

## Etik för reflektion, organisation och ledarskap – etiska utmaningar och kollektiv

Recenserad bok: Etikhandboken för socialt arbete. Reflektion, organisation, ledning

Författare: Tom Eide och Einar Aadland

Förlag: Liber AB, 232 sidor, 2021

En ny bok om att diskutera och reflektera över etiska problem och dilemman i sociala frågor har utkommit. Boken *Etikhandboken för socialt arbete. Reflektion, organisation, ledning* är i grunden en förnyad upplaga av den norska versionen ”Etikkhåndboka”. Men boken tar nu ytterligare steg för att läsaren ska kunna få bekanta sig med systematisk etisk reflektion, organisation och ledarskap. För yrkesverksamma inom till exempel socialt arbete innebär det nya möjligheter att finna rum och tanke för etiska frågor inom sin profession. Boken vänder sig till socialsekreterare och personal på särskilda boenden men kan naturligtvis läsas med stor behållning av alla professioner som lärare och forskare vid högskolor och universitet.

Det här är en bok där de båda författarna försöker att få läsaren att bli mer etiskt medveten och reflekterande. Det handlar om att kunna identifiera, reflektera och hantera svåra etiska utmaningar i en profession. Boken består av totalt 11 kapitel: 1) ”Etik och praxis”, 2) ”Etiska reflektionsmodeller”, 3) ”Att leda etisk reflektion”, 4) ”Mötesplatser”, 5) ”Att komma igång – metoder”, 6) ”Organisationskultur”, 7) ”Metoder att förändra kulturen”, 8) ”Organisationsetik”, 9) ”Organisationsetik i praktiken”, 10) ”Ledning och etik”, 11) ”Att leda och arrangera etikarbetet”. I inledningen till boken skriver Tom Eide och Einar Aadland följande:

*”Denna bok handlar om etisk reflektion i arbetslivssituationer. Ett väsentligt mål är att utveckla etisk kompetens hos medarbetare men också hos chefer, och som en följd av detta, i organisationen i sin helhet. Boken skulle därför lika gärna ha kunnat beta ”Organisationsetik”. Boken beskriver metoder och strategier för att genomföra etik- och värdeprocesser inom organisationen. De metoder som presenteras varken förutsätter eller utesluter varandra. Kommuner och förvaltningar är olika, på samma sätt som behov och utmaningar skiljer sig åt. Dessutom kan något visa sig vara fruktbart under en period, men efter ett tag kan byte av metod förnya processen och bidra till att öka den etiska sensitiviteten och handlingsförmågan i organisationen”* (s.11 i Tom Eide och Einar Aadland, 2021).

Det finns flera olika perspektiv som är intressanta i boken. Ett handlar om att använda sig av olika mötesplatser för att hålla de etiska frågorna levande och utvecklande. Flera konkreta mötesplatser där etikdiskussioner kan föras på en

arbetsplats nämns i boken. Exempel på sådana platser är reflektionsgrupper, ”etiklunch”, ”etikcafé”, värdegrundsforum och etikseminarium. Här redogör författarna för flera intressanta, spännande och innovativa sätt att mötas och att skapa förutsättningar för att diskutera etiska problem och dilemman i såväl mindre grupper som i större kollektiv. Men budskapet i boken står klart: en etisk medvetenhet uppstår i såväl dialog som samspel med kollegor på arbetsplatsen. Bland annat föreslår Tom Eide och Einar Aadland att man kan skapa så kallade ”torg” på arbetsplatsen. De skriver i boken:

*”Den viktigaste åtgärden för att bygga upp etisk kompetens på arbetsplatsen är att skapa ”torg” för etisk reflektion, där medarbetarna och eventuellt också chefer kan träffas för att diskutera etiska utmaningar som de upplever i det dagliga arbetet (till skillnad från exempelvis utbildningstillfällen, där medarbetare träffas för att lära av andra). Man kan använda ”torg” som redan existerar (arbetsplatsträffar, avdelningsmöten osv.) eller etablera nya mötesplatser som separata reflektionsgrupper. Det viktigaste är att sådana fasta ”torg” för etisk reflektion kommer till stånd. I verksamheter med få eller inga gemensamma möten kan det krävas ett aktivt beslutsfattande och prioritering om man ska kunna skapa sådana mötesplatser – och man måste se det som särskilt viktigt” (s.209 i Tom Eide och Einar Aadland, 2021).*

Boken *Etikhandboken för socialt arbete. Reflektion, organisation, ledning* kan läsas fritt och är enkel att ta till sig oavsett om etikfrågor i sig kan vara oerhört komplexa och svåra att hantera. Läsaren kan välja hur boken läses. Det finns flera exempel som presenteras och som kan utgöra grund för fortsatta diskussioner. Författarna har varit restriktiva med att återge källor i boken men i boken finns en referensförteckning med ytterligare läshänvisningar inom etikområdet. Boken avslutas med ett användbart sakregister.

Sammanfattningsvis är detta en bok som varmt kan rekommenderas för läsning. Även om boken fokuserar på sociala frågor och socialt arbete så kan alla professioner inom exempelvis hälso- och sjukvården komma att ha användning av den. Etikfrågor är något som berör alla och dialogen och samspelet måste finnas. Det gäller både i mötet och samtalet inom en profession och mellan olika professioner. Det här är en bok som kan bidra till att stärka sådana ambitioner i framtiden.

*Jörgen Lundälv  
Docent i socialt arbete vid Göteborgs universitet och  
docent i trafikmedicin vid Umeå universitet*