet til å sammenligne de kategoriserte svarene fra de åpne spørsmålene med svar fra analysen av de lukkede spørsmålene. Det ble brukt åpne spørsmål for å undersøke hvilke faktorer som bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø (18), ansattes utbytte av etisk refleksjon (20), avdelingens utbytte av systematisk etisk refleksjon (23) og essensielle motivasjonsfaktorer i arbeidet (26). (Tallene i parentes tilsvarer nummeret på spørsmålet i spørreskjemaet). De åpne spørsmålene er lagd utfra teori og forskning for å få belyst fremtredende forhold rundt etisk refleksjon, arbeidsmiljø og motivasjon, samt for å kunne besvare forskningsspørsmål og problemstilling.

I denne studien hvor ønske er økt kunnskap og viten om hvilken effekt systematisk etiske refleksjon har på arbeidsmiljøet, ble spørreskjemaet i hovedsak basert på lukkede spørsmål fordi ønsket var å kunne gjøre statistiske analyser og sammenligninger mellom kommunene med mulighet for å generalisere funn. I tillegg var utvalgte kommuner deltakere i prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving», slik at det var stor sannsynlighet for at respondentene hadde noe kunnskap om temaet, etisk refleksjon (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:270).

Spørreskjemaet inneholdt til sammen 26 spørsmål. Helt først i spørreskjemaet ble respondentene bedt om å svare på bakgrunnsinformasjon, som omhandlet kjønn, alder, yrke, ansettelsesforhold, stillingsstørrelse, arbeidssted, antall år ansatt og kommunens navn. Spørsmålene ble stilt i starten slik at respondentene skulle oppleve å få en myk start og ikke miste interessen for undersøkelsen ved å gå rett på hovedtemaet.

Spørsmål 9 omhandlet om arbeidsplassen hadde systematisk etisk refleksjon. Respondentene som svarte ja, ble dermed ledet utenom spørsmål 10, som omhandlet i hvilken grad man savnet å kunne diskutere vanskelige situasjoner med andre.

De lukkede spørsmålene omhandlet ulike påstander som i hovedsak ble kategorisert etter etisk refleksjon og ansatt, systematisk etisk refleksjon og innvirkning på arbeidsmiljø, omdømme og forhold rundt din nåværende arbeidssituasjon (turnoverintensjon).

I forhold til de ulike påstandene ble det brukt en 6-punkts Likert-skala, hvor respondentene ble bedt om å ta stilling til svaret på en skala fra 1- svært uenig, til 6-svært enig (Mordal 1989). Ved bruk av en 6-punkt Likert-skala kan man nyansere svaret, samtidig som respondenten ble tvunget til å avgi svar i en meningsretning, noe som medførte at de måtte ta et standpunkt til påstanden. I tillegg gir det en mulighet til å gjøre mer avanserte og omfattende statistiske analyser (Johannessen 2009, Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:271). På den andre side medfører det en vis risiko for at enkelte respondenter som ville ha svart nøytralt - midt på, eller vet ikke, for lettvinthets skyld eller fordi man er usikker, ikke får den muligheten (Mordal 1989:109). Dermed kan det medføre økt sannsynlighet for at respondentene på enkelte påstander har svart noe høyere eller lavere en de i utgangpunktet hadde ment eller de kan ha latt være å svare.

Ved utarbeidelse av påstander til de lukkede spørsmålene ble det valgt å benytte enkelte påstander som tidligere er brukt i andre spørreundersøkelser. Dette åpner opp for en mulighet for sammenligning, samt at de ofte er utsatt for validitets- og reliabilitets tester på forhånd. Til tross for dette må en ta høyde for at påstandene som er benyttet tidligere, er brukt i en annen kontekst, til et annet formål, for å belyse en annen problemstilling, i en annen kultur og eller bygget på en annen teoretisk referanseramme en den som er benyttet i denne studien. Under variabelen etisk refleksjon og ansatte ble det benyttet 12 påstander. Påstandene 19, 19a, 19b, 19d, 19e, 19f og19g (Vedlegg nr. 4) hentet fra Boge sin studie; evaluering av prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» (Boge 2010). I tillegg er påstandene 21a (R), 21e, 21f, 22 (R) under systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljø hentet fra samme undersøkelse. Her ble det benyttet 11 påstander. Noen av påstandene er reversert (R), slik at påstandene ikke bare er positivt ladet, men en balanse mellom begge. Dette vil sannsynlig forhindre at respondentene ledes til å svare mer positivt enn tenkt (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:267). Noen av påstandene har fått litt endret ordlyd, men meningsinnholdet er likt.

De resterende påstander er laget utfra lest teori og tidligere forskning, noe som medfører en svakhet fordi de tidligere ikke har gjennomgått grundige tester. På den andre side er det ikke gjort noen tidligere undersøkelser med andre validerte utsagn som på samme måte kan belyse problemstillingen. Påstander under variabelen omdømme, totalt 4 påstander, 24, 24a, 24b og 24 c, er hentet fra medarbeidertilfredshetsundersøkelser i kommunene (Agenda 2009). Videre er påstander under turnoverintensjon, 25, 25a og 25b, hentet fra Kuvaas (Kuvaas 2008:57).

Målet med utformingen av spørreskjemaet var å ha et oversiktlig spørreskjema som var enkelt, hadde tiltalende kreativ og tiltalende layout (Statistisk sentralbyrå (SSB) (1988)).

Alle svar fra spørreundersøkelsen ble overført automatisk fra Questback og til SPSS for videre analyser.

4.5 Konstruksjon av faktorer/indeksvariabler.

For å undersøke respondentenes vurdering av betydningen av etisk refleksjon for ansatte og arbeidsmiljø, respondentenes syn på kommunens omdømme og turnoverintensjon, ble de bedt om å ta stilling til ulike påstander på en skala fra 1- svært uenig til 6-svært enig.

Som nevnt var det flere utsagn som målte det samme fenomenet under betydning av etisk refleksjon for ansatte og arbeidsmiljø, men med ulike aspekter. Derfor ble det benyttet eksplorerende faktoranalyse der alle påstander under hvert spørsmål ble lagt inn i analyseprogrammet. Programmet identifiserte hvilke påstander som statistisk sett varierte i samme retning og som da kunne velges å bli slått sammen. Deretter ble det ved hjelp av statistiske mål på samvariasjon og fortolkning konstruert meningsfylte faktorer (Field 2009, Johannessen 2009, Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:256). Under betydning av etisk refleksjon og ansatte ble det laget to faktorer; relasjoner, personlig vekst og inspirasjon. Det ble videre konstruert to faktorer for systematisk etisk refleksjons innvirkning på arbeidsmiljø; åpenhet og kompetanse. Se vedlegg nr. 5 for hvilke utsagn som ble knyttet til hver faktor. De validerte utsagnene under omdømme og turnover ble slått sammen til to indekser, slik det er blitt gjort i tidligere undersøkelser hvor utsagnene er blitt brukt. På denne måten reduseres antall variabler i datamaterialet. Cronbach's alfa er benyttet på de ulike faktorer/indekser for å teste indre konsistens. Verdien kan variere mellom 0 og 1. Verdi på en er helt perfekt, men er sjelden realistisk i praksis. Det er anbefalt at en alfa-verdi børe minst 0,7 for å ha godkjent reliabilitet (Field 2009, Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010).

Cronbach's Alpha for relasjoner var 0,869 og for personlig vekst og inspirasjon 0,845. Videre har indeks åpenhet Cronbach's Alpha på 0,892 og indeks kompetanse på 0,875. Turnoverintensjon har Cronbach's Alpha på 0,887, mens omdømme har Chronbac's Alpha på 0,879. (Vedlegg nr. 6). Cronbach's Alpha for alle faktorer/indekser må sies å ha godkjent reliabilitet (Sannes (2004):17-20).

Der det var brukt reverserte variabler, utsagn 19c, 19i, 21 a og 22, det vil si lavere skår, mer positivt, ble disse speilvendt slik at de var sammenfallende med de andre variablenes skår, jo høyere skår, mer positivt. Grunnlaget for å gjøre dette er at middelverdien i disse variablene skal bli riktige når de inkluderes i faktorene/indeksene (Eikemo og Clausen 2007, Johannessen 2009:154).

Faktorene/indeksene ble laget for å undersøke korrelasjoner og variasjoner mellom dem, og variabler som kjønn, alder, yrke, hyppighet og varighet på refleksjonsaktiviteten, ansettelsesforhold, stillingsprosent, grad til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting, hvor ofte og hvor lenge man har hatt tilbud om etisk refleksjon. Alder er tatt med i forhold til tanker om modenhet og erfaring, og ikke utfra biologisk alder.

4.5 1 Kort om metoder brukt til analyser

Svarene fra spørreskjemaet ble analysert ved hjelp av statistikkverktøyet SPSS (Statistical Package of Social Sciences), versjon 17. Det ble brukt deskriptiv statistikk, t-test ved sammenligning av gjennomsnittstall mellom kommunene, khikvadrattest for å teste ut forskjell mellom faktisk og forventet fordeling i utvalgene kvinner og menn, og korrelasjonsanalyser.

Det ble forsøkt gjennomført hierarkisk lineær regresjon analyse for å finne frem til forhold som kunne forklare variasjonen i forhold opplevd innvirkning på ansatte og arbeidsmiljøet. Analysen ble foretatt mot kjønn, hyppighet, varighet, alder, ansettelsesforhold, stillingsprosent, antall år ansatt, kommune, hvor lenge tilbud om etisk refleksjon, yrke og mulighet for å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting. Ut ifra gitt rekkefølge på variablene var det ingen som ga større forklaringskraft en andre. Noe som medførte at det ble valgt å benytte andre analyse metoder.

Som mål for korrelasjonen er Pearsons produktmomentkorrelasjon, kalt Pearsons r brukt (Johannessen 2009, Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:302).

Pearsons r angir om korrelasjonen er negativ eller positiv (+1 / -1), i tillegg til hvor sterkt den kan være (Field 2009:170). Da det ikke finnes noe fasitsvar på hva høy korrelasjon kan være, benyttes Cohen og Holliday (1982) (i følge Johannessen et. al 2010:304) tommelfingerregel som sier at Persons r opptil 0,39 regnes som svak korrelasjon, 0,40 – 0,69 som moderat, 0,70 – 0,89 som høy og 0,90 som meget høy.

T-test benyttes som en statistikk hypotesetest for å teste om gjennomsnittet mellom to grupper er signifikant forskjellige. En nullhypotese(H0) henviser til at det ikke er noen forskjell mellom gruppene som testes. Den kan beholdes eller forkastet for den alternative hypotesen (ha). Den alternative hypotesen beholdes hvis det er signifikant forskjell. Sannsynligheten for å forkaste en riktig hypotese, utrykkes i p-verdier. En hypotesetest utført på signifikansnivå = 5 % kan ikke nullhypotesen forkastes dersom p-verdiene er > 0,05 (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:346).

Khikvadrattest benyttes for å teste ut om det er forskjell mellom utvalgene, som medfører at det kan være forskjell i populasjonene. Ved p-verdi < 0,05 forkastet nullhypotesen om at det ikke er forskjell, og den alternative beholdes (ibid.)

Det ble benyttet eksplorerende faktoranalyse for å identifisere hvilke påstander under hvert spørsmål som statistisk sett varierte i samme retning, og som da ble vurdert slått sammen til faktorer. Variablene ble sjekket for multikollinearitet, det vil si at de ingen av variablene har veldig høy korrelasjon med hverandre, Pearsons r > 0,7. I tillegg ble det sjekket ut at de hadde en rimelig normalfordeling. Begge deler kan medføre problemer i en regresjonsanalyse (Johannessen 2009:158). En KMO, Kaiser-Meyer-Olkin og Bartletts test bekreftet dette ytterligere etter at variabler som hadde svak korrelasjon ble tatt vekk. For variabler under etisk refleksjon og ansatte viste KMO , 885 og Bartletts test signifikant (P= 0,000). For variabler under etisk refleksjon arbeidsmiljøet viste KMO, 909, og Bartletts test signifikant (P=0,000) på, 05 nivå. Størrelsen på de ulike faktorladninger henviser til styrken på sammenhengen mellom variablene og faktoren, og den viste en utmerket sammenheng mellom variablene <, 71. Som er en ytterligere bekreftelse på at variablene egnet seg godt til faktoranalyse.

Svarene fra de åpne spørsmålene ble kategorisert i etterkant på bakgrunn av fellestrekk som fremkom fra resultatene (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010, Mordal 1989: 98-102). Respondentene ble bedt om å oppgi flere svaralternativer, men flere hadde bare oppgitt to, eller svarene var såpass like at de ble slått sammen til en kategori.

Det er ikke skilt på kommunene under presentasjon av resultatene. I tillegg er kun de hyppigst nevnte svar tatt med.

4.6 Frafallsanalyse

Av 735 utsendte spørreskjema var det 155 som svarte, det vil si et frafall på 580, og en svarprosent på 21,08 %. Litt høyere svarprosent i Borgen kommune (26,1 %) kontra Sørfjell (20 %). Når det er sagt, henvises det til at en svarprosent på mer en 50 % antas å være bra, men at det nok er mer vanlig at den ligger mellom 30 – 40 %. Ikke desto mindre vil en lav svarprosent øke usikkerheten i datamaterialet og kan medføre stor usikkerhet ved generalisering av resultat fra utvalg til populasjon noe som er tilfelle i denne studien (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:245). Det kan være mange og ulike grunner til at ansatte ikke har svart. De kan ha vært utsatt for flere andre spørreundersøkelser det siste året, som for eksempel medarbeiderundersøkelser, som kan ha medført at ansatte går lei av å svare (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010). Det kan være en sannsynlighet for at ansatte ikke kan delta, på grunn av sykdom og ferie. Imidlertid sto muligheten for å delta oppe helt frem til januar, slik at det burde gi rikelig tid til å svare. Temaet for undersøkelse burde være interessant. Borgen kommune er ny i prosjektet, men Sørfjell har holdt på fra 2007. I Sørfjell er over 20 avdelinger innlemmet i prosjektet, mens i Borgen har det vært noen forsinkelser slik at innføring av etiske refleksjon ikke var satt i system i alle avdelinger. Dette kan ha medført lavere svarprosent da de som ikke hadde vært med på refleksjon, ikke har hatt nok erfaring når det gjelder tema. Samtidig må man undre seg over kommentarer til spørreundersøkelsen som; «*har ikke hatt refleksjonsmøter her på flere måneder, og det er et savn*» om hvorvidt det fortsatt er stor nok interesse for etisk refleksjon på avdelingene, eller om det skvises bort på grunn av andre oppgaver i en hektisk hverdag. Dette problemet kan ses fra en annen vinkel om utvalget av de som har svart kun representerer ansatte som er mest interessert eller opptatt av etikk, og dermed skårer generelt høyere på opplevd innvirkning av etisk refleksjon på arbeidsmiljøet, en de som generelt ikke er interessert. Med dette som bakgrunn kan det derfor tenkes at noen av de som ikke har svart, ville ha svart annerledes på undersøkelsen. En må derfor åpne for at studien, som følge av lav svarprosent vil kunne medføre større usikkerhet ved analyser og funn i datamaterialet.

Forespørsel om og delta ble sendt ut på mail til ansatte, med link til spørreskjemaet.

Følgelig kan noen oppleve dette som upersonlig, og mindre forpliktende enn om man hadde møtt opp på hver avdeling og bedt de svare i løpet av ti minutter. Flere ville sannsynlig følt en gjensidig større forpliktelse til å fylle det ut. I etterpåklokskap burde man kanskje ha brukt denne metoden. En annen innfallsvinkel kunne vært å delta på en etikk-konferanse for deltakerkommuner og gjennomført undersøkelsen der og da. Dette ville ha medført et bredt utvalg av respondenter, samtidig som det kunne ha medført usikkerhet i datamaterialet da det av erfaring ofte er de med høy interesse for etikk som er deltakere. Et annet moment var at avdelingsledere hadde ansvaret for å videreformidle informasjon om spørreundersøkelsen i forkant til ansatte. Som følge av dette kan det se ut på tilbakemelding fra spørreundersøkelsen at det har vært noe mangelfull informasjon på forhånd. En skrev «*seksjon hjemmetjenester er ikke involvert/informert om dette*» Som en konsekvens av mangelfunn informasjon kan det ha medført lavere svarprosent. Av den grunn burde man nok ha brukt mer tid og vært mer aktivt ved å reise rundt til de ulike avdelinger selv, for å informere.

4.7 Reliabilitet

Hvilken kvalitet det oppnås på survey målinger avhenger av mange forhold. Reliabiliteten betegnes av hvor pålitelig og stabil måleprosedyren er i ulike kontekster, det vil si at spørreskjemaet gir de samme svarene uansett hvor og til hvilken tid målingene foretas (Everett og Furseth 2012, Field 2009, Mordal 1989:63). Når det er sagt kan det tenkes at det kan være en sannsynlighet at man ved å gjennomføre undersøkelsen i andre kommuner ville fått andre svar. Denne undersøkelsen er en tverrsnittsundersøkelse, og tar utgangspunkt i data samlet her og nå og vil kun gi et øyeblikksbilde over fenomenet som er studert (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:74). Sett i den sammenheng kan man gjøre en pålitelighets test av data, ved å gjennomføre samme undersøkelsen på samme respondenter, med 2-3 ukers mellomrom. Dette kalles en test-retest-reliabilitet. Blir funnene de samme, vil man ha høy reliabilitet på data (ibid.). Imidlertid må man ta høyde for at respondentene kan ha blitt utsatt for påvirkning gjennom den første undersøkelsen, ved at ledere og ansatte kan ha fått økt fokus og interesse for systematisk etisk refleksjon, noe som kan medvirke til andre svar.

For reliabilitetskontroll på faktorene/ indeksene er Cronbach's Alpha benyttet (Vedlegg nr.6)

4.7.1 Validitet

Validitet omhandler hvor troverdige eller relevante data man har innhentet er, og hvorvidt funnene kan generaliseres (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:357). I denne studien var svarprosenten lav, kun 21,08 % av bruttoutvalget har svart. Dette medfører derfor at studien får en usikker statistisk validitet ved generalisering fra utvalg til populasjonen, men man kan kanskje si noe om tendenser av funn.

Som nevnt handler validitet om man måler, det man tror man måler, og om data representerer det de er tenkt skal måle, såkalt begrepsvaliditet (ibid:70). Begrepsvaliditeten kan styrkes ved bruk av tidligere validerte spørsmål brukt i forskning, samtidig som en må huske at de er brukt i en annen kontekst enn i denne studien. Fordelen med å bruke eksisterende spørreskjemaer er at de ofte er utprøvd, og relevans og pålitelighet er vurdert. Det følger av dette en mulighet til sammenligning av resultater. På den andre side vil det i egne spørsmål, knyttes større usikkerhet til at utsagnene måler det de er tenkt til å måle, selv om de bygger på relevant teori og forskning. I tillegg vil det heller ikke være mulighet for sammenligning med andre resultater. Ikke desto mindre kan påstander bygget på teori og forskning gi ny og utvidet kunnskap om temaet, noe denne studien søker. På den andre side må ikke validitet være noe absolutt krav, om dataene er gyldige eller ikke, men som et måleinstrument som bør være tilnærmet oppfylt (i følge Lund 1996 i Johannessen et al. 2010:71).

4.8 Metodekritikk

Kvantitativ metode med utsendelse av spørreskjema ble valgt som metode for studien og betraktes derfor som redskap for å skaffe informasjon. Gjennom å benytte kvantitativ metode kan man studere årsakssammenhenger, men ikke så mye meningssammenhenger. Fordelen er at man kan få en breddeundersøkelse rundt et fenomen, men på den andre side ikke gå så mye i dybden. Ønsket for studien var å få nok datamateriell som sannsynlig kunne indikere tendenser eller mønstre i valgte kommuner, men også om det var målbare forskjeller ut ifra hvor mange år den enkelte kommuner har vært deltaker i prosjektet.

En survey undersøkelse gir et bilde av situasjonen på det aktuelle måletidspunktet, men gjennom analyse av data må en allikevel være ytterst forsiktig med å trekke konklusjoner da virkelighetsbilde i dag kan være endret i morgen. Fordelen med kvantitative data er at det kan gjøres ulike og avanserte analyser ved bruk av SPSS (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010).

Samtidig som man på den andre siden ikke kan gå i dybden, eller like lett få med seg ulike nyanser i forbindelse med data som blir samlet inn og dermed gå glipp av betydningsfull informasjon. Det kan derfor være en fare for at det finnes flere forskjeller som ikke blir fanget opp av et spørreskjema. For å kunne fange opp nyanser burde kanskje intervju eller observasjon som metode anvendes. Kvantitative data er preget av høy strukturering og liten fleksibilitet (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010:361-370). Det medfører at spørsmål som blir misforstått, eller ikke oppfattet slik det var tenkt, ikke kan redigeres i etterkant. Videre kan dette medføre at man ikke får svar på det som i utgangspunktet var ønsket. Denne muligheten har man for eksempel ved intervju.

I tillegg vil det utfra hva man spør om, hvilke spørsmål man stiller, i hvilken rekkefølge, og hvordan spørsmålene blir stilt, være med å bygge opp respondentenes referanseramme. Ut fra dette tolker og oppfatter respondentene spørsmålene som gir ulike svarimpulser og svarsignal (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010, Mordal 1989:35, 94, 102). Sett i den sammenheng kan man vurdere om informasjonen respondentene fikk i mailen som innledningen til spørreskjemaet, «*økt kunnskap om systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet, kan bidra til økt fokus på hvordan ledere kan tilrettelegge for at medarbeidere skal oppleve et godt arbeidsmiljø*» kan øke sannsynligheten for at noen setter en høyere skår på de ulike påstandene respondentene ble bedt om å ta stilling til. Når det er sagt kan innledningen ha bidratt til å øke svarprosent utfra at ledere får økt kunnskap om systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet. I den forbindelse kan det være en sannsynlighet for at respondentene kan ha sett det som positivt og nyttig å svare på undersøkelsen.

I spørreskjemaet ble det i tillegg brukt åpne spørsmål for å fange opp respondentens egne ord og meninger. På den andre side hevder Johannessen, at åpne spørsmål medfører et generaliseringsproblem. Åpne spørsmål kan gi utfyllende kunnskap, men kan ikke generaliseres på samme måte som lukkede. I tillegg er ofte åpne spørsmål anbefalt hvis det er forsket lite på et område fordi det kan hindre systematiske feilkilder (Mordal 1989).

Som nevnt tidligere har det vært et ønske å sammenligne svar fra de åpne med funn fra de lukkede spørsmål. Et moment er at det kan være vanskelig å benytte disse to metodene sammen, slik at denne metodiske svakheten må tas med i beregningen når funnene skal sammenlignes og drøftes. I tillegg er en annen betraktning at svarprosenten på de åpne spørsmålene er generelt lavere enn de lukkede.

I lys av generaliseringen, møter man på utfordringer når utvalget er lite. Svarprosenten i studien er på 21,6 %. Dette vil kunne medføre vanskeligheter med å generalisere fra utvalget til populasjonen.

I tillegg har det å kunne foreta et representativt utvalg bydd på store utfordringer, noe som kan sies å være et problem innenfor kvantitativ forskning.

Videre må det vurderes om hvem som har svart, om det er de med høyest interesse for etisk refleksjon, eller om det har vært en jevn fordeling med hensyn til interesse. På den andre side har kvantitativ metode sin styrke i etterprøvbarhet mye større en kvalitativ metode, og det er stor fordel. For å kunne besvare problemstillingen, hvilken innvirkning systematisk etisk refleksjon har på arbeidsmiljøet i omsorgsorganisasjoner, har allikevel kvantitativ metode blitt ansett som mest hensiktsmessig til å innhente relevante data som trengs for denne studien.

4.9 Etiske hensyn sett fra en ny forsker

Francis Bacon sa «kunnskap er makt», men forskningens mål med å finne innsikt og kunnskap må ikke gå på bekostning av individets integritet og velferd (Dalland 1997). I et forskningsarbeid må det legges til grunn etiske normer for at arbeidet skal være etterprøvbart og troverdig, og at den vitenskapelige forskningen er orientert mot gyldig og pålitelig kunnskap (Aadland 2004). Som ny forsker i et til dels ukjent farvann, kan det være utfordringer i å tolke de data som innhentet, slik at en unngår tilsiktede feil som kan oppstå som følge av egne interesser eller antakelser. Noe som igjen kan bli styrende for analysen og hvilke sammenhenger man finner mellom dataene, og til slutt hvilke konklusjoner som trekkes ut av materiellet. Som ny forsker er det avgjørende å være bevist sin egen forforståelse og fortolkninger. Som fagperson og mellomleder i kommunal sektor, har man en forforståelse og noen forutsetninger når det gjelder hypotesen om at etisk refleksjon kan ha innvirkning på arbeidsmiljøet. I tillegg er egen kommune med i KS prosjektet – «Samarbeid om etisk kompetanseheving». Som følge av dette må man være åpen for at det kan påvirke studien i en eller annen retning. Man stiller dermed ikke med helt blanke ark, slik at man for å motvirke den effekten må lete etter forskning og teori som kan avkrefte forhåndsforklaring (Dalland 1997).

Forskningsetiske retningslinjer, har utarbeidet sentrale regler som den enkelte forsker må ta hensyn til. Reglene omhandler informantens rett til selvbestemmelse, respekt for informantens privatliv, og forskerens ansvar for å unngå skade (Everett og Furseth 2012, Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2010). Disse hensyn er tatt i studien ved at deltakelse har vært frivillig og spørreundersøkelsen har vært anonymisert. Dette ble tydeliggjort i informasjonsmailen respondentene fikk, i tillegg til opplysninger om at svarene ikke kunne spores tilbake til den enkelte respondent, og at personidentifiserende opplysninger vil bli slettet ved studiens slutt. Videre ble det informert om at det ved å svare på spørreskjemaet blir gitt informert samtykke.

Alle spørsmål ble nøye vurdert med hensyn til relevans for problemstillingen. I oppgaven har kommunenes navn blitt anonymisert.

Studien ble forhåndsgodkjent av NSD, og av ledelsen i undersøkte kommuner.

Alle mailadresser ble slettet fra Quectback når undersøkelsen var fullført.

5 Datapresentasjon og funn

Dette kapittelet inneholder presentasjon av kommunene Borgen og Sørfjell, og deres organisering av prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving». Deretter presenteres resultater fra gjennomførte analyser. Først beskrives bakgrunnsdata om respondentene, deretter sammenliknes kommunene ut i fra hvordan de har implementert og igangsatt ulike tiltak når det gjelder etisk kompetanseheving. Videre presenteres funn og tendenser etter deskriptive analyser, ulike analyser for slutningsstatistikk og funn fra de åpne spørsmålene. Prosentresultatene er presentert uten desimaler unntatt i bakgrunnsmaterialet på grunn av den lave svarprosenten.

5.1 Prosjekt – samarbeid om etisk kompetanseheving i Borgen kommune.

Borgen er en distriktskommune med over 6500 innbyggere. Kommunen er organisert med todelt ledernivå, rådmann og fire kommunalsjefer. Resultatenhetene Omsorg og rehabilitering og Familie og helse er med i prosjektet. Prosjektet er forankret både administrativt og politisk. Det er vedtatt at etisk refleksjon skal videreføres til alle enheter. Innenfor Omsorg og rehabilitering er det et sykehjem, et omsorgssenter, hjemmesykepleie og miljøarbeidertjeneste. Familie og helse består av helsestasjon og tilrettelagte tjenester for barn og unge. Kommunen ble med i prosjektet i 2011, pulje 5. Kommunen har i flere år hatt felles klinisk etikk-komite (KEK) sammen med en nabo kommune. Målet for prosjektet har vært å øke etiskbevissthet og kompetanse hos ansatte, handle etisk forsvarlig i tråd med kommunens-verdier og kunne yte bedre tjenester med fornøyde brukere.

5.1.1 Status presens Borgen

Status på prosjektet i Borgen januar 2013, er at alle ansatte ved tilrettelagte tjenester, miljøarbeidertjenesten og hjemmesykepleie har tilbud om etisk refleksjon. Det er etablert nettverkssamlinger for ressurspersoner i etikkgruppene sammen med respektive ledere. Nye etiske retningslinjer for kommunen er utarbeidet. Det er videre planlagt igangsetting av systematisk etisk refleksjon ved sykehjemmet, et bofelleskap og mulig barnevernstjenesten i januar 2013.

5.2 Prosjekt- samarbeid om etisk kompetanseheving i Sørfjell kommune

Sørfjell er en bykommune med over 29000 innbyggere. Kommunens drift er fordelt på 8 tjenesteområder, med hver sin leder som rapporterer til rådmannen. Enkelte av områdene er delt i seksjoner, med en leder for hver seksjon. Virksomhetsområdet Helse og omsorg består av hjemmetjenester, sykehjemstjenester, tilrettelagte tjenester, forpleining og helsetjenester. Seksjon sykehjem består av 6 sykehjemsavdelinger, en kombinert avdeling med sykehjemsplasser, hjemmetjenester og tre dagsenter. Seksjon hjemmetjenester består av ni avdelinger og seksjon tilrettelagte tjenester består av syv avdelinger som gir tjenester til yngre funksjonshemmede. Seksjon Helse har ansvar for en rekke ulike helsetjenester og forebyggende tiltak. Sørfjell har vært med i prosjektet siden 2007. Prosjektet er forankret i ledergruppa for Helse og omsorg, politisk og hos rådmann, samt innlemmet i tiltaksplaner og styringsdokumenter for virksomhetsområdet. Hovedansvaret for innføringen har vært lagt til et ressurssykehjem, hvor det har vært nedfelt en ressursgruppe med ansvar for å videreutvikle systematisk etisk refleksjon på avdelingene. Målet har vært å styrke etisk kompetanse hos ansatte og styrke kvaliteten på tjenesten som ytes til brukere.

5.2.2 Status presens Sørfjell

Status i Sørfjell kommune er at det gjennom systematisk arbeid er utviklet et bredt og praktisk rettet etikkarbeid¸ herunder etikk-komite, faglig nettverk for ledere og systematisk refleksjonsarbeid. Det praktiske refleksjonsarbeidet er spredt til over 20 avdelinger. Det har blitt skolert refleksjonsveiledere og etikk er satt på dagsorden gjennom kommunens lederprogram.

5.3 Respondentene – hvem er de?

Utvalget består av 155 respondenter, hvorav 139 kvinner og 16 menn. Svarprosenten fra Borgen var 26,1 %, mens den var 20 % fra Sørfjell. Av hensyn til mulighet for identifisering når det gjelder antall menn fra den ene kommunen, er bakgrunnsopplysninger for begge slått sammen. I tillegg var det ut ifra analyser av datamaterialet lite som skilte bakgrunnsopplysninger til respondentene nevneverdig fra hverandre. Der det er forskjell, er kommunene presentert hver for seg. Skjevfordelingen i kjønn, kan man si speiler helsevesenet generelt på en forventet måte (Statistisk sentralbyrå (SSB) (2012)).

Aldersfordelingen blant respondentene er relativt jevn, men med en liten overvekt i gruppen 40 – 49 år (35,5 %). Videre har flest respondenter yrkesbakgrunn som hjelpepleier/ helsefagarbeider (34,8 %) og sykepleier (25, 2 %). 86,5 % er fast ansatt, og nesten halvparten arbeider i hel stilling 46,5 %. Kun et fåtall jobber ved flere steder.

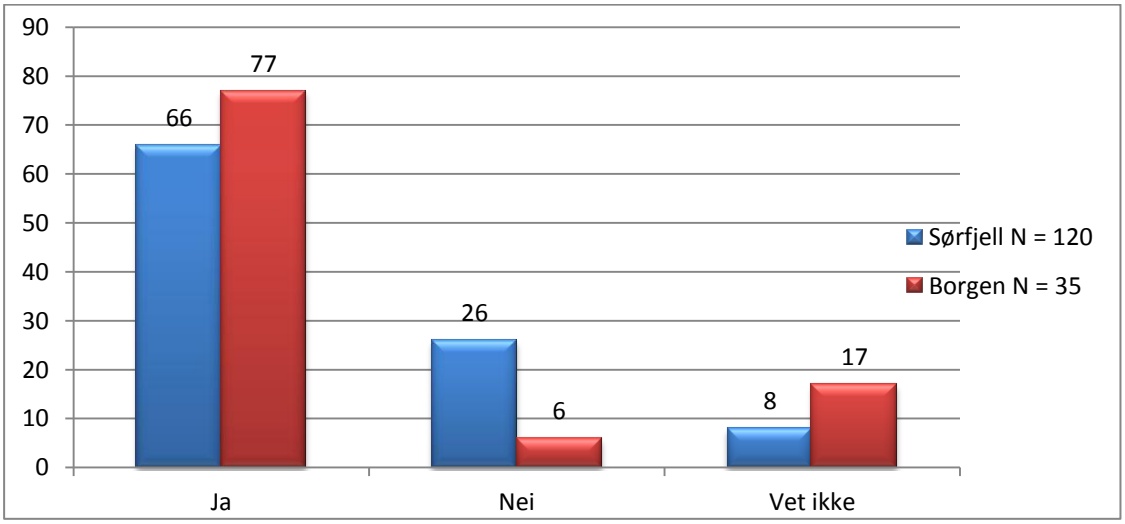
Respondentene ved Sørfjell jobber i prioritert rekkefølge, ved sykehjem (41,7 %), i omsorgsbolig (19,2 %) og hjemmetjeneste (16,7 %). Mens respondentene i Borgen jobber i omsorgsbolig (37,1 %), tilrettelagte tjenester (22,9 %) og hjemmesykepleie (20 %). (Vedlegg nr. 7 bakgrunnsinformasjon)

For å oppsummere bakgrunnsinformasjon om respondentene kan en grovt si at en gjennomsnittlig respondent er kvinnelig helsefagarbeider/hjelpearbeider mellom 40 – 49 år, fast ansatt i 100 % stilling, i tillegg har hun vært ansatt på samme sted siste 1 – 5 år. I Sørfjell kommune jobber hun ved et sykehjem, mens hun i Borgen jobber i en omsorgsbolig.

5.4 Satsning på etikk i kommunene

Borgen kommune ble med i prosjektet i 2011, mens Sørfjell har vært med fra oppstarten, 2007. Allikevel viser tallene at det er prosentvis flere respondenter som har systematisk etisk refleksjon i Borgen kommune (77 %) mot Sørfjell kommune (66 %), som har drevet lengst (figur 1). Det kan være ulike grunner til dette. Blant annet er Sørfjell en større kommune med flere avdelinger enn Borgen, samt at det kan være mye usikkerhet i forbindelse med funnene på grunn av den lave svarprosenten.

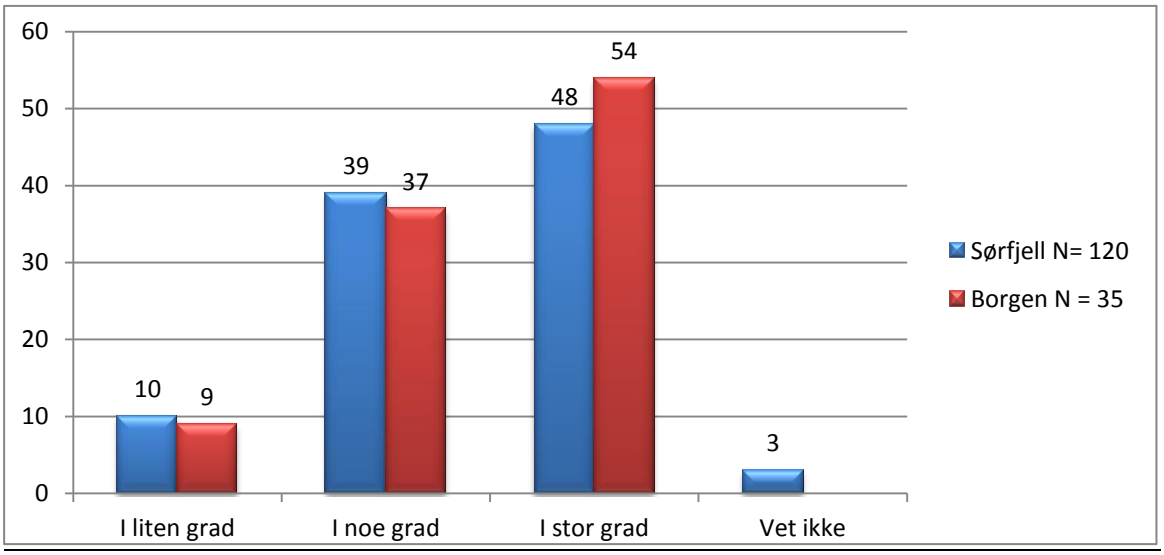
Figur nr. 1 Har din arbeidsplass systematisk etisk refleksjon?



Fordeling er i %

Respondentene som svarte ja på om arbeidsplassen hadde etisk refleksjon, ble ledet utenom spørsmålet om hvorvidt de savnet et tilbud om etisk refleksjon. Av de som svarte nei eller vet ikke om arbeidsplassen har tilbud om etisk refleksjon i Sørfjell kommune, var det 53 % som i svært liten grad eller bare i noe grad savnet tilbudet, mot 42 % som i stor grad eller svært stor grad savnet tilbudet. I Borgen kommune var det ingen i liten grad som savnet tilbudet, 33 % svarte i noen grad og 50 % som i stor grad eller svært stor grad savnet et tilbud.

Figur nr. 2 I hvilken grad er det på din arbeidsplass mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting.



Fordelingen er i %

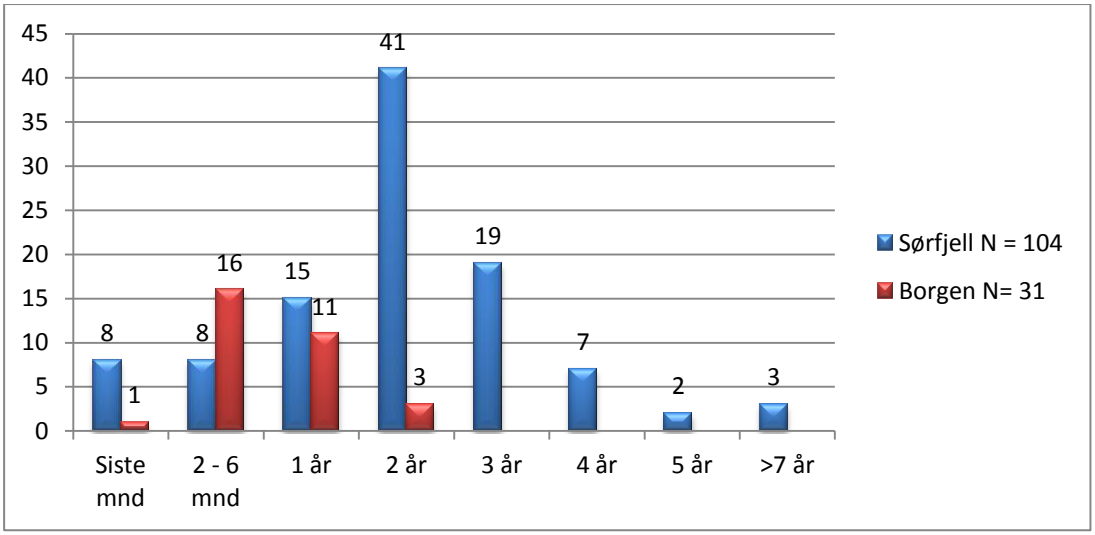
Resultatene viser at de fleste respondenter i stor eller i noen grad har mulighet til å ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting. Litt forunderlig var det 13 % av respondentene i Sørfjell kommune som ikke viste eller i liten grad har mulighet for å ta opp vanskelige saker til samtale. Sørfjell har vært deltakere i prosjektet siden oppstart, og har spredt tiltaket ut til tjue avdelinger. Det er derfor underlig at så mange ikke vet om de har mulighet til å ta opp vanskelige saker til samtale, eller har hatt behov for å etterspørre muligheten.

Av møteplasser som brukes til systematisk etisk refleksjon svarer respondentene fra Borgen (77 %) og Sørfjell (64 %) at det brukes åpne grupper. Det vil si de som er på jobb blir med på refleksjonen. Tilsvarende sammenlignet med faste refleksjonsgrupper er tallene fra Borgen (6 %) og Sørfjell (13 %). Litt overraskende svarer 23 % av respondentene fra Sørfjell og 18 % av respondentene fra Borgen, at de kun har refleksjon når det er behov. Spørsmålet blir da hvordan dette gjøres i praksis.

Spørreskjema åpnet dessverre ikke opp for å skrive svaret i fritekst, men utfra svarene som respondentene har oppgitt på møtesteder kan det se ut som det brukes eksisterende møteplasser som rapporter og personalmøter. Resultatene fra studien viser nemlig at respondentene i de ulike kommuner bruker ulike møteplasser til å snakke om etiske dilemmaer. I tillegg var det her en liten forskjell mellom kommunene.
I prioritert rekkefølge er de fem nevnte møtesteder i Sørfjell kommune; i lunsjen med kollegaer, på fast avsatt refleksjonsmøte, personal/avdelingsmøte, sammen med leder og i rapporten. Respondentene i Borgen benyttet personal/avdelingsmøte, i lunsjen med kollegaer, sammen med leder, i rapporten og på fast avsatt refleksjonsmøte.

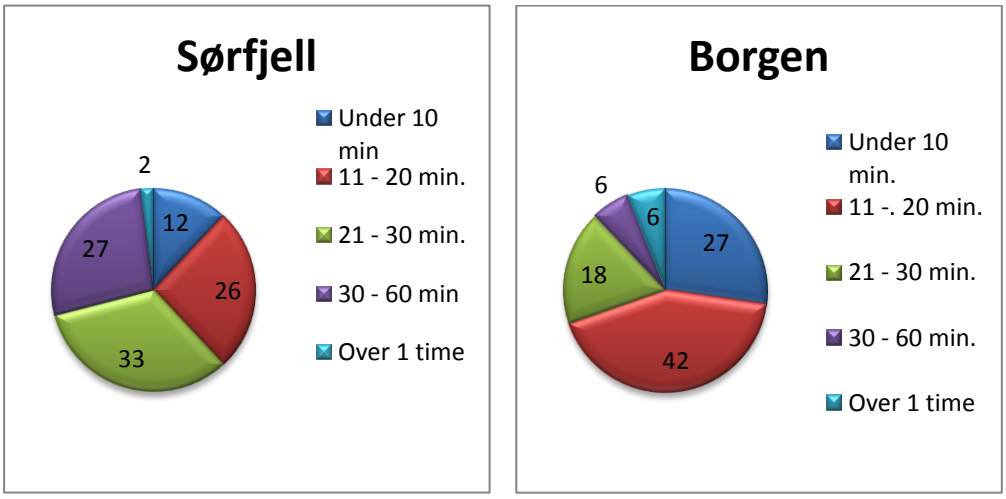
Videre viser analyser at respondentene i Sørfjell kommune har tilbud om etisk refleksjon hver uke (27 %), hver 2 til 3 uke (18 %), en gang i måneden (14 %), mens 30 % svarer at de har sjeldnere enn hver andre måned. Tallene fra Borgen kommune viser at 37 % har tilbud om etisk refleksjon hver 2 til 3 uke, mens 24 % svarer sjeldnere enn hver andre måned. Spredningen av dataene for daglig, hver uke, en gang i måneden, hver andre måned er jevnt fordelt mellom 6 – 9 %.

Figur nr. 3 Hvor lenge har du hatt tilbud om å delta i systematisk etisk refleksjon.



Fordeling er antall personer.
Funnene fra hvor lenge respondentene har hatt tilbud om etisk refleksjon samsvarer med hvor lenge Borgen og Sørfjell har vært deltakere i prosjektet. Sørfjell har vært deltaker siden 2007, mens Borgen kun de to siste årene. Funnene kan tolkes dit hen at begge kommuner har vært på tilbud siden med etisk refleksjon til ansatte siden de ble deltakere i prosjektet. På den andre side vil svarene her avhenge av når respondentene startet sitt arbeidsforhold i kommunene.

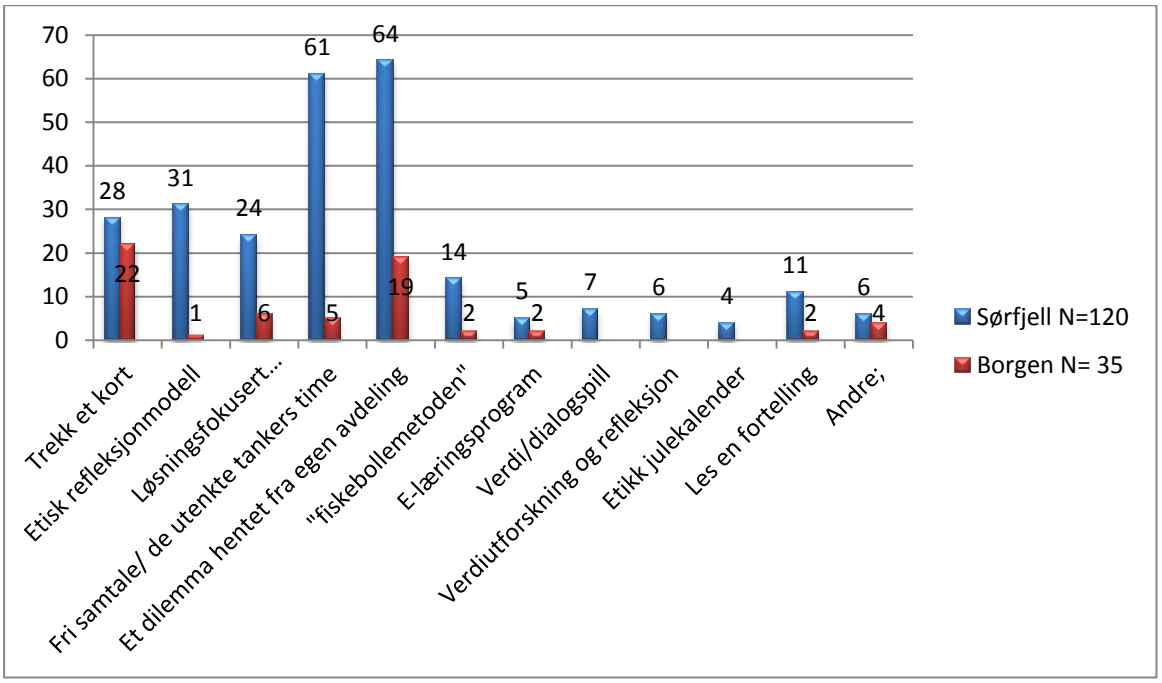
Figur nr.4 Tid brukt til etisk refleksjon



Fordeling er i %

Tid brukt til refleksjonsaktivitetene viser noe ulikt mellom Sørfjell og Borgen. De fleste respondentene i Borgen (42 %) brukte mellom 11 – 20 minutter på aktiviteten, mens de fleste i Sørfjell (33 %) brukte mellom 21 – 30 minutter. Dataene viser at flere respondenter i Sørfjell (27 %) brukte mellom 30 – 60 minutter, mot Borgen hvor det kun var (6 %). Det kan dermed se ut som at respondentene i Sørfjell generelt bruker lengre tid på hver refleksjon enn respondentene fra Borgen.

Figur nr. 5 Metoder som er benyttet under refleksjonsaktiviteten



Fordeling er antall respondenter som har prøvd metoden.

Det finnes ulike metoder som kan benyttes under refleksjonsaktivitetene. Trekk et kort omhandler en kortstokk hvor hvert kort har enkle setninger eller dilemmaer som danner grunnlaget for samtalen. Et eksempel kan være *«din kollega bruker mye tid på facebook i arbeidstiden, hva gjør du?»* Verdi/dialogspill omhandler trekk et kort og metode fra etikkjulekalender gjort om til et spill hvor den etiske refleksjonsevnen blir oppøvd. Etikkjulekalender er en kalender hvor et refleksjonskort trekkes hver dag i adventstiden til felles samtale i en rapport eller lunsjmøte (Eide og Aadland 2012).

Verdiutforskning og refleksjon omhandler betraktninger over blant annet grunnleggende verdier som bør prege helse- og omsorgstjenestene som respekt, trygghet og likeverd, eller det kan være refleksjon over kommunens-verdier. De utenkte tankers time og fri samtale har som tema hva kan gjøres annerledes i vår avdeling til beste for brukeren, en slags idemyldring. Et dilemma hentet fra egen avdeling er en praksisnær refleksjon hvor opplevde dilemmaer eller vanskelige situasjoner er på timeplanen (ibid.).

E-læringsprogrammet tar opp sentrale etiske dilemmaer og utfordringer til bruk for refleksjon (Eide og Aadland 2008). Etisk refleksjonsmodell omhandler en type fremgangsmåte som kan brukes for å komme frem til de beste løsninger på et etisk dilemma gjennom refleksjon av verdier, hensyn og argumenter for å velge det ene eller det andre. Ulike handlingsalternativer vurderes og hvor et alternativ velges til slutt (Eide og Aadland 2012:41). Løsningsfokusert problembehandling tar utgangspunkt i et problem, hvor handlingsalternativer og beste løsninger synes uklare. Det søkes etter kreative og gode forslag som presenteres for problemeieren. Fiskebollemetoden (fishbowl) eller sekvensiell samtale omhandler at man bygger på hverandres refleksjoner. Førstemann startet med et utsagn. Neste mann fortsetter med å starte innlegget sitt med; «*Når du sier det, tenker jeg at,»* før nestemanns refleksjoner uttales. Slik fortsetter prosessen rundt til man kommer til en felles forståelse av en antakelse eller hypotese (KS 2012b).

For mer utfyllende informasjon om de ulike metoder henvises det til Etikkhåndboka for kommunens helse- og omsorgstjenester (Eide og Aadland 2008, Eide og Aadland 2012) eller KS sin portal samarbeid om etisk kompetanseheving (KS 2012b).

Under andre tiltak fremkom sitater hentet fra respondentene som *«usikker på hvilke metode som er benyttet, fordi det er veldig nytt»,* mens andre nevnte tiltak som; *«å putte saker i en boks, som blir tatt opp som tema på refleksjon»*

Analyse av dataene viser at respondentene i Sørfjell kommune har prøvd ut et bredt spekter av ulike metoder. Mens flest respondenter i Borgen har prøvd tiltakene trekk et kort (19), og dilemma hentet fra egen avdeling (14).
Totalt har flest respondenter (64) prøvd metoden; dilemma hentet fra egen avdeling, og de utenkte tankers time/ fri samtale (61).

Oppsummerende ut fra datamaterialet som er presentert for Sørfjell og Borgen, kan man si at de sentrale funnene og forskjellene mellom kommunene omhandler varighet på refleksjonsaktivitetene og hvilke spekter med metoder som er blitt prøvd ut blant respondentene. Litt overraskende er det prosentvis flere i Borgen kommune som har tilbud om etisk refleksjon enn Sørfjell, noe som må sees i sammenheng med størrelsen på kommunene og antall avdelinger tiltaket skal spres til. I tillegg mulige feilkilder som kan fremkomme på grunn av utvalget og den lave svarprosent i undersøkelsen.

5.5 Sammenheng mellom etisk refleksjon og ansatte

Svar og analyser i dette kapittelet omhandler funn fra begge kommuner og korrelasjoner mellom ulike variabler og faktorer, samt funn fra det åpne spørsmålet om ansattes utbytte av etisk refleksjon.

5.5.1 Betydning av etisk refleksjon for respondentene

Etisk refleksjon og innvirkning på respondentene oppleves i forskjellig grad. Respondentene ble bedt om å ta stilling til ulike påstander, hvor svaralternativene var fra 1 (svært uenig) til 6 (svært enig).

Tabell nr.1 Betydning av etisk refleksjon for respondentene - gjennomsnittsverdier

Spørsmålsformulering	Borgen kommune N= 30 - 33	Sørfjell kommune N = 115 - 119
Etisk refleksjon medfører at jeg forholder meg til problemstillinger på en bedre måte	5,30	5,06

Etisk refleksjon medfører at jeg mestrer arbeidet på en bedre måte	5,00	4,86
Etisk refleksjon medfører at jeg er mer motivert for å utføre en god jobb	4,84	4,69
Jeg har ikke behov for etisk refleksjon (R)	5,36	5,18
Etisk refleksjon gjør at arbeidet har blitt mer meningsfylt	4,75	4,66
Etisk refleksjon gjør at vi snakker mer om etikk i avdelingen	5,09	4,54
Etisk refleksjon har medført bedre dialog med brukere	4,78	4,49
Etisk refleksjon har medført økt samarbeid med pårørende	4,44	4,16
Etisk refleksjon gjør at jeg blir mer engasjert i mitt arbeid	4,66	4,54
Etisk refleksjon er bortkastet tid og bruk av ressurser (R)	4,44	5,06
Etisk refleksjon medfører refleksjon over egne holdninger	5,23	5,17
Etisk refleksjon medfører refleksjon over egne verdier	5,47	5,13

Spørsmål 4 og 10 er reversert slik at alle følger samme strategi, ved at positive svar gir høy skor.

Funnene viser at de to kommunene ikke skiller seg vesentlig fra hverandre. Forskjellene i gjennomsnittstall er svært små. En statistisk signifikant test, (t-test) bekrefter dette og viser ingen forskjeller mellom kommunene med unntak av; *etisk refleksjon medfører at man snakker mer om etikk i avdelingen (p= 0,011).*

Det kan dermed se ut som flertallet av respondentene fra Borgen mener at etisk refleksjon inspirerer til økt samtale om etikk i avdelingen noe sterkere enn respondentene fra Sørfjell. Gjennomsnittstall for Borgen er 5,09 kontra Sørfjell 4,54. Med unntak av dette, kan det se ut som at det ikke er noen forskjeller å spore mellom kommunene ut ifra lengden på deltakelse i prosjektet.

Videre scorer utvalget gjennomsnittlig generelt høyt på alle påstander om at etisk refleksjon medfører ulike positive fordeler. Når det gjelder samsvar mellom enkelte av spørsmålene viser det seg at det er en sammenheng mellom flere. Noen av dem korrelerer høyt med hverandre. Det vil si at de som stort sett er enig, eller svært enig i at *etisk refleksjon medfører at man forholder seg til problemstillingene på en bedre måte*, har tendens til å score høyt på at *etisk refleksjon medfører at jeg mestrer arbeidet på en bedre måte (*Korrelasjonskoeffisienten mellom disse er (, 778)). Videre er det høy sammenheng mellom *mestring av arbeidet og motivasjon for å utføre en god jobb (, 736), motivasjon* og *mer engasjert i arbeidet (, 729),* og *mer engasjert* og *at arbeidet har blitt mer meningsfylt (, 715).* Det er videre høy korrelasjon mellom *meningsfylt arbeid med bedre dialog med brukere (, 706), økt dialog med brukere* og *samarbeid med pårørende (, 769).* Alle korrelasjoner er signifikante på 0,01 nivå.

Gjennomførte korrelasjonsanalyser mellom ulike variabler og faktorer viser til noen positive sammenhenger mellom etisk refleksjon og ansatte.

Tabell nr. 2 Korrelasjoner for faktorene relasjoner, personlig vekst og inspirasjon

N= 141 - 155	Personlig vekst og inspirasjon	Relasjoner
Mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting	.222**	.309**
Varighet på refleksjonsaktiviteten	.146	.006
Hyppighet	.096	.080

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (Se Vedlegg nr 11- utfyllende korrelasjoner)

Funn fra undersøkelsen, viser at det er en svak positiv sammenheng mellom at respondentene opplever økt *personlig vekst og inspirasjon* (korrelasjonskoeffisient, 222) og forbedret *relasjoner* (korrelasjonskoeffisient, 309) som følge av i hvilken grad det er mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting.

Standardavvikene (Std. Deviation) som viser hvilken grad enhetene avviker fra gjennomsnittet (Johannessen 2009:87) viser følgende: For *personlig vekst og inspirasjon* er standardavviket på 0,78 og for *relasjoner* er avviket på 0,98 (Vedlegg nr. 8). Jo større avviket er, jo større er den statistiske usikkerheten. I dette tilfellet er standardavvikene små, og samsvarer med at sammenhengene er statistisk signifikante. Videre viser funn i studien til at varighet og hyppighet på etisk refleksjon ikke har noe statistisk sammenheng med opplevd innvirkning på *personlig vekst og inspirasjon* og *relasjoner*.

Resultater etter å ha gjennomført korrelasjonsanalyser mellom faktorene relasjoner, personlig vekst og inspirasjon og variablene kjønn, alder, ansettelsesforhold, stillingsprosent, antall år ansatt, kommune, hvor lenge tilbud om etisk refleksjon, yrke viste ingen eller lite statistiske sammenhenger.

5.5.2 Utbytte av etisk refleksjon - åpent spørsmål

Respondentene opplever utbytte av etisk refleksjon forskjellig. Her presenteres en oppsummering og kategorisering av tre hyppigst nevnte svar. Svarene gjennomgås i det følgende avsnittet.

Tabell nr. 3 Respondentenes utbytte av etisk refleksjon **N = 96**

	Kategori	% av N
1	Alternative løsninger	52
2	Økt etisk/moralsk bevissthet	50
3	Forbedret samhandling	22

Følgende sitater fra respondentene representerer det generelle bilde av svarene. Under kategorien andre perspektiver fremkom sitater som; *«Stopper opp i hverdagen og får tenkt igjennom egne tanker, holdninger og verdier som viser seg i møte med tjenestemottakerne. Andre perspektiver. Se ting fra flere vinkler»*

Videre er det under økt etisk/moralsk bevissthet tatt inn sitater som beskriver respondentenes egne opplevde erfaringer med etisk refleksjon og at det har medført økt sensitivitet når det gjelder etiske utfordringer. Dette er blant annet sitater som; *«Alle tenker mer over egen praksis og valg. Økt bevissthet i forhold til holdninger og handlinger*. Når det kommer til forbedret samhandling er det beskrevet med sitater som *«Tenker mer på hvordan jeg opptrer i møte med kollegaer og brukere»*. Sitatene fremhever hva den enkelte opplever som sentralt utbytte av etisk refleksjon, en «*stopp i hverdagen*» hvor muligheten til å tenke igjennom hva man bør gjøre, hvilke holdninger som bør prege tjenestene, hvordan rutiner og systemer bør innrettes for å kunne holde høyest mulig grad av faglig- og etiskkvalitet. Resultatene viste at flest respondenter mente det primære utbytte at etisk refleksjon var å få andre perspektiver på et dilemma, kunne se andre løsninger og dermed forbedret ferdigheter som kan anvendes avhengig av situasjon og kontekst.

5.6 Sammenheng mellom systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljø

Svar og analyser i dette kapittelet omhandler hvilken betydning systematisk etisk refleksjon har for arbeidsmiljøet. Funn fra begge kommuner og korrelasjoner mellom de ulike variabler og faktorer, samt funn fra det åpne spørsmålet om avdelingens utbytte av etisk refleksjon blir presentert.

5.6.1 Systematisk etisk refleksjon og innvirkning på arbeidsmiljøet

Systematisk etisk refleksjon og innvirkning på arbeidsmiljøet oppleves i forskjellig grad. Respondentene ble bedt om å ta stilling til elleve påstander, hvor svaralternativene var fra 1 (svært uenig) til 6 (svært enig).

Tabell nr. 4 Systematisk etisk refleksjon og innvirkning på arbeidsmiljøet – gjennomsnittsverdier

Spørsmålsformulering	Borgen kommune N= 28-30	Sørfjell kommune N = 102-109
Etter oppstart med systematisk etisk refleksjon opplever jeg at arbeidsmiljøet vårt er preget av mer åpen kommunikasjon	4.43	4.27

Etter oppstart med etisk refleksjon har vi fått et høyere sykefravær(R)	4.83	5.19
Etter at vi startet med systematisk etisk refleksjon har vi fått økt faglig forståelse	4.73	4.49
Vi har fått et bedre arbeidsmiljø etter at vi startet med systematisk etisk refleksjon	4.17	4.04
Etter at vi startet med systematisk etisk refleksjon opplever jeg at vi lettere kan gi både positive og negative tilbakemeldinger	4.50	4.23
Flere ansatte ønsker å delta oftere nå, enn da vi startet med systematisk etisk refleksjon	3.93	3.85
Systematisk etisk refleksjon har medført at det er flere som søker jobb hos oss	3.07	3.04
Systematisk etisk refleksjon sikrer organisasjonen etisk kvalitet	5.07	4.68
Det er flere som slutter nå en før vi startet med etisk refleksjon (R)	5.28	5.19
Systematisk etisk refleksjon styrker arbeidsfellesskapet	4.90	4.48
Etter at vi startet med systematisk etisk refleksjon har vi fått økt kunnskap	4.79	4.62

Resultatene viser at de to kommunene ikke skiller seg vesentlig fra hverandre når det kommer til hvilken innvirkning systematisk etisk refleksjon har på arbeidsmiljøet. En statistisk test (t-test) bekrefter dette og viser ingen eller lite signifikant forskjell.

Det kan dermed se ut som varighet på deltakelse i prosjektet ikke er av betydning for hvordan respondentene opplever systematisk etisk refleksjon har innvirkning på arbeidsmiljøet.

Når det gjelder samvariasjon mellom de enkelte påstandene viser det seg at korrelasjonen mellom de fleste variabler er fra svak til høy. De variablene som har høy korrelasjon, det vil si at respondentene er litt enig eller stort sett enig, har en tendens til å være litt enig eller stort sett enig i den andre variabelen også. Variablene som samsvarer er *etter oppstart med systematisk etisk refleksjon oppleves arbeidsmiljøet som preget av mer åpen kommunikasjon* og *opplevelsen av å ha fått et bedre arbeidsmiljø.* Korrelasjonskoeffisienten mellom disse er (, 730). Det er samsvar mellom *bedre arbeidsmiljø* og *lettere å gi positive og negative tilbakemeldinger* (, 760*).* Videre viser det seg at *systematisk etisk refleksjon har bidratt til økt kunnskap* har høy korrelasjon med flere. Det er samsvar med *økt faglig forståelse (, 741), sikre organisasjonen etisk kvalitet* (, 721) og *styrke arbeidsfellesskap* (, 702). Alle koeffisientene er signifikante.

Korrelasjonsanalyser viser til ulike positive sammenhenger mellom etisk refleksjon og arbeidsmiljø.

Tabell nr. 5 Korrelasjoner for faktorene åpenhet og kompetanse

N= 131 - 155	Åpenhet	Kompetanse
Mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting	.460**	.365**
Varighet på refleksjonsaktiviteten	.225**	.121
Hyppighet	.253**	.241**

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (Se vedlegg nr. 11 for utfyllende korrelasjoner)

Resultatene fra undersøkelsen viser at respondentene opplever hyppighet på refleksjonsaktiviteten og mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting har innvirkning på kompetanse i organisasjonen. Korrelasjonsanalyser viser til positive statistiske sammenhenger (korrelasjonskoeffisient =, 365 og, 241).

Videre viser funn til at muligheten til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale, varighet og hyppighet på refleksjonsaktiviteten har innvirkning på åpenhet i organisasjonen (korrelasjonskoeffisientene =, 253, 225, 460). Det må spesielt bemerkes at funnene viser at mulighet til å ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting, har sterkere samsvar på opplevd innvirkning på åpenhet en de to andre variablene. Standardavvikene (Std.Deviation) som viser hvilken grad enhetene avviker fra gjennomsnittet (Johannessen 2009:109) viser følgende: For åpenhet er standardavviket på 0,86 og for kompetanse er avviket på 0,90 (Vedlegg nr. 8) Jo større avviket er, jo større er den statistiske usikkerheten. I dette tilfelle er standardavvikene små, og samsvarer med at sammenhengene er statistisk signifikante.

Resultater etter gjennomførte korrelasjonsanalyser mellom variablene kjønn, alder, ansettelsesforhold, stillingsprosent, antall år ansatt, kommune, hvor lenge tilbud om etisk refleksjon, yrke og faktorene åpenhet og kompetanse viste ingen eller lite statistiske sammenhenger.

Da analyser viste til en tendens at menn skåret lavere på hvilken innvirkning systematisk etisk refleksjon har på arbeidsmiljøet, ble det gjennomført Khikvadrattest. Testen viser at det ikke er noe forskjell mellom menn og kvinner, og mulighet til å ta opp vanskelige saker situasjoner til samtale eller drøfting. Det er heller ingen forskjell mellom menn og kvinner, med hensyn til hvor ofte man har hatt tilbud om etisk refleksjon, varighet på refleksjonsaktiviteten eller om arbeidsplassen har tilbud om etisk refleksjon. Dermed ble hypotesen forkastet (Vedlegg nr. 10).

5.6.2 Avdelingens utbytte av systematisk etisk refleksjon– åpent spørsmål.

Respondentene opplever utbytte av systematisk etisk refleksjon for avdelingen forskjellig. Her presenteres en oppsummering og kategorisering av de fire hyppigst nevnte svar. Svarene gjennomgås i det følgende avsnittet.

Tabell nr. 6 Avdelingens utbytte av systematisk etisk refleksjon N= 63

	Kategori	% av N
1	Økt etisk/moralsk bevissthet	49
2	Åpenhet	35
3	Økt Trygghet	14
4	Økt kompetanse	13

Følgende sitater fra respondentene er med på å illustrere det generelle bilde av svarene. Under kategorien økt etisk/moralsk bevissthet er sitater som; »M*er bevist på brukermedvirkning. Økt bevissthet, felles forståelse og felles handlinger*». Videre er det under kategorien åpenhet tatt inn sitater som beskriver hvordan etisk refleksjon kan være å forbedre muligheten til å ta opp vanskelige saker i avdelingen. Sitater som beskriver dette er; «*Det har blitt enklere å ha saklige diskusjoner, det er rom for å rydde problemer av veien. Det er ikke så lett og bare komme med en påstand, men man må utdype og det virker preventivt mot baksnakking*». Når det kommer til økt trygghet er det beskrevet med sitater som; *«Vi blir tryggere på hverandre og ønsker å gjøre en bedre jobb»* Videre er økt kompetanse beskrevet med *«Økt kunnskap og faglig kvalitet på tjenestene»*.

Oppsummerende er det økt etisk/moralsk bevissthet og åpenhet som viser seg å være det sentrale utbytte avdelingen får av etisk refleksjon. Funnene viser at etisk refleksjon medfører utbytte som både gjelder for respondentene selv, innad i avdelingen som økt åpenhet og trygghet og ytre forhold rettet mot brukere av tjenesten og hvordan disse kan forvente å oppleve sitt møte med tjenesteytere.

5.7 Faktorer som bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø.

Respondentene opplever ulike faktorer som sentrale for å skape et godt arbeidsmiljø. Her presenteres en oppsummering og kategorisering av de syv hyppigst nevnte svar. Svarene gjennomgås i det følgende avsnittet.

Tabell nr. 7 Faktorer som bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø N = 146

	Kategori	% av N
1.	Åpenhet	74
2.	Kompetanseutvikling	39
3.	Gode kollegaer	30
4.	Samarbeid	25
5.	Humor	16
6.	God kommunikasjon	14
7.	Ledelse	13

Følgende sitater fra respondentene bidrar til å illustrere hvilke faktorer som er sentrale for å skape et godt arbeidsmiljø. Under kategorien «åpenhet» er sitater som; – *«Ta opp ting med rette vedkommende, ideelt null baksnakking, bli sett og hør, toleranse for hverandre og respekt»*. Videre er det under kompetanseutvikling tatt inn sitater som beskriver respondentenes mulighet til å ha tid og møteplasser til å fokusere, på fag, etikk, faglig utvikling, veiledning og opplæring. Samt faktorer som faglig trygghet i egen yrkes utøvelse. Dette er blant annet sitater som *«refleksjoner hvor det er rom for å ta opp etiske temaer, faglige diskusjoner, god opplæring og god faglig standard»*.
Når det kommer til gode kollegaer er det beskrevet med sitater som *«flinke kollegaer, dyktige og gode kollegaer»*. Spesielt når det gjelder samarbeid er det sitater som *«godt samarbeid med samarbeidspartnere og hjelpsomme mot hverandre»* som beskriver denne kategorien. Humor taler for seg, mens god kommunikasjon beskrives med *«god kommunikasjon med pårørende og pasient, god kommunikasjon»* I forhold til ledelse som en sentral faktor når det gjelder å skape et godt arbeidsmiljø er det sitater som *«god leder, tydelig leder og tilstedeværelse av leder (nærhet)»*, som er nevnt.

Oppsummerende er det åpenhet i avdelingen som viser seg å være den mest fremtredende faktoren som bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø for respondentene. Åpenhet kan kjennetegnes ved et faglig og sosial felleskap som er åpent for impulser, tanker og ideer.

5.7.1 Omdømme

Respondentenes tanker om kommunens omdømme varierer. Respondentene ble bedt om å ta stilling til fire påstander, hvor svaralternativene var fra 1- svært uenig til 6- svært enig. Resultatene viser at Sørfjell og Borgen ikke skiller seg vesentlig fra hverandre når det gjelder gjennomsnittlig svar, unntatt at det kan synes som Borgen skårer generelt litt høyere på alle utsagn. Borgen har en gjennomsnittlig total skår på 5.1, og Sørfjell 4.86 (Vedlegg nr. 9) Standardavvikene som viser hvilken grad enhetene avviker fra gjennomsnittet viser lave verdier < 0,9. Jo større avviket er, jo større er den statistiske usikkerheten. I dette tilfelle er standardavvikene små og man kan derfor vise til en bra statistikk sikkerhet (Vedlegg nr. 8)

Forskjellene i gjennomsnitt tall er svært små for kommunene. T-testen bekrefter dette og viser ingen signifikant forskjell. Det er fra høy til meget høy korrelasjon hos begge kommunen på *generelt stolt over arbeidsplassen* og at en *vil anbefale andre å søke jobb i kommunen*. korrelasjonskoeffisientene er på (, 861 i Sørfjell- og, 940 i Borgen).

Koeffisientene er signifikante på 0,01-nivå. Resultater fra analysen viser i hvilken grad respondentene har mulighet til å ta opp vanskelige saker til samtale og drøfting, og hyppighet på refleksjonsaktiviteten samsvarer positivt med omdømme (Pearson r =, 336 og, 241, begge er signifikante på 0,01 nivå). Omdømme korrelerer moderat positivt med åpenhet (korrelasjonskoeffisienten =, 512) og moderat negativt med turnoverintensjon (, -578). Funnene i studien viser derfor til en sannsynlighet for at respondentene som skårer høyt på omdømme bilde av kommunen har mindre tanker om å slutte eller finne en ny jobb.

5.7.2Turnoverintensjon

Respondentenes tanker rundt sitt nåværende arbeidssituasjon og ønsker om å bytte jobb varierer utfra hvilken kommune de er ansatt i. De ble bedt om å ta stilling til ulike påstander med svaralternativer på en skala fra 1- svært uenig til 6- svært enig.

Analyse av dataene viser noe forskjell mellom kommunene Borgen og Sørfjell. 1/3 av respondentene i Borgen hadde tanker om å slutte i sin nåværende jobb, mot Sørfjell 1/4. Videre viser det seg av 1/4 av respondentene i Borgen kan komme til å slutte i sin nåværende jobb i løpet av året, mens det kun var 1/6 i Sørfjell. Når det gjelder sannsynligheten for å lete aktivt etter en ny jobb neste året viste tallene likt i begge kommuner med 1/4 av respondentene (Borgen N= 34 og Sørfjell N=118). Variablene korrelerer med hverandre, det vil si at hvis respondentene skårer høyt på den ene variablene, er det økt sannsynlighet for å skåre høyt på den andre. Turnoverintensjon korrelerer negativ med alder (Pearson r= -, 231) Det kan dermed være en økt sannsynlighet for at yngre ansatte har høyere turnoverintensjon en eldre. Dette samsvarer med tendenser som sees i samfunnet i dag, yngre mennesker bytter oftere jobb en eldre (Salvanes 2006).

Turnover har svakt negativ korrelasjon med indeksen åpenhet (Pearson r =, 233) (Vedlegg nr. 11) Det følger av dette en sannsynlighet for at de respondentene som skårer høyt på at systematisk etisk refleksjon medfører større åpenhet i avdelingen, har i mindre grad tanker om eller ønske om å bytte jobb.

5.8 De viktigste motivasjonsfaktorer i forhold til jobb

Respondentenes motiveres av ulike faktorer. Her presenteres en oppsummering og kategorisering av de fem mest sentrale svar. Svarene gjennomgås i det følgende avsnittet.

Tabell nr. 8 Motivasjonsfaktorer av betydning for arbeid N = 119

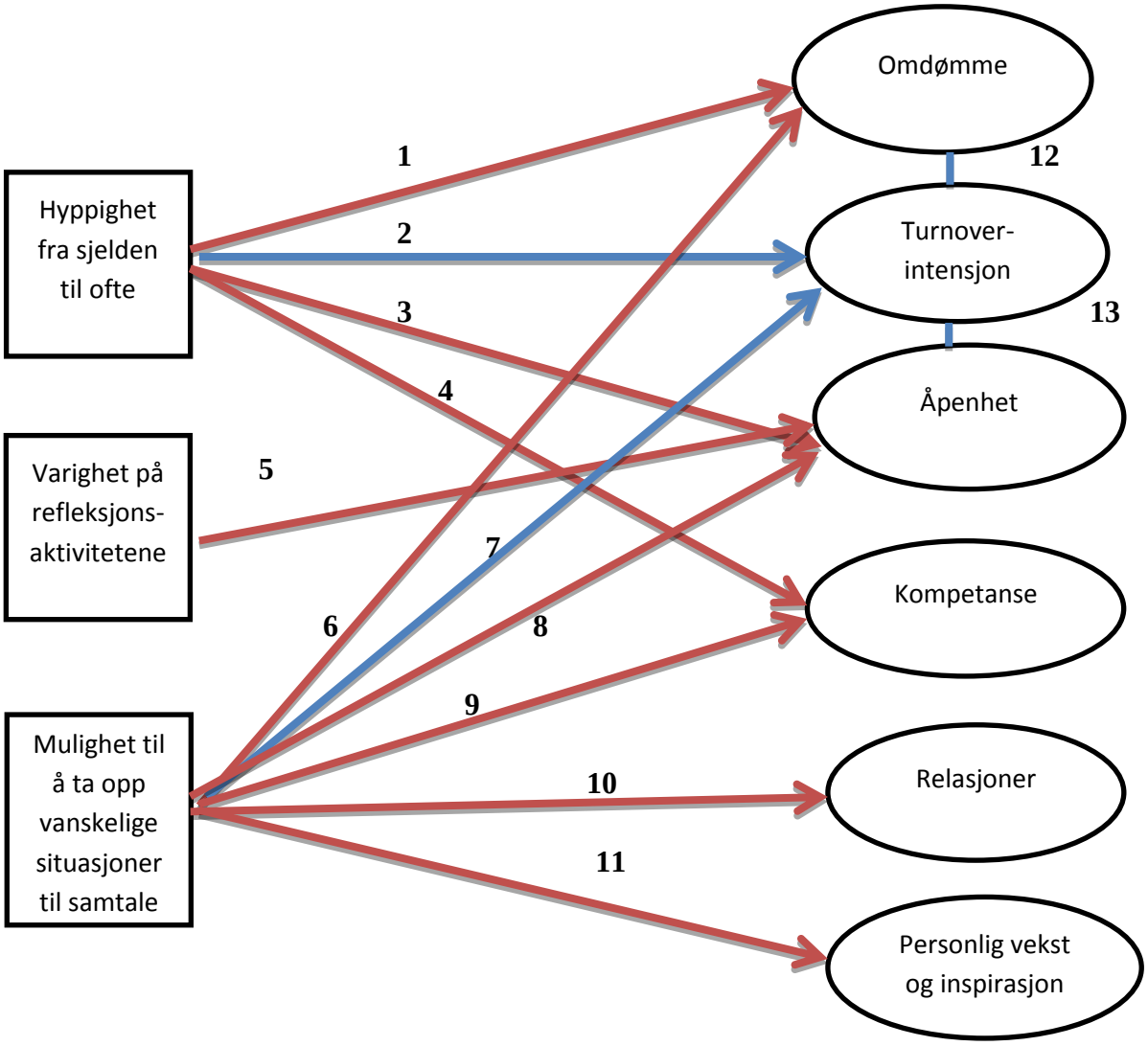
	Kategori	% av N
1	Interesse for fag, pasient og oppgaver	73,94
2	Gode kollegaer	37,81
3	God kompetanse, godt fagmiljø	31,09
4	Godt arbeidsmiljø	30,25
5	Tilbakemeldinger	30,25

Følgende sitater fra respondentene bidrar til å illustrere sentrale motivasjonsfaktorer når det gjelder arbeid. Interessen for yrke og pasient kommer til utrykk i sitater som; «*Største motivasjonsfaktoren er pasienten selv*» og «*Mulighet til å ta beslutninger til beste for pasienten ut fra våres faglige vurderinger*». Innunder kollegaer er det nevnt; «*Gode kollegaer i et trygt og godt arbeidsmiljø.*» «*Treffe trivelige og dyktige kollegaer, å tilhøre et godt faglig miljø*» Det siste sitatet beskriver betydningen av et godt faglig miljø. Sitatene fremhever sentrale motiverende komponenter som yrke og pasient, så vel som gode kollegaer og et sosialt felleskap.

5.9. Oppsummering av funn etter korrelasjonsanalyser – en modell:

Følgende modell har fremkommet etter korrelasjonsanalyser. Røde piler henviser til positiv korrelasjon, mens blå piler henviser til negativ korrelasjon.

Figur nr. 6 Modell av funn etter korrelasjonsanalyser



Resultatene fra funn etter korrelasjonsanalyse viser at respondentene opplever at hyppighet på refleksjonsaktiviteten medfører økt positiv innvirkning på *omdømme* (1), *åpenhet* (3) og *kompetanse* (4) og negativ sammenheng med *turnoverintensjon* (2) (Korrelasjonskoeffisienter; 241, 253, 241 og -, 201). Funnene er svake men statistisk signifikante.

Videre viser funn at varighet på refleksjonsaktiviteten har positiv sammenheng med opplevd innvirkning på *åpenhet* (5) i organisasjonen (Korrelasjonskoeffisient;, 225). Dette funnet er svakt men signifikant.

Når det gjelder i hvilken grad det er mulighet til å ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting viser resultat fra studien at dette medfører økt innvirkning for respondentene på *omdømme* (6), *åpenhet* (8), *kompetanse* (9), *relasjoner*(10), *personlig vekst og inspirasjon* (11) og negativ sammenheng med *turnoverintensjon* (7) (Korrelasjonskoeffisienter; 336, 460, 365, 222, 309, -, 199). Resultat viser svake funn, unntatt for innvirkning på opplevd åpenhet i organisasjonen hvor det er et moderat funn. Funnene er signifikante.

Videre viser funn til at faktorene *personlig vekst og inspirasjon, relasjoner, kompetanse og åpenhet* har moderat samsvar med hverandre. Mens det er negativ samsvar mellom *turnoverintensjon, omdømme* (12) og *åpenhet* (13) (Vedlegg nr.11).

Reliabilitets vurdering gjort med Cronbacs alfa for faktorene/indeksene støtter dette (Vedlegg nr. 6).

Oppsummerende viser ikke studien noen samsvar mellom faktorene/indeksene og alder, kjønn, ansettelsesforhold, stillingsprosent, yrke, antall ansatt år, hvor lenge man har hatt tilbud om systematisk etisk refleksjon eller hvilken kommune man er ansatt i.

6 Drøfting av funn

I dette kapittelet drøftes sentrale funn fra studien i lys av tidligere presentert teori og forskning.

Som tidligere nevnt er svarprosenten i studien lav (21 %). Mulige årsaker er allerede diskutert, men det er av betydning å minne om at både utvalgets størrelse og svarprosent medfører at funnene i undersøkelsen har en stor usikkerhet festet til seg. Til tross for lav svarprosent, bør det nevnes at faktorene/indeksene som ble laget for studien har godkjent reliabilitet og tilfredsstillende standardavvik.

Forskningsspørsmål a) Hva er systematisk etisk refleksjon i undersøkte deltakerkommuner blir drøftet i kapittel 6.1

Forskningsspørsmål b) Hvilken innvirkning har etisk refleksjon på ansatte og på arbeidsmiljøet. Og hvorvidt er det forskjell mellom kommunene, blir drøftet i kapittel 6.2, 6.3 og 6.4.

Videre drøftes forskningsspørsmål c)Hvilke sammenhenger finnes mellom systematisk etisk refleksjon, arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet i de undersøkte kommuner i kapittel 6.5.

Og forskningsspørsmål d) Hvorvidt kan deltakelse i etisk refleksjon påvirke indre motivasjon i kapittel 6.6

6.1 Hva er systematisk etisk refleksjon i de undersøkte kommuner

I det følgende drøftes funn fra datamaterialet som omhandler hva er systematisk etisk refleksjon i kommunene, Borgen og Sørfjell.

6.1.1 Hva karakteriserer kommunene Borgen og Sørfjell

Sørfjell kommune har vært med fra oppstarten i 2007, og er en ressurskommune som skal spre tiltak og erfaringer til andre kommuner. Etisk refleksjon er igangsatt i over tjue avdelinger og det arbeides aktivt med videre implementering i andre avdelinger. Borgen kommune ble med i 2011 og er nå i siste del av prosjektperioden. Kommunen har startet opp med etisk refleksjon i tre ulike tjenester og jobber aktivt med å spre tiltaket videre til andre avdelinger. Resultatene viser at det generelt arbeides aktivt med å implementere og vedlikeholde etisk refleksjon i begge kommuner. Samtidig viser funn fra undersøkelsen at 34 % av respondentene fra Sørfjell og 23 % av respondentene fra Borgen, at de ikke hadde eller ikke viste om avdelingen

hadde systematisk etisk refleksjon. En må åpne for at noen av respondentene kan være ansatt i helgestilling eller i andre små stillinger, hvor det kan tenkes at de jobber til dels bare på helg eller til andre tider av døgnet, enn når etisk refleksjon er satt på timeplanen. Av erfaring er bemanning på helg, i helse- og omsorgsektoren ofte redusert til høyst nødvendig, slik at det kan medføre mindre tid og mulighet for å prioritere etisk refleksjon i en hektisk arbeidshverdag. Hvordan man kan tilrettelegge for å finne tid og møteplasser for ansatte som jobber bare helg eller natt, er en utfordring. Dette problemet samsvarer med funn fra evaluering av etikksatsningen i to storby kommuner, hvor det pekes på vanskeligheter med å nå og engasjere ansatte som jobber i turnus, deltid og helg i de ordinære prosesser som innebærer etikkarbeid (Neset *et al.* 2013). I følge Boge, må man i kommunehelsetjenesten som ofte er en døgnkontinuerlig virksomhet, har flere deltidsansatt og stramme rammebetingelser, beregne tre-fire ganger så lang tid for å kunne implementere og se effekt av tiltaket systematisk etisk refleksjon (Boge 2010). Med bakgrunn i dette kan det antydes at det er noen organisatoriske rammebetingelser som vanskeliggjør muligheten for å tilrettelegge for etisk refleksjon for ansatte, spesielt de som jobber kun natt eller helg. På den andre side bør kommunene oppfordres til å finne frem til kreative løsninger sammen med ansatte for hvordan tilbud om etisk refleksjon kan tilrettelegges utenom ordinær dagtid i praksis.

Litt undrende viser funnene at respondentene fra Sørfjell som hadde svart nei, eller vet ikke på om arbeidsplassen hadde systematisk etisk refleksjon, var det 53 % som svarte at de i liten grad eller bare noen grad savnet et tilbud, mens 42 % i stor grad eller svært stor grad savnet tilbudet. Hvis man sammenligner dette svaret med antall respondenter som svarte at de var enige, stort sett enig eller svært enig i påstanden «*Jeg har ikke behov for etisk refleksjon*» kan det se ut som noen forklaringer ligger her. Imidlertid kan det tenkes at man heller ikke vet hva man går glipp av når man aldri har hatt muligheten til å prøve ut etisk refleksjon, eller man bruker andre fora til å lufte sine problemer eller utfordringer, uten å benevne det som etisk refleksjon, men kanskje andre begreper som veiledning og prat i lunsjen. På den andre side skjer det av og til alvorlig svikt i pleie- og omsorgstjenestene til eldre, som følge av bevisste eller ubeviste handlinger fra ansatte (KS 2012a, Ruud og Westerveld 31.08.2012). Etisk bevissthet, holdninger og verdier hos ansatte er av stor betydning for å minimere slike episoder. Når det er sagt vil det kanskje alltid være en sannsynlighet for at en større eller mindre gruppe ikke er interessert i å avsette tid eller oppmerksomhet til etikkarbeid. Dette kan igjen avhenge av leder og kulturen i organisasjonen.

Problemet kan belyses fra en annen vinkel *«etikk er viktig, men timingen er ikke god nå»*(Olsen 2007*)*. Et standardsvar som gikk igjen i intervju med 26 ledere på ulike nivåer. Utfra dette kan det tolkes at ledere vet man burde satse på heving av etisk kompetanse, men det er alltid andre oppgaver som må prioriteres. På den andre side møter ansatte i helse- og omsorgstjenester på etiske valgsituasjoner som ofte kan være komplekse med ulike valgmuligheter. Flere undersøkelser viser at ansatte på ulike nivåer i tjenestene ønsker hjelp til å mestre ulike dilemmaer eller utfordringer i helse- og omsorgstjenesten (Bollig, Pedersen og Førde 2009, KS 2012b, Lien og Gjernes 2009, Moland 2003). Tid og møteplasser til fag og etikk, og bruk av refleksjon er nevnt som mulige tiltak. Refleksjon er en måte å utvikle praksis på og som viser til at når den som utøver tjenesten er reflektert, det vil si at utøvelsen av tjenesten reflekterer beviste tanker, kunnskaper, handlinger og verdier, da kan kvaliteten på tjenesten bli god (Schön 2001).

Funnene fra undersøkelsen viser til at begge kommuner har etablert møteplasser for etisk refleksjon, men enkelte av svarene fra de åpne spørsmålene kan tyde på at etisk refleksjon ved enkelte tilfeller blir bortprioritert på grunn av andre arbeidsoppgaver. Sitater som belyser dette er; *«refleksjonsmøte ble avlyst, da vi ikke kan forlate pasienten», «har ikke hatt refleksjon på flere måneder, det er et savn», «de gangene vi har hatt det ga det meg mer arbeidslyst», «lenge siden sist, men jeg husker det var svært positivt da vi startet, regelmessig hver uke med samme veileder»*

Sitatene beskriver utfordringer når det gjelder å prioritere etisk refleksjon i en hektisk hverdag, men at behovet er til stede. I tillegg ble det opplevd positivt for den ansatte. Avsetting av tid og prioritering av regelmessighet er beskrivelser som samsvarer generelt med de utfordringer som har fremkommet når det gjelder å implementere og videreføre tiltaket i omsorgsorganisasjonene (Haslestad og Vassjø 2010, Høium *et al.* 2011, KS 2011, Kvam 2012, Neset *et al.* 2013). Etisk refleksjon krever tid og fristilling fra andre arbeidsoppgaver (Børslett *et al.* 2011). Uten faste avsatte møter kan det fort bli nedprioritert i konkurranse med andre arbeidsoppgaver. I lys av funn fra studien og med bakgrunn i teori og tidligere forskning, er det grunn til å anta at det tar tid å implementere etisk refleksjon i alle avdelinger i kommunene. I tillegg finnes flere utfordringer for å vedlikeholde tiltaket i en hektisk arbeidshverdag, både med hensyn til alle oppgaver som skal løses og stramme rammebetingelser. Det vil derfor være en sentral lederoppgave å planlegge og prioritere tid til etisk refleksjon for å kunne heve ansattes etiske kompetanse og kvaliteten på tjenestene.

Og dermed kan muligheten for at det skjer kritikkverdige forhold med bakgrunn i beviste eller ubeviste handlinger fra ansatte kanskje reduseres.

6.1.2 Møteplasser og steder for etisk refleksjon

Som deltaker i prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» forplikter kommunene seg til å etablere møteplasser for etisk refleksjon (KS 2008). Hvilke møteplasser eller tiltak som igangsettes er opp til hver enkelt kommune.

Resultatene fra undersøkelsen viser at åpne grupper ble hyppigst benyttet til refleksjonsaktiviteter i begge kommuner. Kun ett fåtall oppga at det ble brukt faste refleksjonsgrupper. Fordelen med faste grupper er at det kan bidra til økt åpenhet og trygghet i gruppene (Gjerberg og Amble 2011). Ulempen er å finne felles møtetidspunkter hvis flere går i turnus. På den andre siden er dette en av fordelene med åpne grupper, hvor de som er på jobb møter. Hvis refleksjonene legges til ulike arbeidsdager, vil det i løpet av noen uker favne alle ansatte i turnus. Et annet moment det er hvert å merke seg at det er gjort flere studier som henviser til at bruk av grupper er en primær suksessfaktor for å lykkes, men at det er knyttet både fordeler og ulemper til bruk av faste og åpne grupper (Bergland og Hestetun 2003, Haugen 2012, Kyle 2008, Molewijk *et al.* 2006, Nystad 2009, Van der Dam *et al.* 2011). Dette støttes av annen forskning hvor det gis en rekke eksempler på at fast avsatt tid til å prioritere etikkarbeid og faste møtearenaer er essensielle suksessfaktorer for å lykkes med etisk kompetanseheving (Boge 2010, Kvam 2012). Noe som igjen samsvarer med KS sine suksesskriterier ved at det oppfordres til å bruke allerede etablerte møtefora til etisk refleksjon (KS 2011). Resultatene fra studien viser heller ikke til noen statistisk signifikant sammenheng mellom hvilke grupper som benyttes og innvirkning på respondentene og arbeidsmiljøet som følge av etisk refleksjon. Av den grunn kan man derfor antyde at det er grunn til å tro at fast avsatt tid til refleksjon og faste møtearenaer er avgjørende for å kunne heve ansattes etiske kompetanse, men at kommunene bør organisere grupper for etisk refleksjon i forhold til hva som er praktisk og gjennomførbart i arbeidshverdagen og organisering av tjenestene.

Litt overraskende svarte nesten 1/4 av respondentene fra Sørfjell at de kun har hatt refleksjon ved behov. Sammenlignet med svar fra hvorvidt arbeidsplassen har tilbud om systematisk etisk refleksjon kan noen forklaringer være de som svarte nei. På den andre side kan det være en sannsynlighet for at spørsmålet ble tolket feil, slik at respondentene som brukte andre arenaer som personalmøter ikke tolket dette til å være en gruppe, men oppga derfor svaret til å

være ved behov. Det er her den kvantitative metodens svakheter ligger, ved at det ikke er mulighet for å etterspørre hvor etisk refleksjon ved behov skjer i etterkant.

Samtidig kan det være økt sannsynlighet for at refleksjon over vanskelige valgsituasjoner skjer i den daglige arbeidshverdagen utenom faste avsatte møtetider. Dette gjenspeiles i funn fra hvilke møteplasser som brukes i de enkelte kommuner. Det ble oftest diskutert etiske dilemmaer i lunsjen hos respondentene i Sørfjell, deretter på fast avsatt refleksjonsmøte. Hos respondentene fra Borgen ble det hyppigst benyttet personal/avdelingsmøter, deretter i lunsjen med kollegaer. Bruk av lunsjpauser kan være en arena til refleksjon fordi det er et naturlig møtested og flere samles. Boge viste til at etikk-lunsj var mer vanlig der ansatte har betalt matpause enn der de ikke hadde, da de allikevel måtte være tilgjengelig for arbeidsgiver (Boge 2010). Flere undersøkelser gir en rekke eksempler på at det brukes forskjellige møtesteder valgt ut fra hva som er praktisk gjennomførbart i avdelingene (Boge 2010, Bollig, Pedersen og Førde 2009, Kvam 2012). Det er av betydning at etisk refleksjon kan foregå integrert i arbeidshverdagen og avdelingen, og ikke på steder som medfører at arbeidstakerne må forlate arbeidsplassen (Molewijk *et al.* 2007). Egen studie underbygger de samme funn at det er variasjon i organisering av refleksjonsgrupper og hvilke møteplasser som benyttes, men at det er grunn til å tro at begge kommunene har etablert faste møtearenaer hvor det gis mulighet til etisk refleksjon for sine ansatte. Dette samsvarer med KS sine suksesskriterier i etikkarbeid at bruk av allerede etablerte møteplasser er et godt utgangspunkt for innføring av etisk refleksjon (KS 2011).

6.1.3 Varighet og hyppighet på refleksjonsaktiviteter

Tid og mulighet til refleksjon er sentrale faktorer for å lykkes med innføring av systematisk etisk refleksjon. Etisk refleksjon krever tid og fristilling fra de vanlige arbeidsoppgavene. Resultatene på varighet og hyppighet brukt til refleksjonsaktiviteter viste forskjeller mellom kommunene.

Flest respondenter i Borgen oppga at det var avsatt mellom 11-20 minutter til refleksjon, mens flest respondenter i Sørfjell oppga at de brukte 21- 30 minutter, selv om det var ganske jevnt spredning på de som oppga 11-20 minutter og 30 - 60 minutter. Videre viste funn at 64 % av respondentene i Sørfjell kommune hadde tilbud om etisk refleksjon fra daglig til minst 1 gang per måned, sammenlignet med Borgen hvor tallet var 67 %.

Boge hentyder i sin rapport at det ideelle er at det bør avsettes en time til refleksjon. Funnene i hennes undersøkelser viser til at dette ikke var gjennomførbart i de undersøkte deltakerkommuner, men at ledere mente at etisk refleksjon var så vesentlig at de prøvde å få til etisk refleksjon minst 10 minutter i en hektisk arbeidshverdag (Boge 2010). I Molewijks studie ble det benyttet fra 45 minutter til en dag (Molewijk et al. 2006). Erfaringer fra Haugtun utviklingssenter for sykehjem i Oppland, viser til at de startet med 45 minutter fast refleksjon hver uke, men nedjusterte til 30 minutter da de opplevde det var vanskelig å få prioritert 45 minutter i arbeidshverdagen (Haugen 2012). Andre studier viser til refleksjonsgrupper som møttes regelmessig to timer hver andre uke gjennom et halvt år bidro til positive resultater som økt mestring, økt trygghet, økt faglig styrke, økt ansvarliggjøring, gjensidig læring og endret adferd. De største utfordringene i forbindelse med etisk refleksjon var tid, fravær og andre oppgaver (Amble og Gjerberg 2009). Det har ikke vært mulig å finne forskning som henviser til hva anbefalt tid til refleksjonsaktiviteter bør være for å kunne oppnå ønsket effekt av tiltaket. Molwijk viser til at det basert på erfaringer med prosjektet er av betydning å utvikle enkle metoder for etisk refleksjon, som ikke tar for lang tid og som kan foregå i egen arbeidshverdag (Molewijk et al. 2007). De ulike tiltakene som kan benyttes som refleksjonsaktivitet blant annet hentet fra Etikk håndboka for kommunenes helse- og omsorgstjenester, omhandler varighet fra 10 minutter opptil en hel dag, avhengig av type tiltak (Eide og Aadland 2008, Eide og Aadland 2012). Et noe overraskende funn i studien er at varighet eller hyppighet på refleksjonsaktiviteten ikke har en statistisk sammenheng med innvirkning på faktorene relasjoner eller personlig vekst og inspirasjon, men at det sentrale var at respondentene hadde mulighet til å kunne ta opp eller drøfte vanskelige situasjoner i avdelingene. Dette er et funn man ikke forventet å finne, da tidligere studier viser at regelmessig refleksjon er viktig for å oppnå positive effekter hos ansatte som økt mestring og økt trygghet (Gjerberg og Amble 2011). På den andre side viste analysene til at hyppighet på etisk refleksjon korrelerer med økt innvirkning på kompetanse. Noe som medfører en økt sannsynlighet for at jo oftere ansatte har tilbud om systematisk etisk refleksjon, desto mer øker sannsynligheten for å heve deres etiske kompetanse.

Med dette som bakgrunn er det grunn til å tro at det ikke er hvor ofte eller hvor lang tid som brukes til etisk refleksjon som er mest avgjørende, men at det blir gitt regelmessig rom og tid til å kunne ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting, som medfører økt innvirkning på faktorene personlig vekst og inspirasjon og relasjoner som følge av etisk refleksjon.

Ut fra funnene og med støtte i tidligere empirisk forskning kan det være grunn til å tro at det i en hektisk arbeidshverdag er lurt å satse på; «*Mange bekker små, gjør en stor å*» og at små drypp av refleksjoner kan være med å heve ansattes etiske kompetanse. Dette samsvarer med erfaringer fra «*Flink med folk*» programmet, hvor det henvises til at læring som skjer over tid og som involverer ansatte, vil sannsynlig lykkes med å skape reell kompetanseutvikling, enn kortvarige tiltak som fort kan gå i glemmeboken (Moland 2007). Det kan synes som de avdelinger som har en åpen kultur preget av at små og store dilemmaer eller problemer luftes i det daglige arbeid, en type hverdagsetikk og har fast refleksjon på timeplanen, er de avdelinger som sannsynlig vil kunne få varig endring av praksis og oppnå ansatte med høy etisk bevissthet. Dette samsvarer med funn fra undersøkelser der man lykkes med å få etikk på timeplanen, har det medført høy bevissthet rundt etiske spørsmål, i tillegg til at andre positive effekter som lavere sykefravær, bedre arbeidsmiljø, økt trygghet blant ansatte og økt mestringsfølelse (Aakre 2011, Haslestad og Vassjø 2010, KS 2011, Kvam 2012).

6.1.4 Hvilke tiltak benyttes på refleksjonsaktiviteten

Resultatene fra studien viser at det har blitt benyttet flere metoder i refleksjonsaktiviteten, kapittel 5.4. Det anbefales fra KS sin side å starte med tiltak eller verktøy for etisk refleksjon som er enkle å benytte og som ikke tar for lang tid. Etter hvert bør repertoaret utvides (KS 2011, KS 2012b, Kvam 2012). Eide og Aadland hevder at valg av tiltak til bruk under refleksjonsaktivitetene handler mer om tid, rom og muligheter for å reflektere, enn hvor utfordrende tiltaket som velges er (Eide og Aadland 2012). Av erfaring viser det seg at økt trening i etisk refleksjon hos ansatte øker kompetansen og evnen etter hvert. Funn fra studien viser at Sørfjell kommune har tatt i bruk et bredt spekter av ulike metoder, mens respondentene i Borgen har hatt størst fokus på *trekk et kort*, og *dilemma hentet fra egen avdeling*. Følgelig må dette sees i samsvar med at Sørfjell har vært med i prosjektet siden oppstart, mens Borgen fortsatt er i prosjektfase. Ut ifra studiens funn kan det se ut til at Borgen og Sørfjell har fulgt rådene fra KS, med å begynne med få enkle metoder og så utvide etter hvert. Funnene tyder på at Borgen har tatt i bruk enkle og tidsbesparende metoder som blant annet *trekk et kort*. Dette gir grunn til viss undring.

Velges *trekk et kort*, fordi det oppleves som en enkel og trygg metode å starte med? Eller oppleves andre metoder mer omfattende og vanskelige. Boges studie viste til at refleksjon rundt *verdiord* og «*fishbowl – metoden*» ble oftest benyttet som tiltak, mens studien til Kvam

viste til at den ene kommunen hadde tatt i bruk «*fishbowl*» og *trafikklys metode*, mens den andre kommunen hadde hoppet rett på *etisk refleksjonsmodell* (Boge 2010, Kvam 2012).

De ulike metodene har forskjellige kvaliteter og valg av metode bør tilpasses dilemmaet eller problemet. Noe som er sammenfallende med annen forskning om formålet med etisk refleksjon er prosessen eller resultatet (Molewijk *et al.* 2007). Med bakgrunn i studien og tidligere forskning er det gode grunner til å tro at valg av metode avhenger av kompetansen og erfaringen til den som er ansvarlig for gjennomføringen, like mye som det omhandler avsatt tid, type tema eller dilemma som skal tas opp og hva som passer den enkelte gruppe best. Dette støttes fra studien om etikksatsningen i to storbykommuner som viser til at etisk refleksjon forgikk både med bruk og uten bruk av ulike metoder og støtte fra en fasilitator. Forskerne hevdet at det generelt var mer betydningsfullt at det ble tilbudt metoder og verktøy som kunne brukes, enn akkurat hvilke metode som ble valgt (Neset *et al.* 2013).

Resultater fra undersøkelsen viser at begge kommuner bruker aktivt *dilemma hentet fra egen avdeling.* Dette kan i følge Aadland og Eide være med å heve kvaliteten på tjenesten (Eide 2012). Analyser fra studien viser at tiltaket; *dilemma hentet fra egen avdeling* hadde en svak positiv statistisk signifikant samsvar med indeksene åpenhet (Pearson r = ,253), kompetanse (Pearsons r = ,290) og personlig vekst og inspirasjon (Pearsons r = ,339). Med bakgrunn i funnet er det grunn til å tro at bruk av *dilemma hentet fra egen avdeling* kan medføre økt opplevd åpenhet i organisasjonen, bidra til økt personlig vekst og inspirasjon og økt kompetanse hos respondentene som følge av bruk av metoden i etisk refleksjon. På den andre side må en ta høyde for usikkerhet med hensyn til datamaterialets lave svarprosent og svakheter ved bruk av valgt metode. I tillegg henvises det til en svak sammenheng, og det kan være vanskelig å si noe om årsaksretningen. Det kan tenkes at det er andre variabler som medvirker til økt åpenhet i organisasjonen foruten bruk metoden. Funn fra analysene viste til at hyppighet på etisk refleksjon medførte økt innvirkning på åpenhet i organisasjonen. Noen ganger kan det henvises til opplagte variabler, mens andre ganger det være ukjente variabler, men som allikevel har innvirkning på resultatet som foreligger. Field, henviste til denne «*årsak og effekt*» mellom variabler som problematisk å vise til helt eksakt. Han henviste til «*third –variable problem*» og utdypet dette med at i korrelasjoner mellom to variabler, kan det være vanskelig å si noe om årsaksretningen da det kan være en tredje mellomliggende variabel som påvirker resultatet (Field 2009:10-15). I denne studien er det ikke tatt hensyn til eventuelle mellomliggende variabler. Det er utført korrelasjonsanalyser mellom ulike variabler, og det kan dermed være vanskelig å si noe om eksakte årsaksforhold.

Også metoden *løsningsfokusert problembehandling* som tar utgangspunkt i et problem, hvor handlingsalternativer og løsninger synes uklare og hvor refleksjonen omhandler å søke seg frem til kreative og gode forslag som presenteres problem eier, viste til en positiv sammenheng med åpenhet (Pearson r = ,253). Med bakgrunn i funnet er det grunn til å tro at metoden har positiv innvirkning på respondentenes opplevelse av åpenhet i organisasjonen. Åpenhet i organisasjonen er det svaret flest respondenter oppga av betydning for et godt arbeidsmiljø i tillegg til kompetanseutvikling. Når det sagt er sammenhengen mellom bruk av metoder og innvirkning på opplevd åpenhet i avdelingen interessante funn og en spennende sammenheng som bør forskes videre på. Det har heller ikke vært mulig å finne noen lignende studier i norsk eller internasjonal litteratur.

Bruk av *dilemma hentet fra egen avdeling*, fremheves som en sentral suksessfaktor i etikkarbeidet ved at refleksjonene holdes praksisnære, og at dette igjen kan styrke bevisstgjøring rundt egen praksis i avdelingen og videre være med å heve kvaliteten på tjenestene (KS 2011). Andre studier gir en rekke eksempler på at det å bruke konkrete opplevde etiske problemer eller dilemmaer hentet fra egen arbeidshverdag som utgangspunkt for refleksjonen, samtidig som det bør være enkle metoder er vesentlig for å kunne lykkes med implementering av systematisk etisk refleksjon (Molewijk *et al.* 2006, Molewijk *et al.* 2007).

Med bakgrunn i funn fra studien og med støtte i tidligere teori og forskning bør metoder og verktøy kunne velges i ut ifra dilemma, tid til rådighet og kompetanse hos den ansvarlige. Samtidig kan det med bakgrunn i studien konkluderes med en økt sannsynlighet for at metodene *dilemma hentet fra egen avdeling* og *løsningsfokusert problembehandling*, kan være to gode metoder til å oppnå opplevd økt åpenhet i organisasjonen, men at det må forskes videre på sammenhengen.

6.2 Sammenheng mellom etisk refleksjon og ansatte

Etisk refleksjon omhandler systematisk utforskning av en situasjon eller sak for å få belyst denne fra flere sider og med mulighet til å få nye perspektiver. Tidligere forskning gir en rekke eksempler på ulike funn som tyder på at refleksjon har positiv innvirkning på ansatte i form av økt mestring, redusert usikkerhet, økt selvtillit, anerkjennelse, yrkesstolthet, personlig- og faglig utvikling (Begat og Severinsson 2006, Butterworth *et al.* 1997, Hansebo

og Kihlgren 2002, Kyle 2008). Resultater fra egen undersøkelse støtter opp under antakelsen og viser til at etisk refleksjon medfører positive fordeler for ansatte.

Funnene viser at respondentens gjennomsnittskår på ulike påstander som var laget for å utdype dybde i etisk refleksjon og innvirkning på ansatte var generelt høye for begge kommuner. Det vil ei at flere av respondentene var stort sett enig i at etisk refleksjon medfører økt mestring (Borgen; 5.0 og Sørfjell; 4,86) og økt refleksjon over egne verdier og holdninger (Borgen; 5,47-5,23 og Sørfjell 5.13-5.17) Imidlertid er et sentralt funn at respondentene i Borgen kommune mente at etisk refleksjon inspirerer til økt samtale om etikk i avdelingen noe sterkere enn respondentene i Sørfjell. Tidligere kartleggingsundersøkelse utført i Stavanger kommune når det gjelder mulighet for å kunne ha samtale eller drøfte etiske problemstillinger i avdelingen, henviste til større mulighet for samtale ved oppstart av prosjektet enn to år etterpå. Spesielt var det størst tilbakegang hos sykepleiere og mindre endring å spore hos hjelpepleiere (KS 2008). På den andre side må man heller ikke se bort fra at undersøkelsen var basert på et lite utvalg, og at man heller ikke var sikre på om det var de samme som svarte begge årene. Ut fra dette kan det virke som at det er økt fokus på snakk om etikk i avdelingen når prosjektet er nytt og i startgropa, en når tiltaket har pågått en stund. Imidlertid viste Boge sin undersøkelse av etikksatsningen i utvalgte kommuner at det utsagnet som fikk nest høyest skår i undersøkelsen var at medarbeidere snakker mer om etikk (Boge 2010). Med bakgrunn i egen studie kan det være grunn til å tro at det økt snakk om etikk i avdelingene merkes fordi det er nytt og temaet er satt på timeplanen. En kan derfor undre seg over om det etter hvert blir integrert i avdelingen, slik at hos de som har drevet lenge har det blitt en del av hverdagskulturen og man tenker derfor ikke over økt snakk om etikk. Sørfjell kommune har gjennom systematisk arbeid utviklet et bredt og praktisk rettet etikkarbeid. Og ut fra dette kan det vurderes om det kanskje er tilfeldig at det er mindre snakk om etikk i Sørfjell kommune ved undersøkelsestidspunktet med tanke på den lave svarprosenten og utvalget av respondenter.

Et annet relevant moment er at endringsarbeid tar tid. I kommunehelsetjenesten er det ofte døgnkontinuerlig virksomheter, deltidsansatte og stramme rammebetingelser. Dette vil medføre at man må beregne tre-fire ganger så langt tid ved innføring av etisk kompetanseheving og implementering av nye tiltak i kommunen. Dermed må man sette spørsmåltegn på når man kan se effekt av systematisk etisk refleksjon og innvirkning på ansatte og arbeidsmiljøet. Samtidig må det tas høyde for at underveis i prosjekter som

strekker seg over flere år, kan det være en viss mulighet for at andre forhold som prosesser på arbeidsplassene eller generelle trekk ved samfunnsutvikling kan innvirke.

Resultater fra undersøkelsen viser at i hvilken grad det er mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting har en signifikant statistisk svak, men positivt samsvar mellom faktorene som ble laget for utsagnene knyttet til utbytte av etisk refleksjon og innvirkning på ansatte. Relasjoner (Pearson r =, 309) omhandler utsagn knyttet til samarbeid og dialog med brukere og pårørende. Personlig vekst og inspirasjon (Pearson r =, 222) omhandler utsagn vedrørende bevisgjøring og styrking av egen fag og handlings kompetanse, mestringsopplevelse og som motivasjonsfaktor. Faktorene viste i tillegg høy, positiv korrelasjon mellom hverandre (Pearsons r =, 721).

Dette medfører at respondentene som mener etisk refleksjon bidrar til personlig vekst og inspirasjon også vil mene at det har på innvirkning på relasjoner. Med dette som bakgrunn kan det hevdes at det er grunn til å tro at jo større mulighet respondentene har til å ta opp etiske dilemmaer til samtale eller drøfting i avdelingene, desto større sannsynlighet for innvirkning vil det ha på den enkelte ansattes opplevelse i form av økt fag- og handlingskompetanse, samt økt samarbeid og økt kommunikasjon med brukere og pårørende. Tidligere forskning gir en rekke eksempler på at det å delta i faglig diskusjoner og refleksjon over etiske spørsmål kan føre til kompetanseutvikling (Gjerberg og Amble 2011, Kyle 2008, Lindh, Severinsson og Berg 2009, Lindh, Severinsson og Berg 2008, Molewijk *et al.* 2006, Molewijk *et al.* 2007, Tveiten 2008). I tillegg til at det kan bidra til økt mestring, anerkjennelse, og personlig utvikling (Bégat *et al.* 2004, Bégat og Severinsson 2001, Bergland og Hestetun 2003, Butterworth *et al.* 1997, Severinsson 1999). Det er av vesentlig betydning at fagprofesjonene får mulighet til utvikling og kontinuerlig læring, i tillegg til å benytte sin kompetanse i det kliniske arbeid. Dette kan igjen bidra til økt interesse og motivasjon for arbeidet og heve kvaliteten på tjenestene. Funn fra tidligere forskning støtter derfor denne studiens funn med at etisk refleksjon gir økt inspirasjon og vekst for den enkelte og bidrar til økt samarbeid med pasient og pårørende. I tillegg støttes funnet av svar fra det åpne spørsmål hvor ansatte mente at det sentrale utbytte av etisk refleksjon var at andre perspektiver og løsninger på en sak eller dilemma og økt etisk/moralsk bevissthet. Et godt fagmiljø med dyktige og reflekterte ansatte som trives i sitt arbeid kan bidra til økt fleksibilitet og et utviklende arbeidsmiljø. Dette kan bidra til å bringe organisasjonen fremover, i form av økt kvalitet og økt fleksibilitet, ved at oppgavene kan ivaretas av flere (Sollund og Wiborg 2007).

Resulter fra egen studie viser at tid og møteplasser til å fokusere på fag og etikk var sentrale faktor som respondentene mente var med på å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø i studien. I tillegg til at interesse for fag, pasient/bruker gruppe og oppgaver er sentrale motivasjonsfaktorer for respondentene.

Et noe overraskende funn i studien er at varighet og hyppighet på refleksjonsaktiviteten ikke ser ut til å ha statistisk samsvar med ansattes opplevelse av innvirkning på relasjoner eller personlig vekst og inspirasjon som følge av etisk refleksjon. Hypotesen som ble laget for undersøkelsen var ansattes mulighet for å ta opp vanskelige situasjoner til samtale, varighet og hyppighet på etisk refleksjon kunne ha innvirkning på faktorer i arbeidsmiljøet. Bakgrunnen var en tanke at jo lengre tid som ble benyttet og jo oftere man hadde tilbud om etisk refleksjon, desto større positiv innvirkning vil man kunne oppnå på arbeidsmiljøet. Derfor antok man at det ville være muligheter for å finne statistiske forskjeller mellom Borgen og Sørfjell ut ifra hvor lenge de har vært deltakere i prosjektet. Resultatene fra studien gir ikke støtte for disse holdepunktene og hypotesen må derfor forkastes i dette tilfelle. Med bakgrunn av studiens funn er det grunn til å tro at det er ikke varighet og hyppighet som har størst effekt, men muligheten for å kunne ta opp vanskelige saker til diskusjon eller drøfting som har positiv effekt på den ansattes opplevelse når det gjelder innvirkning på faktorene personlig vekst og inspirasjon og relasjoner. På den andre side må det tas forbehold om statistisk usikkerhet ved funnene i studien ut fra svarprosent, utvalg og analysemetoder. Det som umiddelbart kan sies er som nevnt tidligere at det i døgnkontinuerlige tjenester tar lenge tid å implementere tiltak som systematisk etisk refleksjon og at det derfor kan ta lengre tid før man oppnår synlige effekter av tiltaket.

6.3 Sammenheng mellom systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet.

Psykososialt arbeidsmiljø er et samlebegrep som omfatter mellommenneskelig samspill på arbeidsplassen, den enkeltes arbeid og hvilken innvirkning det har på den ansatte, organisatoriske forhold og organisasjonskultur (Einarsen og Skogstad 2011). Hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet oppfattes av ansatte vil ha konsekvenser for deres trivsel, motivasjon og medarbeidertilfredshet. Resultatene fra studien viser til at det kan være en positiv sammenheng mellom systematisk etisk refleksjon og et godt arbeidsmiljø. Funnene viser at respondentenes gjennomsnittsskår på de ulike påstander laget for å undersøke dybde og bredde på systematisk etisk refleksjon og innvirkning på arbeidsmiljø er generelt høye for

begge kommuner. Det vil si at flere av respondentene er litt enig eller stort sett enig i at systematisk etisk refleksjon medfører flere positive fordeler som at det sikrer organisasjonen etisk kvalitet (Borgen; 5,07 og Sørfjell; 5,19), har medført økt kunnskap hos respondentene (Borgen; 4.79 og Sørfjell 4.62) og at det oppleves som lettere å gi både positive og negative tilbakemeldinger til hverandre (Borgen; 4.50 og Sørfjell 4.23).

Imidlertid viser funn fra analysen at flertallet var uenig at systematisk etisk refleksjon medførte at flere søkte jobb hos dem (Borgen; 3,07 og Sørfjell; 3.04) I følge Eide og Aadland kan etikk bedre rekrutteringsgrunnlaget fordi mange i dag søker til virksomheter som satser på etikk og verdier. Andre studier har vist til at det kan være god praksis å bruke veiledning for å forebygge stress og utbrenthet, da det kan forbedre rekrutteringsgrunnlaget og turnoverintensjonen (Williamson og Dodds 1999). Funnene fra egen studie er dermed ikke i tråd med Eide og Aadland påstand. Samtidig må funnene sees i lys av at respondentene i undersøkelsen er flest ansatte og fåtall ledere. Ansatte vil på samme måte som ledere ikke ha innsyn i hvor mange som søker på ledige stillinger. Denne studien har heller ikke undersøkt hvorvidt det har skjedd en merkbar økning i rekrutteringsgrunnlaget til Borgen og Sørfjell, etter at de startet med systematisk etisk refleksjon. Denne mulige sammenhengen mellom etikkarbeid og forbedret rekrutteringsgrunnlag kunne vært relevant å tatt for seg, men dette ligger utenfor problemstillingens område.

Forskning viser at ulike faktorer påvirker arbeidsmiljøet, men et fellestrekk er oppfattelsen av et godt arbeidsmiljø har en positiv effekt på trivsel, helse og velvære (Einarsen og Skogstad 2005, Einarsen og Skogstad 2011, Hedlund og Ponten 2006, Lien og Gjernes 2009). Datamaterialet fra studien viser til tre sentrale faktorer som bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø for respondentene. Åpenhet i organisasjonen, kompetanseutvikling og gode kollegaer. Hvordan den enkelte opplever arbeidsmiljøet vil derfor være avgjørende for trivsel, motivasjon og medarbeidertilfredshet. Hypotesene som var laget for studien omhandler at systematisk etisk refleksjon har positiv innvirkning på arbeidsmiljø, og videre at mulighet for å kunne ta opp vanskelige saker til samtale eller diskusjon, varighet og hyppighet på refleksjonsaktivitetene har positiv innvirkning på arbeidsmiljø. For å kunne måle dybden og bredden i hvilken innvirkning respondentene mente at systematisk etisk refleksjon har på arbeidsmiljøet ble det utarbeidet flere påstander for å belyse temaet. Disse ble samlet i to faktorer, åpenhet og kompetanse. Åpenhet omhandler arbeidsmiljø preget av åpen kommunikasjon, lettere å gi positive og negative tilbakemeldinger til hverandre, bedre arbeidsmiljø og styrket arbeidsfelleskap.

Kompetanse omhandler økte kunnskaper, økt faglig forståelse og økt etisk kvalitet på organisasjonen. Cronbach's Alpha for åpenhet er, 892 og for kompetanse, 871. Det er anbefalt at en alfa verdi bør være minst 0,7 for å ha godkjent reliabilitet. I lys av dette kan det konkluderes med at begge faktorene er reliable og diskriminant valide måleinstrumenter. Funnene i denne studien viser at hyppighet, varighet og mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting har positiv sammenheng med innvirkning på respondentenes opplevelse av åpenhet i organisasjonen. Sammenhengen er statistisk signifikant. Dette åpner derfor for en sannsynlighet for at jo oftere respondentene har tilbud om og jo lengre varighet det er på refleksjonsaktivitetene, desto høyere opplevd innvirkning på åpenhet i organisasjonen kan forventes som følge av etisk refleksjon. På den andre side må man være forsiktig med å konkludere at årsakssammenhengene er som pilene antyder i figur nr. 6 s.60, fordi man ikke kan utelukke at svakheter ved metoden og lav svarprosenten kan påvirke resultatet i en eller annen retning.

Imidlertid viser andre studier til at refleksjon kan ha positiv og gunstig innvirkning på sykepleieres velvære og det psykososiale arbeidsmiljø (Begat, Ellefsen og Severinsson 2005, Begat og Severinsson 2006). Deres funn viste blant annet til at sykepleierens totale moralske sensitivitet hadde mild positiv sammenheng med samarbeid og god kommunikasjon, og en negativ samvariasjon med store arbeidskrav. Noe som indikerte at når sykepleiere har mulighet for økt kommunikasjon og økt samarbeid med andre, var det enklere å forholde seg til etiske dilemmaer. Videre førte dette til en forbedret kvalitet på tjenestene. Det fremkom en mild signifikant forskjell på de sykepleiere som hadde deltatt i refleksjonsaktiviteter og de som ikke hadde. Fysiske symptomer, økt angst og følelse av ikke å ha kontroll, var målbart større hos ikke deltakere. Undersøkelsen viste til en mild korrelasjon mellom psykososialt arbeidsmiljø og sykepleiernes trivsel i form av en følelse av å ha kontroll, økt engasjement og motivasjon. Deres funn støtter derfor opp under denne undersøkelsens funn i forhold til at refleksjon har positiv innvirkning på psykososial arbeidsmiljø. Imidlertid er det ikke funnet noe støtte for at hyppighet og varighet på refleksjonsaktiviteten har noe spesifikk innvirkning på arbeidsmiljøet i deres studie, men studien viser til at sykepleierne hadde regelmessig refleksjon. I en annen studie ble det benyttet systematisk etisk refleksjon i 45 minutter til en dag hver måned. Også empiriske resultater herfra viser til positive resultater som økt trygghet, redusert emosjonelt stress og økt kompetanse i etiske spørsmål og dilemmaer (Molewijk *et al.* 2006).

Med bakgrunn i egne funn fra analysene, og med støtte i tidligere teori og forskning kan det antydes at det er grunn til å tro at mulighet for å ta opp vanskelige saker til samtale, varighet og hyppighet på etisk refleksjon har innvirkning på psykososialt arbeidsmiljø, spesielt med henblikk på forbedret åpenhet i organisasjonen.

Tidligere forskning gir en rekke eksempler på at gode psykososiale arbeidsmiljø er preget av åpenhet, toleranse, tillitt og inkludering, samt en kultur for faglige diskusjoner og innflytelse over egen arbeidshverdag (Hedlund, Andersson og Rosén 2010, Sollund, Trygstad og Johansen 2004, Sollund og Wiborg 2007, Åteg, Hedlund og Ponten 2004). Andre elementer har vært, tydelig etikk i forbindelse med holdninger og oppførsel, både innad i kollegiet og utad i organisasjonen. Det å kunne ha faste og klare, helst nedskrevne etiske retningslinjer skaper felles forståelse blant ansatte. Ved systematisk refleksjon holdes verdier og regler levende i tillegg til å skape et felles ansvar. Samtidig har det vist seg at refleksjon og etablering av rom for samtale kan være med å snu et arbeidsmiljø preget av baksnakking, mistillit og tilbaketrekking (Moland 2003, Sollund, Trygstad og Johansen 2004). En slik kontekst kan hemme kunnskapsoverføringer og læring. Bruk av refleksjon kan være med å fremme åpenhet i organisasjonen og dermed gode psykososiale arbeidsmiljø.

Åpenhet, kompetanse og gode kolleger var tre sentrale faktorer respondentene trakk frem som bidro til et godt arbeidsmiljø i denne undersøkelsen. De samme faktorene gjenspeiles i svarene som kommer til utrykk i utbytte avdelingen får av systematisk etisk refleksjon. Funnene viste til økt etisk/moralsk bevissthet, åpenhet, økt trygghet og kompetanse. Funnet kan derfor tolkes dit hen at utbytte avdelingen oppnår med systematisk etisk refleksjon er sammenfallende med faktorer som bidrar til et godt arbeidsmiljø, åpenhet og kompetanse. På den andre side må svar fra de åpne spørsmål sees i lys av at de kan gi rom for tolkninger. Det kan være positivt i den forstand at de gir utfyllende og mer mangfoldig informasjon når de ikke begrenses til faste svaralternativer. Samtidig er dette metodens begrensninger og svakheter som det er referert til tidligere. I tillegg er det benyttet to forskjellige metoder i undersøkelsen, noe som kan vanskeliggjøre sammenligning av funnene mellom de åpne svarene og svar fra faste svaralternativer, men det gir mulighet til å synliggjøre noen sammenhenger.

Det er av betydning at ansatte trives på jobb og sammen med kollegaer, samtidig som tjenestene som ytes skal være av høy kvalitet. Det er i møte mellom bruker og ansatt at kvaliteten på tjenesten avgjøres.

De som yter tjenesten bør være opplært til og ha utviklet holdninger og verdier i tråd med det helsepolitisk- verdigrunnlag og målsetninger. Moralsk styrke og bevissthet hos ansatte kan derfor være med å heve kvaliteten (Eide og Aadland 2008, Helsedirektoratet 2007, Lindh, Severinsson og Berg 2009).

Refleksjon over egen praksis og grunnlaget for denne kan være med å heve kompetansen og øke egen bevissthet, både faglig og personlig (Gjerberg og Amble 2011, Lindh, Severinsson og Berg 2009, Tveiten 2008, Van der Dam *et al.* 2011). Funn fra egen studie viser til at hyppighet og mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting har svak sammenheng med faktoren kompetanse.

Som i andre tverrsnitt undersøkelser er ikke denne like egnet til å teste årsaks sammenhenger, da den tar utgangspunkt i her og nå målinger, selv om undersøkelsen omhandler to kommuner som har blitt deltaker i prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» på ulikt tidspunkt. Men med utgangspunkt i funnene kan man tolke resultatet dit hen at jo oftere respondentene har tilbud om systematisk etisk refleksjon og økt mulighet til å ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting, desto større mulighet for å heve ansattes etiske kompetanse. Tidligere forskning og teori gir en rekke eksempler på at etisk refleksjon er en metode som kan benyttes for å øke ansattes etiske kompetanse (Eide 2012, Lindh, Severinsson og Berg 2009, McKenzie 1993, Molewijk *et al.* 2006, Molewijk *et al.* 2007, Schön 2001). Noe som dermed gir støtte for denne studiens funn.

Et noe overraskende funn i studien er at tid brukt på refleksjonsaktiviteten ikke har noe direkte sammenheng med innvirkning på faktoren kompetanse. Tidligere forskning gir en rekke eksempler på at tid og regelmessighet er sentrale faktorer ved utvikling av etisk kompetanse (Lindh, Severinsson og Berg 2008, Molewijk *et al.* 2006). En annen faktor som heller ikke kan overses i denne sammenheng, er at tid og møteplasser til å fokusere på etikk, kompetanseutvikling, er nevnt som sentrale faktorer som kan bidra til å skape et godt arbeidsmiljø for respondentene. På den andre side viser studien til en sammenheng mellom variablene tid, hyppighet og mulighet. Imidlertid må man ta høyde for den lave svarprosenten og eventuelle svakheter ved metoden brukt til innsamling av data kan ha påvirket resultat på en eller annen måte. Denne studiens funn som viser at tid brukt til etisk refleksjon ikke har innvirkning på å heve ansattes etiske kompetanse finner derfor ikke støtte i teori eller tidligere forskning.

Ut ifra den mulige sammenhengen mellom tid, hyppighet og mulighet bør det allikevel antas at tid avsatt til etisk refleksjon kan være av betydning for å heve ansattes etiske kompetanse.

6.4 Hvorvidt er det forskjeller mellom Borgen og Sørfjell

Når det gjelder hvor lenge kommunene har vært deltakere i prosjektet og hvilken innvirkning respondentene opplever at systematisk etiske refleksjon har på arbeidsmiljøet, viser ikke materialet i studien til noen signifikante forskjeller mellom kommunene. Det vil si at det kan se ut som det ikke har noe betydningen om kommunen har vært deltaker lenge eller er i prosjektfase og opplevd innvirkning på arbeidsmiljø. Imidlertid er et sentralt funn at flertallet av respondentene i Borgen mente at etisk refleksjon inspirerer til økt snakk om etikk i avdelingen noe sterke enn respondentene fra Sørfjell.

Resultater fra tidligere undersøkelser av deltakerkommuner fra pulje 1,2 og 3 viste til at det fortsatt var nytt for de fleste kommuner å jobbe med systematisk etisk refleksjon og at det derfor var for tidlig å si så mye om betydningen av etikksatsningen (Boge 2010). På den andre side viser undersøkelser til at der man har lykkes med å innføre systematisk etisk refleksjon kan avdelingene henvise til lavere sykefravær, økt snakk om etikk og høy bevissthet omkring etikk hos ansatte (Aakre 2011, Haslestad og Vassjø 2010, Neset *et al.* 2013). På bakgrunn av den generelle høye skåren på at systematisk etisk refleksjon har positiv innvirkning på ansatte og arbeidsmiljøet er det grunn til å tro at i de avdelinger hvor det er fokus på etisk refleksjon vil man kunne oppnå gode resultater og effekter som følge av tiltaket. Når det er sagt må det tas høyde for at studien er en tverrsnittsundersøkelse som sier noe om tilstanden her og nå, samtidig som den lave svarprosenten medfører usikkerhet med hensyn til resultatene.

6.5 Sammenheng mellom etisk refleksjon, arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet

KS sin undersøkelse av medarbeidertilfredshet i kommunene henviser spesielt til fire områder som har effekt på samlet jobbtilfredshet; omdømme, trivsel og samarbeid med kolleger, forhold til nærmeste leder og utviklende arbeidsoppgaver (Agenda 2009). Spesielt var omdømme-effekten av betydning for tilfredsheten. Sentrale funn i denne studien viser til Borgen generelt skårer litt høyere på omdømme en Sørfjell. Disse funnene stadfestes i begge kommuners tidligere gjennomførte medarbeiderundersøkelser, ved at Sørfjell har gjennomsnittsskår som landsgjennomsnittet, mens Borgen lå 0,1 poeng høyere.

Det som umiddelbart må nevnes er at utvalgets størrelse kan ha innvirkning på resultatet, i og med at Borgen har gjennomsnitt tall for hele kommunen, og Sørfjell kun for de avdelinger som er med i denne undersøkelsen.

I lys av dette er det interessant å se at funn viser at hyppighet på refleksjonsaktiviteten og mulighet for å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting har positiv statistisk sammenheng med omdømme, og en negativ statistisk sammenheng med turnoverintensjon. Omdømme og turnoverintensjon har en negativ sammenheng. Videre viser resultater fra studien at omdømme har en statistisk positiv relasjon til faktorene kompetanse, åpenhet, relasjoner og personlig vekst og inspirasjon, mens turnoverintensjon har en negativ relasjon til åpenhet. Tidligere studier har vist at man finner det gode arbeidsmiljøet, preget av åpenhet, toleranse og inkludering der lederen er tydelig og inkluderende og medarbeiderne myndiggjorte. Og videre at ansatte som har innflytelse på egen arbeidshverdag og kulturen i organisasjonen er preget av faglige diskusjoner og kompetanseheving kan være med å øke medarbeidertilfredshet (Sollund, Trygstad og Johansen 2004, Sollund og Wiborg 2007).

Dette er i tråd med det respondentene i undersøkelsen mente var sentrale faktorer for å skape et godt arbeidsmiljø som åpenhet, kompetanse, samarbeid og gode kollegaer. Det har vist seg at der ansatte opplever satsnings på kompetansetiltak er forankret og integrert i langsiktige planer fra organisasjonen side, har dette medført ulike positive opplevelser for den ansatte som økt klima for tillitt, økt samarbeid i tillegg til økt fokus på deling av tillært kompetanse (Collins og Smith 2006). Forankring og langsiktig planlegging når det gjelder etisk kompetanseheving er sammenfallende med suksessfaktorer for å lykkes med gjennomføringen av prosjektet (Eide og Aadland 2008, KS 2011, Kvam 2012). De ulike positive sammenhenger mellom innvirkning arbeidsmiljø, etisk refleksjon og ansatte kan dermed synliggjøre en indirekte sammenheng relatert til økt medarbeidertilfredshet, vurdert ut ifra positiv sammenheng med omdømme og negativ sammenheng med turnoverintesjon. Med bakgrunn i dette kan det derfor være grunn til å tro at de avdelinger hvor det er mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting, og hvor tid er avsatt til etisk refleksjon, kan det ha positiv innvirkning på medarbeidertilfredshet.

Eide og Aadland hevder at etikk beskytter mot tap av omdømme (Eide og Aadland 2008:12). Et godt omdømme er av betydning for kommunen, både sett i lys av brukere som skal motta helse- og omsorgstjenester, men også fordi det kan øke rekrutteringsgrunnlaget. I tillegg som denne studien viser til, øke sannsynligheten for at ansatte ikke vurderer å slutte eller aktivt

finne en ny jobb. Denne negative sammenhengen mellom turnoverintesjon og medarbeidertilfredshet støttes av annen forskning (Kuvaas 2008). Med dette som bakgrunn er det grunn til å tro at høy medarbeidertilfredshet fører til mindre sannsynlighet for at ansatte har tanker om å finne ny jobb eller aktivt leter etter nytt arbeid. Turnoverintesjon og omdømme har ikke vært hovedtema når det gjelder denne studien, men er tatt med for å se på mulige sammenhenger mellom etisk refleksjon, arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet. Antakelsene som studien viser til mellom systematisk etisk refleksjon, turnover, eller omdømme er interessant, men ligger utenfor studiens problemstilling og vil kreve videre forskning.

KS sin undersøkelse viser til at ansattes vurdering av omdømmefaktorer øker med en verdi på samlet tilfredshet (Agenda 2009). Faktoren omdømme kan tolkes som utrykk på hvordan respondentene opplever eget bilde av arbeidsplassen. Også andre undersøkelser understøtter denne effekten av omdømmes innvirkning på ansatte og at det har betydning for arbeidsglede. Ansatte som mener at organisasjonen har et godt omdømme og er stolt av arbeidsplassen sin, så har denne stoltheten vært en medvirkende årsak økt arbeidsglede (Ennova 2012). Når det er sagt kan også andre faktorer som spiller inn på arbeidsgleden, som ansattes personlig- og faglig utvikling, ledelse og samarbeid. Spesielt blir faglig og personlig utvikling fremhevet som et fremtredende bidrag, da det medfører økte prestasjoner, økt trivsel, og at de blir i virksomheten (Ennova 2012).

I kommuner som hadde høy medarbeidertilfredshet var utviklende arbeidsoppgaver og mulighet for kompetanseutvikling fremtredende faktorer med betydning for tilfredsheten (Agenda 2009). Undersøkelsen til KS viste til at denne effekten var størst hos ansatte i helse- og omsorg og minst for ansatte i teknisk drift, selv om forskjellene ikke var store (ibid.) En kan dermed undre seg over om grunnlaget for dette omhandler at arbeid innen for helse- og omsorgstjenester ofte blir sett på som emosjonelt arbeid. Og at det videre er generelt stor forskjell mellom disse etatene og kontakten med brukere av tjenesten.

Essensielle tiltak vil derfor kunne være å utvikle og styrke den ansattes etiske bevissthet og evne til å håndtere vanskelige etiske utfordringer. Refleksjon over egen praksis og grunnlaget for denne kan dermed være med å heve kompetansen og øke egen bevissthet, både faglig og personlig (Gjerberg og Amble 2011, Høium *et al.* 2011, Lindh, Severinsson og Berg 2009, Tveiten 2008:33, Van der Dam *et al.* 2011).

Tidligere forskning viser til ulike positive sammenhenger med refleksjon og innvirkning på den ansattes trivsel og tilfredshet i arbeidet, og forebygging av utbrenthet og stress.(Amble og Gjerberg 2009, Begat, Ellefsen og Severinsson 2005, Bégat *et al.* 2004, Begat og Severinsson 2006, Bégat og Severinsson 2001, Bergland og Hestetun 2003, Gjerberg og Amble 2011, Severinsson 1999). Imidlertid ble det påpekt i KS sin undersøkelse at videre arbeid vil være å søke etter hvordan det i praksis kan legges til rette for å skape utviklende arbeidsoppgaver og kompetanseutvikling blant medarbeidere. I lys av dette kan det dermed tenkes at systematisk etisk refleksjon kan være et godt bidrag i kompetanseheving, som igjen indirekte kan være med å øke opplevelsen av medarbeidertilfredshet. Sentrale funn i studien viser som nevnt tidligere til en positiv sammenheng mellom hyppighet på refleksjonsaktiviteten og mulighet for å ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting og omdømme. Med dette som bakgrunn kan det synliggjøres en sammenheng mellom systematisk etisk refleksjons positive innvirkning på ansattnivå, i form av økt personlig vekst og inspirasjon, forbedret relasjoner til brukere og pårørende, økt etisk kompetanse, økt åpenhet i organisasjonen og økt medarbeidertilfredshet hos ansatte. Et annet sentralt moment er at både omdømme, utviklende oppgaver og mulighet for kompetanseutvikling er fremtredende faktorer med betydning for opplevelsen av økt medarbeidertilfredshet.

Det at form og til dels styrke på sammenhenger mellom hyppighet på refleksjonsaktiviteten og mulighet til å ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting er positiv relatert til forhold organisasjonen ønsker mer av som åpenhet, økt kompetanse, forbedret relasjoner og økt personlig vekst og inspirasjon hos ansatte og negativt relatert til det organisasjonen ønsker mindre av, turnoverintesjon har delvis støtte i etablert teori og forskning og kan derfor sees på som en ekstra forsikring på at funnet er relevant. På den andre siden kan man ikke se bort fra at andre kilder kan være med å øke medarbeidertilfredsheten i kommunen. Dette kan være kilder knyttet til den ansatte selv, eller organisasjonens omgivelser, som hvordan den er organisert og hvilke kjerneoppgaver den utfører.

Kompetanseutvikling i form av systematisk etisk refleksjon på avdelingene kan bidra til å bygge ned profesjonsgrensene og gi institusjonen større fleksibilitet. Videre kan mulighet for å ytre seg faglig i felles diskusjoner være med å utvikle eierforhold og tilhørighet til organisasjonen, og økt felles ansvar for tjenestekvaliteten (Sollund og Wiborg 2007). Etisk refleksjon kan dermed bidra til økt repertoar av handlingsmuligheter og god dømmekraft hos ansatte, som igjen kan gjøre arbeidshverdagen utviklende og interessant.

Etablering av muligheter for refleksjon har effekt på å skape et arbeidsmiljø preget av åpenhet, toleranse, tillitt og trygghet. Dermed er det gode grunner til å tro at det er positive sammenhenger mellom etisk refleksjon, arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet.

6.6 Kan deltakelse i etisk refleksjon påvirke indre motivasjon

Indre motivasjon referer til engasjement for aktivitetens del (Einarsen og Skogstad 2011). Aktiviteten er belønning i seg selv og kan derfor være motiverende. Denne type adferd referer Deci til gir opplevelse av kompetanse, kontroll og mestring og at det medfører vekst og selvaktualisering og dermed økt indre motivasjon (Baard, Deci og Ryan 2004). I lys av dette kan det tenkes at det er indre belønning i form av opplevd tilfredshet, glede eller mening knyttet til oppgaven som medfører økt indre motivasjon. Sett i denne sammenheng kan det derfor antydes at flere av aktivitetene som inngår innunder etikksatsning kan være med å fremme økt indre motivasjon hos ansatte. Systematisk etisk refleksjon kan være med å øke den ansattes opplevelse av mestring, kompetanse og kontroll i forbindelse med ulike etiske dilemmaer eller problemer man møter i arbeidshverdagen.

Gjennom felles refleksjon med andre kan den ansattes etiske kompetanse heves, noe som sannsynlig vil bedre ferdigheter og handlinger neste gang vedkommende møter lignende situasjoner. Dette kan tilfredsstille behovet for vekst og selvaktelse som videre kan fremme indre motivasjon.

Aadland og Eide hevder at etikk styrker motivasjonen. «*etisk kvalitet i tjenesten gir en følelse av trivsel, mestring og mening, tre viktige faktorer for jobb motivasjon*» (Eide og Aadland 2012:24). Det kan derfor tenkes at den omtalte effekten av den etiske kvaliteten i tjenesten støtter opp under antakelsen om hvorvidt jobbmotivasjon som faktor kan være tilstede i etikkarbeidet. Følgelig kan derfor aktiviteter under etikksatsningen bidra til økt vekst hos ansatte og dermed økt indre motivasjon.

Videre har forskning vist at ansatte som opplever økt nytte og verdi av et tiltak, har økt motivasjon til å delta, samt å ta i bruk tillært kunnskap i praksis (Kuvaas 2008:150). Samtidig må det tas forbehold om at ansatte er ulike når det kommer til hva som er motiverende faktorer. Resultater fra studien viser at ansatte blir motivert ut fra interesse for fag, bruker og oppgaver (74 %), gode kollegaer (38 %), god kompetanse (31 %) og godt arbeidsmiljø (30 %).

Dette tyder på høyt faglig engasjement og høy faglig interesse er sentrale faktorer for motivasjon og jobbadferd. Dette kan igjen tyde på at respondentene er indre motiverte, noe som kan forklares i lys av selvbestemmelsesteori som viser til at man blir indre motivert når arbeidet eller aktiviteten i seg selv er motiverende (Deci og Ryan 1985a).

Deci selvbestemmelsesteori bygger på at menneske har grunnleggende behov de søkes å få dekket, autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci og Ryan 1985a). Arbeidslivet er en sosial kontekst som enten kan fremme eller hemme behovsdekning.

Autonomi

I møte med brukere av tjenesten vil den ansatte måtte gjøre valg for å kunne yte kvalitetsmessige gode tjenester. Det å kunne gjøre valg kan tolkes til å omhandle autonomibegrepet til Deci (2004). De referer behovet for autonomi til å kunne gjøre egne valg når det gjelder å utføre handlinger, med bakgrunn i egne preferanser, verdier og interesser (Deci og Ryan 1985b, Einarsen og Skogstad 2011). Det å kunne ta ansvar for egne handlinger og valg vil langt på veg kunne fremme dekning av behovet for autonomi i selvbestemmelsesteori. Sett i lys av at aktiviteter under systematisk etisk refleksjon vil enkelte metoder som blir benyttet i etisk refleksjon sannsynlig kunne være med å fremme mulighet for å påvirke og gjøre valg. Bruk av metoden refleksjon over praksis nære episoder kan omhandle organisatoriske utfordringer som medfører at man opplever vanskeligheter med å utføre tjenestene til brukere på en kvalitetsmessig god måte. Refleksjon over situasjoner kan medføre endring av rutiner i praksis og i organisasjonen som helhet. Den ansattes mulighet til å være med å bestemme og til å prege arbeidsrutiner i avdelingen, kan sees i lys av å gjøre reelle valg og ta avgjørelser, som igjen kan tilfredsstille behovet for autonomi. Tilfredsstillelse av autonomi behovet, vil i følge selvbestemmelsesteori være med å øke indre motivasjon hos ansatte. På den måten kan refleksjon indirekte bidra til økt motivasjon.

Kompetanse;

Videre definerer Deci og Ryan, kompetansebehovet som behovet for å oppleve mestring i samspill med miljøet. I tillegg til å kunne bruke egne evner og ferdigheter og slik ha mulighet til å mestre utfordringer (Deci og Ryan 1985a). I forbindelse med studiens funn, er kompetanse som motivasjonsfaktor en sentral faktor med betydning for respondentene. Teori og forskning viser til at det er mange positive fordeler på å fokusere på ansattes behov for kompetanse, samtidig som arbeidshverdagen er kompleks og det er mange hensyn å ta

(Einarsen og Skogstad 2011). Utfordringer i arbeidshverdagen kan medføre at det ikke alltid er lett å gjennomføre kompetansetiltak, i den grad de ansatte har behov for. Erfaringer fra KS-prosjektet henviser til ulike utfordringer med å finne tid i en presset hverdag, men der man lykkes med å få etisk refleksjon i system, oppleves flere positive effekter (Boge 2010, KS 2011, Kvam 2012). Funn i denne studien støtter oppunder utfordringer når det gjelder tid, men at etisk refleksjon ble opplevd som positivt for ansatte der det ble gjennomført. Kompetanse omhandler både kunnskap, innsikt, ferdigheter eller styrke til å mestre oppgaver (Lai 2004). Aadland mener den beste måte å bygge om den etiske kompetanse er ved refleksjon over vanskelige valgsituasjoner sammen med andre (Eide og Aadland 2012). Ved å reflektere over utfordringer sammen med andre bidrar det til å bygge opp mestringsevnen hos ansatte. Opplevelsen av mestring medfører personlig tilfredsstillelse som igjen kan bidra til motivasjon og engasjement. Økt mestringsevne som effekt av etisk refleksjon og kompetanse er vist til i flere studier (Hansebo og Kihlgren 2002, Kyle 2008). Funn fra egen studie viser at etisk refleksjon medfører personlig vekst og inspirasjon og økt kompetanse som følge av muligheten til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting og hyppigheten på refleksjonsaktiviteten. Som følge av dette kan flere aktiviteter under etikksatsningen være med å fremme mestring og kompetansevekst hos den ansatte og dermed behovstilfredsstillelse. Dette igjen kan medføre økt indre motivasjon. Både Borgen og Sørfjell har satt i gang ulike tiltak for å implementere og vedlikeholde etisk refleksjon, noe som igjen kan styrke ansattes etiske kompetanse.

Sosial tilhørighet;

Selvbestemmelsesteorien til Deci fremhever at autonomi og kompetanse i større grad en sosial tilhørighet er bestemmende for indre motivasjon (Deci og Ryan 2000b). På den andre side fant Jelstad at sosial tilhørighet var av stor betydning i sin undersøkelse om indre motivasjon (Jelstad 2007:25 og 111). Resultatet fra egen studie viser til at gode kollegaer, som tolkes til å dekke begrepet som omhandler sosial tilhørighet, er en sentral motivasjonsfaktor. Sosial tilhørighet referer til det å kunne ha mulighet for å føle seg knyttet til andre i tillegg til å kunne bry seg om andre. Det omhandler å ha tilhørighet med andre mennesker og i samfunnet generelt (Einarsen og Skogstad 2011:109). Selvbestemmelsesteori vektlegger samspill med andre som forutsetning for å oppleve et godt arbeidsmiljø. Det kan derfor tenkes at etisk refleksjon sammen med andre, både i gruppe og ellers med kollegaer, kan bidra til økt sosial tilhørighet og felleskap. Eide og Aadland hevder at den beste måte å trene opp kompetansen til å kunne håndtere vanskelige etiske dilemmaer, er ved bruk av refleksjon over praksisnære

situasjoner sammen med andre (Eide 2012:17). Systematisk refleksjon over praksisnære situasjoner og kvaliteten på denne kan være med å fremme åpenhet, større faglig bevissthet og gjensidig forståelse i gruppen. Funn fra egen studie viser til denne sammenhengen med at hyppighet, varighet og mulighet for å kunne ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting hadde en svak positiv statistisk sammenheng med økt opplevelse av åpenhet i organisasjonen. I tillegg viste analyser til en positiv statistikk sammenheng mellom bruk av metoden, dilemma hentet fra egen avdeling og opplevelse av innvirkning på åpenhet i organisasjonen.

I etisk refleksjon, hvor dilemmaer eller utfordringer hentet fra praksis benyttes, vil den ansatte måtte by på seg selv når det legges frem for gruppa. Den ansatte viser seg frem som sårbar, jeg har et *«problem»* som jeg ønsker å dele. I denne konteksten handler det ikke bare om å være trygg på noen, men å våge seg frem å tørre å utlevere seg selv, og sine dilemmaer eller problemer. Etisk refleksjon handler derfor ikke bare om sak, men om relasjoner (Eide og Aadland 2012:62). Tillitsforholdet man har til hverandre og gruppa, vil være med å fremme trygghet i gruppa og i arbeidsmiljøet fordi det er med på å fremme en åpen kultur, hvor det kan fortelles om feil. Ansatte vil både kreve og være avhengig av tillitt for å kunne forplikte seg til felles formål. Her i denne konteksten både når det gjelder å kunne legge frem etiske dilemmaer hentet fra egen hverdag, men også for sammen med andre kunne reflektere og finne frem til gode løsninger. Den moralske betydningen av samarbeidet og vilje til å dele ansvaret i felleskap innebærer raushet og altruisme og deling kan styrke folk til å være klar over sine egne muligheter og begrensninger (Cohen og Dienhart 2012). Samtidig hevdes det at tillit reduserer kompleksitet, gir ansvarsfølelse og motivasjon, fremmer selvrespekt og pålitelighet, og påvirker organisasjonens resultater positivt (Aadland 2004).
Sett i lys av dette kan det tenkes at gruppen som reflekterer sammen, om det er åpen eller fast, bidrar til felles sosial tilhørighet hvor miljøet er preget av tillit. Felles refleksjon om praksisnære situasjoner over tid kan være med å øke felles bevissthet og felles holdninger. Videre kan dette sannsynlig være med å fremme åpenhet i kulturen som igjen vil være av betydning for organisasjonen. Med dette som bakgrunn er det gode grunner til å tro at det at etisk refleksjon sammen med andre styrker opplevelsen og behovet for sosial tilhørighet, og dermed bidrar til økt indre motivasjon.

Ut ifra fra drøftelse, kan det oppsummerende sies at flere aktiviteter under etikksatsningen kan tilfredsstille behovet for autonomi, kompetanse og sosialtilhørighet.

Selv om Deci hevder at behovet for autonomi og kompetanse er av størst betydning for selvaktualisering og vekst, viser annen forskning til at sosial tilhørighet var av betydning for indre motivasjon. Sammenlignet med funn fra denne studien om hva som motiverer ansatte på jobb, støtter den kun delvis opp under Decis rekkefølge ut ifra egen tolkning av resultatet. Egne funn viser til at gode kollegaer var av større betydning som motivasjonsfaktor enn god kompetanse. På den andre side må det tas høyde for svakheter ved metoden som er valgt for studien og den lave svarprosenten som medfører usikkerhet med hensyn til funn og antatte sammenhenger.

Til tross for at flere studier henviser til positive sammenhenger mellom indre motivasjon og gode prestasjoner i jobbsammenheng og negativ sammenheng med turnoverintensjon er det på den andre side forsket lite på hvordan ledere kan legge til rette for indre motivasjon (Jelstad 2007, Kuvaas 2008). Med bakgrunn i sannsynligheten for at flere aktiviteter innunder etikksatsningen bidrar til selvaktualisering og vekst hos den ansatte, og dermed økt indre motivasjon, bør det kunne øke ledernes forståelse for hvilke positive fordeler det kan være mulig å oppnå som effekter av satsning på etikk over tid.

7 Konklusjon av undersøkelsen som helhet

Intensjonen med studien har vært å undersøke hvilken innvirkning systematisk etisk refleksjon har på arbeidsmiljøet i omsorgsorganisasjoner. For å få svar på problemstillingen ble den utdypet med flere forskningsspørsmål og det ble fremsatt følgende hypoteser:

1. Systematisk etisk refleksjon har positiv innvirkning på arbeidsmiljøet
2. Ansattes mulighet for å ta opp vanskelige situasjoner til samtale, varighet og hyppighet på refleksjonsaktiviteten har innvirkning på arbeidsmiljøet.

Forskningsspørsmålene blir presentert og konkludert hver for seg nedenfor.

En ide om et utvalg er ikke alltid slik den blir i praksis, og studien endte derfor som en tverrsnittsundersøkelse av to kommuner, fra ulike oppstartspuljer i prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving» i kommunene.

Til tross for studiens lave svarprosent (21 %) som medfører statistisk usikkerhet og generaliseringsproblemer, er det mulig å vise til noen tendenser til funn mellom systematisk etisk refleksjon og innvirkning på arbeidsmiljøet.

<u>Forskningsspørsmål a) Hva er systematisk etisk refleksjon i undersøkte deltakerkommuner?</u>
Ut fra undersøkelser er det grunn til å tro at begge kommuner jobber aktivt med å spre og implementere systematisk etisk refleksjon i sine organisasjoner, men som andre kommuner opplever de utfordringer med å prioritere tid og regelmessighet i en hverdag preget med mange oppgaver, høyt tempo og turnusarbeid.

Videre viser resultatene fra studien at flere respondenter brukte lunsjpauser som arena for refleksjon fordi det er et naturlig møtested hvor flere er samlet. I tillegg benyttes andre faste møtesteder som personalmøte eller fast avsatt refleksjonsmøte.

Når det gjelder hvilke tiltak som benyttes i refleksjonsaktiviteten viser studien til at respondenter i Sørfjell kommune har prøvd ut et bredt spekter av metoder, mens respondentene i Borgen kommune har hyppigst benyttet metodene; *dilemma hentet fra egen avdeling* og *trekk et kort.* Samtidig må utprøving av ulike metoder sees i lys av hvor lenge kommunene ha vært deltakere i prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving». Sørfjell har vært deltaker siden 2007, mens Borgen fortsatt er i prosjektfasen, noe som kan ha innvirkning på hvor mange metoder som er prøvd ut. I tillegg til at kommunene og tjenestene som ytes er forskjellige, kan behov og utfordringer være ulike.

Et interessant funn i studien er at metoden; *dilemma hentet fra egen avdeling* viste seg å korrelere svakt positivt med faktorene åpenhet, personlig vekst og inspirasjon og kompetanse. Ut fra funnet kan det være grunn til å tro at bruk av metoden kan bidra til å forbedre åpenhet i organisasjonen, bidra til økt personlig vekst og inspirasjon og økt kompetanse hos ansatte. På den andre side kan den lave svarprosenten i datamaterialet medføre statistisk usikkerhet med hensyn til funnet. Hadde svarprosenten vært høyere og funnet det samme, ville det vært et meget interessant funn å forske videre på.

Forskningsspørsmål b) Hvilken innvirkning har etisk refleksjon på ansatte og på arbeidsmiljøet? Og hvorvidt er det forskjell mellom kommunene?

Etisk refleksjon og innvirkning på ansatte:
Resultatene fra studien antyder at det er grunn til å tro at respondentene opplever flere positive fordeler av etisk refleksjon. Gjennomsnittskåren for ulike påstander som var laget for å utdype dybde i etisk refleksjon og innvirkning på ansatte var generelt høye for begge kommuner.

Videre er det med bakgrunn i funn fra studien og støtte i teori og forskning gode grunner til å anta at mulighet til å ta opp vanskelige dilemmaer til samtale eller drøfting har positiv innvirkning på ansatte i form økt personlig vekst og inspirasjon og forbedret samarbeidet og kommunikasjonen med brukere og pårørende (relasjoner). Resultatene fra studien viser ikke til noen statistiske sammenhenger mellom varighet, i form av hvor mange minutter som brukes til refleksjon, eller hyppighet, hvor ofte det er tilbud om refleksjon og opplevd innvirkning på faktorene personlig vekst og inspirasjon og relasjoner.

Systematisk etisk refleksjon og innvirkning på arbeidsmiljø.
Resultatene fra studien antyder at det er grunn til å tro at systematisk etisk refleksjon har innvirkning på arbeidsmiljøet. Gjennomsnittskåren for ulike påstander for å vurdere hvilken innvirkning systematisk etisk refleksjon har på arbeidsmiljøet var generelt høye for begge kommuner.

Videre er det med bakgrunn i studien funn og støtte i tidligere forskning grunn til å tro at mulighet for å ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting, hyppighet og varighet på refleksjonsaktivitetene har gunstig effekt på åpenhet i organisasjonen. Korrelasjonskoeffisientene er svakt positive. Videre viser funn til at hyppigheten på

refleksjonsaktivitetene og muligheten til å ta opp vanskelige saker til samtale eller diskusjon har positiv effekt på å heve ansattes etiske kompetanse. Funnet støttes av tidligere forskning.

Med bakgrunn i studiens funn kan derfor hypotese 2; Ansattes mulighet for å ta opp vanskelige situasjoner til samtale, varighet og hyppighet på etisk refleksjon har innvirkning på arbeidsmiljøet, kun delvis støttes da resultatene kun viste svak positiv sammenheng med opplevd innvirkning på åpenhet i organisasjonen.

Åpenhet i organisasjoner beskrives med ord som felleskap, finne tonen sammen, harmoni og medfølelse for hverandre, og er ett fremtredende bidrag til at ansatte opplever høy medarbeidertilfredshet. I tillegg var åpenhet den faktoren som hadde størst betydning for respondentene når det gjelder å skape et godt arbeidsmiljø.

Forskjell mellom kommunene Borgen og Sørfjell:
Resultater fra studien viser ikke til noen spesielle forskjeller i opplevd innvirkning av etisk refleksjon på ansatte og arbeidsmiljø, unntatt at respondentene i Borgen kommune mener etisk refleksjon har ført til økt snakk om etikk i avdelingen. Ut ifra denne studien er det dermed ingen indikasjoner på at effekt av etisk refleksjon målt som innvirkning på arbeidsmiljøet er forskjellig fra om kommunen har drevet lenge med etisk refleksjon eller fortsatt er i prosjektfase. Samtidig må det tas høyde for statistisk usikkerhet som følge av lav svarprosent.

<u>Forskningsspørsmål c) Hvilke sammenhenger finnes mellom systematisk etisk refleksjon, arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet i de undersøkte kommuner?</u>
Respondentenes vurdering av kommunens omdømme og turnoverintesjon ble tatt med i studien for å vurdere mulige sammenhenger mellom medarbeidertilfredshet, etisk refleksjon og arbeidsmiljø. I følge KS har omdømme-effekten størst betydning for medarbeidertilfredshet. Resultatene fra studien viser at hyppigheten på refleksjonsaktivitetene og muligheten til å ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting hadde svak positiv effekt på omdømme og negativ effekt på turnoverintensjon. Det kan derfor være en grunn til å tro at de avdelinger hvor det er mulig å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting, og hvor det er avsatt tid til etisk refleksjon kan ha positiv innvirkning på medarbeidertilfredshet. Funn fra studien viser at etisk refleksjon bidrar til personlig- og faglig utvikling, økt kompetanse og økt åpenhet. Åpenhet og kompetanseutvikling var sentrale faktorer respondentene mente bidro til et godt arbeidsmiljø. Med bakgrunn i funnene og støtte i teori er det derfor gode grunner til å anta at systematisk etisk refleksjon kan bidra til økt

medarbeidertilfredshet som følge av at etisk refleksjons positive innvirkning på flere forhold. Samtidig som man må ta høyde for at andre variabler kan innvirke og den statistiske usikkerhet datamaterialet innehar.

Forskningsspørsmål d) Hvorvidt kan deltakelse i etisk refleksjon påvirke indre motivasjon?

Ut ifra drøftelse av teori og med bakgrunn i funn fra studien er det rimelig å anta at flere aktiviteter innunder etikksatsningen kan være med å fremme indre motivasjon. Dette fordi aktiviteter som etisk refleksjon og etablering av arenaer hvor det gis muligheter til å ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting, kan være med å bidra til behovstilfredsstillelse av de grunnleggende behovene; autonomi, kompetanse, og tilhørighet i Selvbestemmelsesteorien. Noe som igjen kan bidra til økt indre motivasjon. I tillegg viser resultatene fra undersøkelsen at interesse for fag, pasient og oppgaver (relatert til autonomi), gode kollegaer (relatert til tilhørighet) og god kompetanse, godt fagmiljø (relatert til kompetanse) er sentrale motiverende jobbfaktorer hos respondentene

Systematisk etikkarbeid handler om å skape systemer som gjør det mulig å håndtere tvil, uenigheter, mangler og kritikk på en konstruktiv måte. Noe som igjen kan bidra til økt kvalitet på tjenestene som ytes i omsorgsorganisasjoner. Å kunne legge til rette for og styrke den etiske kompetansen til ansatte er derfor en sentral lederoppgave. Ved å tilrettelegge for systematisk etisk refleksjon kan dette medføre positivt samspill, trygge relasjoner, faglig utvikling og en kontekst for vekst og inspirasjon for ansatte. Og videre som denne studien antyder, bidra til et godt arbeidsmiljø.
Denne undersøkelsen viser at det til tross for studiens begrensninger når det gjelder svarprosent og den statistiske usikkerhet det medfører, er det gode grunner til å anta at det er en sannsynlig sammenheng mellom systematisk etisk refleksjon og positiv innvirkning på ansatte og arbeidsmiljøet. Og videre at det kan medføre økt medarbeidertilfredshet og økt motivasjon som følge av aktiviteter innunder etikksatsningen. Dette støttes i resultater fra studien og anvendt teori. Hvis svarprosenten hadde vært høyere, og man hadde fått de samme resultatene vil det medført meget interessante funn som igjen kunne ha gitt større støtte til hypotesen; systematisk etisk refleksjon har positiv innvirkning på arbeidsmiljø.
På den andre side har empirisk forskning sine begrensinger, noe man må ta hensyn til når resultatet fra forskningen skal tolkes og munne ut i praktiske råd, men man kan allikevel si noe om tendenser en ser ut fra innsamlet datamateriell. Imidlertid må man være forsiktig med å konkludere årsakssammenhenger fordi man ikke kan utelukke at metoden har svakheter, og

undersøkelsens svarprosent kan ha påvirket resultatet i en eller annen retning. Utvalget er dessverre heller ikke representativt eller stort nok til å kunne generalisere noen funn.

7.1 Avsluttende betraktninger og forslag til videre forskning

Utgangspunktet for studien var å gjøre undersøkelser i syv kommuner som hadde tiltrådt prosjektet på ulik tid. Imidlertid viste det seg at en ide ikke er like gjennomførbar i praksis. Noen av kommunene svarte ikke på forespørselen om å gjennomføre undersøkelsen, mens andre svarte at de ikke hadde tid, måtte prioritere andre arbeidsoppgaver eller at prosjektet hadde stoppet opp. En kan dermed undre seg over om kommentaren *«etikk er bra, men timingen er ikke riktig»* stemmer for flere kommuner. Imidlertid er «Samarbeid om etisk kompetanseheving» et nasjonalt satsningsområde i Norge og forankret i stortingsmelding, med formål om å heve ansattes etiske kompetanse og styrke kvaliteten på tjenesten.

Med dette som bakgrunn er det grunn til å stille spørsmål om hvor mange av de 209 kommunene som kanskje bare er deltakere i navnet, sammenlignet med de kommuner som har lykkes med innføringen av systematisk etisk refleksjon. Flere studier har vist til faktorer som både fremmer og hemmer arbeidet med implementering og videreføring av etikksatsningen i kommunene. I tillegg viser forskning til at der man har lykkes med innføring av systematisk etisk refleksjon er det mulig å se positive varige endringer i praksis som følge av etikksatsningen. Sannsynligvis kan det tenkes at det er godt resultat om bare 100 kommuner lykkes, da store prosjekter sjelden er 100 % vellykket. På den andre side er dette mine antakelser og tolkninger som det kanskje bør forskes videre på, for å få oversikt over hvor langt deltakerkommunene har kommet med å øke ansattes etiske kompetanse og heve kvaliteten på tjenestene.

Det var svært få respondenter som svarte på undersøkelsen, slik at man kan undre seg over ansattes interesse for tema etisk refleksjon og arbeidsmiljø, til tross for at undersøkelsen omhandlet to kommuner, hvorav Sørfjell er en ressurskommune, og Borgen fortsatt i prosjektfase. Samtidig må man ta høyde for at andre faktorer spiller inn.

Denne studien har vist til ulike funn som gir gode grunner til å være positivt forhold til hva man faktisk kan forvente å få ut av satsning på systematisk etisk refleksjon, samtidig som det fortsatt er mye forsking som må til. Tendensene som er vist til i studien er allikevel meget interessante som bør følges opp med videre forskning med utgangspunkt i et bredere datamateriell for å kunne understøtte og generalisere funn.

Litteraturliste:

Aadland, E. (2006). *Den troværdige leder*. Virum: Dansk Psykologisk Forlag.

Aadland, E. (1998). *Etikk for helse- og sosialarbeidarar*. Oslo: Samlaget.

Aadland, E. (2004). *"Og eg ser på deg-": vitenskapsteori i helse- og sosialfag*. Oslo: Universitetsforl.

Aadland, E. og Kaasa, A. (2010). *Organisasjonsetikk: hvordan arbeide med verdispørsmål i flerkulturelle organisasjoner?* Oslo: KS.

Aakre, B. (2011). *Om etikkarbeid og sykefravær. Kan systematisk etikkarbeid føre til reduksjon i sykefraværet?* Masteroppgaver verdibasert ledelse/Master's Thesis in Value Based Leadership, Diakonhøgskolen.

Agenda. 2009. *Medarbeidertilfredshet i kommunene. Hva forteller kommunenes medarbeiderundersøkelser?* Oslo: KS. URL: http://www.ks.no/PageFiles/7778/094009%20Medarbeider_rapp.pdf (lest 12.november 2012)

Amble, N. og Gjerberg, E. (2009). Refleksjon som praksis i arbeid med mennsker - om utviklling av nye organisasjonsformer ved bruk av interaktiv forskning. *Tidsskrift for Arbeidsliv,* 11 (2)**,** s. 73-87.

Baard, P.P., Deci, E.L. og Ryan, R.M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction; A Motivational Basis of Performace and Well-Being in Two Work Setting. *Journal of Applied Social Psychology,* 34 (10)**,** s. 2045-2068.

Baumeister, R.F.L., Mark R (1995). The need to belong:Desire for interpersonal attachment as a fundemental human motivation. *Psychologcal Bulletin,* 117 (3)**,** s. s. 497 - 529.

Begat, I., Ellefsen, B. og Severinsson, E. (2005). Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being – a Norwegian study. *Journal of Nursing Management,* 13 (3)**,** s. 221–230.

Bégat, I. *et al.* (2004). Comparative study of perceptions of work environment and moral sensitivity among Japanese and Norwegian nurses. *Nursing & Health Sciences,* 6 (3)**,** s. 193–200.

Begat, I. og Severinsson, E. (2006). Reflection on how clinical nursing supervision enhances nurses' experiences of well-being related to their psychosocial work environment. *Journal of Nursing Mangaement 2006,* (14)**,** s. 610 - 616.

Bégat, I. og Severinsson, E. (2001). Nurses' reflections on episodes occurring during their provision of care — an interview study Original Research Articl. *International Journal of Nursing Studies,* 38 (1)**,** s. 71-77.

Berggren, I., Barbosa da Silva, A. og Severinsson, E. (2005). Core ethical issus of clinical nursing supervision. *Nursing & Health Sciences,* 2005 (7)**,** s. 21-28.

Berggren, I. og Severinsson, E. (2002). Nurse supervisors's actions in relation to their decision-making style an ethical apporach to clinical supervisions. *Nursing & Health Care Management Issues,* 2002**,** s. 615-622.

Bergland, Å. og Hestetun, M. (2003). Erfaringer med avdelingsvis veiledning. *Sykepleien 2003, nr (18)***,** s. 46-48.

Bjørk, I.T. *et al.* (2006). Job satisfaction in a Norwegian population of nurses; A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies,* 44 (2007)**,** s. 747-757.

Bjørndal, A. og Hofoss, D. (2004). *Statistikk for helse- og sosialfagene*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Bjørvik, K.I. og Brochs-Haukedal, W. (1997). *Arbeids- og lederpsykologi*. Oslo: Cappelen akademisk forl.

Boge, R. (2010). Evaluering av prosjekt; Sammarbeid om etisk kompetanseheving. *Hovedrapport 15.05.2010.* Bergen: Senter for omsorgsforskning i Vest.

Bollig, G., Pedersen, R. og Førde, R. (2009). *Etikk i sykehjem og hjemmetjenester*. *Sykepleien forskning nr 3, 2009***,** s. s. 186 - 196.

Busk, C., Madsen, M. og Schulin, B. (2011). *Etik i praksis for socialrådgivere*. Aarhus: ViaSystime.

Butterworth, T. *et al.* (1997). Clinical supervision; a hornet's net.....or a honey pot. *Nursing Times,* 93 (44)**,** s. 27-29.

Børslett, E. *et al.* (2011). *La etikken blomstre i praksis - en bok om systematisk refleksjon i arbeidshverdagen*. Senter for medisinsk etikk og Bærum kommune.

Cohen, M.A. og Dienhart, J. (2012). Moral and amoral Conceptions of Trust, with an Application in Organizatonal Ethics. *Journal of Business Ethics***,** s. 1-33.

Collins, C.J. og Smith, K.G. (2006). Knowledge Exchange and Combination: The Role of human Resource Practices in the Performance of High-Technology Firms. *Academy of Management Journal,* 49 (3)**,** s. 544-560.

Dalland, O. (1997). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Universitetsforl.

Deci, E.L. og Ryan, R.M. (1985a). *Instrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York:: New York:plenum.

Deci, E.L. og Ryan, R.M. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivation; Classic Definitons and New Directions. *Contemporary Educational Psychology,* 25**,** s. 54-67.

Deci, E.L. og Ryan, R.M. (1985b). Intrinsic motivation and self-determnation in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology,* 74**,** s. 580-590.

Deci, E.L. og Ryan, R.M. (2000b). The "What" and "Why" of Goal Pursuits; Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychologcal Inquiry,* 11 (4)**,** s. 227-268.

Eide, T. og Aadland, E. (2008). *Etikkhåndboka: for kommunenes helse- og omsorgstjenester*. Oslo: Kommuneforlaget.

Eide, T., og Aadland, Einar (2012). *Etikkhåndboka : for kommunenes helse- og omsorgstjenester*. Oslo: Kommuneforl.

Eikemo, T.A. og Clausen, T.H. (2007). *Kvantitativ analyse med SPSS : en praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. Trondheim: Tapir akademisk forl.

Einarsen, S. og Skogstad, A. (2005). *Den dyktige medarbeider : behov og forventninger*. Bergen: Fagbokforl.

Einarsen, S. og Skogstad, A. (2011). *Det gode arbeidsmiljø; krav og utfrodringer:* . Nr. s 475. Bergen: Fagbokforlaget.

Ennova. (2011). På jakt etter arbeidsgleden. *European Employee Indexs,* 12**,** s. 1-19.

Ennova. (2012). Veien til høyere arbeidsglede. *European Employee Indexs,* 12**,** s. 1 - 19.

Evensen, C.N. *et al.* (2011). *Tips og hjelp til å komme i gang med etisk refleksjon*. Oslo: KS. http://www.ks.no/PageFiles/21822/Tips_og_hjelp_enkeltsider.pdf , (lest 22.mai 2012) (accessed Access Date).

Everett, E.L. og Furseth, I. (2012). *Masteroppgaven : hvordan begynne - og fullføre*. Oslo: Universitetsforl.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS : (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. Los Angeles: SAGE.

Freshwater, D. og Johns, C. (2005). *Transforming Nursing Through Reflective practice*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd, s. 1-180.

Gastmans, C. (2002). A fundamental ethical approach to nursing; som proporsal for ethics eduacations. *Nursing Ethics*, 9 (5)**,** s. 495-507.

Gilje, N. og Grimen, H. (1995). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger : innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforl.

Gjerberg, E. og Amble, N. (2011). *Refleksjon, handling og mestring : et forsknings- og utviklingsprosjekt 2005-2011*. Nr. 2/2011. Oslo: Instituttet.

Grammeltvedt, G.A. (2010). *Regelverk for pleie- og omsorgstjenesten 2010*. Oslo: Medlex norsk helseinformasjon.

Hansebo, G. og Kihlgren, M. (2002). Nursing home care; changes after supervision. *Journal of advanced nursing*, 45 (3)**,** s. 269 - 276.

Haslestad, K.G. og Vassjø, T.S. (2010). *En hellig time : en kvalitativ studie av personalets erfaringer fra refleksjonsgrupper i sykehjem*. [Drammen]: K. Grøttveit Haslestad.

Haugen, K. (2012). "Tid til refleksjon" En rapport fra Haugtun Utviklinssenter for sykehjem i Oppland om erfaringer med systematisk etisk refleksjon i sykehjemsavdelingene og spredning av tiltaket 2008-2011. Gjøvik: Utviklingssenter for sykehjem i Oppland.

Hedlund, A., Andersson, I.-M. og Rosén, G. (2010). Är dagens arbeten attraktiva? Värderingar hos 1 440 anställda. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* Sverige: Karlstad Universitet.

Hedlund, A. og Ponten, B. (2006). Inforandet av systematiskt arbetsmiljøarbedte på traforetag- utvardering av en metod, dess resultat og påverkan på arbetets attraktivitet. *Arbete och Halsa, 2006:15***,** s. s 65.

Helsedirektoratet. (2007). *Hvordan kommer vi fra visjoner til handling?...og bedre skal det bli*. Oslo: Sosial og helsedirektoratet.

Helsedirektoratet.(2005). *Nasjonal strategi for kvalitetsforbeding i sosial- og helsetjenesten.... og bedre skal det bli! (2005-2015)*. Oslo: Sosial- og helsedirektoratet. www.helsedirektoratet.no/publikasjoner/veileder. (lest 01.februar 2012)

Høium, K. *et al.* (2011). Refleksjon som verktøy for kompetanseheving blant ansatte i et bofellesskap for voksne utviklingshemmede - å sette sin egen praksis under lupen gjennom veiledning. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*, 2 (7).

Jelstad, B. (2007). *Beyond money: intrinsic work motivation in profit and nonprofit organizations.* Norwegian School of Economics and Business Administration.

Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS : versjon 17*. Oslo: Abstrakt forl.

Johannessen, A., Tufte, P.A. og Kristoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt.

Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforl.

KS. 2012a. *Forebygge alvorlig svikt i eldreomsorgen*. Oslo. URL: http://www.ks.no/tema/Helse-og-omsorg/Eldreomsorg/Forebygge-alvorlig-svikt-i-eldreomsorgen/ (lest 13.mars 2013)

KS. 2008. *Samarbeid om etisk kompetanseheving*. Oslo. URL: http://www.ks.no/Portaler/Samarbeid-for-etisk-kompetanseheving/Gode-eksempler/Bedre-livskvalitet-for-pasienter-gjennom-a-heve-den-etiske-kompetansen-hos-ansatte/ (lest 01.april 2012) (lest 07.12.2010).

KS. 2012b. *Samarbeid om etisk kompetanseheving*. Oslo. URL: http://www.ks.no/Portaler/Samarbeid-for-etisk-kompetanseheving/ , (lest 01.februar 2012)

KS. 2011. *Suksesskriterier og erfaringer i etikkarbeid innen helse og omsorg*. Oslo: KS. URL: http://www.ks.no/Templates/PrintPage.aspx?pid=4603 (lest 01. februar 2012)

KS og Helse- og Omsorgsdepartementet. (2006). *Avtale mellom Regjeringen og KS om kvalitetsutvikling i helse- og omsorgstjenesten*. Oslo. URL: http://www.ks.no/PageFiles/9906/Kvalitetsavtalen.pdf, (lest 20.april 2012)

Kuvaas, B. (2008). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser : evidensbasert HRM*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kvam, G.R. (2012). Suksessfaktorar og utfordringar i etikkarbeidet med vekt på leiarfunksjonen : ein studie i to distrikskommunar med utgangspunkt i det nasjonale prosjektet "Samarbeid om etisk kompetanseheving". [Oslo]: Kvam.

Kyle, G. (2008). Using anonymized reflection to teach ethics: a pilot study. *Nursing Ethics 2008 (15) SAGE publications***,** s. 6 - 16.

Lai, L. (2004). *Strategisk kompetansestyring*. Bergen: Fagbokforl.

Lien, L. og Gjernes, T. (2009). - Miljøet hos os er helt konge! Om nærvær og (syke) fravær i kommunale sykehjem og barnehager i Norges fem største byer. Bodø.

Lindh, I.-B., Severinsson, E. og Berg, A. (2009). Nurses's moral strength: a hermeneutic inquiry in nursing practise. *Journal of advanced nursing,* 65 (9)**,** s. 1882-1890.

Lindh, I.B., Severinsson, E. og Berg, A. (2008). Exploring student nurses's reflections on moral responsibility in practice. *Reflective Practice,* 9 (No 4)**,** s. 437 - 448.

Lov om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven) av 2. juni 1999 nr 64. URL: http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftloksok?sys=1&felt=titt&emne=Lov+om+helsepersonell&button=S%F8k&PROS=02 , (lest 20.november 2012)

Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven) av 24. juni 2011 nr. 30. URL: http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftloksok?base=QNL&sys=1&felt=titt&emne=lov+om+kommunale+helse+og+omsorgstjenester&button=S%F8k&PROS=02 (lest 12. november 2012)

Lov om pasient- og brukerrettigheter (pasient- og brukerrettighetsloven) av 2. februar 1999 nr 63. URL: http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftloksok?base=QNL&sys=1&felt=titt&emne=lov+om+pasientrettigheter&button=S%F8k&PROS=02 (lest 01.oktober 2012)

Martinsen, Ø.L. (2009). *Perspektiver på ledelse*. Oslo: Gyldendal akademisk.

McKenzie, L. (1993). Management ethics for the health care supervisor. *The Health Care Supervisor*, s. 1-10.

Moland, L.E. (2007). *Flink med folk i norske kommuner: evaluering av et landsomfattende utviklingsprogram 2003-2006*. Nr. 2007:17, *FAFO-rapport*. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.

Moland, L.E. (2003). Innsats for arbeidsmiljøet i pleie- og omsorgsektoren. Tiltak og prosesser i 19 kommuner.

Molewijk, A. *et al.* (2006). Teaching ethics in the clinic. The theory and practice of moral case deliberation. *Journal of Med Ethics,* 34**,** s. 120-124.

Molewijk, B. *et al.* (2007). Implementing moral case deliberation in a psychiatric hospital, process and outcome. *Med Health Care and Philos,* 11 (43)**,** s. 43-56.

Mordal, T.L. (1989). *Som man spør, får man svar*. [Oslo]: Tano.

Neset, T. *et al.* (2013). Etikk i det daglige. *Etikkarbeidet i kommunene Stavanger og Bergen.* Stavanger.

Nordhaug, O. (2002). *Strategisk personalledelse*. Oslo: Universitetsforl.

Nystad, A.B. (2009). Samtaler gjør jobben givende. *Sykepleien 2009, nr 9***,** s. 66 - 67.

Olsen, J.B. (2007). "Etikk er viktig,men timingen er ikke god nå". *Kommunerevisoren,* 1-2 (62)**,** s. 1-6.

Ordnett.no. *Kunnskapsforlagets norske ordbøker*. URL: http://www.ordnett.no/search=

Ruud, S. og Westerveld, J. (31.08.2012). Kvinne (83) frøs ihjel, politiet vil tiltale kommunen. *Aftenposten*. http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Kvinne-83-fros-ihjel_-politiet-vil-tiltale-kommunen-6979036.html , (lest 13.mars 2013).

Salvanes, K.G. (2006). *Skifter jobb i høyt tempo*. Oslo: Forskning. URL: http://www.forskning.no/artikler/2006/desember/1166007042.08 , (lest 02.februar 2013)

Sannes, R. (2004). *Dataanalyse og statistikk – kvantitativ tilnærming*. Oslo: Institutt for ledelse og organisasjon, Handelshøyskolen BI. URL: http://home.bi.no/fgl88001/metode/Kvantitativ_datanalyse_v3-11.pdf (lest 08. februar 2013)

Schön, D.A. (2001). *Den reflekterende praktiker*. Århus: Klim.

Severinsson, E., og Kamaker, D. (1999). Clinical nursing supervision in the workplace - effects on moral stress and job satisfaction. *Journal of Nursing Management,* (7)**,** s. 81-90.

Sloan, G. (1999). Clinical supervision. Understanding clinical supervision from a nursing perspectiv. *British Journal of Nursing,* 12 (8)**,** s. 524-529.

Sollund, M.J., Trygstad, S.C. og Johansen, B.L. (2004). *Myndigjorte medarbeidere i pleie og omsorg - hvorfor og hvordan? Rapportering fra et utviklings- og dokumentasjons prosjekt., NF-rapport. nr 11/2004*. Bodø: Nordlandsforskning. URL: http://nordlandsforskning.no/files/Rapporter%202004/rapp_11_04.pdf (lest 22.mars 2012)

Sollund, M.J. og Wiborg, A. (2007). *Kjennetegn ved noen gode arbeidsplasser innenfor kommunal eldreomsorg, NF-rapport nr.9.*

St.prp. nr 1 (2007–2008). *Omsorgplan 2015*. Oslo: Helse-, og omsorgsdepartementet. http://www.regjeringen.no/Upload/HOD/Vedlegg/Omsorgsplan_2015/sartrykk_omsorgsplan_2015.pdf , (lest 22.oktober 2012)

Statistisk sentralbyrå (SSB). (2000). *Levekårsundersøkelse 2009 - arbeidsmiljø*. Oslo: SSB. URL: http://www.ssb.no/emner/06/02/arbmiljo/ (lest 25.november 2012)

Statistisk sentralbyrå (SSB). (1988). *Rettningslinjer for visuell utforming av spørreskjema*. Oslo: SSB. URL: http://www.ssb.no/publikasjoner/pdf/handbok-88.pdf (lest 12. november 2012)

Statistisk sentralbyrå (SSB). (2012). *Sysselsatte etter kjønn og yrke. Årsgjennomsnitte 2011. (Rettet 27.04.2012).* URL: http://www.ssb.no/yrkeaku/tab-2012-04-26-03.html (lest 10. januar 2013)

Stortingsmelding nr. 47 (2008-2009). *Samhandlingsreformen. Rett behandling – på rett sted – til rett tid*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet. http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/regpubl/stmeld/2008-2009/stmeld-nr-47-2008-2009-.html?id=567201 (lest 01.september 2012)

Stortingsmelding nr 16. (2010 - 2011). *Nasjonal helse- og omsorgsplan (2011 - 2015).* Oslo:Helse-, og omsorgsdepartementet:

Stortingsmelding nr 25 (2005 - 2006). *Mestring, muligheter og mening, framtidas omsorgsutfordringer*. Oslo: Helse og omsorgsdepartementet. www.regjeringen.no/nb/.../stmeld-nr-25-2005-2006-.html (lest 18.oktober 2012)

Stortingsmelding nr. 26 (1999 -2000). *Om verdiar for den norske helsetenesta*. Oslo; Sosial og helsedepartementet: Departementet

Tveiten, S. (2008). *Veiledning*. Bergen: Fagbokforl.

USHT. (1999). *Vi har fått mye bedre arbeidsmiljø. Baksnakkingen er borte, og vi jobber godt som et team*. Oslo:Bærum Kommune: Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester, . URL: http://www.utviklingssenter.no/vi-har-faatt-mye-bedre-arbeidsmiljoe-baksnakkingen-er-borte-og-vi-jobber-godt-som-et-team.4991350-178390.html (lest 21.juni 2012)

Van der Dam, S. *et al.* (2011). Organizing moral case deliberation Experience in two Dutch nursing home. *Nursing Ethics,* 18 (3)**,** s. 327-340.

Williamson, G.R. og Dodds, S. (1999). The effectiviness of a group approach to clinical supervision in reducing stress; a review of the literature. *Journal of Clinical Nursing,* 8**,** s. 338-344.

Wyller, T. (1996). *Etikkens historie*. [Oslo]: Cappelen akademisk forl.

Åteg, M., Hedlund, A. og Ponten, B. (2004). Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell. Arbetsliv i omvandling, . *2004:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.* **,** s. 67.

Vedlegg

Vedlegg nr. 1a Informasjon sendt til øverste leder av helse- og omsorgstjenesten…102

Vedlegg nr. 1b Svar fra SND……..104

Vedlegg nr. 2 Forhåndsinformasjon til respondentene…….105

Vedlegg nr. 3a Informasjon til respondentene med link til spørreskjema……...…..106

Vedlegg nr. 3b Purring til respondentene…….…. 107

Vedlegg nr. 4 Spørreskjema……..108

Vedlegg nr. 5 Beskrivelse av faktorene og indeksene……..118

Vedlegg nr. 6 Cronbach's Alpha for faktorer/indekser……119

Vedlegg nr. 7 Frekvenstabell med bakgrunnsopplysninger og respondenter……...121

Vedlegg nr. 8 Standardavvik……..….…….123

Vedlegg nr. 9 Omdømme – gjennomsnittsverdier…….……..124

Vedlegg nr. 10 Khikvadrattesten kvinner og menn……126

Vedlegg nr. 11 Korrelasjonsanalyser – modell……..127

Vedlegg nr. 1 a Informasjon sendt til øverste leder av helse- og omsorgstjenesten

Hov 24.09.12

Til helse og omsorgssjefer i utvalgte kommuner:

I forbindelse med mastergradsstudier i Verdibasert Ledelse ved Diakonhjemmet Høgskole i Oslo, ønsker jeg å få tillatelse til å sende spørreskjema til dine ansatte for innhenting av datamateriell til min masteroppgave.

Din kommune er med i KS prosjektet – «Samarbeid om Etisk kompetanseheving» i kommunene og jeg ønsker i den forbindelse å foreta en spørreundersøkelse om hvilken innvirkning systematisk etisk refleksjon kan ha på arbeidsmiljøet i omsorgsorganisasjoner hos dine ansatte. Se også vedlagt brev fra KS ved Christine Næss Evensen

Utgangspunktet for KS prosjektet, er å styrke den etiske kompetansen i helse-, sosial-, og omsorgstjenestene. Etisk kompetanseheving er en del av regjeringen strategi for å styrke kompetansen i omsorgstjenesten og øke kvaliteten på tjenesten. Satsning på etikk skal bidra til å fremme god praksis og gi ansatte en økt bevissthet og evne til å håndtere moralske dilemmaer. Dette kan videre bidra til økte faglige ferdigheter blant ansatte.

I forbindelse med prosjektet har ledere og fagfolk utrykt at de etter å ha startet med etisk refleksjon, har fått et bedre arbeidsmiljø, men foreløpig finnes det ikke noen offisiell dokumentasjon som bekrefter utsagnet. Min studie har derfor til hensikt å undersøke hvilken innvirknings systematisk etiske refleksjon kan ha på arbeidsmiljøet.

Jeg vil foreta spørreundersøkelse i 7 utvalgte kommuner i deres fylke i løpet av november/desember 2012. Undersøkelsen vil foregå via Questback som it- verktøy. Ansatte som blir valgt ut til å delta vil få tilsendt en lenke til spørreskjema via mail. Undersøkelsen er anonym, og alt datamateriale vil behandles konfidensielt. Det betyr at publisert resultater og opplysninger ikke kan tilbakeføres til den enkelte person som svarer. Studien avsluttes i mai 2013, og resultatene vil bli presentert i min masteroppgave.

For å kunne lykkes i min undersøkelse håper jeg at du videreformidler min forespørsel videre til avdelingsledere o.l., som kan informere sine ansatte om min forespørsel. Utvelgelse av ansatte som vil få tilsendt spørreskjema via mail, vil bli gjort etter tilfeldig trekning. Jeg ønsker at du skal fylle ut vedlagt skjema under og sender det i retur til meg innen 15.10.12

Som takk for at dere har stiller opp, kan jeg gjerne komme og holde foredrag fra min undersøkelse høsten 2013, med tema etiske refleksjon og arbeidsmiljø.

På forhånd takk.

Eventuelle spørsmål rettes til meg på Epost, eller mobil: 97526386

Med vennlig hilsen Marianne Ege Lundberg

Epost: Marianne.ege.lundberg@sondre-land.kommune.no

Retur skjema sendes på mail.

SAMARBEID OM ETISK
KOMPETANSEHEVING

Til deltakerkommuner
i prosjektet "Samarbeid om etisk kompetanseheving" **Den 26.september 2012**

Oppfordring til å delta i studie knyttet til satsing på etisk kompetanseheving i de kommunale helse- og omsorgstjenestene

En av studentene ved mastergradsstudiet i verdibasert ledelse ved Diakonhjemmet høgskole har ønske om å skrive sin masteroppgave om hvilken innvirkning systematisk etiske refleksjon har på arbeidsmiljøet i omsorgsorganisasjoner. I den anledning ønsker studenten å gjennomføre spørreundersøkelser i deltakerkommunene i prosjektet "Samarbeid om etisk kompetanseheving" i

Prosjektledelsen i KS tror at studien som mastergradsstudenten ønsker å gjennomføre i deltakerkommunene , kan ha stor nytteverdi for den videre etikksatsingen i kommunene. Vi oppfordrer derfor de deltakerkommunene som blir kontaktet av mastergradsstudenten til å stille seg positive til hennes henvendelse og bidra så godt det lar seg gjøre.

Mastergradsstudenten heter:

- Marianne Ege Lundberg, jobber i Søndre Land kommune

Med vennlig hilsen

Christine N. Evensen

Christine Næss Evensen
Prosjektleder
"Samarbeid om etisk kompetanseheving"

Vedlegg 1b Svar fra SND

~~Norsk~~ samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

NSD

Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Einar Aadland
Diakonhjemmet Høgskole AS
Postboks 184 Vinderen
0319 OSLO

Vår dato: 10.10.2012 Vår ref:31744 / 3 / MAS Deres dato: Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 07.10.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

31744	*Systematisk etisk refleksjon - godt for arbeidsmiljøet?*
Behandlingsansvarlig	*Diakonhjemmet Høgskole AS, ved institusjonens øverste leder*
Daglig ansvarlig	*Einar Aadland*
Student	*Marianne Ege Lundberg*

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, http://pvo.nsd.no/prosjekt.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.05.2013, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Bjørn Hem

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Mads Solberg

Mads Solberg tlf: 55 58 89 28
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Marianne Ege Lundberg, klinkenbergvegen 40, 2860 HOV

Avdelingskontorer / *District Offices*
OSLO: NSD. Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD. SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Vedlegg nr. 2 Forhåndsinformasjon til respondentene

Kjære ansatt i Borgen kommune!

Ledelsen i din kommune har gitt sin tilslutning til å delta i en spørre undersøkelsen, som omhandler hvilken innvirkning etisk refleksjon kan ha på arbeidsmiljøet i din avdeling.

Økt kunnskap om systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet, kan bidra til økt fokus på hvordan ledere kan tilrettelegge for at medarbeidere skal oppleve et godt arbeidsmiljø.

Utgangspunktet for undersøkelsen er at deres kommune har vært deltaker i KS-prosjektet; Etisk kompetanseheving i kommunene. Undersøkelsen er en del av min masteroppgave, i forbindelse med mastergradsstudiet i Verdibasert ledelse ved Diakonhjemmet høgskole.

Spørreskjemaet sendes ut via it-verktøyet questback. Du får tilgang til spørreskjemaet via en mail du vil motta i løpet av uke 47 eller 48.

Undersøkelsen er anonym, og alt datamateriell vil bli behandlet konfidensielt. Det betyr at publiserte resultater og opplysninger, ikke kan tilbakeføres til den enkelte person som svarer. Ved prosjektets slutt, vil alle personidentifiserende opplysninger slettes. Deltakelse er frivillig.

Ditt svar er imidlertid svært viktig for at undersøkelsen skal kunne bli best mulig.

Som ansatt, vil du etter avsluttet undersøkelse få informasjon om funn og analyse av disse, sett i forhold til din kommune, og sammenlignet med andre kommuner som også deltar.

Håper du kan ta deg tid til å delta.

Med vennlig hilsen

Marianne Ege Lundberg

Mastergrad student ved Verdibasert ledelse ved Diakonhjemmet Høgskole

Spørsmål til undersøkelsen kan rettes til meg på epost marianne.ege.lundberg@sondre-land.kommune.no eller mobil 97526386

Vedlegg nr. 3 a) Informasjon til respondentene med link til spørreskjema

Til:	<Mottaker>
Fra:	Marianne Ege Lundberg
Emne:	Systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljø 2012

Kjære deltaker!

Ledelsen i din kommune har gitt sin tilslutning til å delta i denne undersøkelsen, som omhandler hvilken innvirkning etisk refleksjon kan ha på arbeidsmiljøet i din avdeling. Undersøkelsen er en del av min masteroppgave, i forbindelse med mastergradsstudiet i Verdibasert ledelse ved Diakonhjemmet høgskole.

Økt kunnskap om systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet, kan bidra til økt fokus på hvordan ledere kan tilrettelegge for at medarbeidere skal oppleve et godt arbeidsmiljø.

Utgangspunktet for undersøkelsen er at din kommune har vært deltaker i KS-prosjektet; Etisk kompetanseheving i kommunene.

Undersøkelsen er anonym, og alt datamateriell vil bli behandlet konfidensielt. Det betyr at publiserte resultater og opplysninger, ikke kan tilbakeføres til den enkelte person som svarer. Ved prosjektets slutt, vil alle personidentifiserende opplysninger slettes. Studien avsluttes i mai 2013, og resultatene vil bli presentert i min masteroppgave. Deltakelse er frivillig.

Ditt svar er imidlertid svært viktig for at undersøkelsen skal kunne bli best mulig. Svarfrist er 7 desember. Det tar ca. 7 - 10 minutter å besvare spørreskjemaet.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Start undersøkelsen her: https://web.questback.com/isa/qbv.dll/SQ?q=

Takk for at du deltar!

Med vennlig hilsen
Marianne Ege Lundberg
Mastergrad student ved Verdibasert ledelse ved Diakonhjemmet Høgskole
Spørsmål til undersøkelsen kan rettes til meg på epost marianne.ege.lundberg@sondre-land.kommune.no eller mobil 97526386

b) Purring til respondentene

Til:	<Mottaker>
Fra:	Marianne Ege Lundberg
Emne:	Systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljø 2012

Kjære deltaker!

Dette er en vennlig påminnelse om at jeg for en uke siden sendte deg en invitasjon til å delta i en spørreundersøkelse, som omhandler systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljø. Dette er en automatisk påminnelse og oppfordring til deg om å delta, da du ikke har svart på undersøkelsen.

Start undersøkelsen her: https://web.questback.com/isa/qbv.dll/SQ?q=

Ledelsen i din kommune har gitt sin tilslutning til å delta i denne undersøkelsen, som omhandler hvilken innvirkning etisk refleksjon kan ha på arbeidsmiljøet i din avdeling. Undersøkelsen er en del av min masteroppgave, i forbindelse med mastergradsstudiet i Verdibasert ledelse ved Diakonhjemmet høgskole.

Økt kunnskap om systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet, kan bidra til økt fokus på hvordan ledere kan tilrettelegge for at medarbeidere skal oppleve et godt arbeidsmiljø.

Utgangspunktet for undersøkelsen er at din kommune har vært deltaker i KS-prosjektet; Etisk kompetanseheving i kommunene.

Undersøkelsen er anonym, og alt datamateriell vil bli behandlet konfidensielt. Det betyr at publiserte resultater og opplysninger, ikke kan tilbakeføres til den enkelte person som svarer. Ved prosjektets slutt, vil alle personidentifiserende opplysninger slettes. Studien avsluttes i mai 2013, og resultatene vil bli presentert i min masteroppgave. Deltakelse er frivillig.

Ditt svar er imidlertid svært viktig for at undersøkelsen skal kunne bli best mulig. Svarfrist er en uke. Det tar ca. 7 - 10 minutter å besvare spørreskjemaet.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Takk for at du deltar!

Med vennlig hilsen
Marianne Ege Lundberg
Mastergrads student ved Verdibasert ledelse ved Diakonhjemmet Høgskole
Spørsmål til undersøkelsen kan rettes til meg på epost marianne.ege.lundberg@sondre-land.kommune.no eller mobil 97526386

Vedlegg nr. 4 Spørreskjema

Systematisk etisk refleksjon - Arbeidsmiljø 2012

Velkommen til undersøkelsen om systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljø!

Generelle opplysninger om deg som arbeidstaker (konfidensielt)

1) Kjønn:

- Kvinne
- Mann

---

2) Alder:

- under 20 år
- 20 - 29 år
- 30 - 39 år
- 40 - 49 år
- 50 - 59 år
- over 60 år

---

3) Yrke:

- Sykepleier
- Hjelpepleier/helsefagarbeider
- Vernepleier
- Sosionom
- Ergoterapeut
- Fysioterapeut
- Assistent
- Lærling
- Leder
- Andre, spesifiser:

---

4) Hvilket ansettelsesforhold har du i dag:

- Fast ansatt
- Engasjement
- Vikar
- Intet-ansettelsesforhold

Annet, spesifiser:

5) Stillingsprosent i dag:

Under 20 %

20 - 39 %

40 - 59 %

60 - 79 %

80 - 99 %

100 %

6) Arbeidssted - flere valg er mulig:

Sykehjem

Hjemmetjeneste

Hjemmesykepleie

Omsorgsbolig

Bo og servicesenter

Andre, spesifiser:

7) Hvor lenge har du hatt din nåværende stilling:

Under 1 år

Fra 1 - 5 år

Fra 6 - 10 år

Fra 11 - 15 år

Fra 16 - 20 år

Fra 21 - 25 år

Fra 26 - 30 år

over 31 år

Kommunens navn vil bli erstattet med et tall ved analyse og publisering av resultatet.

8) Ansatt i kommune, skriv:

Etisk refleksjon og ditt arbeidsted

9) Har din arbeidsplass systematisk etisk refleksjon?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

---

10) Hvis nei, i hvilken grad har du savnet å kunne diskutere vanskelige situasjoner med andre? Svaralternativer er fra 1- i svært liten grad til 5 i svært stor grad.

- 1 - i svært liten grad
- 2 - I noe grad
- 3 - Hverken - eller
- 4 - I stor grad
- 5 - I svært stor grad

---

11) I hvilken grad er det på din arbeidsplass mulighet til å ta opp vanskelige situasjoner til samtale eller drøfting?

- I stor grad
- I noe grad
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt
- Vet ikke

---

12) Hvilke møteplasser brukes til systematisk etisk refleksjon?

- Åpne grupper - de som er på jobb blir med på refleksjonen
- Faste grupper - fast personell møter i faste grupper til refleksjon
- Ingen av delene - har refleksjon når det er behov

---

13) Hvilke møtesteder benytter du til å snakke om etiske dilemmaer du opplever i arbeidet? Flere alternativer er mulig.

- ☐ På fast avsatt refleksjonsmøte
- ☐ I lunsjen med kollegaer
- ☐ På personal- eller avdelings møter
- ☐ Sammen med leder
- ☐ I rapporten
- ☐ Etikk-kafe
- ☐ Etikklunsj
- ☐ Etikkseminar
- ☐ Sammen med familie og venner
- ☐ Dialog konferanse
- ☐ Annet, spesifiser:

---

14) Varighet på refleksjonsaktiviteten:

- ○ Under 10 minutter
- ○ Fra 11 - 20 minutter
- ○ Fra 21 - 30 minutter
- ○ Fra 30 - 60 minutter
- ○ Over 1 timer

---

15) Hvor ofte har du tilbud om etisk refleksjon?

- ○ Daglig
- ○ Flere ganger i uken
- ○ 1 gang hver uke
- ○ 1 gang hver 2. eller 3. uke
- ○ 1 gang hver måned
- ○ 1 gang hver 2. måned
- ○ Sjeldnere

---

16) Hvilke tiltak benyttes under refleksjons-aktivitetene? Flere valg er mulig

- ☐ Trekk et kort
- ☐ Etisk refleksjonsmodell
- ☐ Løsningsfokusert problembehandling
- ☐ E-læringsprogrammet "etisk refleksjon"
- ☐ Etikkjulekalender
- ☐ Fri samtale/ de utenkte tankers time
- ☐ Verdi eller dialogspill
- ☐ Les en fortelling
- ☐ Et dilemma hentet fra egen avdeling
- ☐ Verdiutforskning og -refleksjon
- ☐ "fiskebolle metoden"
- ☐ Annet, spesifiser:

---

17) Hvor lenge har du hatt tilbud om å delta på systematisk etisk refleksjon?

- ○ Siste måned
- ○ Siste 2-6 måneder
- ○ 1 år
- ○ 2 år
- ○ 3 år
- ○ 4 år
- ○ 5 år
- ○ 6 år
- ○ 7 år eller mere

Arbeidsmiljøet hos deg:

18) Nevn de 3 viktigste faktorer som bidrar til å skape et godt arbeidsmiljø for deg:

I fortsettelsen bes du ta stilling til ulike påstander, der du kan velge mellom 6 svar alternativer. Svar det som umiddelbart synes passende for deg. Svaralternativene er gradert på følgende vis:

1 - Svært uenig 2 - Stort sett uenig 3 - Litt uenig

4 - Litt enig 5 - Stort sett enig 6 - Svært enig

Sett et kryss ved hver påstand.

19) Hvilken betydning har etisk refleksjon for deg?

	Svært uenig	Stort sett uenig	Litt uenig	Litt enig	Stort sett enig	Svært enig
Etisk refleksjon medfører at jeg forholder meg til problemstillinger på en bedre måte	○	○	○	○	○	○
Etisk refleksjon medfører at jeg mestrer arbeidet på en bedre måte	○	○	○	○	○	○
Etisk refleksjon medfører at jeg er mer motivert for å utføre en god jobb	○	○	○	○	○	○
Jeg har ikke behov for etisk refleksjon	○	○	○	○	○	○
Etisk refleksjon gjør at arbeidet har blitt mer meningsfylt	○	○	○	○	○	○
Etisk refleksjon gjør at vi snakker mer om etikk i avdelingen	○	○	○	○	○	○
Etisk refleksjon har medført bedre dialog med brukere	○	○	○	○	○	○
Etisk refleksjon har medført økt samarbeid med pårørende	○	○	○	○	○	○
Etisk refleksjon gjør at jeg blir mer engasjert i mitt arbeid	○	○	○	○	○	○

Etisk refleksjon er bortkastet tid og bruk av ressurser	◉	○	○	○	○	○
Etisk refleksjon medfører refleksjon over egne holdninger	○	○	○	○	○	○
Etisk refleksjon medfører refleksjon over egne verdier	○	○	○	○	○	○

20) Hva er det viktigste utbytte du får av etisk refleksjon på din arbeidsplass? Nevn gjerne flere momenter?

21) Hvilken innvirkning har systematisk etisk refleksjon på ditt arbeidsmiljø?

	1- Svært uenig	2- Stort sett uenig	3- Litt uenig	4- Litt enig	5- Stort sett enig	6- Svært enig
Etter oppstart med systematisk etisk refleksjon opplever jeg at arbeidsmiljøet vårt er preget av mer åpen kommunikasjon	○	○	○	○	○	○
Etter oppstart med systematisk etisk refleksjon har vi fått høyere sykefravær	○	○	○	○	○	○
Etter at vi startet med systematisk etisk refleksjon har vi fått økt faglig forståelse	○	○	○	○	○	○
Vi har fått et bedre arbeidsmiljø etter at vi startet med systematisk etisk refleksjon	○	○	○	○	○	○

Etter at vi startet med systematisk etisk refleksjon opplever jeg at vi lettere kan gi både positive og negative tilbakemeldinger	○	○	○	○	○	○
Flere ansatte ønsker å delta oftere nå, enn da vi startet med systematisk etisk refleksjon	○	○	○	○	○	○
Systematisk etisk refleksjon har medført at det er flere som søker jobb hos oss	○	○	○	○	○	○
Systematisk etisk refleksjon sikrer organisasjonen etisk kvalitet	○	○	○	○	○	○

22) fortsetter -

	1- Svært uenig	2- Stort sett uenig	3- Litt uenig	4- Litt enig	5- Stort sett enig	6- Svært enig
Det er flere som slutter nå en før vi startet med systematisk etisk refleksjon	○	○	○	○	○	○
Systematisk etisk refleksjon styrker arbeids felleskapet	○	○	○	○	○	○
Etter at vi startet med systematisk etisk refleksjon har vi fått økt kunnskap	○	○	○	◉	○	○

23) Hva mener du er det viktigste utbytte din avdeling oppnår ved systematisk etisk refleksjon? Nevn gjerne flere momenter?

24) Dine tanker om kommunens omdømme:

	1 - Svært uenig	2 - Stort sett uenig	3 - Litt uenig	4 - Litt enig	5 - Stort sett enig	6 - Svært enig
Tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen						
Tror du brukerne er fornøyd med tjenestene fra din arbeidsplass						
Vil du anbefale andre å søke jobb på din arbeidsplass						
Alt i alt, i hvilken grad er du stolt over arbeidsplassen din						

25) Forhold rundt din nåværende arbeidssituasjon:

	1 - Svært uenig	2 - Stort sett uenig	3 - Litt uenig	4 - Litt enig	5 - Stort sett enig	6 - Svært enig
Jeg tenker ofte å slutte i min nåværende jobb						
Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året						
Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb i det neste året:						

26) Uavhengig av den stillingen du har i dag, hva motiverer deg på jobb? Nevn gjerne flere momenter som er av vesentlig betydning:

27) Dersom du har noen kommentarer til undersøkelsen kan du skriv dette her:

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Vedlegg nr. 5 Beskrivelse av faktorene og indeksene;

Etisk refleksjon og individet

For å undersøke hvilken betydning etisk refleksjon har på individet ble det benyttet 12 utsagn respondentene måtte ta stilling til på en skala fra 1- svært uenig til 6-svært enig. Det ble brukt noen påstander henter fra undersøkelsen til Boge (Boge 2010) og egne påstander basert på forskning og teori. Det ble laget to faktorer etter analyse;

Personlig vekst og inspirasjon;

Etisk refleksjon medfører at jeg forholder meg til problemstillinger på en bedre måte (Boge).

Etisk refleksjon medfører at jeg er mer motivert for å utføre en god jobb (Boge).

Jeg har ikke behov for etisk refleksjon (R).

Etisk refleksjon gjør at arbeidet har blitt mer meningsfylt (Boge).

Etisk refleksjon gjør at vi snakkermer om etikk i avdelingen (Boge).

Etisk refleksjon medfører refleksjon over egne verdier.

Relasjoner;

Etisk refleksjon har medført bedre dialog med brukere (Boge).

Etisk refleksjon har medført økt samarbeid med pårørende (Boge).

Systematisk etisk refleksjon og arbeidsmiljøet

For å undersøke hvilken innvirkning systematisk etisk refleksjon har på arbeidsmiljøet ble det benyttet 11 utsagn respondentene måtte ta stilling til på en skala fra 1- svært uenig til 6-svært enig. Det ble brukt påstander henter fra undersøkelsen til Boge (Boge 2010) og egne påstander basert på forskning og teori. Det ble laget to faktorer;

Åpenhet;

Etter oppstart med systematisk etisk refleksjon opplever jeg at arbeidsmiljøet vårt er preget av mer åpen kommunikasjon.

Vi har fått et bedre arbeidsmiljø etter at vi startet med systematisk etisk refleksjon.

Etter at vi startet med etisk refleksjon opplever jeg at vi lettere kan gi både positive og negative tilbakemeldinger.

Systematisk etisk refleksjon styrker arbeidsfellesskapet.

Kompetanse;

Etter at vi startet med systematisk etisk refleksjon har vi fått økt faglig forståelse.

Systematisk etisk refleksjon sikrer organisasjonen etisk kvalitet.

Etter vi startet med systematisk etisk refleksjon har vi fått økt kunnskap.

Omdømme;

For å undersøke respondentenes syn på kommunen omdømme ble det benyttet 4 utsagn og laget en indeks. Påstandene er hentet fra medarbeidertilfredshetsundersøkelser i kommunen (Agenda 2009)

Tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen.

Tror du brukerne er fornøyd med tjenestene fra din arbeidsplass.

Vil du anbefale andre å søke jobb på din arbeidsplass.

Alt i alt, i hvilken grad er du stolt over arbeidsplassen din.

Turnoverintensjon

For å undersøke respondentenes tanker rundt om å bytte jobb ble det det benyttet3 utsagn og laget en indeks. Påstandene er hentet fra tidligere undersøkelser av Kuvaas (Kuvaas 2008).

Jeg tenker ofte å slutte i min nåværende jobb.

Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året.

Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter ny jobb i det neste året.

Vedlegg nr. 6 Cronbach'sAlpha for faktorer/indekser

Relasjoner

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	2

Personlig vekst og inspirasjon;

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

Kompetanse;

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	3

Åpenhet;

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	4

Omdømme;

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	4

Turnoverintesjon;

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	3

Vedlegg nr. 7 Frekvenstabell med bakgrunnsopplysninger på respondentene

Kjønn:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kvinne	139	89.7	89.7	89.7
	Mann	16	10.3	10.3	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

Alder:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	under 20 år	1	.6	.6	.6
	20 - 29 år	27	17.4	17.4	18.1
	30 - 39 år	35	22.6	22.6	40.6
	40 - 49 år	55	35.5	35.5	76.1
	50 - 59 år	29	18.7	18.7	94.8
	over 60 år	8	5.2	5.2	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

Hvilket ansettelsesforhold har du i dag:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fast ansatt	134	86.5	86.5	86.5
	Engasjement	9	5.8	5.8	92.3
	Vikar	10	6.5	6.5	98.7
	Annet, spesifiser:	2	1.3	1.3	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

Stillingsprosent i dag:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Under 20 %	10	6.5	6.5	6.5
	20 - 39 %	7	4.5	4.6	11.1
	40 - 59 %	17	11.0	11.1	22.2
	60 - 79 %	28	18.1	18.3	40.5
	80 - 99 %	19	12.3	12.4	52.9
	100 %	72	46.5	47.1	100.0
	Total	153	98.7	100.0	
Missing	System	2	1.3		
Total		155	100.0		

Yrke::

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sykepleier	39	25.2	25.2	25.2
	Hjelpepleier/helsefagarbeider	54	34.8	34.8	60.0
	Vernepleier	18	11.6	11.6	71.6
	Sosionom	2	1.3	1.3	72.9
	Ergoterapeut	2	1.3	1.3	74.2
	Assistent	12	7.7	7.7	81.9
	Lærling	1	.6	.6	82.6
	Leder	7	4.5	4.5	87.1
	Andre, spesifiser:	20	12.9	12.9	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

- Andre yrker: aktivitør, studenter, lege, barnevernspedagog, andre terapeuter.

Hvor lenge har du hatt din nåværende stilling:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Under 1 år	27	17.4	17.4	17.4
	Fra 1 - 5 år	65	41.9	41.9	59.4
	Fra 6 - 10 år	31	20.0	20.0	79.4
	Fra 11 - 15 år	18	11.6	11.6	91.0
	Fra 16 - 20 år	8	5.2	5.2	96.1
	Fra 21 - 25 år	4	2.6	2.6	98.7
	Fra 26 - 30 år	1	.6	.6	99.4
	over 31 år	1	.6	.6	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

Vedlegg nr. 8 Standardavvik

Statistics

		Kompetanse	Åpenhet	Relasjon til bruker og pårørende	Personlig vekst og inspirasjon
N	Valid	131	136	146	141
	Missing	24	19	9	14
Std. Deviation		.90392	.86949	.98771	.78060

Omdømme

Statistics

Omdømme total:

N	Valid	151
	Missing	4
Mean		4.9205
Std. Deviation		.87148

Vedlegg nr. 9 Omdømme – gjennomsnittsverdier

Statistics[a]

		Dine tanker om : Tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen	Dine tanker om : Tror du brukerne er fornøyd med tjenestene fra din arbeidsplass	Dine tanker om : Vil du anbefale andre å søke jobb på din arbeidsplass	Dine tanker om : Alt i alt, i hvilken grad er du stolt over arbeidsplassen din
N	Valid	117	118	118	118
	Missing	3	2	2	2
Mean		4.52	4.91	5.01	5.03
Std. Deviation		1.103	.762	1.202	1.066

a. Ansatt i kommune, skriv: = Sørfjell

Statistics[a]

		Dine tanker om : Tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen	Dine tanker om : Tror du brukerne er fornøyd med tjenestene fra din arbeidsplass	Dine tanker om : Vil du anbefale andre å søke jobb på din arbeidsplass	Dine tanker om : Alt i alt, i hvilken grad er du stolt over arbeidsplassen din
N	Valid	34	34	34	34
	Missing	1	1	1	1
Mean		4.71	5.09	5.38	5.24
Std. Deviation		.799	.753	1.015	.955

a. Ansatt i kommune, skriv: = Borgen

Vedlegg nr. 10 Khikvadrattesten kvinner og menn

I hvilken grad er det mulighet til å ta opp vanskelige saker til samtale eller drøfting

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.120[a]	3	.548
Likelihood Ratio	1.567	3	.667
Linear-by-Linear Association	.347	1	.556
N of Valid Cases	155		

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,31.

Hvor ofte har du tilbud om etisk refleksjon fra sjelden til daglig

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.134[a]	6	.408
Likelihood Ratio	6.071	6	.415
Linear-by-Linear Association	.001	1	.977
N of Valid Cases	151		

a. 8 cells (57,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,32.

I forhold til nåværende stilling

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.641[a]	7	.704
Likelihood Ratio	5.499	7	.599
Linear-by-Linear Association	.006	1	.938
N of Valid Cases	155		

a. 10 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,10.

Har arbeidsplassen systematisk etisk refleksjon

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.727[a]	2	.422
Likelihood Ratio	1.532	2	.465
Linear-by-Linear Association	.489	1	.484
N of Valid Cases	155		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,65.

Varighet på refleksjonsaktiviteten

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.820[a]	4	.769
Likelihood Ratio	1.706	4	.790
Linear-by-Linear Association	.001	1	.976
N of Valid Cases	150		

a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,43.

Vedlegg nr. 11 Korrelasjoner for modell

N = 130 - 155		Om dømme	Turn over-Intensjon	Åpen het	Kompe tanse	Inspira-sjon og vekst	Rela-sjoner	Grad av mulig het…	Varig -het	hyppighet
Om-dømme	Pearsons	1	-.578**	.512**	.337**	.221**	.241**	.336**	.106	.241**
Turn over-Intensjon.	Pearsons	-578**	1	-223**	-.128	-.036	.003	-.199*	-.122	-.201*
Åpenhet	Pearsons	.512**	-.223**	1	.799**	.535**	.517**	.460**	.225**	.253**
Kompe-tanse	Pearsons	.337**	-.128	.799**	1	.596**	.536**	.365**	.121	.241**
Inspira-sjon og vekst	Pearsons	.221**	-.036	.535**	.596**	1	.721**	.222**	.146	.096
Relasjon	Pearsons	.241**	.003	.517**	.536**	.721**	1	.309**	.006	.080
Grad av mulighet til å ta opp saker til samtale-fra vet ikke til stor grad.	Pearsons	.336**	-.199*	.460**	.365**	.222**	.309**	1	.231**	.387**
Varighet	Pearsons	.106	-.122	.225**	.121	.146	.006	.231**	1	.266**
Hyppig-het Fra sjelden til ofte	Pearsons	.241**	-.201*	.253**	.241**	.096	.080	.387**	.266**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).