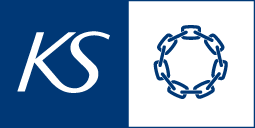
** **

Satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving

KS

Årsrapport 2021



**Samarbeid om etisk kompetanseheving**

Satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving (Etikksatsingen i KS), er en satsing for etisk kompetanseheving i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Det startet så smått i 2006 som et samarbeidsprosjekt mellom Helse- og omsorgsdepartementet (HOD), Helsedirektoratet, Senter for medisinsk etikk v/Universitetet i Oslo, arbeidstakerorganisasjonene, samt KS. Prosjektet var forankret i Kompetanseløft 2020. Prosjektet startet i 2007 og ble avsluttet 31.12.15. I løpet av prosjektperioden deltok 243 kommuner. Fra 2016 har Samarbeid om etisk kompetanseheving vært en satsing.

Hovedmålet for satsingen er at kommunene styrker sin praksisnære etiske kompetanse og gjennomfører systematisk etisk refleksjon i tjenestene. Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) er oppdragsgiver og KS har gjennomføringsansvaret.

Dette er en nasjonal etikksatsing som bistår kommunene lokalt gjennom regionale etikkveiledere. Veilederne er frikjøpt fra kommunene i 20% stilling som ressurspersoner. Satsingen er forankret i Kompetanseløft 2025[[1]](#footnote-1) og Meld. st. 24. (2019-2020) Lindrende behandling og omsorg[[2]](#footnote-2).

Formålet med kommunenes arbeid med etisk kompetanseheving er at brukere av, og pasienter i, de kommunale helse- og omsorgtjenestene skal oppleve at deres verdighet og integritet blir ivaretatt. Dette er en kontinuerlig utfordring i tjenestene på mange nivåer. Etisk refleksjon og systematisk etikkarbeid bør derfor være en naturlig del av helse- og omsorgstjenestens kontinuerlige forbedringsarbeid og faglige utviklingsarbeid.

**Om Etikksatsingen og sammenhengen mellom 2020 og 2021**

Fra 2020 utviklet Etikksatsingen nye verktøy til støtte for å støtte kommunenes etikkarbeid og vektla støtte til kommunene under pandemien gjennom nettbaserte verktøy: digital korona etikk-kalender, oversatte og trykket Etikkhåndboka til samisk, Etiske dilemmaer og utfordringer: digital eksempelsamling, fem etikk-webinar, refleksjonsfilmene Samtaler om døden, nettkurset Åpenhet om døden (inkl. arbeidsbok, guide og veileder). I året 2021 har Etikksatsingens veiledere gjennomført en rekke fagdager i regionene, og delte disse verktøyene med ledere og ansatte.[[3]](#footnote-3)

**Økonomi**

Året 2020 var et annerledes-år for alle på grunn av pandemien, og ikke minst for de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Alle nivåer i tjenestene måtte foreta krevende beslutninger på en måte og i et omfang de hadde liten erfaring med. Etikksatsingen utviklet 8 nye verktøy i 2020. Det ble et økonomisk merforbruk som etter avtale med Helse- og omsorgsdepartementet og Helsedirektoratet skulle innhentes i løpet av 2021. Aktivitetsnivået har møtt etterspørselen og takket være godt samarbeid med KS er regnskapet i balanse pr. 31.12.2021.

**Helse- og omsorgsdepartementet** er oppdragsgiver for Etikksatsingen i KS, og oppdateres jevnlig på status. I desember 2019 fikk Etikksatsingen midler for å styrke kvaliteten på lindrende pleie og omsorg. 2020 ble brukt til å utvikle e-læringsverktøyet *Åpenhet om døden*, og i 2021 har kurset blitt lansert for kommunene. Helse- og omsorgsdepartementet sitter i fagjuryen for Etikkprisen.

Etikksatsingen rapporterer til **Helsedirektoratet** og søker midler gjennom dem. Det har i 2021 vært et godt, gjensidig og nyttig samarbeid med Helsedirektoratet. Det har særlig vært samarbeidet om lindrende behandling og omsorg og den nye pårørendestrategien. Etikksatsingen holdt innlegg på Pårørendekonferansen i 2021 som arrangeres av Helsedirektoratet. Helsedirektoratet sitter i fagjuryen for Etikkprisen.

I 2021 har **Senter for medisinsk etikk** ved Universitet i Oslo (SME) og Etikksatsingen samarbeidet om en felles grunnpakke for metodekurs, en felles veileder i 6-trinnsmodellen for kommunene og eventuelle nye metoder for hverdagsetikken. SME og Etikksatsingen samarbeidet med Etikkrådet i Norsk sykepleierforbund om en økt satsing på etisk refleksjon i spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten. SME sitter i fagjuryen for Etikkprisen.

I KS’ politiske grunndokument «Mange bekker små» er et av samfunnsmålene at «Innbyggerne lever gode liv i lokalsamfunn med oppvekstsvilkår preget av mestring, trygghet og mulighet for livsutfoldelse i alle livsfaser»[[4]](#footnote-4). Etikksatsingen bidrar til dette målet gjennom å gi ansatte og ledere i helse- og omsorgssektoren økt kompetanse til å identifisere, reflektere over og håndtere etiske utfordringer i sin praksis.

Satsingen samarbeider med det nasjonale læringsnettverket *Gode pasientforløp*. Etikksatsingen deltar med innlegg på læringsnettverksamling 1 og 3 i alle nettverkene, knyttet til temaet «Endringsledelse» der professor Rudi Kirkhaug har innlegg. Arbeid med verdier, etikk, etisk refleksjon er et godt supplement til øvrige metoder og verktøy kommunene får kjennskap til gjennom deltagelse i læringsnettverket.

Etikksatsingen deltar i støtteapparatet i *Leve hele livet.* De regionale etikkveilederne deltar i det regionale støtteapparatet i enkelte regioner. I arbeidet med de fem innsatsområdene har flere kommuner gitt tilbakemelding om at etikk og etisk refleksjon har vært et godt verktøy for å ta kloke skjønnsmessig vurderinger og gjøre gode prioriteringer underveis.

Avdeling Helse- og velferd i KS har laget en rapport for å undersøke om erfaringer fra Etikksatsingen for helse- og omsorgstjenester kan brukes i oppvekstreformen. Bakgrunnen for dette arbeidet er at kommunene etterspør en tilsvarende satsing på praksisnær etikk i oppvekstfeltet. Flere kommuner Etikksatsingen er inne i har også et felles etikkarbeid for alle tjenester i kommunen og ønsker en kompetanseheving også i oppvekst. Rapporten konkludere med at systematisk etisk refleksjon vil være et godt verktøy for kvalitet- og fagutvikling også i denne sektoren. Metodikk og verktøy fra Etikksatsingen vil lett kunne tilpasses, noe det er gitt eksempler på i rapporten[[5]](#footnote-5). Rapporten er vedlagt denne årsrapporten, og oversendes til Barne- og familiedepartementet.

Leder av Etikksatsingen sitter i KS sin administrative etikkgruppe og deltar i **Kommunesektorens etikkutvalg** sine møter. Regiondirektør i KS Viken sitter i fagjuryen for Etikkprisen.

I 2020-2021 har Etikksatsingens ansatte samarbeidet med blant annet:

* Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT)
* Samarbeid med Norsk sykepleierforbund, NSF.
* Fagforbundet
* Hospiceforum Norge
* Sykehusklovnene
* Fransiskushjelpen
* Kreftforeningen
* Verdighetssenteret
* Universitet, høyskoler og videregående utdanning[[6]](#footnote-6)

Etikksatsingen har på nasjonalt og regionalt nivå bidratt til mye og variert etisk kompetanseheving til ledere og ansatte i kommunene sammen med de ovennevnte.

**Regionale aktiviteter 2021**

På slutten av 2019 fikk Etikksatsingen en styrking i forbindelse med Meld. St. 24 (2019-2020) *Lindrende behandling og omsorg – Vi skal alle dø en dag, men alle andre skal vi leve*. Etikksatsingen utviklet i samarbeid med mange eksterne bidragsytere et omfattende nettkurs med veileder, arbeidsbok og guide i 2020. Etikksatsingen har vært i kontakt med alle USHT’ ene med invitasjon til et samarbeid om fagdager om lindrende behandling og omsorg i livets siste fase, uavhengig av diagnose og alder.

**Åpenhet om døden**

Etikksatsingen arrangerte 10 fagdager om etiske utfordringer i møte med livets slutt sammen med Utviklingssenter for hjemmebaserte tjenester og sykehjem. Dagene ble ulike utfra hva som var behovene i regionene[[7]](#footnote-7). Det ble satt av god tid til presentasjon av nettkurset på samtlige fagdager. Det ble delt ut arbeidshåndbok til kurset (nesten 3000 ex.) og Veileder til 6-trinnsmodellen (4500 ex) til alle som deltok fysisk.[[8]](#footnote-8) Satsingens regionale etikkveiledere og kommunenes lokale etikkveiledere har gitt tilbakemelding om at 6-trinnsmodellen er kompleks, og det har vært ønske om en kortfattet veileder som støtte underveis i drøftingene[[9]](#footnote-9). Veiledningsheftet bidrar til at kommunene kan bruke modellen uten at det å forstå/huske selve modellen stjeler av refleksjonstiden. 6-trinnsmodellen er samme type modell som brukes av de kliniske etikk-komiteene i spesialisthelsetjenesten og i kommunen, men med mer vekt på omsorgsetikken og skjulte verdier.

På fagdagene var alle kommuner i regionene invitert. Det var så mange deltagere som tillatt i lokalet, ca. 100, + deltagere på streaming.

I 2021 ble det avholdt fagdager innen lindrende behandling og omsorg i:

* Vestfold, Sandefjord
* Viken, Indre Østfold, Halden
* Møre og Romsdal, Ålesund
* Viken, Akershus, Ahus
* Trøndelag (heldigitalt)
* Vestland, Førde
* Vestland, Bergen (sammen med verdighetssenteret)
* Vestland, Haugesund
* Oslo
* Innlandet, Hamar

Nettkurset får svært gode tilbakemeldinger fra ledere og ansatte, men det gjenstår fortsatt mange regioner og arenaer å presentere verktøyet på.

**Andre aktiviteter i 2021**

**Etikkprisen 2021**

Etikkprisen ble lyst ut og det ble arrangert fagjurymøte til Etikkprisen 2021. Det var fem søkere og USHT Innlandet ble vinner av Etikkprisen og 100 000,- kroner. (delt ut i januar 2022)

Etikksatsingens regionale etikkveiledere har i tillegg til oppdragene over hatt ordinære oppdrag, hvorav en del har vært arrangert digitalt. Det har vært arrangement som:

* Metodekurs for nye lokale etikkveiledere
* Digitale nettverkssamlinger
* Etisk refleksjon med tjenesteutøver som står i etisk krevende dilemma
* Opplæring av studenter i praksis i etisk refleksjon
* Etikkinnlegg på regionale nettverk i regi av USHT

**Kommunikasjon og spredning**

Facebook

Satsingens side på Facebook, **Samarbeid om etisk kompetanseheving,** har nå 2500 følgere. Det er en økning på 250 fra i fjor. Det har vært lagt ut 66 innlegg i løpet av året.

Nettsiden på KS.no

Det var 21 755 treff på Etikksatsingens nettside i 2021. Det er en økning på 3737 siden i fjor. I 2021 var det flest treff på artikkelen om Martin-filmen, artikkelen om metoder og verktøy, og artikkelen om lindrende behandling og omsorg, der blant annet nettkurset Åpenhet om døden ligger.

<http://www.ks.no/fagomrader/helse-og-velferd/etisk-kompetanseheving/>

Verdibørsen

I februar deltok leder av Etikksatsingen i Verdibørsen for en samtale om etiske utfordringer i møte med livets siste fase og åpenhet om døden. Gitt temaet, ønsket Etikksatsingen å ha med en som kjenner utfordringene på kroppen. Anne Marthe Øverås, som er uhelbredelig syk, deltok i samtalen med sine erfaringer og refleksjoner.

<https://radio.nrk.no/podkast/verdiboersen/sesong/202102/l_74422c83-4a85-429f-822c-834a85629f7d>

Artikkel

Leder av Etikksatsingen skrev en fagartikkel om nettkurset *Åpenhet om døden* som ble publisert våren 2021 i tidsskriftet Kreftsykepleie.

<https://www.nsf.no/sites/default/files/groups/subject_group/2021-05/tidsskrift-kreftsykepleie-1-2021.pdf>

**Etikksatsingens organisering i 2021**

Etikksatsingen i KS er en nasjonal satsing som bistår kommunene regionalt og lokalt gjennom regionale etikkveiledere. Veilederne bistår og støtter kommunenes eget kvalitets- og forbedringsarbeid innenfor etikk. Veilederne har sin hovedstilling i eller tett på kommunenes tjenester og er kun frikjøpt i 20% – 40% prosent stillingsbrøker. De har derfor god kjennskap til utfordringsbildet i de kommunale helse- og omsorgstjenestene, samt at de har bred erfaring og kompetanse innen etikk og etisk refleksjon. Veilederne har oppdrag på regionalt og lokalt nivå, og bistår med kurs og veiledning tilpasset lokale/regionale behov. I tillegg gir de råd og veiledning, etterspør etikkarbeid og er en viktig fagressurs i flere sammenhenger. Veilederne arbeider primært innenfor sitt geografiske område, men tar oppdrag utenfor egen region ved behov slik at alle oppdrag blir ivaretatt.

**Regionale veiledere/kontaktpersoner i satsingen desember 2021**

* Region Vestland, Leni Klakegg
* Region Innlandet, Hanne Norum Hollekim
* Region Rogaland, Lars Helge Myrset
* Region Vestfold og Telemark, Anita Nilo
* Region Møre og Romsdal, Tanja Yvonne Alme
* Leder av Etikksatsingen, Christine Haga Sørlie 80 %

Etikksatsingen har hatt noe redusert bemanning i 2021, både pga. behovet for å gjenvinne økonomisk balanse og på grunn av pandemien.

**Vedlegg 1**

**Eksempler på program for Åpenhet om døden - fagdager**

Vestfold

* 08:00 – 08:30 Registrering og enkel morgenmat
* 08:30 – 08:45 Velkommen
* 08:45 – 09:25 Palliasjon og Etikk – innledning til dagen
* 09:25 – 09:40 Pause
* 09:40 – 10:10 Samtale om «Å leve til en dør» – døden som en naturlig del av livet.

Panelsamtale med pårørende, pasient, leder, ansatt, gravferdsbyrå m. fl.

* 10:10 – 10:20 Benstrekk
* 10:20 – 11:00 «Når nok er nok» ved Hanne Mayo, overlege i palliativ medisin
* 11:00 – 11:30 Åpenhet om døden – presentasjon av e-læringsverktøyet
* 11:30 – 12:30 Mat og prat. Gå i puljer. Åpenhet om livet og døden – sett i sammenheng

med programmet tidligere på dagen. Hvordan få til å ha disse samtalene på en god måte tidlig?

* 12:30 – 13:45 6-trinnsmodellen for etisk refleksjon
* 13:45 – 14:10 Kaffe og påfyll av energi
* 14:10 – 14:30 Veien videre
* 14:30 – 15:30 Sykehusklovn Elisabet: «Jeg er livet og jeg er døden»

Vestland

* 09.30-10.00 Registrering
* 10.00-10.05 Velkommen og praktisk informasjon v/USHT
* 10.05-10.15 Opning ved statsforvaltaren
* 10.15-11.00 USHT og Nettverk for kreftomsorg og lindrande behandling (ca 15. min)
  + - Lokalt innlegg om lindrande behandling
* 11.00-11.10 Pause
* 11.10 -12.00 Etikk og palliasjon v/KS
* 12.00-12.45 Lunch
* 12.45-13.45 Åpenhet om døden
  + - e-læringsverkøy
    - 6 trinnsmodell
* 14.00- 14.45 Etisk refleksjon i grupper eller TUR (tanke- tur – undring (gåtur med refl.)
* 14.45. – 15.00 Oppsummering av grupperefleksjon, veien videre v\KS
* 15- 15.30 Video med sykehusklovn Elisabet Helland Larsen «Jeg er livet» og

«Jeg er døden»

**Vedlegg 2**

**Samarbeidspartnere i 2021 og felles arrangement**

Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester

I året 2021 ble det arrangert fagdager innenfor temaet etiske utfordringer i møte med livets slutt og åpenhet om døden. Det har vært et godt samarbeid. USHT sitter i fagjuryen for Etikkprisen.

Samarbeid med Norsk sykepleierforbund, NSF.

Etikksatsingen har samarbeidet med rådet for sykepleieetikk i prosjektet *En hånd på skuldra*. Målet med prosjektet er å motivere tjenestene i både spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten til å ta i bruk systematisk etisk refleksjon. Leder av rådet for sykepleieetikk, SME, Fagforbundet og Etikksatsingen har skrevet en fagartikkel sammen som kommer på trykk i 2022. Tanja Alme er en av satsingens regionale veiledere som følger dette arbeidet tett i kraft av å være faggruppeleder for kreftsykepleiere og etikkveileder.

Tanja Alme har holdt opplæring og gitt veiledning til etikkveiledere i gruppene, samt vært tilgjengelig for gruppelederen underveis. Hun har også ledet, arrangert, samt undervist på et etikk-webinar som hadde rundt 250 deltakere. Det er planlagt nye webinar i april 2022. Samarbeid om etisk kompetanseheving står som arrangør sammen med NSF. NSF sitter i fagjuryen for Etikkprisen.

Fagforbundet

Fagforbundet inviterte Etikksatsingen med inn i Verdighetskonferansen som de arrangerer sammen med Verdighetssenteret i Bergen. De har også vært med i samarbeidet om økt etisk refleksjon som er beskrevet over. Fagforbundet sitter i fagjuryen for Etikkprisen.

Hospiceforum Norge

Hospiceforum Norge har i 2021 reist rundt i landet med sitt prosjekt *Samtaler rundt kjøkkenbordet*. Dette er et prosjekt som gjennom en samtaleveileder skal bidra til økt åpenhet om døden. På 2 samlingene om Åpenhet om døden har det vært et samarbeid hvor de hadde sitt folkemøte om samme tema den samme dagen. Det har vært et spennende og godt samarbeid som det er ønskelig å videreutvikle.

Sykehusklovnene

Sykehusklovn Elisabeth Helland Larsen var med på mange av våre fagdager om *Åpenhet om døden*. Hun jobber med alvorlig syke og dødende barn på sykehus og hjemme. I forlengelsen av samarbeidet har Sykehusklovnene henvendt seg til Etikksatsingen fordi de ønsker mer etisk kompetanse, særlig for de 50 klovnene. Det er også mulig at Etikksatsingen blir rekruttert inn i styret for Sykehusklovnene, siden de nå skal organiseres som en stiftelse.

Fransiskushjelpen

Etikksatsingen har gjennom flere år bidratt som veileder for ansatte og frivillige i Fransiskushjelpen. Det har vært fem kveldssamlinger i 2021. Det har vært et verdifullt samarbeid, hvor de har bidratt tilbake til Etikksatsingen med sin kompetanse på hjemmedød.

Kreftforeningen

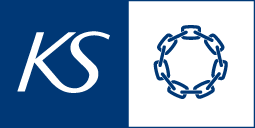
Etikksatsingen har holdt etikk-kurs for kreftkoordinatorer i Midt-Norge.

Verdighetssenteret

I 2021 har Etikksatsingen holdt innlegg på Verdighetskonferansen. Det har også vært samarbeid om fagdag knyttet til pårørende og livets slutt.

Universitet, høyskoler og videregående utdanning

Etikksatsingen har gjennom 2021 hatt i underkant av 10 oppdrag for studenter og elever. Det har også vært gode samtaler med forskere, til gjensidig nytte.

** **

ET PRAKSISNÆRT Etikkprosjekt for ledere og ansatte i tjenester som møter barn og unge?

Kan erfaringer, metoder og verktøy fra satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving i de kommunale helse- og omsorgstjenestene brukes i gjennomføring av oppvekstreformen?

**Et bilde som inneholder gress, utendørs, grønn

Automatisk generert beskrivelse**

Avdeling Helse og velferd i KS

Christine Haga Sørlie, leder av satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving

logo_farger02

Innhold

[Innledning 2](#_Toc102477887)

[Samarbeid om etisk kompetanseheving i de kommunale helse- og omsorgstjenestene - KS 3](#_Toc102477888)

[Systematisk etisk refleksjon - kompetanse, kvalitetsforbedring og fagutvikling. 4](#_Toc102477889)

[Anbefalinger for et etikkprosjekt for oppvekstfeltet 7](#_Toc102477890)

[Avslutning 10](#_Toc102477891)

[Referanser 11](#_Toc102477892)

[Vedlegg 12](#_Toc102477893)

[Vedlegg 1. Organisering og forankring av etikkprosjekt på ulike nivå 12](#_Toc102477894)

[Nasjonalt 12](#_Toc102477895)

[I KS 14](#_Toc102477896)

[Regionalt 15](#_Toc102477897)

[Lokalt 16](#_Toc102477898)

[Vedlegg 2. Etisk refleksjon og verdibevissthet. Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling – en kvantitativ undersøkelse 17](#_Toc102477899)

[Betydningen av etisk refleksjon for bedre kvalitet på tjenestene 17](#_Toc102477900)

[Betydningen av etisk refleksjon for brukerne av tjenestene og deres pårørende 19](#_Toc102477901)

[Betydningen av etisk refleksjon for ansatte i tjenestene 19](#_Toc102477902)

[Betydningen av etisk refleksjon for ledere og ledelse av tjenestene 20](#_Toc102477903)

[Betydningen av etisk refleksjon for samhandling 21](#_Toc102477904)

[Vedlegg 3. Fagkapittel om systematisk praksisnær etisk refleksjon 22](#_Toc102477905)

[Faglige utfordringer kontra etiske utfordringer 22](#_Toc102477906)

[Det faglige språket kontra det etiske språket 22](#_Toc102477907)

[Skille mellom moralsk tilslutning og moralistisk fordømming 23](#_Toc102477908)

[Grenseoppgang mellom jus og etikk 23](#_Toc102477909)

[Profesjonsetikk 24](#_Toc102477910)

[Sentrale begrep og grenseoppganger for praksisnær etisk refleksjon 25](#_Toc102477911)

[Vedlegg 4. Eksempler på forskning og erfaringer på etisk refleksjon i oppvekstfeltet 33](#_Toc102477912)

[Fagdag: Etisk refleksjon om pårørende 33](#_Toc102477913)

[Etikk i det daglige. Evaluering av etikkarbeidet i to storbykommuner. 34](#_Toc102477914)

[Systematisk refleksjon i barnevernsinstitusjon 34](#_Toc102477915)

[Eksempel på etisk refleksjon hentet fra Undervisningsdirektoratet. 36](#_Toc102477916)

# Innledning

Satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving i de kommunale helse og omsorgstjenestene (Etikksatsingen) i KS støtter og styrker kommunenes arbeid med etisk kompetanseheving. Arbeidet er tett knyttet opp mot øvrig kvalitetsarbeid og fagutvikling. KS har mange års kompetanse på praksisnært systematisk etikkarbeid. Denne rapporten er en start for å se på muligheter for et lignende etikkprosjekt for oppvekstsektoren, kanskje som et ledd i gjennomføringen av oppvekstreformen?

Rapporten er bygd opp følgende måte:

1. Innledning
2. En kort gjennomgang av satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving i KS, heretter kalt Etikksatsingen
3. Systematisk etisk refleksjon - kompetanse, kvalitetsforbedring og fagutvikling
4. Anbefalinger om hvordan et etikkprosjekt i oppveksttjenestene kan forankres, organiseres, og få et godt faglig innhold
5. Avslutning

Kunnskapsgrunnlaget for rapporten

Forskning på, og erfaringer fra, Etikksatsingen som har overføringsverdi til øvrige tjenester hvor relasjon står sentralt i yrkesutøvelsen. Ulike skriftlige kilder som viser hvordan det arbeides med etikk og etisk refleksjon i utdannelser knyttet til oppvekst og i tjenestene per i dag er brukt. Det har vært gjennomført flere samtaler med ledere og ansatte i oppveksttjenester. Etikkhåndboka; refleksjon, organisasjon og ledelse er hovedressurs når det gjelder begrepsbruk med mer[[10]](#footnote-10). Ulike etiske teorier som ligger til grunn for metoder og verktøy er ikke tatt med. Referanser og eksempler i denne rapporten er ikke dekkende for det som finnes, og må sees på som eksempler.

Oversikt over vedlegg:

* Forankring og samarbeid nasjonalt, i KS, regionalt og lokalt
* Eksempler på etisk refleksjon fra oppvekstsektoren
* Evalueringsrapporten Etisk refleksjon og verdibevissthet. Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling[[11]](#footnote-11)
* Gjennomgang av begreper og metodikk innenfor praksisnær etisk refleksjon.

Resultatene av mange års innsats i kommunene tyder på at etisk refleksjon bidrar til at helse- og omsorgstjenestene finner nye og bedre løsninger, styrker ansattes faglige bevissthet og bidrar til at virksomhetene jobber systematisk med holdningsskapende arbeid.[[12]](#footnote-12)

# Samarbeid om etisk kompetanseheving i de kommunale helse- og omsorgstjenestene - KS

I 2006 fikk KS ett oppdrag fra Helse- og omsorgsdepartementet om å drifte et etikkprosjekt særlig rettet mot sykehjem og hjemmebaserte tjenester. Dette skulle gjøres i samarbeid med yrkesorganisasjonene. Prosjektet var forankret i Stortingsmelding nr. 25 (2005-2006) *Mestring, muligheter og mening. Framtidas omsorgsutfordringer*[[13]](#footnote-13).

I Stortingsmelding 25 sto det blant annet: *For å styrke den etiske kompetansen i omsorgstjenesten, vil regjeringen i samarbeid med KS og yrkesorganisasjonene bidra til at ansatte i helse- og omsorgstjenestene har grunnleggende kompetanse i fagetikk, og utvikle modeller for å forankre etikkarbeidet organisatorisk i kommunal sammenheng*.

I oppstarten av etikkprosjektet vant Diakonhjemmet høyskole anbudet på et praksisnært forsknings og utviklingsarbeid (FoU) som skulle munne ut i en etikkbok. Denne boka ble utarbeidet og testet ut i nært samarbeid med kommunene. Etikkhåndboka; refleksjon, organisasjon og ledelse av Tom Eide og Einar Aadland kom ut i tredje utgave i 2020[[14]](#footnote-14). Siste utgave av Etikkhåndboka er oversatt til nord-samisk.[[15]](#footnote-15) I Sverige er Etikkhåndboka utgitt i en utgave spesielt for sosialtjenesten med eksempler som er relevante for den gruppen[[16]](#footnote-16). I oppstartfasen ble det arrangert flere innspills - konferanser slik at det faglige tilbudet fra prosjektet samsvarte med tjenestenes behov. Det ble sendt ut en invitasjon til alle landets kommuner om deltagelse i prosjektet. Det ble gjennomført 9 puljer med opptak i prosjektperioden 2007 – 2015. Over halvparten av landets daværende kommuner deltok som etikk-kommuner[[17]](#footnote-17).

I 2015 ble Etikkprosjektet videreført som en nasjonal satsing, og gikk dermed over i en ny fase. Navnet ble endret til Etikksatsingen. Helse- og omsorgsdepartementet er fortsatt oppdragsgiver. Etikksatsingen ble i 2015 videreført i Kompetanseløft 2020, og den ble videreført igjen fra 2021 forankret i Kompetanseløft 2025[[18]](#footnote-18) og Meld. st. 24 Lindrende behandling og omsorg[[19]](#footnote-19).

Formålet med kommunenes etikkarbeid er at *brukerne av tjenestene opplever at tjenestene ivaretar deres verdighet og integritet*. Helse- og omsorgsdepartementet har satt følgende mål for Etikksatsingen:

* *Etisk refleksjon og systematisk etikkarbeid er en naturlig del av helse- og omsorgstjenestenes kontinuerlige forbedringsarbeid og faglige utviklingsarbeid.*
* *Spre metoder og verktøy for etisk refleksjon og systematisk etikkarbeid som er utviklet gjennom prosjektet «Samarbeid om etisk kompetanseheving».*
* *Støtte kommunenes arbeid med å øke kompetansen om håndtering av etiske utfordringer.*

Etikksatsingen er unik i nasjonal og internasjonal sammenheng, og har en kompetanse som med fordel kan deles med andre sektorer i kommunene. Denne kompetansen etterspørres i stadig større grad av spesialisthelsetjenesten, utdanningsinstitusjoner og organisasjoner. Etikksatsingen følger opp kommunenes etikkarbeid på tre nivåer, nasjonalt, regionalt og lokalt. Les mer om organiseringen på de ulike nivåene i vedlegg 1.

# Systematisk etisk refleksjon - kompetanse, kvalitetsforbedring og fagutvikling.

Systematisk etisk refleksjon er en grupperefleksjon som er planlagt, ledet av en metodekompetent ansatt og hvor det vanligvis brukes en metodikk. Disse gruppene kalles ofte etiske refleksjonsgrupper (ERG). Det er stor fleksibilitet i metodene KS anbefaler slik at de kan tilpasses det som er mulig i en travel hverdag. Systematisk etisk refleksjon er en *annen* form for samtale enn de spontane som skjer i korridorene. En helt fri refleksjon uten ledelse og metodikk kan ofte ende i frustrasjonsdeling[[20]](#footnote-20)

Etisk refleksjon vil si å reflektere systematisk gjennom daglige gjøremål, etiske problem og vanskelige valg sammen med kollegaer. Ansatte forteller at etisk refleksjon tett på praksis er viktig fordi det gjør dem bedre rustet til en arbeidshverdag som ofte kan by på uventede situasjoner, både faglig og mellommenneskelig. Åpenhet om egne vurderinger er en forutsetning for kloke og slitesterke kulturer. Erfaringene viser at systematisk etisk refleksjon er særlig viktig der slitasje, autopilot og blindsone har gjort sensitiveten nummen. Vaner, rutiner og kultur kan føre til handlingsmønstre som ikke lenger bæres av de verdiene man ønsker å bygge tjenestene på.

Grunnleggende etisk kompetanse er en forutsetning for etisk refleksjon**.** Den kompetansen består av kunnskap om å identifisere et moralsk dilemma, hvordan å reflektere systematisk og velbegrunnet over situasjonen, og på den måten håndtere etiske problemstillinger i praksis på best mulig måte. **Identifisere – reflektere – håndtere**. Etisk kompetanse i vår sammenheng er kanskje først og fremst evnen til å gi kloke vurderinger av hva som - alt tatt i betraktning – er det beste, mest riktige, det mest rettferdige når situasjonen er som den er.

Etisk kompetanse, slik vi forstår det i vår kontekst er praktisk dømmekraft og klokskap i faglig utfordrende situasjoner hvor verdier står på spill[[21]](#footnote-21).

Et etisk dilemma er en valgsituasjon hvor man opplever å gå på akkord med verdier og normer man er moralsk forpliktet av, og hvor det finnes gode moralske innvendinger mot ethvert handlingsalternativ. Dette er ofte situasjoner hvor man rett og slett ikke vet hva man skal gjøre.

Det er særlig to områder som er etisk krevende i praksisfeltet. I helse- og omsorgstjenestene kalles det ene området medisinsk etikk, altså krevende beslutninger om tiltak som får stor innvirkning i enkeltpersoners liv.[[22]](#footnote-22) Det andre området er hverdagsetikk, som handler mer om etiske utfordringer knyttet til holdninger og kultur. Disse to områdene er såpass ulike at de trenger ulike metoder. En metode kan bare gi det resultatet det er laget for å gi og det er stor forskjell på å reflektere seg frem til en konkret beslutning i enkeltsituasjoner versus å jobbe med en kultur hvor normforskyvning i verste fall kan føre til en uheldig praksis. Etikksatsingen har gjennom hele perioden samarbeidet tett med fagmiljøer og kommunene for å utvikle ulike refleksjonsverktøy i form av filmer, e-læringsverktøy og diverse temahefter slik at det er lettere å vurdere hva som kan være gode beslutninger og holdninger, først og fremst for pasienten[[23]](#footnote-23).

I tråd med at tjenestene og samfunnet utvikler seg er det viktig at også er en kontinuerlig utvikling av innhold og metodikk i Etikksatsingen[[24]](#footnote-24). Den praksisnære etikken skal være sensitiv ovenfor endringer, og lete etter forbedringsområder og utvikling. Samtidig som etikken også skal bidra til å sikre en solid plattform hvor kjerneverdier og mange generasjoners klokskap vernes om i arbeidet med å tilby dagens brukere gode tjenester. Det er i dette krysningspunktet man finner den etiske klokskapen som ingen kan lese seg til, men som må modnes med erfaring og refleksjon? Gjennom etisk refleksjon og deling av kunnskap vil man også styrke en god kultur på arbeidsplassen. Verdibevissthet er antatt å være bedre for alle berørte parter enn verdi*u*bevissthet. Det er utviklet gode opplegg for å arbeide med organisasjonsetikk og kultur i Etikkhåndboka.[[25]](#footnote-25)

Samhandling og samarbeid er et viktig og krevende felt faglig, administrativt og politisk nivå i alle tjenester. Etiske refleksjonsgrupper på tvers kan bidra til at det bygges broer av gjensidig tillit fremfor skyttergraver. Å forstå hverandres perspektiv og kjenne hverandres handlingsrom kan åpne for tiltak, tilbud og tjenester utfra behov og hva som er viktig for den enkelte.

Evalueringsrapport om betydningen av etisk refleksjon og verdibevissthet

*Evalueringsrapporten Etisk refleksjon og verdibevissthet. Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling*[[26]](#footnote-26) er navnet på en undersøkelse for å få mer innsikt i hva ledere og ansatte mener at etisk refleksjon bidrar til.[[27]](#footnote-27).[[28]](#footnote-28)

Etisk refleksjon og betydningen for kvalitet sto sentralt i undersøkelsen. Helse- og omsorgstjenestene skal ha en høy etisk standard. Denne må kontinuerlig vedlikeholdes gjennom samtaler hva som er godt, nyttig og rettferdig i møte med pasienter og pårørende. Slike refleksjoner vedlikeholder en god etisk kvalitet i møte med nye utfordringer og slitasje. Begrepet god kvalitet defineres likt i helse- og omsorgstjenestene og barnevernet.

Tjenester av god kvalitet er:

* virkningsfulle, trygge og sikre
* involverer brukerne og gir dem innflytelse
* samordnet og preget av kontinuitet
* utnytter ressursene på en god måte
* tilgjengelige og rettferdig fordelt[[29]](#footnote-29)

Juss er en sentral del av kvalitetsbegrepet, og mange synes det tidvis er et komplekst og krevende felt å orientere seg i. I barnevernet bygger det meste på lovgivning, avgjørelser fra domstolene, fra menneskerettighetsdomstolen osv. Juss kan gi svar på hva som ikke er lov og hva som er minimumsløsninger, men få av oss ønsker tjenester som nøyer seg med minimumsløsninger. Om juss alene skal gi rammene blir det lite rom for den enkelte, og det som er viktig for hver og en. Engasjement, tillit, empati, omsorg og respekt er kvaliteter som ikke kan lovfestes.

# Anbefalinger for et etikkprosjekt for oppvekstfeltet

Et etikkprosjekt for oppvekstsektoren vil være et verdifullt tilskudd til øvrig kvalitetsarbeid. Undersøkelser så langt viser at disse tjenestene mangler både arenaer og metodikk for å ta viktige refleksjoner sammen. Med et etikkprosjekt vil ledere og ansatte få et verktøy kan ha store positive ringvirkninger for brukerne av tjenestene, deres pårørende, den enkelte ansatte og kollegafellesskapet. Ett nytt etikkprosjekt bør utvikles helt fra bunnen av ved hjelp av kunnskapsmiljøene og fagfolkene i oppvekst. Det er viktig at språk, fagbegreper, krevende etiske områder, etiske dilemmaer, samhandling m. m er praksisnært. Etikksatsingen i KS kan bidra med erfaringer i oppstart og drift av prosjektet. Metodikk og verktøy fra Etikksatsingen vil fungere like godt i oppvekst som i helse- og omsorg fordi metodikken ikke er tjenestespesifikk. Det er det bare eksemplene som er, og disse vil gode fagfolk innenfor andre tjenester lett bytte ut med etiske utfordringer fra egen hverdag.

Etikksatsingen i KS ønsker å gi to ulike anbefalinger utfra to ulike formål:

1. Å innføre systematisk etisk refleksjon i *de enkelte tjenestene* innenfor oppvekstområdet.
2. Å starte opp et etikkprosjekt hvor målet er å få *til bedre samhandling og ressursbruk* mellom alle tjenestene i kommunen rundt sårbare barn og unge, i tillegg til å øke den etiske kompetansen i tjenestene.
3. **Anbefaling for innføring av etisk kompetanseheving og etisk refleksjon i de enkelte tjenestene lokalt i kommunene:**

Kriteriene for å delta i etikkprosjekt kan være at kommunene forplikter seg til å:

* Sørge for etisk kompetanseheving for ledere og ansatte
* Etablere etiske refleksjonsgrupper i og på tvers av ulike faggrupper
* Legge frem en plan for etikksatsningen i kommunen. Prosjektplan for den kommunale etikksatsingen kan leveres til prosjektledelsen, statusrapport leveres årlig samt sluttrapport ved prosjektslutt.

Forslag til tiltak:

Tilbud til alle ledere og ansatte:

Lansering av prosjektet i kommunene kan skje gjennom kick-off – dager/fagdager slik at alle ansatte får kunnskap om hva prosjektet består av og hva som er hensikten.

Opplæring av de lokale etikkveilederne:

Opplæringen av ledere og de som skal bli etikkveiledere på egen arbeidsplass kan gis gjennom regionale oppstartkonferanser, erfaringssamlinger med mer. Tilbudet om opplæring og oppfølging vil trolig utviklet seg og forbedres gjennom prosjektperioden. Etikkveiledere lokalt i tjenestene i kommunen er selve motoren og fundamentet i et slikt etikkprosjekt.

Erfaringsdeling/nettverk:

De lokale etikkveilederne bør samles jevnlig på eget arbeidssted og interkommunalt slik at de får påfyll av kompetanse, øvd seg i metodikk og delt erfaringer.

Deling av gode eksempler

Etikksatsingen har gode erfaringer med en årlig utdeling av Etikkprisen hvor ministeren og styreleder i KS deler ut prisen. Prisen går til kommuner som kan vise et langvarig og godt forankret etikkarbeid over tid, men fagjuryen ser også på nytenkning i både metodikk og deltakergrupper.

Overgang til drift:

Etter prosjektperioden er over anbefaler KS at man satser på regionale etikkveiledere, enten ved frikjøp i eksempelvis i 20 % stilling eller ved knytte ansvaret til en bestemt stilling/funksjon. De regionale veilederne bør være fagfolk innenfor ulike yrkesgrupper som kjenner til tjenestenes særlige utfordringer, og gjerne en etterutdannelse i etikk og etisk refleksjon. Regionale etikkveiledere støtter tjenestene og etikkveilederne lokalt. De kan samarbeide med andre regionale ressurser og er på mange måter et nav som holder arbeidet ved like. KS anbefaler at man allerede fra start bevisst legger opp til en struktur som kan leve videre etter prosjektperioden er over.

1. **Anbefaling for innføring av etisk kompetanseheving og etisk refleksjon i alle tjenestene for barn og unge for å stimulere til økt samhandling på lokalt og regionalt:**

Om hensikten ved et etikkprosjekt er å inkludere alle tjenestene i kommunen som samhandler om barn og unge i kommunene for å styrke samhandling, trygge overganger og god ressursbruk vil det være en anbefaling om en regional tilnærming etter læringsnettverkmodellen. I KS har særlig læringsnettverket Gode pasientforløp for voksne fått veldig gode tilbakemeldinger fra deltagerne og myndighetene.[[30]](#footnote-30).

Læringsnettverk som metode er bygget på The Breakthrough Series (BTS) som ble utviklet i 1996 av The Institute for Healthcare Improvement (IHI) i USA. I Norge var det Legeforeningen som først prøvde ut modellen. De kalte den gjennombruddsmodellen. Metoden baserer seg på kvalitetsforbedring, endringsarbeid og arbeidspsykologi. Læringsnettverk er en pedagogisk ramme for å spre god praksis på tvers av profesjoner, enheter og organisasjoner. Et læringsnettverk er en arena for felles kompetanseutvikling. I nettverkene utvikles en felles læringsprosess over tid. Ledere og ansatte deltar på for eksempel 4 samlinger over en periode på for eksempel 18 måneder. Mye av utviklingsarbeidet gjøres i hverdagen mellom samlingene. Målinger er et viktig verktøy for å registrere forbedringer. For å lære mer om dette anbefales Aleidis Skard Brandruds doktorgradsavhandling.[[31]](#footnote-31).

Oppbygging av regional plattform fra dag 1

Det er fornuftig om man allerede fra oppstart planlegges for hvordan kommunen ønsker å drifte utviklingsarbeidet etter at prosjektperioden er over. Overgang til drift er en tung fase for de fleste prosjekt, og mye kompetanse kan forsvinne om det ikke foreligger en konkret plan. Det er derfor fornuftig at man parallelt med oppstartkonferanser og lignende også har et søkelys på etablering av et bærekraftig nettverk lokalt og regionalt. Les mer i vedlegg 1.

Lederkompetanse

En god lederforankring er avgjørende for at det systematiske etikkarbeidet skal lykkes over tid. Det er særlig leder nærmest praksis som er viktig for at et etikkprosjekt blir et kontinuerlig og presist kvalitetsarbeid. Det er derfor klokt om man utvikler et eget opplegg for å gi ledere relevant kompetanseheving på etikk, etisk refleksjon og verdibasert ledelse. Dette har særlig to formål; det ene er å gi den viktige forankringen fordi lederen må prioriterer tid, forvente deltagelse og se etikkarbeidet som en del av å bygge organisasjonskultur. Det andre er at etisk refleksjon også er et ledelsesverktøy i utøvelsen av verdibasert ledelse.[[32]](#footnote-32) Det står det med om i vedlegg 2.

Anbefalingene er altså enten et etikkprosjekt som de enkelte tjenestene gjennomfører uavhengig av hverandre i et parallelt forløp, eller et stort etikkprosjekt for hele oppvekstfeltet i kommunen. Uavhengig av organisasjonsform bør det arbeides med regionale ressurser og egen lederopplæring.

# Avslutning

KS har ønsket å vise hvordan forskning og erfaringer fra Etikksatsingen i helse- og omsorgstjenestene løfter frem systematisk etisk refleksjon som en nødvendig del av kvalitetsarbeidet. Systematisk etisk refleksjon er viktig for lederen og utøvelsen av ledelse. Det er viktig for de ansatte som må prioritere fortløpende og ta raske etiske vurderinger flere ganger hver eneste dag. Etikkarbeidet bidrar også til at ansatte trives i arbeidet og gjennomtrekk reduseres. Det viktigste likevel er at systematisk etisk refleksjon kan bidra til at barn og ungdom i landet vårt får best mulig hjelp til rett tid gjennom tjenester av god kvalitet på tjenestene og økt samhandling.

# Referanser

Aadland, Einar: *Etikk i profesjonell praksis* Det norske samlaget 2018

Aadland, Einar og Askeland H (red) *Verdibevisst ledelse* Cappelen Dam 2017

Eide, Tom og Aadland Einar: *Etikkhåndboka for kommunenes helse- og omsorgstjenester* Kommuneforlaget 2. utg, 3. opplag 2014

Karlsen, H, Lillemoen, L, Magelssen, M, Førde, R, Pedersen, R and Gjerberg, H: *How to succeed with ethics reflection groups in community healthcare? Professionals’Perceptions.* Publisert i fagtidsskriftet Nursing Ethics februar 2018

Kirkhaug, Rudi: *Etisk refleksjon og verdibevissthet. Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling* Evalueringsrapport KS 2018

Meld. st. 25. (2005-2006) *Mestring, muligheter og mening. Fremtidens omsorgsutfordringer*

Meld. st. 26 (2014-2015) *Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet*

Meld. St. 6 (2019-2020) *Tett på - tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*

Meld. st. 15 (2017-2018): *Leve hele livet – En kvalitetsreform for eldre*

NoU 2018: 16 *Det viktigste først. Prinsipper for prioritering i den offentlige helse- og omsorgstjenesten for offentlig finansierte tannhelsetjenester*

Øvrige kilder står med lenke til nettstedet informasjonen ble hentet fra i fotnotene

Oxford research: *Etikk i det daglige. Evaluering av etikkarbeidet i to storbykommuner*.

KS FoU Program for storbyrettet forsking 2012

Les mer om satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving på nettsiden: http://www.ks.no/etisk-kompetanseheving

# Vedlegg

# Vedlegg 1. Organisering og forankring av etikkprosjekt på ulike nivå

I dette vedlegget vil Etikksatsingen’ organisering og forankring på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå tjene som eksempel på hvordan et etikkprosjekt i oppvekstsektoren *kan* organiseres og forankres for å få en best mulig oppstart, prosjektperiode og overgang til drift.

## Nasjonalt

Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) initierte Etikkprosjektet i KS, de finansierer satsingen og de følger opp arbeidet gjennom rapportering og samtaler. HOD har hatt et klokt langtidsperspektiv på arbeidet og de bruker Etikksatsingen aktivt inn i sitt øvrige arbeid med kvalitetsforbedring og tjenesteutvikling. Etikksatsingen har hele tiden vært forankret i viktige kvalitetsreformer og kvalitetsløft fordi etikk og etiske vurderinger er et viktig fundament i all tjenesteutøvelse.

I 2022 trer Barnevernsreformen i kraft. Formålet er at barn som trenger det, skal få hjelp til rett tid. Kommunene får et større ansvar for barnevernet, og det forebyggende og tverrsektorielle samarbeidet må styrkes.

Arbeidet med reformen skal konsentreres rundt noen innsatsområder; barnas behov skal stå i sentrum; tydelig ansvarsdeling mellom stat og kommune; styrking av utdanning og kompetanse blant barnevernsansatte og lokal forankring og styring.

Grunnpilarene i reformen er forebygging og tidlig innsats; helhetlig tjenestetilbud; samarbeid på tvers av sektorer; kommunal styring og samarbeid på tvers av kommuner.[[33]](#footnote-33)

Barnevernsreformen er i stor grad en finansiell reform der en gjennom økonomiske incentiver ønsker å dreie innsatsen mot tverrfaglig tidlig innsats, tilpasset lokale behov. En tverrfaglig tidlig innsats vil trolig forutsette at ansatte i tillegg til et godt faglig skjønn har en etisk sensitivitet og kompetanse. Dette er ferdigheter som kan oppøves ved systematisk etisk refleksjon. Profesjonsetikken er viktig fordi den ofte er innlært tidlig, gjerne allerede som student.

Et annet nasjonalt innsatsområde KS, Undervisningsdirektoratet og Statlig spesialpedagogisk tjeneste samarbeider om er Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis[[34]](#footnote-34) forankret i Meld. St. 6 Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO.

Målet med kompetanseløftet er at:

* Alle barn og elever opplever å få et godt tilpasset og inkluderende tilbud i barnehage og skole
* Alle barn og unge skal få mulighet til utvikling, mestring, læring og trivsel uavhengig av forutsetninger
* Barnehager, skoler, PP-tjenesten og andre i laget rundt barnet og eleven må jobbe sammen for å skape et inkluderende fellesskap

Kompetanseløftet skal bidra til at det er tilstrekkelig kompetanse som er tett på barna og elevene. De (ansatte) trenger kompetanse til å kunne forebygge utenforskap, fange opp utfordringer og gi et inkluderende og tilpasset pedagogisk tilbud til alle, inkludert de som har behov for særskilt tilrettelegging. Samtidig er det noen barn og elever som har så store og komplekse behov at det vil være behov for spesialisert kompetanse fra Statped.

Dette innebærer at kommuner, fylkeskommuner og private eiere skal:

* se det allmennpedagogiske og spesialpedagogiske tilbudet i sammenheng
* ha samarbeidskompetanse for å kunne bygge et godt lag rundt barna og elevene
* ha kompetanse på vanlige utfordringer, men også sammensatte og relativt komplekse utfordringer[[35]](#footnote-35)

Her er hele laget rundt barna og elevene som lærere og andre ansatte i barnehage, skole, SFO, barnehage- og skoleeiere, ansatte i PP – tjenesten og andre tverrfaglige tjenester i kommunene og fylkeskommunene. Eksempler på slik andre tverrfaglige tjenester er helsestasjoner og skolehelsetjenesten, barnevern, barne- og ungdomspsykiatrisk tjeneste (BUP) og andre sosiale tjenester.[[36]](#footnote-36)

De to eksemplene over, Barnevernsreformen og kompetanseløftet, legger begge vekt på samarbeid mellom tjenester, samarbeidsarenaer og sensitivitet i forhold til tidlig innsats for barn og unge. Etikk og etisk refleksjon kan være et godt verktøy for å oppnå dyp og varig forbedring i organisasjonene og tjenestene. Et etikkprosjekt vil kunne støtte og bidra til nye samarbeidsmåter gjennom refleksjon over det som er må ligge til grunn for dette viktige arbeidet på alle nivåer, nemlig verdier.

På et nasjonalt nivå er samarbeidet mellom stat, KS, kommunene arbeidstagerorganisasjonene og fagmiljøene en suksessfaktor. Et samarbeid på nasjonalt nivå videreutvikler og opprettholder kunnskap og kvalitet på den praksisnære etikken. Etikksatsingen i KS har et formelt samarbeid Universitet i Oslo og deres Senter for medisinsk etikk. Våre to fagmiljøer har et felles nasjonalt ansvar for å bruke våre samlede ressurser for å gi kommunene et mest mulig helhetlig tilbud. Etikksatsingen har også et godt samarbeid direktorat, fagutviklingssenter, fagforeninger, arbeidstagerforeninger, ulike brukerforeninger og pårørendeforeninger m. m. Et bredt samarbeid har vært en suksessfaktor, og er sterkt å anbefale.

Etikksatsingen deler årlig ut en etikkpris. Prisen deles ut av helse- og omsorgsministeren sammen med styreleder i KS synliggjør en sentral forankring. Prisen deles ut til kommuner som kan vise til et godt forankret og systematisk etikkarbeid. Prisen er på 100 000, - og kommuner som har fått den forteller at den gir motivasjon og anerkjennelse. Det må gjerne opprettes en slik pris hvor arbeid kan løftes og gode eksempler deles.

## I KS

Det har vært en suksessfaktor at KS har hatt et gjennomføringsansvar for Etikksatsingen gjennom alle årene. KS samarbeider med myndigheter nasjonalt, regionalt og lokalt. Etikksatsingen deltar i ulike nettverk på alle nivåer i kommunene, og har mange regionskontorer. KS har vist mange ganger at vi kan drive komplekse, store og langvarige prosjekt. KS har et stort engasjement for barn og unges oppvekstsvilkår i norske kommuner. Dette understrekes i landstingets forventninger til kommunesektoren og KS sin langtidsstrategi. KS’ Landsting har i det politiske grunnlagsdokumentet *Mange bekker små* pekt på god oppvekst og gode liv, mangfold og inkludering som prioriterte politikkområder.

Landstinget definerte følgende forventinger til kommunesektoren som er særlig relevante for barn og unge:

* Barn og unge opplever mestring, samhørighet og medvirkning.
* Legger til rette for tidlig og tverrfaglig innsats, både forebyggende og når behov for hjelp oppstår, hos barn og/eller familier.
* Tar i bruk kunnskap om bedre psykisk helse og livskvalitet blant barn og unge.
* Sørger for systematisk samarbeid og sammenheng mellom egne tjenester og frivillige lag og foreninger
* Utvikler tiltak og strategier mot barnefattigdom og ulike former for utenforskap. [[37]](#footnote-37).

KS landsting formulerte også en forventning om at staten opprettholder og videreutvikler tverrsektorielle satsinger, som for eksempel 0–24 samarbeidet og folkehelseprogrammet

I KS Langtidsstrategi for 2020-2023 er følgende mål særlig relevante for organisasjonens arbeid med barn og unge:

* KS er pådriver for tidlig og samordnet innsats for barn og unge.
* KS er en pådriver for og sprer kunnskap om innovasjon, digitalisering og samskapning for å lage bærekraftige tjenester og inkluderende lokalsamfunn.
* KS arbeider for forenkling og forbedring gjennom å bidra til å samordne mindre prosjekter og tiltak i større og mer kraftfulle satsinger for rekruttering, kvalifisering og arbeidsinkludering.
* KS skal medvirke til at kommuner og fylkeskommuner videreutvikler tilbudet i barnehage og skole, også for at flere kan gjennomføre videregående opplæring[[38]](#footnote-38).

KS har en rekke mål for oppvekstfeltet i kommunene. For å bistå kommunene i god måloppnåelse i en del av disse målene vil et etikkprosjekt være en velegnet arbeidsform. En del av ambisjonene for kommunene handler om holdningsendringer og åpenhet, og KS har allerede en lang erfaring med å drifte et langvarig om omfattende etikkarbeid gjennom Etikksatsingen.

## Regionalt

Regionalt samarbeid er nøkkelen til oppfølging av et langvarig etikkarbeid. Eksempler på regionale samarbeidsparter kan være regionale utviklings- kompetansesentre, statsforvalteren, regionale avdelinger av ulike foreninger, utdannelsesinstitusjoner med flere. Det er på regionalt nivå at kommunene først og fremst blir fulgt opp gjennom metodekurs, fagdager m. m.

I Etikksatsingen brukes mye av de tildelte pengene på å lønne leder av satsingen og regionale etikkveiledere som er frikjøpt i mindre stillingsbrøker. De regionale veilederne følger opp kommunenes etikkarbeid ved å tilby metodekurs, fagdager m. m. Dette har vært en suksessfaktor, og det er noe det bør arbeides mot helt fra oppstart. De regionale etikkveilederne er svært kompetente på både fag og fagetikk. De har ofte en stilling som gir dem et godt regionalt nettverk i sin hovedjobb, og de har kunnskap om regionens fortrinn, kultur, ressurser og utfordringer. Det bør derfor være en regional etikkveileder i alle regioner.

Etikksatsingen følger nå to regioner som har valgt regionalt etikknettverk/interkommunalt etikknettverk som et nav for et varig og robust etikkarbeid som ikke er (altfor) basert på enkelte ildsjeler. Dette kan være en god vei for etikkarbeidet videre[[39]](#footnote-39).

Opprettelse av regionale etikkråd/kliniske etikk-komiteer som kan bistå tjenestene i særlig krevende situasjoner er også en del av dette regionale støtteapparatet. Disse komiteene tverrfaglig sammensatt. De er et rådgivende organ uten sanksjonsmuligheter, men de gir begrunnede råd for hva som etisk er mest rett/minst uheldig å gjøre i konkrete saker[[40]](#footnote-40).

## Lokalt

Det er svært viktig at etikkarbeidet er forankret i politisk og administrativ ledelse i kommunen. Etikk og etisk refleksjon bør være med i planarbeid og strategier. Det er også viktig at etikkarbeidet følges opp og etterspørres i hele linjen. Det er ingen nivåer i kommunen som ikke vil ha nytte av jevnlig etisk refleksjon. Lederforankring er avgjørende for at etikkarbeidet skal lykkes over tid.

I kommunene og de enkelte tjenestene, er lokale etikkveiledere en suksessfaktor. En lokal, etikkveileder er en ansatt (gjerne to fra hver avdeling) som har fått en merkompetanse på å lede etisk refleksjon på egen arbeidsplass. Disse bør ha lyst på vervet, være personlig egnet og ha fått opplæring i både ledelse av etiske refleksjonsgrupper og metodebruk. Etikkveilederne bør møtes jevnlig for fagutvikling og erfaringsdeling slik at de blir sett, anerkjent, får delt erfaringer og finner videre motivasjon for arbeidet. Disse samlingene kan da gjerne være regionale. Det nasjonale, det regionale og det lokale arbeidet henger godt sammen og at etikkarbeidet er anerkjent og verdsatt mange steder.

# Vedlegg 2. Etisk refleksjon og verdibevissthet. Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling – en kvantitativ undersøkelse

Evalueringsrapporten Etisk refleksjon og verdibevissthet. Betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling[[41]](#footnote-41) som trolig er interessante for et lignende etikkprosjekt. Dette er den foreløpig siste større undersøkelsen som er gjort på etikk, etisk refleksjon og verdibevissthet i helse- og omsorgstjenestene. Formålet var å avdekke hvilken betydning etikk, verdier og etisk refleksjon har blant ledere og ansatte i helse- og omsorgssektoren i norske kommuner. 2480 personer svarte på undersøkelsen.

Et hovedresultat er at det er en høy grad av oppmerksomheten om etikk og verdier hos ledere og ansatte, og etisk refleksjon har betydning for kvalitet på tjenestene, effektivitet, jobbtilfredshet og måten lederskapet utøves på. Nesten alle svarene ligger over 4,00 på en <https://www.msn.com/nb-no/feed>5-verdiskala, noe som er eksepsjonelt høyt.

Denne studien avdekker at etisk refleksjon bare praktiseres til en viss grad. Etiske spørsmål blir ikke tatt opp så ofte verken i formelle eller uformelle samtaler, til tross for at det synes å være rom og muligheter for det. Forklaringen kan dels være at etikk og verdier er utfordrende å snakke om, dels at ledelsen er noe tilbakeholdne med å ta opp etiske spørsmål. Det kan også være at etikk og verdier blir salderingsposter dersom etikkarbeidet og kulturen for dette ikke vedlikeholdes godt nok. Dette gjelder særlig når det er høy turnover. Misforholdet mellom etikkens viktighet på mange områder og den relativt lave tilstedeværelsen av etisk refleksjon, kan også være forklaringen på den tydelige etterspørselen etter mer kompetanse innen fagfeltet[[42]](#footnote-42).

## Betydningen av etisk refleksjon for bedre kvalitet på tjenestene

Alle ønsker at helse- og omsorgstjenestene våre skal ha en høy etisk standard. Den må vedlikeholdes hele tiden. Samtaler om hva som er rett og galt, godt og ondt nærmest brukerne vedlikeholder en høy etisk standard i møte med nye utfordringer og slitasje. Og slik kan man opprettholde en stabilt god kvalitet på tjenestene.

Kvalitet er et begrep som defineres litt ulikt. Dette er norske helsemyndigheters definisjon. Tjenester av god kvalitet er tjenester som er:

* Virkningsfulle
* Trygge og sikre
* Involverer bruker
* Samordnet og preget av kontinuitet
* Utnytter ressurser
* Tilgjengelige og rettferdig fordelt[[43]](#footnote-43)

I Barnevernslovens formål står det følgende: *Loven skal sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid. Loven skal bidra til at barn og unge møtes med trygghet, kjærlighet og forståelse og at alle barn og unge får gode og trygge oppvekstsvilkår[[44]](#footnote-44)*. På barnevernområdet bygger mye av praksis på lovgivningen, avgjørelser fra domstolene, fra menneskerettighetsdomstolen osv. Det er derfor særlig viktig å skille mellom jus og etikk slik at jus ikke regulerer hva som er til det beste for den enkelte uten at det etiske i situasjonen/dilemmaet er tatt med. alene.

Undersøkelsen *Etisk refleksjon og verdibevissthet – betydningen for* *kvalitet, trivsel og samhandling* viser at ledere og ansatte som har jobbet systematisk med etisk refleksjon melder om økt bevissthet om etikk og verdier og økt refleksjonsnivå. De har også høyere score på økt yrkesstolthet, økt jobbtilfredshet og at økte muligheter for selvutvikling. Dette er viktig fordi ansatte som opplever en meningsfull arbeidshverdag trolig gir bedre tjenester, men det er likevel enda viktigere hvordan de som bruker de kommunale tjenestene opplever dem. Siden det er vanskelig å spørre brukerne av tjenestene direkte om hvordan etisk refleksjon blant de ansatte slår ut ble ledere og ansatte spurt om de selv opplever at etisk refleksjon bidrar til å styrke brukernes opplevelse av kvalitet på tjenestene. Her er det også full enighet. Ledere og ansatte er dermed samstemte i at etisk refleksjon er svært viktig for kvaliteten på tjenestene.[[45]](#footnote-45).

I undersøkelsen *Etikk i det daglige. Evaluering av etikkarbeidet i to storbykommuner* [[46]](#footnote-46)som ble gjort i 2012 av Oxford Research målte de et par interessante påstander før og etter implementeringen av et etikkprosjekt i Stavanger. De målte at 13 % svarte at de “aldri” opplevde etiske problemstillinger før etikkprosjektet ble iverksatt. Etter prosjektperioden var over var svarprosenter på dette svaralternativet redusert til 0 %. De andre svaralternativene viste også tydelig at den etiske sensitiviteten økte betraktelig gjennom perioden.[[47]](#footnote-47). Dette er en god synliggjøring av hvordan økt etisk bevissthet i arbeidsmiljøet bidrar til at etiske utfordringer og dilemmaer blir synlige og dermed kan løftes slik at de kan gjøres noe med. Etisk refleksjon hos de ansatte er på mange måter en kontinuerlig kvalitetsutvikling og kvalitetssikring.

## Betydningen av etisk refleksjon for brukerne av tjenestene og deres pårørende

I begynnelsen av rapporten ble det understreket at etisk refleksjon primært handler om at brukerne av tjenestene skal oppleve at tjenestene ivaretar deres verdighet og integritet. Dette gjelder også deres pårørende, familie og venner. En viktig effekt av at de ansatte gjennomfører etisk refleksjon er at det blir en større åpenhet om feil og mangler. Pasientsikkerheten økte. Tjenestene skal i størst mulig grad unngå å skade. For å unngå skade er det viktig med åpenhet om feil og utilsiktede hendelser. Uten denne åpenheten er det ikke mulig å forebygge og lære av feil. For at ledere og ansatte skal våge å være åpne om situasjoner som ikke ble slik de ønsket eller at de gjorde direkte feil, må de føle at det er trygt. Etisk refleksjon er en arena for slike samtaler fordi metodikken og rammene gir forutsigbarhet og trygghet mot at noen opplever seg angrepet eller latterliggjort.

Et annet område man ønsket å undersøke var om etisk refleksjon er viktig for å ivareta og styrke brukernes rett til selvbestemmelse, altså autonomi. Råderett over seg selv er et viktig prinsipp, og er et av de fire helseetiske prinsippene. I helsetjenesten skjer det nå en viktig holdningsendring fra «Hva feiler det deg» til «Hva er viktig for deg». I pasientens helsetjeneste skal ingen beslutninger om meg fattes uten meg. For barn og unge er dette med autonomi litt annerledes siden de faktisk er umyndige, og dermed er det særlig viktig at de møtes som selvstendige individer og medmennesker.

Pårørendesamarbeid er viktig i helse- og omsorg, og det er det også i krevende saker i oppvekst. Det ble derfor undersøkt om etisk refleksjon bidrar til godt samarbeid med pårørende og familie for øvrig. Ledere og ansatte forteller at etisk refleksjon er en *viktig* metode for å skape god samhandling med pårørende. Det det er trolig fordi god kommunikasjon bidrar til trygghet, men også fordi dårlig eller manglende kommunikasjon ofte er årsak til eller del av mange klagesaker til Statsforvalteren i Norge. Kommuner som har satt i gang et systematisk etikkarbeid melder at de får færre klager fra pårørende og at det er færre avviksmeldinger.

Flere kommuner som har holdt på med etisk refleksjon såpass lenge at de nå inviterer brukerne og de pårørende med inn i den etiske refleksjonen. Dette bør også være et mål for oppvekstsektoren, at alle som berøres av en sak sitter sammen og reflekterer seg frem til gode løsninger. Tilbakemeldingen fra pårørende som har deltatt i etisk refleksjon sammen med de ansatte er at de er imponerte over grundigheten. De opplever at de har fått komme frem med sine perspektiv, og at de har fått mer innsikt og forståelse for de ansattes vurderinger.

## Betydningen av etisk refleksjon for ansatte i tjenestene

Undersøkelse i helse- og omsorgstjenestene viser at ansatte har høy etisk bevissthet, uvanlig høy. Det samstemmer med at det i utgangspunktet ikke er den enkeltes etiske praksis og holdninger som er mangelvare, men arenaer for å reflektere over og finne gode løsninger på vanskelige situasjoner sammen i kollegafellesskapet.

Dette er en faglig ferdighet og evnen til å håndtere vanskelige moralske dilemmaer kan oppøves forutsatt at det legges til rette for slike samtaler. Dette er et arbeidsgiveransvar og et lederansvar. Autopilot, manglende empati og sensitivitet skyldes vanligvis ikke manglende evne og vilje, men er et resultat av å stå i et emosjonelt krevende yrke med daglig nærkontakt med lidelse, sykdom, død og sorg uten å få bearbeide det på en ordentlig måte. Krevende situasjoner blir ikke reflektert over slik at de kan bli til læring og kompetanse, og da vil mange ansatte etter hvert begynner å beskytte seg for å klare å stå i jobben.

Et skyhøyt snitt på 4. 6 svarer at etisk refleksjon bidrar til yrkesstolthet. Mye tyder på at yrkesstolthet bidrar til at ansatte fortsetter i yrket. Det bidrar også til godt omdømme og rekruttering, og det er kritisk viktig i dagens og fremtidens utfordringsbilde.

## Betydningen av etisk refleksjon for ledere og ledelse av tjenestene

Etikk og verdier er en suksessfaktor for mange dimensjoner ved arbeidet for alle ansatte, og ikke minst for at ledere skal oppnå nødvendig status og makt.

De ansatte opplever mer frihet til å bestemme hvordan de utfører jobben sin, til å bruke skjønn, til å være kreative og komme med nye forslag til løsninger. Jo mer kompetanse lederen har på etikk, verdier og etisk refleksjon, jo mer opplever ansatte å få gjort oppgavene sine, at jobben gir livskvalitet for brukerne, mindre stress, mer opplevelse av å strekke til i jobben, jo mer trives de i jobben, jo mer får de utviklet seg og jo mer vil de anbefale arbeidsplassen til andre[[48]](#footnote-48).

Etikkarbeidet bør være en naturlig del av arbeidet, noe som innebærer at etikkarbeidet ikke skal være løsrevet og teoretisk, men et viktig verktøy for å forbedre kvaliteten på arbeidet, løfte organisasjonskulturen, heve bruker-tilfredsheten med mer. Resultater og effekter av etikkarbeidet gi arbeidsstedet og kommunen et godt omdømme og være en lærende organisasjon. [[49]](#footnote-49)

Ledernes *egen* kompetanse på etikk og verdier tilfører lederen status, autoritet og handlekraft.[[50]](#footnote-50). Etisk kompetanse er også en del av den verdibaserte ledelsen, og om man ønsker å lede ved hjelp av verdier er etisk refleksjon et opplagt verktøy. Dette er et svært viktig funn i evalueringsrapporten Etisk refleksjon og verdibevisst og er helt ny kunnskap. Dataene demonstrerer tydelig at etisk kompetanse må anses som en kritisk suksessfaktor for ledere innen denne sektoren. Forklaringen er antagelig at etikk, verdier og etisk refleksjon har en sentral og dominant plass i sektoren. Og jo mer lederen behersker kritiske faktorer i egen organisasjon, jo mer bedre og tydeligere fremstår vedkommende for de ansatte.. De oppnår det som omtales som normativ makt, herunder ekspertmakt og referansemakt. [[51]](#footnote-51) Det arbeides videre med å få mer kunnskap om hvordan dette spennende funnet kan bidra til praksis.

## Betydningen av etisk refleksjon for samhandling

Siden etikk både slår inn personlig og kollektivt, og samtidig er et litt krevende og sensitivt område, ble det stilt spørsmål om hvilken betydning det har å snakke med kollegaer om etikk og verdier. Undersøkelsen viste at dette var viktig for tilnærmet alle, både ledere og ansatte.

Betydningen av god samhandling på tvers av tjenestesteder og nivåer har vært et fokusområde over år, noe man ser av nye samarbeidsarenaer som helsefellesskap og gode pasientforløp. Å arbeide i helse- og omsorgstjenestene er å være en del av et stort og komplisert samarbeid med mange aktører med ulike kompetanse og forskjellige ansvarsområder. Etisk refleksjon bidrar til å finne et felles språk for den store samfunnsoppgaven vi alle står sammen om slik at livskvalitet og verdighet blir ivaretatt på best mulig vis. Men det er et felt som fortsatt er ganske upløyd mark for bruk av etisk refleksjon, men erfaringene hittil er positive.

# Vedlegg 3. Fagkapittel om systematisk praksisnær etisk refleksjon

I dette kapittelet vil de grunnleggende begrepene innenfor praksisnær etisk refleksjon bli gjennomgått. Det er flere grunner til det. På kurs kommer det ofte frem at deltagere ikke har det helt klart for seg hva ord og uttrykk egentlig betyr, til dels har ord en litt annen betydning i vår sammenheng enn i den generelle teoretiske etikken. En annen grunn til en slik gjennomgang er å understreke at etisk refleksjon er en metodikk og ikke «føling i fjære». Etisk refleksjon er en forskningsbasert og kunnskapsbasert metodikk som bygger på de fire store etiske teoriene, men er her iført et alminnelig språk. En god start er å skille det faglige fra det etiske, til tross for at det er vanskelig å tenke seg en dyktig fagperson uten at ferdigheter som etisk sensitivitet er godt opparbeidet.

## Faglige utfordringer kontra etiske utfordringer

Først er det kanskje viktig å foreta et skille mellom hva som er etisk og hva som er faglig. Her kan det pekes på fire forbindelser:

* Det første er at etisk kompetanse gjør det til en dyktigere fagperson. Etisk refleksjonspraksis øver opp varhet for brukerens unike behov, utvider det faglige blikket og medvirker til godt faglig skjønn.
* En annen sammenheng er tverrfaglig samarbeid og brukerorientering som nødvendige betingelser for å gi god omsorg. I dette ligger en etisk fordring om å slippe til andre (faglige) perspektiver, lytte til de det angår og i fellesskap finne helhetlige, gode løsninger for den brukeren/eleven/barnet/ungdommen.
* Et tredje, og svært viktig område for faglig-etiske utfordringer er *faglig uenighet.* En faglig uenighet kan lett få konsekvenser for maktkamp o. l. Går man faglige uenigheter nærmere etter i sømmene viser det seg ofte at det handler om uenighet om verdier.
* Et fjerde punkt dreier seg om temaer som kan kalles både faglige og etiske. Hvor går grensen for utagering, hva ligger i verdien respekt, hvilke måter bør man samhandle på, hva kjennetegner vår organisasjonskultur? Disse og lignende temaer har åpenbart både faglige og etiske dimensjoner[[52]](#footnote-52).

## Det faglige språket kontra det etiske språket

Hva slags ord man bruker for å beskrive en situasjon avgjør langt på vei hvilke løsningsmuligheter man kommer til å finne. Stilt ovenfor en krevende situasjon er det derfor avgjørende hvordan vi klassifiserer situasjonen. Beskriver man situasjonen som et økonomisk problem vil man uvegerlig søke løsninger langs begreper som budsjett, nedbemanning, kostnadseffektiv m. m. Forstår man det som et tidsproblem vil man søke løsninger innenfor begrep som prioritere, forsømme osv. Det er språket man «ser» med når man skal oppdage og identifisere etiske problemstillinger. De fleste situasjoner bærer i seg muligheter for å velge flere språk. Etikkens språk inneholder ord som verdi, norm, tillit, autonomi, prinsipp, konsekvens, plikt osv. Etikkspråket inneholder også teorier for hvordan man bør handle. Og når man bruker det etiske språket blir de etiske perspektivene i en situasjon tydeligere.

* Jeg *gjør* et problem «etisk», «faglig», «økonomisk» mye etter hvilke ord jeg velger å bruke
* Kjennetegn på et etisk problem er at jeg ikke vet hva jeg skal gjør fordi situasjonen medfører valg mellom verdier og handlinger (eller mangel på handling) som får konsekvenser for andres liv og livskvalitet, og kanskje også for meg selv.
* Et moralsk problem blir først synlig/gjenkjennelig når noen setter etikkens ord på det[[53]](#footnote-53), og det hjelper gode metoder innen etisk refleksjon oss til å gjøre.

## Skille mellom moralsk tilslutning og moralistisk fordømming

Ordene etikk og moral brukes ofte litt om hverandre, men de har opprinnelig to ulike betydninger. Moral handler om sedvane, skikk og konkrete handlingsvalg, mens etikk handler om å reflektere allment over dette og om å formulere etiske teorier. Å være moralsk er et hedersord. Det er synonymt med å være ærlig, tillitsvekkende til å stole på, kort sagt en bærer av dygder. Paradokset er at man kan bli for moralsk. Dydsmønster er nemlig ikke et hedersord. Overdrevet vekt på moral kan føre til moralisme. Ingen liker moralisme, og etisk refleksjon før, under og etter en hendelse har ingenting med moralisme og fordømming å gjøre, tvert imot. Etisk refleksjon gjør at en opplevelse kan bli til læring og kompetanse for både en selv og kollegaer. Den moralske er først og fremst opptatt av å *selv* være moralsk, moralisten er først og fremst opptatt av at *andre* må være moralske og påpeker gjerne alt mulig av smått og stort[[54]](#footnote-54).

## Grenseoppgang mellom jus og etikk

Jus kan kalles «størknet etikk». Det er holdninger og grenser det er så stor enighet at de over tid har blitt nedskrevet i lov. Loven setter grenser, men en lovlig handling kan være uetisk og en ulovlig handling kan være etisk. Det siste er ofte i tilfeller hvor lovverket er i strid med hva som er godt. Da er det særlig viktig med etisk refleksjon. I helse og omsorgstjenestene hender det for eksempel at ansatte utøver tvang uten at det foreligger vedtak om det med begrunnelsen at det er til det beste for pasienten. Dette er selvsagt ikke greit. Jusen kan gi svar på hva som ikke er lov og kva som er minimumsløsninger. Dette er det jusen og tilsynsmyndighetene sin oppgave å definere. Men få av oss ønsker leger og øvrige ansatte som nøyer seg med minimumsløsninger. En praksis bygd på «ryggen fri» for å unngå klager og konflikter blir unødig ressurskrevende og ofte også urettferdig. Jusen regulerer hva som er rett og hva som er galt med lover som gjelder for alle. Det blir lite rom for den enkelte, og det som er viktig for hver og en. Engasjement, tillit, empati, omsorg og respekt for den enkelte er sentrale profesjonsetiske ideal og viktig for de fleste av oss. Dette er kvaliteter som ikke kan lovfestes[[55]](#footnote-55) Det er forskjell på hva som er lovlig og hva som er godt. Det er en tendens at jusen gir premiss for stadig flere områder av fagutøvelsen. I verste fall blir resultatet en minimumsløsning der ønskelig eller godt blir erstatta med lovlig.[[56]](#footnote-56).

## Profesjonsetikk

Her er noen punkter for å si noe om hva profesjonsetikk er:

* De som møter en profesjonsutøver i praksis skal være trygge på at de blir behandlet i samsvar med høye standarder for etisk praksis, og at de ikke blir utnyttet, misbrukte eller behandlet urettferdig. Profesjoner er yrker med spesielle kjennetegn, blant annet vitenskapelig kunnskapsgrunnlag, spesifikt samfunnsoppdrag og eksklusiv autorisasjon. Ofte vil den profesjonelle relasjonen være usymmetrisk, der utøveren er ekspert med spesiell makt og autoritet.
* Profesjonsetikken bygger på allmennetikken, men skjerper de moralske kravene for profesjonell praksis for å hindre maktovergrep og bygge tillit til profesjonen.
* Profesjonsidentitet blir uttrykt gjennom idealene i profesjonsetikken. Profesjonsmoralen bygger på både allmennetiske verdier og det spesielle samfunnsoppdraget profesjonen har. Profesjonsetikken formulerer både ideal og minstemål for profesjonell praksis. God håndtering av etiske problemstillinger bygger tillit til faget hos andre[[57]](#footnote-57).

Et godt eksempel på dette er Lærerprofesjonens etiske plattform[[58]](#footnote-58). Profesjonsetikken dannes for mange av yrkesutøverne i stor grad under utdanning. En gjennomgang av de nasjonale forskrift for de ulike utdannelsene innenfor oppvekst (barnehage, skole, helsetjeneste og barnevern) viser at alle utdannelsesløpene legger stor vekt på etikk og etisk praksis[[59]](#footnote-59) Etikk er en naturlig del av den teoretiske utdannelsen, og ikke minst noe studentene skal reflektere over i ulike praksisperioder. Når det gjelder etisk refleksjon er det kun i sykepleierutdanningen at etisk refleksjon er nevnt, og heller ikke her beskrevet at man skal ha kunnskap om, eller erfaring i, å bruke modeller for etisk refleksjon. I yrkeslivet får det kanskje oftere form av refleksjonsstøtte/kollegasamtale, men uten at ordet etikk og etisk refleksjon er eksplisitt uttrykt[[60]](#footnote-60). Det er vel også et poeng at for å få til en bred etisk refleksjon er det ofte et gode at flere enn en profesjon deltar fordi man i kraft av å være fra ulike profesjoner har ulike perspektiv.

I evalueringsrapporten Etisk refleksjon og verdibevissthet var et av spørsmålene om etikk og verdier er noe de er bevisst på og opptatt av i jobben sin. Det ble en score på 4. 66 på 1-5 skala. Dette er oppsiktsvekkende høyt![[61]](#footnote-61). Det er et viktig poeng at felles og høy etisk standard forankret i et felles sett med verdier kan utjevne forskjellene mellom ulike yrkesgrupper og utdanningsgrupper. Derved vil kommunikasjon og koordinering kunne gå lettere, i tillegg til at det blir bedre samhold. Etikk og verdier kan derfor oppfattes som nødvendige for å ivareta effektiviteten.

## Sentrale begrep og grenseoppganger for praksisnær etisk refleksjon

I dette kapittelet vil det gås gjennom noen begreper. Det er to grunner til det, den ene er at mange synes det vanskelig å skille begrepene helt fra hverandre. Det andre er at noen begrep kan ha en litt annen valør i denne praksisnære konteksten enn det ville hatt i den mer allmenne teoretiske etikkens verden.

Verdier

Verdier kan defineres som stabile mål, idealer og prioriteringer som kommer til uttrykk gjennom ord og handlinger. Disse verdiene kan være åpne eller skjulte, gode eller onde. Grunnen til at etiske problem eller dilemmaer oppstår er at verdier blir uklare eller kommer i strid med hverandre[[62]](#footnote-62).

Verdier er både ideal som peker mot høye mål som stjerner å styre etter, men også på den andre siden prioriteringer som avsløres gjennom handlingsmønsteret vårt.

Den første bruken peker på verdier *for* praksis, mens den andre viser verdier *i* praksis[[63]](#footnote-63).

Verdier for praksis, idelaverdiene har man gjerne klart for seg – hver og en vet hva som er godt og rett Utfra eget perspektiv. Verdier for praksis er ledestjerner for personlig oppførsel, profesjonelle forpliktelser og god samfunnsorden. Verdier *i* praksis kan derimot ofte være tilslørte og førbevisste. Derfor kalles de ofte skjulte verdier. Det er ikke nødvendigvis slik at noe er fortrengt, men like gjerne at et handlingsmønster har blitt en vane eller gammel rutine som den bevisste tanken har sluttet å bry seg med. I praksis vil mennesker alltid være påvirket av en blanding av både åpne og skjulte verdier[[64]](#footnote-64).

Åpne verdier kan uttrykkes gjennom etiske retningslinjer. I evalueringsrapporten Etisk refleksjon og verdibevissthet at formelle etiske retningslinjer på arbeidsstedet gir bedre informasjonsflyt, åpenhet og takhøyde, og det motvirker også konflikter[[65]](#footnote-65).

Etisk refleksjon bidrar til økt verdibevissthet, noe som regnes som bedre enn verdi – ubevissthet for alle involverte parter. Dette henger sammen med at bevissthet generelt gir større muligheter for læring og å finne innovative løsninger, enn ubevissthet.

Lover og regler kan fungere godt i mange tjenester, men det er en særlig utfordring å komme i mål med dette når «produksjonen» skjer i form av sosiale tjenester, og hvor relasjonen mellom mottageren av tjenestene og leverandør er personlig og tett. En hovedhypotese forankret i teori om Service Management er at når produksjonen er sosial og de mellommenneskelige relasjonene er sentrale vil etisk refleksjon ha en sentral plass nettopp fordi den bidrar til sosial bevissthet og etablering av nødvendige standarder gjennom bruk av verdier.[[66]](#footnote-66)

Normer

Verdier er ofte vide og åpne begrep som gir en retning, men ingen detaljert oppskrift på handlinger. Normer er langt mer presise. En norm er en regel eller en retningslinje. En norm forteller akkurat hva som er rett og hva som er avvik fra det som er rett. Normer kan være både formelle og uformelle. Profesjonsetiske retningslinjer er et eksempel på formelle normer[[67]](#footnote-67).

Etikk og moral

I hverdagen blander mange begrepene etikk og moral, eller de blir stående som et ordpar som betyr det sammen. Etikk som fag kan defineres som systematisk tenkning om moralske problemer og sammenhenger, Moral er forstått som oppfatninger om rett og galt i praktiske situasjoner. Etikk er systematisk tenkning om hva som moralsk godt og rettferdig[[68]](#footnote-68).

Etikk, etisk bevissthet og evne til å håndtere vanskelige moralske dilemmaer er faglige ferdigheter som bidrar til å styrke kvaliteten på fagutøvelse. Hverdagsetikken er sammensatt og består av etikk, fagkunnskap, kommunikasjon, organisasjonskultur og alminnelig folkeskikk. En høy etisk standard er ferskvare. Den må hele tiden vedlikeholdes i møte med fremskritt, endringer i personalgruppen og vernes slik at viktige verdier ivaretas i møte med samfunnsutviklingen. Verdibevissthet og verdisensitivitet er faglig kompetanse som ofte er ordløs. Gjennom systematisk etisk refleksjon får de ansatte et språk også for det som ligger forut for handlingen.

Etisk kompetanse

Alle ansatte må ha, utvikle og opprettholde en grunnleggende etisk kompetanse. Dette kan beskrives som kunnskap og ferdigheter av tre typer, evne til å

* *identifisere* etiske dilemmaer og problemstillinger i ulike situasjoner
* *reflektere* over vesentlige åpne og skjulte verdier, prinsipper og konsekvenser og følelser som blir aktualisert i den identifiserte situasjonen
* *håndtere* den etisk problematiske situasjonen i praktisk handling[[69]](#footnote-69)

Altså, identifisere, reflektere og håndtere.

*Etisk kompetanse er kanskje først og fremst evnen til å gi kloke vurderinger av hva som - alt tatt i betraktning – er det beste, mest riktige, det mest rettferdige når situasjonen er som den er. Etisk kompetanse, slik vi forstår det her, er med andre ord praktisk dømmekraft og klokskap i faglig utfordrende situasjoner hvor verdier står på spill.[[70]](#footnote-70)*

Etisk refleksjon kontra systematisk etisk refleksjon

Tid til å snakke sammen er utrolig viktig for de ansatte og alle at spontane og uplanlagte samtaler om etiske temaer skjer hele tiden. Disse samtalene er viktige kjappe avklaringer og drøftinger i farta i løpet av dagen.

Systematisk etisk refleksjon er en *annen* form for samtale enn de spontane som skjer i korridorene. Systematisk etisk refleksjon er en grupperefleksjon som er planlagt, ledet av en metodekompetent ansatt og normalt bruker en modell. Dette gjøres gjerne i etiske refleksjonsgrupper (ERG) som møtes ofte eller sjelden, og har mye eller liten tid til rådighet. Rammene varierer.

Etisk refleksjon er å tenke systematisk gjennom daglige gjøremål, etiske problem og vanskelige valg sammen med kollegaer. Det er utarbeidet flere enkle metoder for likeverdige samtaler om vurderinger og situasjoner som oppleves etisk utfordrende. Åpenhet om egne vurderinger er en forutsetning for kloke og slitesterke kulturer. Enkelte ansatte opplever at etisk refleksjon kan bli for privat eller at man er redd for å «bli tatt». Da har det skjedd noe feil, for etisk refleksjon skal være en felles refleksjon over etiske utfordringer i praksis. Metodebruk er en god sikring mot invadering og uønsket fortolkninger. En fri refleksjon uten styring kan ofte ende i frustrasjonsdeling[[71]](#footnote-71) og det er kanskje det som enkelte har opplevd. Etisk refleksjon er kritisk viktig der slitasje, autopilot og blindsone har gjort sensitiveten nummen. Vaner, rutiner og kultur kan føre til handlingsmønstre som ikke lenger bæres av de verdiene ledere, ansatte og samfunnet ønsker å bygge tjenestene på.

Rammer og struktur for etiske refleksjonsgrupper

Etikkarbeidet bør være forankret i politisk, administrativ og faglig ledelse. Etikkarbeidet ute i tjenestene bør være en prioritert del av kommunens kvalitetsutviklingsarbeid. Undersøkelsen i satsingen viser at særlig institusjonsleder og avdelingslederen er viktige rollemodeller, tilretteleggere og for oppfølgingen av arbeidet.

En etikkveileder kan sikre kontinuitet og støtte i etikkarbeidet om vedkommende er egnet, har fått grunnleggende opplæring hvordan å lede en refleksjonsprosess og trening i å gjennomføre refleksjonsgrupper i praksis. Erfaringene viser at etikkarbeidet lykkes best der konkrete utfordringer fra de ansattes arbeidshverdag er tema. Alle ansatte bør få tilbud om å delta i etisk refleksjon slik at organisasjonskulturen også modnes og sensitiviseres. Systematisk etisk refleksjon må ledes. Det gjelder uavhengig av metode, tiltak og møteplass. En helt fri refleksjon uten møteleder kan ofte ende i frustrasjonsdeling eller en ren diskusjon der bare de mest taleføre deltar. Den/de som leder refleksjonen bør være metodekompetente og være personlig egnet. Målet med etisk refleksjon er ikke nødvendigvis å komme fram til et endelig svar, men gode handlingsalternativer og en levende diskusjon om hva som er rett og galt gjennom åpne samtaler[[72]](#footnote-72).

Det har flere steder blitt bekreftet at etikk-komité eller et etisk råd kan fungere godt sammen med systematisk etisk refleksjon ute i tjenestene. De kan bistå i de mest kompliserte sakene hvor konfliktnivået er høyt, arrangere opplæring av ansatte og holde etikkarbeidet gående over tid[[73]](#footnote-73).

Et etisk dilemma er en valgsituasjon der man opplever å gå på akkord med verdier og normer man er moralsk forpliktet av og hvor det finnes gode moralske innvendinger mot ethvert handlingsalternativ. Dette er ofte situasjoner hvor vi rett og slett ikke vet hva vi skal gjøre. En forskningsbasert metodikk som inkluderer alle de store etikkteoriene (pliktetikk, nærhetsetikk, konsekvensetikk) gir en god sortering av perspektiv og vektlegging av argumenter som gjøre at det kan bli lettere å ta en beslutning. Etikksatsingen sin hovedmodell som heter 6-trinnsmodellen[[74]](#footnote-74). Denne vil fungere godt i andre tjenester og sektorer.

**Trinnene i 6-trinnsmodellen:**

1. Hva er den etiske utfordringen?
2. Hva er fakta i saken?
3. Hvem er de berørte parter, og hva er deres syn og interesser?
4. Hvilke verdier, prinsipper og lovverk aktualiseres?
5. Hvilke handlingsalternativer finnes?
6. Helhetlig drøfting og vurdering av handlingsalternativene[[75]](#footnote-75)

Denne modellen er ofte satt inn i et skjema og man kan da notere momenter i skjemaet som enten er på en tavle eller på en pc-skjerm slik at alle deltagerne kan se hva som noteres. Modellen med en kort veileder ser da slik ut:

Et bilde som inneholder bord

Automatisk generert beskrivelse

I praksis er det er særlig to områder som er etisk krevende: beslutninger om hvordan konkrete hendelser skal følges opp og arbeid med holdninger og organisasjonskultur. Å reflektere seg frem til en konkret beslutning i enkeltsituasjoner krever andre metoder for etisk refleksjon enn å jobbe med en kultur hvor normforskyvning i verste fall kan føre til en uheldig praksis. Etikksatsingen har derfor flere modeller og refleksjonsøvelser for etiske temaer. Under det et eksempel på samme modell satt sammen til bruk i en skole:

Et bilde som inneholder bord

Automatisk generert beskrivelse

Et bilde som inneholder bord

Automatisk generert beskrivelse

Et bilde som inneholder bord

Automatisk generert beskrivelseOrganisasjonsetikk og samhandling

Organisasjonsetikk er noe annet enn etikk i organisasjonen. Med organisasjonsetikk menes her et felles refleksjonsarbeid for å løse etisk utfordringer som gjelder hele organisasjonens virksomhet. Det vil føre for langt å gå inn på dette her, men det er utviklet gode opplegg for organisasjonsetisk dagskonferanse med mer i Etikkhåndboka.[[76]](#footnote-76)

Kultur: Etisk refleksjon bidrar til at kulturen på arbeidsstedet blir mer åpen og fleksibel på tvers av utdanning og stilling. Ansatte blir mindre redd for å gjøre feil og sier de har bedre muligheter for selvutvikling i jobben. Ansatte med annen kulturell bakgrunn enn norsk har formidlet at etisk refleksjon har bidratt til at de ble mindre utsatt for synlig og usynlig rasisme, at de ble mer inkludert og respektert.

Relasjonell etikk[[77]](#footnote-77) er en ny måte å tenke på når det gjelder etikk. Det løfter blikket litt opp fra den enkelte ansatts møte med den enkelte barn/ungdom, og løfter frem relasjoner som den etiske plattformen. Medmenneske møter medmenneske. Sturla Stålsett hadde et webinar for Etikksatsingen om akkurat det, og tror at denne måten å tenke på kan være spennende for oppvekstfeltet også.

Samhandling og samarbeid er et veldig viktig og krevende felt innenfor de fleste tjenester. Det krever et godt samarbeid på faglig, administrativt og politisk nivå. Etisk refleksjon kan bidra til godt samarbeid fordi man erfarer at også andre gjør gode faglige vurderinger, man kan bedre kan forstå hverandres perspektiv og ikke minst setter etisk refleksjon brukeren av tjenestene dit der vedkommende hører hjemme: i sentrum for alle tilbud og tjenester utfra sine behov og hva som er viktig for den enkelte.

Organisasjonsetikk og samhandling

Organisasjonsetikk er noe annet enn etikk i organisasjonen. Med organisasjonsetikk mener her et felles refleksjonsarbeid for å løse etisk utfordringer som gjelder hele organisasjonens virksomhet. Det blir litt langt og mye å forholde seg til å skrive mer om det her, men det er utviklet gode opplegg for organisasjonsetisk dagskonferanse med mer i Etikkhåndboka.[[78]](#footnote-78)

Kultur: Etisk refleksjon bidrar til at kulturen på arbeidsstedet blir mer åpen og fleksibel på tvers av utdanning og stilling. Ansatte blir mindre redd for å gjøre feil og sier de har bedre muligheter for selvutvikling i jobben. Ansatte med annen kulturell bakgrunn enn norsk har formidlet at etisk refleksjon har bidratt til at de ble mindre utsatt for synlig og usynlig rasisme, at de ble mer inkludert og respektert.

Relasjonell etikk[[79]](#footnote-79) er en ny måte å tenke på når det gjelder etikk. Det løfter blikket litt opp fra den enkelte ansatts møte med den enkelte barn/ungdom, og løfter frem relasjoner som den etiske plattformen. Medmenneske møter medmenneske. Sturla Stålsett hadde et webinar for Etikksatsingen om akkurat det, og det kan være at denne måten å tenke på kan være spennende for oppvekstfeltet også.

Samhandling og samarbeid er et veldig viktig og krevende felt innenfor de fleste tjenester. Det krever et godt samarbeid på faglig, administrativt og politisk nivå. Etisk refleksjon kan bidra til godt samarbeid fordi man erfarer at også andre gjør gode faglige vurderinger, man kan bedre kan forstå hverandres perspektiv og ikke minst setter etisk refleksjon brukeren av tjenestene dit der vedkommende hører hjemme: i sentrum for alle tilbud og tjenester utfra sine behov og hva som er viktig for den enkelte

# Vedlegg 4. Eksempler på forskning og erfaringer på etisk refleksjon i oppvekstfeltet

Da Etikksatsingen ble startet på midten av 2000 -tallet viste undersøkelser at helse- og omsorgssektoren var særlig klare for å starte opp med et prosjekt innenfor etisk kompetanseheving. Siden Etikkprosjektet ble startet har den bistått kommuner som ønsket å innføre etisk refleksjon i alle tjenester. Tjenester for barn og unge som barnehage, skole, helsesykepleiere, barnevern, bolig for mindreårige asylsøkere, studenter i ulike praksisperioder m. fl har også etterspurt metodekurs fra Etikksatsingen sine regionale veiledere.

Noen erfaringer og forskning fra oppvekstfeltet er tatt med her for å vise grunnlag for anbefalingene innledningsvis. Første innlegg er en rapport fra en fagdag hvor de hadde en sak som berørte mange av tjenestene i kommunen, både helsetjenestene og oppvekstsektoren:

## Fagdag: Etisk refleksjon om pårørende

skrevet av Lene Fossbråten, fagkonsulent og prosjektleder i Utviklingssenter for sykehjem og hjemmebaserte tjenester på Innlandet (Oppland) 2019

USHT Innlandet (Oppland) arrangerte fagdag «Etisk refleksjon om pårørende» på tvers av tjenester og sektorer på Gjøvik 28. oktober 2019. Fagdagen ble ledet av Hanne Norum Hollekim, regional veileder i Samarbeid om etisk kompetanseheving KS.

Fagdagen var ledd i prosjekt «Systematisk samarbeid med pårørende» ved USHT Innlandet (Oppland). Prosjektet pågikk 2018-2019, sammen med Helse- og omsorg, Oppvekstsektor og Frivilligsentral i Gjøvik kommune. Ivaretakelse av barn og unge som er pårørende og fokus på familieperspektivet har et særlig forbedringspotensial. Prosjektet erfarte at det både er behov for - og muligheter for å bruke hverandres kompetanse på tvers av tjenester og sektorer, og å samarbeide om pårørende. I Helse- og omsorg var det behov for gjenoppfrisking av etisk refleksjon og ønskelig å relatere metodikken spesifikt relatert til pårørendearbeid. Oppvekstsektor var ikke kjent med denne konkrete metodikken fra tidligere. Det var en spennende utfordring å planlegge fagdagen både i forhold til at innholdet skulle oppleves relevant og nyttig for samtlige deltakere og i forhold til at etisk refleksjon var kjent for noen og nytt for andre. I forkant av fagdagen utarbeidet prosjektgruppa ulike case for å synliggjøre et utvidet perspektiv på pårørendesamarbeid og de ulike perspektivene ansatte må håndtere i sin arbeidshverdag.

46 deltakere fra Helse og omsorg, Oppvekst og Frivilligsentral deltok på fagdagen. Disse var fordelt i grupper på 6-7 deltakere på tvers av sektorer og tjenester. Gjennom en felles case ble det tydelig hvordan ulike store utfordringer kan henge sammen i en familie og hvordan ulike pårørende berøres og etiske dilemma som kan oppstå i kjølvannet av dette. Deltakerne fikk innføring i hvordan bruke etisk refleksjonsmodell som et verktøy når man står foran etiske dilemma. Det er gitt tilbakemeldinger til arrangørene om at fagdagen var tankevekkende og svært nyttig.

## Etikk i det daglige. Evaluering av etikkarbeidet i to storbykommuner.

Oxford Research gjorde en undersøkelse (FoU) på vegne av KS hvor de undersøkte etikkarbeidet i flere tjenester i to storbykommuner i 2012. Rapporten heter Etikk i det daglige. [[80]](#footnote-80) Sitatene under illustrerer godt hvorfor en etikksatsing er viktig også i oppvekstfeltet. Det er viktig å presisere at denne undersøkelsen er snart 10 år gammel og at mye har skjedd siden den gang.

* *Når etiske spørsmål dukker opp, blir det rektor som håndterer det.*
* *Det finnes ikke en formell rolle for etikkarbeid.*
* *Hverdagsetikk er nærværende hele tiden på en skole uten at det blir satt på agendaen.*
* *Etikk er ikke et eget tema, med det er en del av planleggingsarbeidet.*
* *Etikk tas opp på personalmøter når det foreligger en konkret situasjon.*
* *Det kan også komme opp i foreldresamtaler og foreldremøter og i samtaler med elevene om hva som er rett og galt.*
* *Ledelsen ser et tydelig behov for å arbeide med etikk og verdier på denne skolen.*
* *En del av ansvaret for løsning av etiske dilemmaer er delegert til avdelingsleder og ressursteamet.*
* *Skoleledelsen framhever at etikk er innbakt i læreplan, i kommunens etiske retningslinjer og i verdier for ivaretagelse av lederrollen.*
* *Etikk er også gjort eksplisitt i et eget rundskriv med kvalitetskriterier for lærere.*
* *I tillegg til punkt om formelle faglige kvalifikasjoner og personlig egnethet, er det et eget avsnitt om den etiske dimensjonen i lærerrollen.[[81]](#footnote-81)*

Disse sitatene viser at etikken ved disse to skolene den gang var delegert til bestemte personer, er nedfelt i normer og regler eller er noe man mer ubevisst tenker at er en del av alle vurderinger[[82]](#footnote-82). Samtaler med fagpersoner i de ulike oppveksttjenestene kan tyde på at det fortsatt er litt sånn. Dimensjon om etisk klokskap som en ferdighet som alltid kan utvikles er lite synlig, og det er heller ikke noen bruk av systematisk etisk refleksjon eller metodikk i de to skolene som denne undersøkelsen ble gjort i.[[83]](#footnote-83)

## Systematisk refleksjon i barnevernsinstitusjon

Teksten under er hentet fra nettsiden Bufdir[[84]](#footnote-84).no under overskriften Faglige råd for forebygging og håndtering av konfliktfylte situasjoner i barnevernsinstitusjon. Hele teksten under er hentet fra nettsiden og viser at Bufdir allerede i 2017 tok i bruk en modell hentet fra Etikksatsingen.[[85]](#footnote-85)

**Etisk refleksjon**

***Arbeid aktivt og kontinuerlig med etisk refleksjon***

*I de ulike typer relasjoner vi inngår i handler det om hvem vi er og hvem vi bør være som profesjonsutøvere. Etikk handler om holdninger og verdier i praksis og hvorvidt vi uttrykker de verdiene i praksis. Etikk er ikke regler for hvordan ting skal gjøres, men måter å tenke om moralske spørsmål. Etisk refleksjon er en metode for å forsøke å besvare etiske spørsmål/ utfordringer/ dilemmaer.*

*Det er et lederansvar å legge til rette for at etiske refleksjoner gjennomføres jevnlig og systematisk i institusjonen. Ansatte bør bidra aktivt med å foreslå møteplasser og ta initiativ til aktuelle dilemmaer, utfordringer og spørsmål som kan gi grunnlag for etisk refleksjon.*

**Hvorfor bruke etisk refleksjon?**

*Du blir bedre rustet til å møte etiske dilemma*

Når du bruker refleksjon på en bevisst måte, er dette en læringsprosess som gjør deg bedre rustet til å møte etiske dilemma og situasjoner i hverdagen på en institusjon.

**Du kan få økt bevissthet og håndtere utfordrende situasjoner på en bedre måte**

Etisk refleksjon kan bidra til

* økt bevissthet og bedre håndtering av utfordrende problemstillinger og situasjoner
* å danne grunnlag for gode og reflekterte væremåter, handlinger og avgjørelser
* å utvikle evnen til å ivareta barn og ansattes verdighet og
* å realisere grunnleggende verdier som omsorg, trygghet og sikkerhet

**Når gjennomføre etisk refleksjon?**

Dere bør gjennomføre etiske drøftinger jevnlig og systematisk i institusjonen. Det kan være viktig å bruke etisk refleksjon når dere skal diskutere følgende:

* om en avgjørelse var riktig eller ikke
* når dere blir konfrontert med vanskelige verdivalg eller uforståelig personalatferd
* situasjoner der det oppstår motstridende interesser

***Slik kan dere jobbe med etisk refleksjon***

*Foreslå møteplasser på institusjonen hvor dere drøfter utfordringer som dere opplever i hverdagen, for eksempel på personalmøter, fagdager ol. Dere kan også drøfte etiske dilemma sammen med ungdommen på for eksempel husmøter. Vurder om det er behov for at noen ansatte får opplæring i gjennomføring av etisk refleksjon.*

***Besvar disse etisk relevante spørsmålene i møtet***

*I barnevernet som i mange andre yrker, er spørsmålene ofte hvordan vi bør handle, og hvordan vi bør være. For å kunne svare på slike spørsmål, er det noen andre spørsmål vi må finne svar på først.*

*Sjekklisten nedenfor tar utgangspunkt i at etisk refleksjon består i å forsøke å besvare en del etisk relevante spørsmål.*

*I sjekklisten nedenfor er disse systematisert i 10 hovedspørsmål, dels med utgangspunkt i etisk teori.*

* *Hva er (valg-)situasjonen/problemet (inkludert faglige aspekter)?*
* *Hvem er de berørte partene (og på hvilke måter blir de berørt)?*
* *Hva sier verdier og prinsipper jeg/vi er forpliktet av?*
* *Institusjonens verdier, retningslinjer, veiledere og faglige anbefalinger osv.*
* *Relevante konvensjoner, lover og forskrifter (barnekonvensjonen, barnevernloven, arbeidsmiljøloven, rettighetsforskriften etc.)*
* *Allmennetikken (rettferdighet, den gylne regel, ikke-skade-prinsippet, det kategoriske imperativ osv.)*
* *Hva består det etiske dilemmaet/problemet i (verdikonflikten)?*
* *Hvilke handlingsalternativer kan tenkes?*
* *Hvilke konsekvenser kan vi forvente (av et handlingsvalg og generalisert som rutine)?*
* *Hva er mine primære plikter, og overfor hva eller hvem (inkludert ny runde med spørsmål 3)?*
* *Hva slags organisasjon blir vi, og hva slags person blir jeg hvis vi velger dette (hvilke egenskaper og verdier prioriterer vi)?*
* *Alt tatt i betraktning: Hva bør vi gjøre og hvorfor (begrunnelse)?*
* *Hvordan bør vi følge opp problemstillingen (inkludert reduksjon av eventuelle skadevirkninger) [[86]](#footnote-86)*

Barnevernet har et omfattende lovverk som regulerer tjenestene. Dette gjør ikke at etisk refleksjon er unyttig eller unødvendig for om tiltaket er regulert av lov vil det likevel være mange etiske aspekter i gjennomføring og begrensning av mulige uheldige konsekvenser.

## Eksempel på etisk refleksjon hentet fra Undervisningsdirektoratet.

Her er det et eksempel på etisk refleksjon hentet fra Undervisningsdirektoratet. Formålet med den etiske refleksjonen er den samme som i Etikksatsingen, etisk refleksjon er en kritisk virksomhet rettet mot praksis, men i dette eksempelet har refleksjonen har en annen form.

#### Kritisk og etisk refleksjon

*Det kan være nyttig å bli enige om at en i gruppa inntar et slags utenfra-blikk og er en kritisk refleksjonspartner. Den som skal ivareta dette, får da et eget oppdrag i refleksjonen. Det kan være enklere både å ta og få kritiske perspektiver når alle vet at noen har dette som et særskilt ansvar. Den som har ansvar for å ivareta kritiske og etiske perspektiver, kan også få ansvar for å skape provokasjoner eller konfrontasjoner i refleksjonen for at refleksjonen skal bli dypere, endre retning eller skape økt fokus på barns rett til å bli anerkjent som subjekt gjennom utforskning og medvirkning.*

*Hensikten med kritisk og etisk refleksjon er å få øye på det som dominerer i det pedagogiske arbeidet. Ulike praksiser automatiseres over tid, og det blir vanskelig å se seg selv hvis ikke andre stiller spørsmål eller yter motstand til det bestående. Automatiserte praksiser kan også føre til at personalet er mindre lydhøre for barnas intensjoner og initiativ. Det kan oppstå asymmetriske maktrelasjoner som gjør barna til objekt for personalets vurderinger og valg. Og rutiner og praktiske gjøremål kan få større fokus enn pedagogikken. En kritisk refleksjonspartner vil ha i oppdrag å bringe slike perspektiver inn i refleksjonen*[[87]](#footnote-87).

1. Regjeringens plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten for perioden 2021–2025 <https://www.regjeringen.no/contentassets/d9861c8a33dc4b2291a8a41d1ecfdc78/kompetanseloft-2025-2.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-24-20192020/id2700942/> [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.ks.no/globalassets/kpt-2020/GrunnlagsdokumentPr240220.pdf>, side 13. [↑](#footnote-ref-4)
5. Rapporten heter: Ett praksisnært etikkprosjekt for ledere og ansatte i tjenester som møter barn og unge? Kan erfaringer, metoder og verktøy fra satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving i de kommunale helse- og omsorgstjenestene brukes i gjennomføring av oppvekstreformen? Rapporten er vedlagt årsrapporten som vedlegg 3, og den oversendes fra KS til Barne- og familiedepartementet. [↑](#footnote-ref-5)
6. Aktivitetene er beskrevet i vedlegg bakerst i årsrapporten [↑](#footnote-ref-6)
7. Se eksempel på program i vedlegg [↑](#footnote-ref-7)
8. 6-trinnsmdellen er utarbeidet sammen med Senter for medisinsk etikk og baserer seg på SME-modellen, men er tilpasset både helseperspektivet og omsorgsperspektivet de ansatte står i daglig. [↑](#footnote-ref-8)
9. 6-trinnsmodellen har følgende trinn: Hva er det etiske dilemmaet, fakta, berørte parter, verdier/prinsipper, lover og retningslinjer, handlingsalternativ og helhetsvurdering. [↑](#footnote-ref-9)
10. Etikkhåndboka; refleksjon, organisasjon og ledelse. https://www.akademika.no/etikkhandboka/eide-tom/aadland-einar/9788244623797 [↑](#footnote-ref-10)
11. Etisk refleksjon og verdibevissthet – betydningen for kvalitet, trivsel og

    https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/undersokelse-om-betydningen-av-etisk-refleksjon/ [↑](#footnote-ref-11)
12. Meld. st. 26 (2014-2015) Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet. Kap. 17.2. Etisk refleksjon og verdibevissthet – betydningen for kvalitet, trivsel og samhandling og andre forskningsoppgaver på masternivå gir grunnlag for en slik vurdering. [↑](#footnote-ref-12)
13. ## Lenke til St. mld. 25. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-25-2005-2006-/id200879/

    [↑](#footnote-ref-13)
14. https://www.kf.no/faglitteratur/helse/etikkhandboka/ [↑](#footnote-ref-14)
15. https://www.kf.no/faglitteratur/helse/etikkhandboka2/ [↑](#footnote-ref-15)
16. https://www.tanum.no/\_etikhandboken-for-socialt-arbete---reflektion-organisation-ledning-tom-eide-einar-aadland-9789147140497 [↑](#footnote-ref-16)
17. Det var 243 kommuner som deltok i Etikkprosjektet 2007-2015. Ved overgang til satsing ble det en annen organisering fordi kommunenes behov hadde endret seg til oppfølging og videreutvikling. [↑](#footnote-ref-17)
18. https://www.regjeringen.no/no/tema/helse-og-omsorg/helse--og-omsorgstjenester-i-kommunene/kompetanseloft-2025/id2830273/ [↑](#footnote-ref-18)
19. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-24-20192020/id2700942/ [↑](#footnote-ref-19)
20. Etikkhåndboka s. 70 [↑](#footnote-ref-20)
21. Etikkhåndboka s. 25 [↑](#footnote-ref-21)
22. Medisinsk etikk kan være dilemmaer som sykehusinnleggelse i livets siste fase, bruk av velferdsteknologi, vurdering av samtykkekompetanse, avslutning av livsforlengende behandling, tvangsvedtak. [↑](#footnote-ref-22)
23. Etikksatsingen har blant annet en hovedmodell, 6 – trinnsmodellen, som kan egne seg godt i oppvekstfeltet [↑](#footnote-ref-23)
24. Det er et økende ønske fra tjenestene om en god metodikk for å øve på krevende samtaler, og Etikksatsingen samarbeider med kommuner for å undersøke om simulering kan være egnet for å dekke det behovet. Når det gjelder det mer innholdsmessige ser vi at relasjonell etikk er en litt annen måte å tenke relasjonen mellom ansatte og bruker. Kanskje relasjonell etikk og relasjonell autonomi kan gi enda et ett perspektiv inn i metodekurs og opplæring? [↑](#footnote-ref-24)
25. Etikkhåndboka side 152 – 173. [↑](#footnote-ref-25)
26. Rapporten ligger her: https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/undersokelse-om-betydningen-av-etisk-refleksjon/ [↑](#footnote-ref-26)
27. Formålet var å avdekke hvilken betydning etikk, verdier og etisk refleksjon har blant ledere og ansatte i helse- og omsorgssektoren i norske kommuner. 2480 personer svarte på undersøkelsen. [↑](#footnote-ref-27)
28. Hovedresultatene i undersøkelsen er det er en høy grad av bevissthet om etikk og verdier hos den enkelte leder og ansatt. De mener at etisk refleksjon med kollegaer har stor betydning for kvalitet på tjenestene, effektivitet, jobbtilfredshet og ledelse. Nesten alle svarene ligger over 4 på en 5-verdiskala, noe som er eksepsjonelt høyt. Det er derfor litt underlig at rapporten også avdekker at etisk refleksjon bare praktiseres til en viss grad. Det kan forklares med at etisk refleksjon kan bli salderingspost i en travel hverdag. Misforholdet mellom etikkens viktighet på mange områder og den relativt lave tilstedeværelsen av etisk refleksjon, kan også være forklaringen på den tydelige etterspørselen etter mer kompetanse innen fagfeltet. Etisk refleksjon og verdibevissthet: s. 61-62. [↑](#footnote-ref-28)
29. <file:///C:/Users/vk138/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/4BB8YDGO/prp201220130106000dddpdfs.pdf>

    <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/ledelse-og-kvalitetsforbedring-i-helse-og-omsorgstjenesten/formal-og-virkeomrade#paragraf-1-formalet-med-forskriften> [↑](#footnote-ref-29)
30. https://www.ks.no/pasientforlop [↑](#footnote-ref-30)
31. Aleidis Skard Brandruds doktorgradsavhandling: “learning about the conditions for improvement and excellent care from high performing clinical networks» 2019 [↑](#footnote-ref-31)
32. Etisk refleksjon og verdibevissthet s. 53 - 55 [↑](#footnote-ref-32)
33. https://www.ks.no/fagomrader/barn-og-unge/barnevern/barnevernsreformen2/barnevernsreformen/ [↑](#footnote-ref-33)
34. https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanseloftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/ [↑](#footnote-ref-34)
35. https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/kompetanseloftet-for-spesialpedagogikk-og-inkluderende-praksis/ [↑](#footnote-ref-35)
36. Meld. St 6. Tett på og tidlig innsats. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/ [↑](#footnote-ref-36)
37. Mange bekker små https://www.ks.no/globalassets/kpt-2020/GrunnlagsdokumentPr240220.pdf [↑](#footnote-ref-37)
38. KS sin langtidsstrategi <https://www.ks.no/contentassets/c3956e026d294f6da237f9d6bed73a20/ks-langtidsstrategi-F41-web.pdf?_t_tags=language%3Ano%2Csiteid%3Abfb9d852-9a87-4d2f-a25f-779a7a8be2ea&_t_hit.id=Ksno2018_Models_Media_GenericDocument/_9b08edb3-41fe-4f6d-b4e5-8348993e635a&_t_hit.pos=1425> [↑](#footnote-ref-38)
39. Les mer om det i årsrapporten fra 2019 under Gode eksempler: https://www.ks.no/contentassets/9e962808b09340eca048e920a10c15a5/Arsrapport-2018 [↑](#footnote-ref-39)
40. Opplæring og oppfølging av kliniske etikk-komiteer/etiske råd er utenfor Etikksatsingen’ ansvarsområdet og ligger til vår samarbeidspart Senter for medisinsk etikk ved Universitetet i Oslo. [↑](#footnote-ref-40)
41. Rapporten ligger her: https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/undersokelse-om-betydningen-av-etisk-refleksjon/ [↑](#footnote-ref-41)
42. Etisk refleksjon og verdibevissthet: s. 61-62. [↑](#footnote-ref-42)
43. file:///C:/Users/vk138/Downloads/kvalitetstrategi-helse-og-omsorg-2016-2019.pdf [↑](#footnote-ref-43)
44. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100 [↑](#footnote-ref-44)
45. Etisk refleksjon og verdibevissthet s. 34. [↑](#footnote-ref-45)
46. Oxford research: *Etikk i det daglige. Evaluering av etikkarbeidet i to storbykommuner*. KS FoU Program for storbyrettet forskning 2012 [↑](#footnote-ref-46)
47. Etikk i det daglige, oversikten er hentet fra et sammendrag. Blant dem som “sjelden” opplevde etiske problemstillinger sank andelen fra 30 % til 20 %, blant dem som “noen ganger” opplevde etiske problemstillinger økte andelen fra 52 % til 60 % og andelen som “ofte” opplevde etiske problemstilling-er økte andelen fra 4 % til 15 % [↑](#footnote-ref-47)
48. Etisk refleksjon og verdibevissthet. s. 55. [↑](#footnote-ref-48)
49. Etikk i daglige. kap. 8. 6. [↑](#footnote-ref-49)
50. Etikk-webinar hvor Rudi Kirkhaug utdyper dette med ledelse: https://www.youtube.com/watch?v=f4yZLf4jIP8 [↑](#footnote-ref-50)
51. Etisk refleksjon og verdibevissthet. S. 57. [↑](#footnote-ref-51)
52. Etikkhåndboka s. 25-26. [↑](#footnote-ref-52)
53. Etikkhåndboka s. 28-29. [↑](#footnote-ref-53)
54. Etikk i profesjonell praksis s 46 – 48. [↑](#footnote-ref-54)
55. https://tidsskriftet.no/2002/08/redaksjonelt/treng-vi-profesjonsetikk-nar-vi-har-jus [↑](#footnote-ref-55)
56. https://tidsskriftet.no/2006/01/intervjuet-reidun-forde/etikk-er-daglegvare [↑](#footnote-ref-56)
57. Etikk for profesjonell praksis s. 33-34. [↑](#footnote-ref-57)
58. <https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/larerhverdagen/profesjonsetikk/larerprof_etiske_plattform_a4.pdf> [↑](#footnote-ref-58)
59. https://lovdata.no/referanse/hjemmel?dokID=NL/lov/2005-04-01-15 [↑](#footnote-ref-59)
60. Som f.eks https://dialogmodellen.no/dialogsamtalene/kollegasamtalen/ [↑](#footnote-ref-60)
61. Evalueringsrapporten s. 26 [↑](#footnote-ref-61)
62. Etikk i profesjonell praksis s. 35. [↑](#footnote-ref-62)
63. Verdibevisst ledelse s. 17. [↑](#footnote-ref-63)
64. Etikk i profesjonell praksis s. 37 – 38. Les gjerne mer om åpne og skjulte verdier her. [↑](#footnote-ref-64)
65. Etisk refleksjon og verdibevissthet s. 52 [↑](#footnote-ref-65)
66. Etisk refleksjon og verdibevisshet s. 16. [↑](#footnote-ref-66)
67. Etikk i profesjonell praksis s. 40 – 41. [↑](#footnote-ref-67)
68. Etikkhåndboka s. 22. [↑](#footnote-ref-68)
69. Etikkhåndboka s. 20. [↑](#footnote-ref-69)
70. Etikkhåndboka s. 25. [↑](#footnote-ref-70)
71. Etisk refleksjon og verdibevissthet s. [↑](#footnote-ref-71)
72. Les mer om ulike metoder og verktøy i satsingen her: https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/eldreomsorg/samarbeid-om-etisk-kompetanseheving/verktoy-og-metoder/ [↑](#footnote-ref-72)
73. How to succeed with ethics reflection groups in community healthcare? + Etikkhåndboka [↑](#footnote-ref-73)
74. Metoden bygger på SME-modellen og er videreutviklet med moment fra etisk sjekkliste. [↑](#footnote-ref-74)
75. Veileder til 6-trinnsmodellen https://www.ks.no/globalassets/Veileder-til-6-trinnmodellen-for-etisk-refleksjon-pdf.pdf [↑](#footnote-ref-75)
76. Etikkhåndboka side 152 – 173. [↑](#footnote-ref-76)
77. Sturla Stålsett Etikk-webinar om relasjonsetikk https://www.youtube.com/watch?v=k24xfikTvwc&t=28s&ab\_channel=KSKommunesektorensorganisasjon [↑](#footnote-ref-77)
78. Etikkhåndboka side 152 – 173. [↑](#footnote-ref-78)
79. Sturla Stålsett Etikk-webinar om relasjonsetikk <https://www.youtube.com/watch?v=k24xfikTvwc&t=28s&ab_channel=KSKommunesektorensorganisasjon> [↑](#footnote-ref-79)
80. Etikk i det daglige. s. 45 -47. [↑](#footnote-ref-80)
81. Etikk i det daglige s. 54-55. [↑](#footnote-ref-81)
82. Dette er en forholdsvis omfattende rapport med beskrivelser og vurderinger av ulike sider av etikkarbeidet i utvalgte storbykommuner. De har bl.a. sett på etikkarbeid knyttet til etiske standarder, etiske retningslinjer samt etisk refleksjon i tjenestene. Oxford research gjorde 4 intervjuer og 3 fokusgrupper innenfor oppvekstområdet. [↑](#footnote-ref-82)
83. For definisjon se lenger bak i rapporten [↑](#footnote-ref-83)
84. Forkortelse for Barne, ungdoms- og familiedirektoratet [↑](#footnote-ref-84)
85. https://www.bufdir.no/Barnevern/Fagstotte/Barnevernsinstitusjoner/konfliktfylte\_situasjoner/Generelle\_anbefalinger\_for\_trygghet\_sikkerhet\_og\_forebygging\_av\_uonskede\_hendelser/Etisk\_refleksjon/ [↑](#footnote-ref-85)
86. https://www.bufdir.no/Barnevern/Fagstotte/Barnevernsinstitusjoner/konfliktfylte\_situasjoner/Generelle\_anbefalinger\_for\_trygghet\_sikkerhet\_og\_forebygging\_av\_uonskede\_hendelser/Etisk\_refleksjon/ [↑](#footnote-ref-86)
87. https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kvalitet-i-barnehagen/verktoy-for-kvalitetsarbeid/pedagogisk-dokumentasjon/elementer-i-pedagogisk-dokumentasjon/refleksjon/ [↑](#footnote-ref-87)