



Etikk for ingeniører og teknologer



November 2024. 5. utgave, 1. opplag 2024.
Første utgave utgitt 2008.



Innhold

NITOs etikkomite	4
Hva skal vi med etikk?	5
Etikk – et beslutningsverktøy	6
Ikke nok med jus	6
Kurs i etikk – eller moral?	7
Gode og dårlige begrunnelser	8
Grunnlag for gode begrunnelser	10
Likhetsprinsippet	10
Offentlighetsprinsippet	11
Er det handlingen eller utfallet som teller?	12
Konsekvensetikk	13
Pliktetikk	14
Habilitet	15
Betydningen av tillit	16
Å stå for noe	17
Fire arenaer	18
Rask og langsom tenkning	20
Uregulert landskap	21
Når rett står mot rett	21
Når beslutningen skal tas – bruk av refleksjonsverktøy	22
Navigasjonshjulet	22
Kunsten å utøve skjønn	28
Bærekraft i NITO	30
Refleksjon rundt NITOs etiske retningslinjer	31
Respekt og likeverd	32
Ethiske utfordringer i tilknytning til respekt og likeverd	33
Faglig integritet	34
Ethiske utfordringer i tilknytning til faglig integritet	35
Samfunnsansvar	36
Ethiske utfordringer i tilknytning til samfunnsansvar	37
Yrkesetiske retningslinjer for NITO-medlemmer innen bestemte fagretninger	38
NITOs plakater for å forebygge og varsle om kritikkverdige forhold i tillitsvalgt-systemet	39

Etikkomite – sammensetning og mandat

NITOs etikkomite velges av NITOs kongress og består av leder, fem medlemmer og ett varamedlem. NITOs etikkomite rapporterer til NITO-kongressen.

Etikkomiteens oppgaver:

- Forvalte NITOs etiske retningslinjer
- Følge opp oppgaver pålagt i NITOs lov
- Behandle klagesaker og innstille på sanksjoner mot eller ekskludering av et medlem som bryter Lov for NITO, NITOs verdier, etiske retningslinjer eller på annen måte skader NITO, ref. §4.5
- Rådgi organisasjonen i tråd med NITOs habilitetsregelverk (om dette vedtas)
- Gi medlemmene råd og veiledning i etiske spørsmål
- Være rådgivende organ i etiske spørsmål for alle NITOs organisasjonsledd.
- Ta opp aktuelle etiske spørsmål til debatt i organisasjonen
- Bidra til diskusjon om samfunn, ansvarlig teknologi og etikk i media og eksterne fora.
- Videreutvikle og synliggjøre NITOs arbeid med etikk.

Spennende kurs og webinarer for etikkinteresserte

Temakurs om etikk arrangeres som del av NITOs tillitsvalgtopplæring. På disse kursene vil du møte engasjerende forelesere som kan bidra til å gjøre dine møter med dilemmaer i arbeidslivet lettere å håndtere.

I tillegg inviterer Etikkomitéen til webinarer om aktuelle tema for å belyse etiske problemstillinger. NITOs webinarer om etikk er åpne for alle medlemmer.



For mer informasjon om etikk, etikkomiteen og etiske dilemma, se nito.no/om-nito/organisasjon/etikk

Ta gjerne kontakt med etikkomitéen. Send epost til etikk@nito.no

Hva skal vi med etikk?



VI GÅR
FORAN

VI
BRYR
OSS

VI HAR
KUNN-
SKAPEN

I det daglige vil vi møte situasjoner som utfordrer oss:

- Du ser at fordommer om kjønn, etnisitet, eller seksuell orientering, står i veien for en dyktig kollega.
- Du vet at ledelsen ønsker å innføre en digital løsning basert på kunstig intelligens som opprettholder historiske skjevheter mellom befolkningsgrupper.
- Du kjenner til at den faglige løsningen som blir valgt har alvorlige mangler, men økonomi går foran kvalitet.

Har du noen gang lurt på hvordan du skal håndtere slike situasjoner? Hva er det klokkeste valget, og hvordan skal du kunne ta den beste beslutningen?

Her kan etiske refleksjoner hjelpe deg. Etiske refleksjoner hjelper deg å tenke systematisk gjennom problemstillinger og vurdere ulike løsnings- og handlingsalternativer. Vi håper at dette heftet vil gi deg inspirasjon og gode metoder til å gå løs på etiske problemstillinger du møter, enten det er på jobb eller privat. Lykke til!

Hilsen NITOs etikkomite, November 2024



TEKST: ANNE ROSE RØSBAK FERAGEN,
FILOSOF, ACTIVA HUMANISTISK AKADEMI

Etikk – et beslutningsverktøy

Ikke nok med jus

Det norske kraftselskapet Statkraft fikk skarp kritikk for bonusordningene sine. I løpet av tre år utbetalte selskapet 4,9 milliarder kroner i bonuser. Det utgjør omtrent ti prosent av den økonomiske støtten som ble gitt til landets strømkunder i samme periode. LO-sekretæren Are Tomasgard raste mot kraftselskapet:

– Dette er grusomme tall. Statkraft ser ut til å ha null respekt for strømkundene i Norge.

Christian Rynning-Tønnesen, som var konsernsjef i Statkraft i perioden, forklarte at bonusordningene har vært basert på selskapets inntjening, og at inntjeningen på handelsvirksomheten i Europa har vært rekordhøy. Han beklaget de høye utbetalingene og bedyret

at bonusordningene nå er justert.

Det er ingen grunn til å tro at Statkraft har brutt med loven. Saken endte likevel med at selskapet så seg nødt til å endre kurs. Det viser at det forventes mer av norske selskaper enn at de holder seg innenfor loven.

Det er mer å si om en handling enn at den er lovlig eller ulovlig



Det er selvfølgelig viktig med juridiske avklaringer, men det er mer å si om en handling enn at den er lovlig eller ulovlig. En handling kan for eksempel være lovlig, men egnet til å svekke virksomhetens tillit, eller den kan være lovlig, men kritikkverdig av andre grunner. Heldigvis er det også rikelig av eksempler på handlinger som

er lovlige og tillitvekkende, eller lovlige og kloke i vid forstand.

For å finne ut hva vi skal gjøre i en gitt situasjon, trenger vi altså noe mer enn lovverket. Vi trenger noen



Moral kommer i alle varianter

begreper, prinsipper og verktøy for å finne ut om handlingen er tillitvekkende og klok, eller det motsatte, og det er nettopp det etikken gir oss.

Kurs i etikk – eller moral?

Når en virksomhet inviterer til etikkurs, er det nesten alltid noen som kvier seg for å gå. Noen lurar på om de kan ha gjort noe galt. Andre tenker at etikk ikke angår dem, siden de er hederlige mennesker som fint kan holde rett og galt fra hverandre. Når kursdagen kommer, oppdager de alle at etikk er noe ganske annet enn det de hadde sett for seg.

I hverdagsspråket skjer det ofte at ordene «etikk» og «moral» brukes om hverandre, selv om de betyr forskjellige ting. Det går stort sett bra, men det kan også føre til noen unødvendige misforståelser. Moral er de oppfatningene vi har om rett og galt, og alle har vi sånne oppfatninger. Det er for eksempel mange som mener

at det er galt å lyve og at det er riktig å hjelpe andre. Samtidig dukker det stadig opp eksempler på at vi ikke alltid er enige om hva som er rett og galt. Skal det offentlige dekke persontilpasset medisin, uavhengig av kostnad? Er det riktig å følge barnas bevegelser i hverdagen, ved hjelp av smartklokker og digitale plattformer? Er det greit å ofre natur for klimanøytral energiproduksjon?

Det eneste som er uvanlig er å stille seg likegyldig til denne typen spørsmål. Vi mennesker er moralske vesener i den forstand at vi mener noe om hva som er rett og hva som er galt.

Det er ikke det samme som å si at mennesker har god moral. Nei, for moral kommer i alle varianter. Det finnes god moral, dårlig moral, ja, til og med noe vi kaller dobbeltmoral. Når vi sier at alle mennesker har moral, betyr det bare at de har moralske oppfatninger. Hvorvidt det anses å være eksempler på god moral, vet vi foreløpig ingenting om.

De som gruer seg til etikkurset ser nok for seg at de skal bli fortalt hva som er rett og galt, altså et kurs i moral. Slik moralisering ville vært både unødvendig og nytteløst. Unødvendig fordi moralen jevnt

over er god, nytteløst fordi vi ikke endrer de oppfatningene vi har om rett og galt bare fordi noen forteller oss hva de mener vi skal mene.

Den som har studert etikk, har også oppfatninger om rett og galt, men sannsynligvis verken bedre eller dårligere moral enn andre. Det er ikke sånn at etikk er moral for viderekommende.



Det er ikke sånn at etikk er moral for viderekommende

Etikk er et fagområde som viser oss en viss tilnærming til moralske spørsmål. Når vi driver med etikk, reflekterer vi over rett og galt på en systematisk måte. Det er ikke vanlig høyttenkning, men resonnementer eller diskusjoner som følger en viss framgangsmåte, ofte med støtte i etiske teorier eller prinsipper.

Moralen forteller oss hva som er riktig og hva som er galt. Slik er det ikke med etikken. Vi kunne ha lest alle etikkbøker som noen sinne er skrevet uten å finne noe svar på hva vi bør gjøre i en gitt situasjon. Etikken gir oss verken anbefalinger eller pålegg. Den gir oss i stedet verktøy vi kan bruke for å resonnere oss fram til en beslutning.

Jobben med å ta beslutningene må du altså gjøre selv, men har du først blitt kjent med etikkens

verktøy, vil de kunne gi deg god veiledning uansett hvilken situasjon du måtte befinne deg i.

Gode og dårlige begrunnelser

Folk er ikke bare opptatt av hva vi gjør. De legger også vekt på begrunnelsene våre. Det er vel og bra å gjøre noe rett, men om det viser seg at det bare var et resultat av litt medvind eller flaks, er det ikke like imponerende. Motsatt kan vi overbevises om at en handling vi mente var gal faktisk var rett, om den bare er godt begrunnet.

Det er mange slags begrunnelser i omløp, i offentlige debatter, i private sammenhenger og på arbeidsplasser rundt om, men ikke alle er like gode. «Det er lovlig», hører vi ofte, som om det at en handling er lovlig er en grunn til å utføre den. «Sånn har vi alltid gjort det», sier andre, uten å ha tenkt igjennom om det også er god grunn til å fortsette på samme vis. «Alle andre gjør det» er også mye brukt, enda en ikke har vurdert om det andre gjør er klokt. «Det føles riktig» er kanskje mest brukt av alle, og det til tross for at det er vanskelig å overbevise andre om at det som føles riktig dermed er riktig.

«The computer says no», eller «datasystemet har kommet fram til det» er begrunnelser vi møter oftere og oftere, i takt med at stadig flere prosesser blir automatiserte. Datasystemer basert



på kunstig intelligens har langt større kapasitet enn oss mennesker. Om algoritmene utvikles med omhu, vil datasystemer dessuten kunne være mindre påvirket av forventninger og fordommer enn

” **Med etikken som utgangspunkt skiller vi mellom gode og dårlige begrunnelser**

det mennesker er. Det er samtidig en kjensgjerning at de mest treffsikre systemene også er de minst gjennomsiktige, og at det derfor kan være nærmest umulig å begrunne maskinens konklusjon.

Hvis vi ikke får noen nærmere forklaring, er det likevel ikke opplagt at vi har tillit til datasystemets konklusjon. Begrunnelser som «the computer says no» og «data-systemet har kommet fram til

det», er til forveksling lik begrunnelser som «eksperten sier det», og «det bare er sånn». Det som mangler i disse begrunnelsene er det overbevisende elementet, det som forklarer hvorfor vi bør stole på det, la det forme meningene våre, og ta valg på grunnlag av det.

Med etikken som utgangspunkt skiller vi mellom gode og dårlige begrunnelser. Noen har, andre har ikke, overbevisende kraft. Målet er ikke å påvirke eller overtale andre, men å overbevise gjennom relevante argumenter. Skal vi klare det, må den andre oppfatte resonnementet som godt. Da kommer vi ikke i mål med begrunnelser som at handlingen er lovlig, en del av rutinen, noe alle gjør, det som føles riktig, eller bare sånn det er. Vi må basere begrunnelsene våre på noe som oppfattes som et godt grunnlag.



Grunnlag for gode begrunnelser

Et prinsipp som har vært testet mot tidens tann i årtusener er likhetsprinsippet. Det var den greske filosofen Aristoteles (384–322 f.Kr.) som var først ut til å beskrive det.

Likhetsprinsippet:

Like tilfeller bør behandles likt.

Forskjellsbehandling krever at du kan peke på en relevant forskjell mellom tilfellene.

Likhetsprinsippet gir oss en tommelfingerregel for når det er riktig å behandle tilfeller likt og hva som skal til for å kunne si at forskjellsbehandling er rettferdig. Navnet til tross, det er ikke slik at likhetsprinsippet anbefaler likebehandling. Likebehandling kan være både rettferdig og urettfer-

dig. Det kommer an på tilfellene det er snakk om. Er de like på en relevant måte, er likebehandling det rettferdige. Er de forskjellige og forskjellene er relevante, kan forskjellsbehandling være det rettferdige.

De aller fleste kjenner ubehag om likhetsprinsippet blir brutt. Det kan derimot være store – og gode – diskusjoner om hvorvidt de tilfellene det er snakk om er like og bør behandles likt, eller ulike og dermed kan behandles forskjellig.

Tenk deg at du har en kollega som bruker mer tid på hver arbeidsoppgave enn dere andre. Siden dere deler ansvaret for arbeidsoppgavene, fører det til en skjev fordeling, der dere andre kompenseres for kollegaens lave tempo, i en arbeidshverdag som oppleves hektisk fra før.



Er det greit at kolleger bidrar ulikt, eller bør lederen i dette tilfellet ta initiativ til å finne nye løsninger? Svaret på det avhenger sannsynligvis av om kollegene har like forutsetninger eller ei. Har de ulike forutsetninger, kan det forsvares at de bidrar ulikt i et inkluderende arbeidsliv. Er utgangspunktet like godt, er det rimelig å forvente at kollegene bidrar med omtrent det samme. I så fall er det grunn til å se nærmere på hva som kan gjøres.

Likhetsprinsippet gir oss et godt grunnlag for å be om og legge fram gode begrunnelser, særlig i situasjoner der vi har et sammenligningsgrunnlag.

I møte med andre typer etiske utfordringer trenger vi noe annet å holde oss til. I slike saker kan

offentlighetsprinsippet være til nytte.

Offentlighetsprinsippet: *Hvordan ville det vært å lese om det du nå har tenkt å gjøre i en riksdekkende avis? Ville du vært bekvem med å fortelle kjæresten eller ektefellen din om dette? Hva om kunden eller brukeren fikk greie på det?*

Hvis du kommer fram til at det vil være pinlig om det du vurderer å gjøre ble kjent for andre, er det god grunn til å gå en runde til før du handler. Da er det sannsynligvis noe problematisk ved handlingen du vurderer. Etikken krever at du skal kunne begrunne de valgene du tar. Hvis du ikke er villig til å fortelle andre om det du har tenkt til å gjøre, kan du antakelig heller

ikke gi noen god begrunnelse for handlingen.

Legg merke til at offentlighetsprinsippet er en etisk vurdering, ikke en omdømmevurdering. Den som kun er opptatt av virksomhetens omdømme, vil kunne si at en handling er akseptabel selv om den ikke kan begrunnes godt, siden det er usannsynlig at andre får høre om den. Det ville aldri den som bruker offentlighetsprinsippet ha sagt. Offentlighetsprinsippet handler om hva du kan stå for og begrunne. Det kan derfor gi veiledning også i tilfeller der du vet at handlingen ikke vil bli kjent for andre.

Se for deg at virksomheten din gjennomfører intervjuer i forbindelse med en stilling som er utlyst. Du er ikke selv involvert i ansettelsesprosessen, men får et glimt av den ene søkeren i det

” Offentlighetsprinsippet er en etisk vurdering, ikke en omdømmevurdering

han går ut av bygget. Det er en venn av deg fra studietida, som i perioder har slitt med helsemessige problemer. Selv tenker du at stillingen han har søkt på krever mer enn han er i stand til å gi.

Her kan det være riktig å ta et eller annet initiativ, av hensyn til både virksomheten og søkeren. Det kan også være riktig å la prosessen gå

sin gang, for å gi søkeren en sjanse til å vise hva han er god for.

Den som bare er opptatt av omdømmet sitt, ville kanskje latt være å si noe. Siden ingen vet at du så at studievennen var en av søkerne, er det lite sannsynlig at noen vil klandre deg for å la være å gjøre noe. Den som bruker offentlighetsprinsippet stiller i stedet spørsmål som «kan jeg se meg selv i speilet om jeg lar være å gjøre noe?», og «kan jeg forsvare det for meg selv om jeg engasjerer meg her?»

Er det handlingen eller utfallet som teller?

Er det riktig å åpne for mineralutvinning på norsk sokkel? Det er det sterke meninger om. Motstanderne er opptatt av å verne livet på havbunnen. Tilhengerne peker på at mineralutvinning vil være avgjørende i omstillingen til lavutslippssamfunnet.

På begge sider finner vi representanter for et konsekvensetisk syn. De vil hevde at utfallet av handlingene våre er det eneste som teller, og at vi til enhver tid bør velge den handlingen som gir det beste utfallet samlet sett for dem som er berørt. For å finne ut om det er riktig, må vi derfor se på konsekvensene av å åpne for mineralutvinning på norsk sokkel og deretter sammenligne med



konsekvensene av å la det være. Hva som bør gjøres er altså ikke et prinsipielt spørsmål, men noe som må vurderes fra sak til sak. Hvor sannsynlig er det at mineralutvinning vil true livet i havet? Hvor stor vil skaden eventuelt være? Hva er gevinstene ved mineralutvinning på havbunnen, og hvor stor betydning vil gevinstene ha?

Konsekvensetikk: *Utfallet er viktigere enn handlingen. Hvilken handling gir samlet sett det beste utfallet for dem som er berørt?*

Representanter for pliktetikken vil nærme seg spørsmålet på en helt

annen måte. For dem er det selve handlingen som teller, ikke konsekvensene av den. De er derfor opptatt av å finne ut om den handlingen som vurderes er i tråd med det vi er forpliktet til, gjennom normer, ansvar, oppgaver eller plikter. Er mineralutvinning på havbunnen forenelig med forpliktelsen til å sørge for en bærekraftig utvikling? Er det å droppe mineralutvinning i tråd med forpliktelsen til å redusere utslipp av klimagasser og bli et lavutslippssamfunn innen 2050? Og om vi ikke kan svare ja på begge deler, hvilken forpliktelse er i så fall mest grunnleggende?

Pliktetikk: Handlingen er viktigere enn utfallet. Er handlingen i tråd med moralske normer?

De etiske teoriene kan vise vei når det er uklart hva som bør gjøres. De vil kunne lede deg til ulike eller like løsninger, men begrunnelsen vil alltid være forskjellig.

Tenk deg at du er tillitsvalgt på arbeidsplassen. Nå står et av NITO-medlemmene midt i en personalsak, og det kan bli snakk om oppsigelse. Du kjenner medarbeideren godt gjennom arbeidet ditt og ser at dette fungerer dårlig. Han strever med sentrale arbeidsoppgaver og havner stadig i konflikt med folk rundt seg. Dette er til stor belastning for kollegene, og du vet at flere av NITO-medlemmene som til daglig samarbeider med vedkommende har begynt å se seg om etter andre jobber.

” De etiske teoriene kan vise vei når det er uklart hva som bør gjøres

Som tillitsvalgt er det din oppgave å bistå medarbeideren, men du har også ansvar for å ivareta de øvrige medlemmenes interesser, så hvor langt skal du strekke deg for at vedkommende skal få fortsette i jobben?

Konsekvensetikken sier at du bør velge den handlingen som gir best utfall for dem som er berørt

av saken, og her ser det ut til at det ville være best om medarbeideren sluttet. I så fall ville din jobb kunne være å oppmuntre han til å søke ny jobb, i tillegg til å ivareta rettighetene hans i avslutningsfasen.

Med pliktetikken som utgangspunkt bør du velge den riktige handlingen, uten å la deg diktere av de konsekvensene de ulike handlingsalternativene vil ha. Som tillitsvalgt er det din oppgave å ta vare på medlemmene, den enkelte, så vel som de øvrige medlemmene, så hva bør gjøres når de to hensynene ikke kan forenes? Hvis den medarbeideren saken dreier seg om selv tenker at det er på tide å søke ny jobb, er jo saken grei. I motsatt fall, vil det være konflikt mellom de forpliktelsene du har som tillitsvalgt. Pliktetikken vil da si at du bør velge den handlingen som er i tråd med den mest grunnleggende av forpliktelsene dine. Er det ansvaret for den enkelte eller arbeidsmiljøet som helhet?

De to etiske teoriene pliktetikk og konsekvensetikk har historisk sett vært rivaliserende. Har den ene rett, kan ikke den andre ha det – og motsatt.

Vi trenger ikke velge side. Tanken er heller ikke at vi skal vende oss til den teorien som gir oss det største spillerommet i en gitt situasjon. Kanskje skal vi heller se



på pliktetikk og konsekvensetikk som prøvesteiner for å teste den handlingen vi vurderer å utføre? I så fall har vi nå fire slike prøvesteiner: Er handlingen i samsvar med likhetsprinsippet? Lar den seg begrunne i lys av offentlig-hetsprinsippet? Ville konsekvensetikerne ha støttet valget? Hva med pliktetikerne?

Tillitsvalgte kan få støtte av NITOs rådgivere eller etikkomiteen i vanskelige situasjoner som dette.

Habilitet

Kan en ha kundeansvaret for en venn? Er det greit å behandle søknaden til en rival fra studietiden?

Kan det forsvares at en behandler søknaden til en nabo når det er opplagt hva vedtaket vil bli?

I profesjonell sammenheng er det ønskelig at kundeoppfølging og saksbehandling skal være upartisk, ikke basert på egeninteresse, eller omtanke for nærstående. Når kunden er en venn, eller når utfallet av en sak angår en i familien, er den ansatte inhabil. Det vil si at det kan oppstå tvil om hvorvidt den ansatte vil opptre upartisk i situasjonen. I tilfeller som dette bør kundeansvaret eller saksbehandling overlates til en kollega uten tilsvarende bindinger.

De fleste virksomheter har, uavhengig av sektor, regler for å

sikre uavhengighet i kundemøter og saksbehandling, såkalte 'habilitetsregler'.

Habilitetsreglene skal:

- sikre upartiskhet i kundebehandling og saksbehandling
- ivareta tilliten til den yrkesgruppa og den virksomheten en representerer
- skjermesansatte for upassende press utenfra

Det er nyttig med formaliserte regler for habilitet. Er en usikker på om en er habil, er det likevel ikke nok å gå til reglene. Det å overholde habilitetsreglene krever årvåkenhet. En er selv ansvarlig for å ta det opp til vurdering internt, dersom en lur på om en er inhabil.

” **Ikke fordi du har gjort noe galt, men fordi det ser ut som at du har gjort noe galt, og det kan gå på tilliten løs**

Det krever også god dømmekraft. En kan vite med seg selv at en ikke vil la seg påvirke. Siden en også har ansvar for å ivareta tilliten til den yrkesgruppa og den virksomheten en representerer, bør en ikke uten videre slå seg til ro med det.

Betydningen av tillit

En av kundene dine gir deg en eske med eksklusiv lokalprodusert sjokolade, som takk for hjelpen. Bidraget ditt har vært veldig

viktig for virksomheten, og det vil avsenderen at du skal vite.

Det kan være i tråd med virksomhetens retningslinjer å motta gaven. Det er samtidig kjent at gaver kan forstyrre en profesjonell relasjon. Eksperimenter har vist at det ikke skal mer til enn en kopp med noe varmt å drikke før den som får den blir mer velvillig innstilt enn ellers til den som gir.

Men la oss anta, for eksempelets skyld, at du ikke er i posisjon til å tilby noen gjenyttelse. Kanskje det er en kollega av deg som skal ta over dette oppdraget, eller kanskje samarbeidet er avsluttet. Da er det vel greit å ta imot gaven?

Ut fra en etisk vurdering er det greit å takke ja, så lenge det ikke fører til at virksomheten eller kontaktpersonen din får urettmessige fordeler. Men hvordan ville det vært om andre fikk høre om det? Kolleger, lederen din, andre kunder, eller mediene? Det er ikke sikkert de vet at du ikke lenger er i posisjon til å tilby en gjenyttelse. I så fall kan det se ut som at du har utsatt deg selv for påvirkning, og det kan gi opphav til spørsmål om den faglige integriteten din og virksomhetens uavhengighet.

Sånn sett er dette et godt eksempel på det revisorene beskriver som forskjellen mellom «independence in fact» og «independence in appearance», det vil si faktisk uavhengighet og antatt uavhen-

– Jeg har forståelse for at man kan reagere på det, men det er ikke for å diskriminere eller sette noen i bås. Vi ser dette som en mulighet for å hjelpe flyktninger.

På spørsmål om det samme, svarer Økland:

– Hvis man ikke kjenner saken er det klart at det kan få reaksjoner, og at noen opplever at vi siler ut etnisiteter. Det er ikke tilfellet.



Her stemte kommunestyret i Drammen for vedtaket om å bare ta imot ukrainske flyktninger.

FOTO: BALSHARAN PAL KAUR / NRK

gighet. Det kan godt hende gaven ikke påvirker den profesjonelle relasjonen i det hele tatt. I så fall

” I saker der det er mye på spill, kan en bli nødt til å velge mellom jobben og samvittigheten

er du faktisk uavhengig. Men om det ser ut for andre som at du har tatt imot noe som er egnet til å påvirke deg, er du ikke lenger antatt uavhengig. Da har du et problem. Ikke fordi du har gjort noe galt, men fordi det ser ut som at du har gjort noe galt, og det kan gå på tilliten løs.

Før du slår deg til ro med at beslutningen din er godt begrunnet, kan det derfor være lurt å prøve

å se for seg hvordan dette vil se ut for andre. Vil de kunne se det du ser, at dette er en god beslutning, eller kan dette se galt ut for den som ikke kjenner detaljene i saken?

Det er ikke sikkert du skal gjøre om på beslutningen din selv om andre ikke forstår at den er god. Det er likevel nyttig å tenke gjennom hvordan det ser ut for andre. Om de skulle kritisere deg for valget, er du iallfall godt forberedt.

Å stå for noe

Kommunestyret i Drammen vedtok at kommunen bare skulle ta imot flyktninger fra Ukraina. Det antas at det er mer ressurskrevende å ta imot flyktninger fra

ikke-vestlige land enn flyktninger fra Ukraina, og kommunen strever allerede med integreringsarbeidet. Kommunestyret mente derfor at de tilmålte ressursene bør brukes på å løse dagens integreringsproblemer heller enn på å ta imot nye ikke-vestlige flyktninger.

Forslaget gikk gjennom med 29 mot 28 stemmer. I etterkant fortalte en av politikerne at hun valgte å stemme imot sin egen overbevisning da hun skjønnte at den politiske samarbeidsavtalen sto på spill.

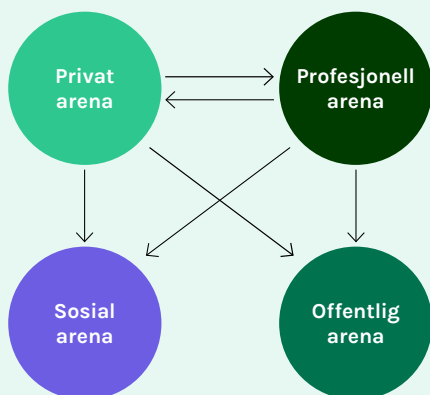
- Ingen folkegrupper skal forskjellsbehandles. Det er en grunnleggende rasistisk tankegang, uttalte hun.

- Nå gjør det vondt, langt inn i sjela.

I denne saken oppsto det konflikt mellom politikerens moralske overbevisning og det hun

mente var riktig å gjøre som del av et politisk samarbeidsprosjekt.

Kanskje har du selv opplevd at det har oppstått konflikt mellom de forventningene som følger den profesjonelle rollen din og din egen overbevisning. Det trenger ikke være et problem, men når det først oppstår en konflikt, må den håndteres på en eller annen måte. I saker der det er mye på spill, kan en bli nødt til å velge mellom jobben og samvittigheten. Det vil si at ett alternativ er å søke ny jobb, et annet å legge sin egen overbevisning til side. Et tredje alternativ er å ta opp saken med dem en jobber sammen med, for å luften tankene eller for å se om det finnes praktiske løsninger. Kanskje har du oppdaget noe viktig som de andre ble klar over først da du satte ord på det? I så fall kan det hende at dere sammen finner ut at det bør åpnes for å gjøre ting på nye måter eller at dere sammen bør endre praksis.



FIRE ARENAER. FIGUR: EINAR ØVERENGET (2018)

Fire arenaer

Vi tar beslutninger på til sammen fire ulike arenaer, sier filosofen Einar Øverenget. Vi har en privat arena, som er godt beskyttet, og en offentlig arena, der vi må regne med å tåle en støyt. Så har vi den profesjonelle arenaen. Den er ikke akkurat privat, men den kan heller ikke regnes som offentlig. Til sist har vi den sosiale arenaen, der vi omgås med venner. Det var før en



ganske godt beskyttet sfære, men etter sosiale mediers inntreden, har den blitt mer og mer lik den offentlige arenaen.

Hvem du er som privatperson har noe å si for hva slags jobb du søker deg til. En pasifist er sannsynligvis ikke så interessert i å arbeide for Forsvaret. Hvem du er privat vil også ha noe å si for hvem du velger som venner på den sosiale arenaen og hvilke debatter du eventuelt går inn i på den offentlige arenaen.

Men det gir også mening å starte med den profesjonelle arenaen og trekke et parallelt resonnement. Fordi du jobber der du jobber, er det ting du ikke vil eller bør gjøre privat. En lærer i grunnskolen ønsker trolig ikke å bli sett full på det lokale utestedet i helgene.

Kanskje vil læreren takke nei til venneforespørsler på Facebook fra elever og foreldrene deres. En grunnskolelærer vil sannsynligvis også droppe å uttale seg i en debatt om hvorvidt hasj bør legaliseres, selv om læreren skulle være klart for.

Det var mange som steilet over Instagraminnlegget til sykepleieren som hyllet Hamas etter krigshandlingene 7. oktober 2023. Vi kan være enig eller uenig i synspunktene som fremmes. Dette ivaretas av vår ytringsfrihet.

Problemet var at det ble ledsaget av et bilde av sykepleieren selv, i arbeidsklær og engangshansker, og at bildet ble tatt inne på en operasjonsavdeling på sykehuset han jobbet ved. Det skapte et inntrykk av at det var en sammen-

heng mellom innlegget og jobben hans, og det var uheldig. Sånn sett er saken et godt eksempel på at den profesjonelle arenaen legger noen føringer på det en gjør på andre arenaer. Det er ikke alltid det passer å uttrykke personlige meninger i sammenhenger der en blir sett på som en representant for en yrkesgruppe eller en virksomhet. Hvem en er profesjonelt tegner altså opp noen rammer, rammer som ikke er begrunnet i loven, men i den profesjonelle rollen. Hvilke føringer legger den du er profesjonelt på hva du velger å gjøre på andre arenaer?

Rask og langsom tenkning

Det er ingen grunn til å tro at tanken var å koble Hamas-hyllesten til jobben som sykepleier. Da mannen ble gjort oppmerksom på det problematiske ved innlegget, var han snar med å beklage det hele, overfor sykehuset, kollegene og sykepleierprofesjonen. Kanskje det bare gikk litt fort i svingene

” **Med høyt tempo og begrenset redaktørstyring, får usannheter spre seg og usakligheter passere**

da innlegget ble publisert, i den forstand at mannen først etterpå skjønnte at det passet dårlig å uttrykke sin begeistring for Hamas krigshandlinger med et bilde av

seg selv i arbeidsklær på jobb.

Mennesker kan tenke både raskt og langsomt, skriver nobelprisvinneren i økonomi, Daniel Kahneman (2011). Når vi gjør ting vi kan, holder det å bruke evnen til å tenke fort. Det gjør oss uhyre effektive, men også utsatt for å gjøre feil. Når vi skal gjøre noe for første gang, trenger vi evnen til å tenke langsomt. Det gjør oss oppmerksomme og treffsikre, men det tar både tid og krefter.

Etikk er en form for langsom tenkning. Etikdens verktøy lar oss utforske ulike sider av saken og flere mulige løsninger før beslutningen tas. Det krever litt av oss, men det hjelper oss samtidig med å ta gode beslutninger.

Siden de to tenkemåtene har hver sine fortrinn, gir det god mening å veksle mellom dem etter hva situasjonen krever. I mange situasjoner holder det å bruke evnen til rask tenkning, og da er god grunn til å holde seg til nettopp den. Det viktige er å starte opp evnen til langsom tenkning når situasjonen krever det. Hadde sykepleieren tenkt seg om før publisering, ville han trolig ha kommet til at han burde vente med å ta bilde av seg selv til han hadde tatt av seg arbeidsklærne og gått fra jobb.

Sosiale medier byr på utfordringer i denne sammenheng. Med høyt tempo og begrenset redaktørstyring, får usannheter spre seg og usakligheter passere. Det taler for

å koble på evnen til langsom tenkning i bruken av sosiale medier. Er denne påstanden godt begrunnet? Hva sier forskningen? Kan det ha oppstått en misforståelse her?

” Av og til vil du møte dilemmaer

Som fagperson og tillitsvalgt kan en bidra til et godt ordskifte på flere måter. En kan for eksempel dele relevant kunnskap, undersøke hva som ligger til grunn for en påstand, og selv holde en saklig tone i meningsutvekslinger.

Uregulert landskap

Den teknologiske utviklingen har vanligvis et forsprang på relevante normer, regler og lover. Det betyr at grensene typisk trekkes opp etter at vi har tatt den nye teknologien i bruk og at skaden kan skje før vi oppdager at det er fare på ferde. Med det som utgangspunkt kunne en kanskje ønske seg et litt høyere tempo på vurderinger knyttet til rett og galt. Det er samtidig grunn til å tro at vi har nytte av evnen til å tenke langsomt også i dette uregulerte landskapet.

En åpen innstilling vil sannsynligvis passe bedre i møte med ny teknologi enn en rask dom om hvorvidt en nyvinning er god eller dårlig, nyttig eller ubrukelig. Evnen til selvstendig refleksjon er trolig viktig for å vurdere om det

maskinene kommer til er fornuftig og i overensstemmelse med god praksis. Årvåkenhet kan være avgjørende for å avdekke falske nyheter, illegitim kopiering og diskriminering i systemer basert på historiske skjevheter. Alt dette er eksempler på langsom tenkning. Evnen til langsom tenkning kan med andre ord være avgjørende, både for å avdekke problemer ved, og oppdage mulighetene i teknologiske nyvinninger.

Når rett står mot rett

Som ingeniør eller teknolog i arbeid er det en rekke hensyn å ivareta, og det dreier seg ikke bare om etikk. Virksomheten du jobber for har noen kjerneoppgaver som skal løses og noen kjerneverdier som skal holdes i hevd, og i tillegg kommer NITO sine verdier. Så er det de oppfatningene du måtte ha om rett og galt, moralen. Du har dessuten ansvar for å ivareta arbeidsgiverens omdømme og for å ha lønnsomhet eller effektivitet i tankene.

Av og til vil du møte dilemmaer. Det er situasjoner der noen av disse hensynene står mot hverandre. Virksomhetsverdiene kan være i konflikt med din egen moralske overbevisning, og det som er den beste løsningen faglig sett kan vise seg å være den dyreste. I disse situasjonene står rett mot rett. Du kan ivareta verdiene eller handle i tråd med din egen moral,

men du kan ikke gjøre begge deler. Du kan gå inn for den faglig beste løsningen eller velge en billigere variant, men du kan ikke gå for begge.

I møte med dilemmaer hjelper det ikke å ha god moral. Moralen kan minne oss om hva som er rett og hva som er galt, men når rett står mot rett, kommer den til kort. Det er i slike situasjoner etikken viser sin styrke, for den kan hjelpe oss til å tenke klart og ta gode beslutninger når det er uklart hva som bør gjøres. Den gir oss også et godt grunnlag for å begrunne valgene våre på en skikkelig måte.

Når beslutningen skal tas – bruk av refleksjonsverktøy

Så langt har vi snakket om etiske prinsipper og etiske teorier, men etikken tilbyr også ulike refleksjonsverktøy. Mange av NITOs medlemmer er allerede fortrolige med Einar Aadlands refleksjonsmodell. Den inneholder en rekke relevante vurderinger og et forslag til en framgangsmåte. Du finner en presentasjon av modellen, skrevet av Aadland selv, i NITO-heftet *Etikk for bioingeniører*.

Et annet refleksjonsverktøy er Navigasjonshjulet som er utviklet av filosofene Øyvind Kvalnes og Einar Øverenget, spesielt for mennesker i arbeid.

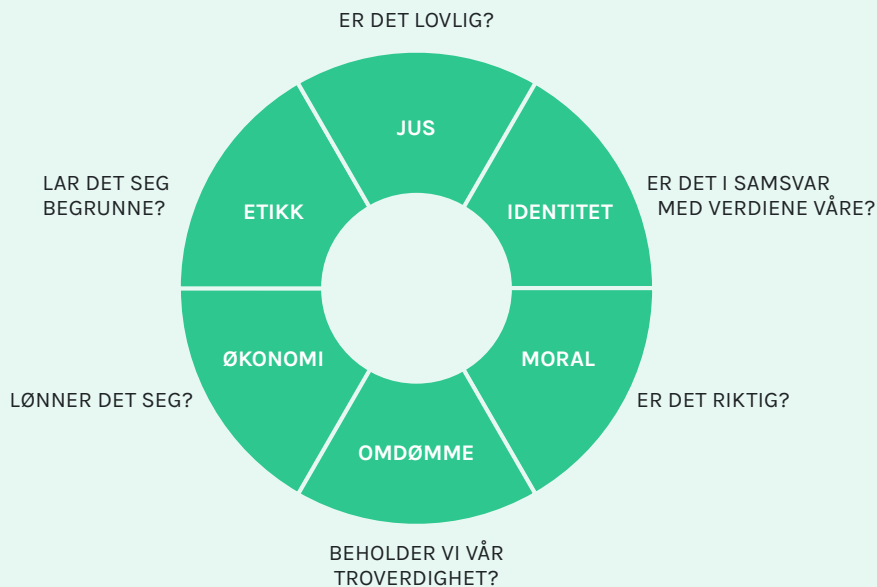
Navigasjonshjulet

I Navigasjonshjulet nevnes seks hensyn som alle er relevante for mennesker i arbeid; jus, identitet, moral, omdømme, økonomi og etikk. Etikk har en selvfølgelig plass inne i sirkelen, men Navigasjonshjulet i sin helhet kan også sies å være et etisk verktøy, siden det kan ligge til grunn for systematisk refleksjon eller diskusjon om hva som bør gjøres i en gitt situasjon.

La oss så prøve ut denne framgangsmåten på et gitt dilemma. Tenk deg at du planlegger et seminar for det fagmiljøet du er en del av. Det er ennå ikke bestemt hvor samlingen skal være, men det opplagte valget er det lokale hotellet. Det gir kort reisetid for deltakerne. Det er også en fin mulighet til å støtte lokal næringsvirksomhet, og du vet at enhver bestilling er viktig for at hotellet skal kunne klare å fortsette driften. Det er dessuten det billigste alternativet. Det er bare det at hotellet ikke har villet inngå noen tariffavtale. Du har dessuten hørt at en betydelig del av bemanningen er tilkallingsvakter, i lavsesong så vel som høysesong. Hva bør gjøres?

Navigasjonshjulet

FIGUR: ØYVIND KVALNES OG EINAR ØVERENGET (2012)



Her er et forslag til en framgangsmåte:

1. Hvilke handlingsalternativer er relevante?

2. Hva bør gjøres ut fra de ulike hensynene i Navigasjonshjulet?

3. Hvilke hensyn står mot hverandre?

4. Hva velger du å gjøre - og hvorfor?

1. Hvilke handlingsalternativer er relevante?

Aller først gjelder det å finne fram til relevante handlingsalternativer. I dette tilfellet kan det være: a) å legge samlingen til det lokale hotellet b) å legge samlingen til et annet hotell.

2. Hva bør gjøres ut fra de ulike hensynene i Navigasjonshjulet?

Så følger en vurdering av begge de to handlingsalternativene, samlet eller hver for seg, i lys av refleksjonsspørsmålene som er angitt i figuren. Er det mye å holde rede på, kan det være greit å notere eller lage en skjematisk oversikt.

Jus

Begynn gjerne på toppen, med den juridiske vurderingen. Hvis et av handlingsalternativene er ulovlige, ja, så er det strengt tatt ikke noe dilemma du står overfor. Da vil loven gi deg svar. Er begge handlingsalternativene lovlige, som i dette tilfellet, kan vi gå videre til neste hensyn i Navigasjonshjulet.

Identitet

Under identitet er spørsmålet om handlingen er i tråd med verdiene våre. Som NITO-medlem har du kanskje to sett med verdier å forholde deg til: NITO sine verdier og verdiene til den virksomheten du jobber i. Siden virksomhetsverdiene varierer, kan vi nøye oss med

å vurdere saken ut fra NITO sine verdier her:



Verdien «vi går foran» taler for å legge samlingen til et annet hotell enn det lokale. Om vi skal gå foran, bør vi ikke benytte oss av et samlingssted som tar lett på de ansattes rettigheter. Verdien «vi har kunnskapen» gir mindre veiledning i akkurat denne situasjonen, men i en annen sammenheng kan den vise seg å være avgjørende. Verdien «vi bryr oss» peker i begge retninger. Å legge samlingen til det lokale hotellet gir viktig støtte til lokalt næringsliv. Det sparer arbeidsgiveren din for penger, og det vil dessuten begrense miljøbelastningen som følger av transport til og fra samlingsstedet. Å legge samlingen til et annet sted er også en måte å bry seg på, fordi det innebærer å ta avstand fra næringsvirksomhet som er basert på dårlige arbeidsforhold.

Om den virksomheten du jobber for også har et sett med kjerneverdier, fortsetter du bare vurderingen med det som utgangspunkt. Om den ikke har et definert sett av kjerneverdier, kan virksomhetens identitet være uttrykt på andre måter. Den som kan beskrive virksomhetens samfunns-



oppgave er også godt forberedt til å vurdere handlingsalternativene ut fra identitetshensyn. Er det oss i den forstand at det er i tråd med virksomhetens mandat?

Moral

På spørsmålet om det er riktig, under moral, er det flere moralske oppfatninger som gjør seg gjeldende: at det er riktig å støtte lokal næringsvirksomhet, at det er riktig å velge det mest miljøvennlige, at det er riktig å spare arbeidsgiveren for penger, og at det er galt å støtte næringsvirksomhet som ikke tar arbeidstakernes rettigheter på alvor. Kanskje ser du enda flere.

Omdømme

Når vi kommer til omdømmevurderingen, handler det om troverdighet. Det er lite sannsynlig at

vi får noe nevneverdig bedre omdømme ved å gjøre det vi har sagt at vi skal gjøre, men i det øyeblikket vi ikke klarer å innfri forventningene, eller begynner å gjøre noe annet enn det vi har sagt at vi skulle, ja, da kan omdømmet få seg en knekk. Om samlingen legges til det lokale hotellet, kan dere bli kritisert for å ha oversett eller utnyttet det faktum at hotellet er en rufsete arbeidsgiver. Om dere legger samlingen til et annet sted, kan dere bli kritisert for å bruke mer ressurser enn nødvendig, for å legge opp til unødig, klimabelastende reising, og for at dere ikke benytter anledningen til å støtte det lokale næringslivet.

Økonomi

Under økonomi er spørsmålet om det lønner seg. Siden det er penger å spare på å velge det lokale



hotellet, vil det være lønnsomt å velge det handlingsalternativet.

Etikk

Den etiske vurderingen kan sammenfattes under spørsmålet om det lar seg begrunne, men for å kunne svare på det, må vi hente fram relevante prinsipper og teorier.

Med likhetsprinsippet kan vi spørre om det er relevant at hotellet er en del av det lokale næringslivet. Er det nok til å rettferdiggjøre at vi ser gjennom fingrene hotellets useriøse personalpolitikk? Eller bør vi rette samme forventinger overfor alle alternative samlingssteder, samme hvor viktig en bedrift er for lokalmiljøet?

Med utgangspunkt i offentlighetsprinsippet kan du prøve å se

for deg hvordan det ville vært å fortelle andre at du valgte å legge samlingen til det lokale hotellet. Om du kvier deg for å gjøre det, har du god grunn til å la være.

Ut fra konsekvens-etisk tenkning bør en nok gå for det lokale hotellet, siden det vil gi det beste utfallet samlet sett for dem som er berørt. Det sparer deltakerne for reising, arbeidsgiveren for penger, og miljøet for unødig belastning. Det vil dessuten bety noe for hotellets videre drift og dermed øke sjansen for å opprettholde lokale arbeidsplasser.

Sett med pliktetikernes øyne er det viktigere å gjøre det riktige enn å fremme det beste utfallet. Her kan det sies å være riktig å støtte lokalt næringsliv, men det er også riktig å velge et samlings-



sted som tar arbeidsgiveransvaret sitt på alvor. Når flere forpliktelser står mot hverandre, må en finne ut hvilken av dem som er mest grunnleggende før en kan bestemme seg.

3. Hvilke hensyn står mot hverandre?

Etter å ha vurdert alternativene ut fra alle de seks hensynene, er det lettere å få øye på hvilke hensyn som står mot hverandre. I dette tilfellet, er det følgende som peker i retning av å legge samlingen til det lokale hotellet: Identitet (verdien «vi bryr oss»), moral (riktig å støtte lokalt næringsliv, spare arbeidsgiver for penger, og skåne miljøet for unødig belastning), omdømme (en slipper å bli kritisert for at en ikke støtter

lokalt næringsliv), økonomi (det er det billigste alternativet) og etikk, om vi holder oss til konsekvensetikken (det gir det beste samlede utfallet for dem som er berørt).

På den andre siden har vi argumenter for å legge samlingen annet steds hen: identitet (verdiene «vi går foran» og «vi bryr oss» taler for å velge et samlingssted som tar arbeidsgiveransvaret på alvor), moral (det er riktig å velge et samlingssted som opptrer som ansvarlig arbeidsgiver), omdømme (en slipper å få kritikk for å støtte en virksomhet som tar lett på arbeidsgiveransvaret) og etikk, om vi tar utgangspunkt i pliktetikken (hvis forpliktelsen til å fremme gode arbeidsforhold vurderes som mer grunnleggende enn forpliktelsen til å støtte lokale

initiativ). Hvis en kommer til at det ikke er en relevant forskjell at det lokale hotellet er viktig i lokalmiljøet, vil en også ut fra likhetsprinsippet kunne argumentere for å velge et annet samlingssted. Hva offentlighetsprinsippet taler for, kan holdes litt åpent. For en tillitsvalgt ville det sannsynligvis vært litt flaut å fortelle andre at en har benyttet det lokale hotellet. Et NITO-medlem, sterkt engasjert i lokalmiljøet, ville trolig synes det var pinlig å innrømme at en la samlingen til et helt annet sted.

Her er det altså flere hensyn, og flere vurderinger under hvert hensyn, som står mot hverandre. Det betyr at det vil være ett eller flere hensyn du ikke kan ivareta, uansett hvilket handlingsalternativ du går for. Sånn er det å stå overfor et dilemma!

4. Hva velger du å gjøre – og hvorfor?

Så er det tid for å treffe en beslutning. I dette tilfellet er det litt flere argumenter i favør av å legge samlingen et annet sted. Det betyr ikke nødvendigvis at det er det beste handlingsalternativet, for det kommer an på argumentene.

Kunsten å utøve skjønn

Etikk er ikke matematikk. Vi kan ha gode verktøy for hånden, men vi kan ikke regne oss fram til rett svar. Det ligger alltid en skjønnsmessig vurdering til grunn for en

god beslutning. Det gjelder derfor å styrke evnen til å utøve godt skjønn.

Godt skjønn forutsetter god moralsk fantasi. Moralsk fantasi dreier seg ifølge den amerikanske forskeren Patricia Werhane (1999) om å kunne se flere sider av en sak og forestille seg ulike løsningsmåter på en moralsk utfordring.

Det å benytte etikkens verktøy gir oss trening i nettopp dette. Det er derfor god grunn til å tro at arbeid med etikk styrker den moralske fantasien og dermed evnen til å vise godt skjønn. Det kommer godt med dagens utfordringer. Det gjør oss også godt forberedt til å håndtere utfordringer vi ennå ikke ser konturene av, men som brått kan bli en realitet.

Det er ikke sikkert at andre vil være enig med deg eller støtte det valget du tar, men etter å ha testet handlingen du vurderer mot noen av etikkens prøvesteiner eller et refleksjonsverktøy, vil du være godt forberedt til å diskutere saken og gi en god begrunnelse for beslutningen din. Det vil sannsynligvis gi deg større selvtillit i møte med moralske utfordringer. Det vil sannsynligvis også bidra til å berike de samtaler du har med kollegene dine og dermed forsterke den gode praksisen dere er en del av, og det vil komme arbeidsgiveren deres, ulike oppdragsgivere, så vel som samfunnet, til gode.



Bærekraft i NITO



Mange virksomheter har forpliktet seg til et systematisk arbeid for en bærekraftig utvikling og gjort det til en del av sin virksomhetsidentitet. For dem er betraktninger knyttet til bærekraft særlig relevante når handlingsalternativene skal vurderes ut fra hensynet til virksomhetens identitet.

I NITO er arbeidet for en bærekraftig utvikling en integrert del av virksomheten. Det er viktig internt, så vel som i samarbeidet med andre fagorganisasjoner. NITO har dessuten utviklet en veileder som viser hvordan medlemmene kan bruke kompetansen sin, og den posisjonen de er i, til å bidra til en bærekraftig utvikling. For alle som representerer NITO, er det derfor relevant å trekke inn bærekraft i identitetsvurderingen i Navigasjonshjulet.

NITOs arbeid for en bærekraftig utvikling er strukturert rundt bærekraftsmålene, FNs arbeidsplan for en bærekraftig utvikling. – Ingeniørers og teknologers ekspertise vil være avgjørende for å nå mange av bærekraftsmålene, uttalte Trond Markussen, president i NITO 2012–2024.

Det å legge samlingen til et kurssted som tar arbeidstakernes rettigheter på alvor er i tråd med bærekraftsmål 8, anstendig arbeid og økonomisk vekst. Det å benytte seg av lokale kurssteder kan bidra til å nå bærekraftsmål 13, stoppe klimaendringene. Begge de to handlingsalternativene kan altså bidra til en bærekraftig utvikling, bare på hver sin måte. Men siden det ene handlingsalternativet utelukker det andre, kan en altså bare bidra til å nå ett av dem her.

Refleksjon rundt NITOs etiske retningslinjer



NITOs medlemmer skal følge norsk lov og internasjonale konvensjoner, som for eksempel konvensjoner fra FN og ILO (International Labour Organization). I tillegg har NITO etiske retningslinjer. Disse gjelder medlemmenes yrkesutøvelse, og arbeid og aktiviteter i NITOs regi, både i Norge og ved arbeid i utlandet.

Etiske problemstillinger omgir oss uansett hvor vi er. Noen dilemmaer er tydelige for oss, mens andre kan være uklare eller usynlige. Å ta gode beslutninger når det koker rundt deg krever øvelse. I mange situasjoner kan det være nyttig å ta et steg tilbake for etisk refleksjon, gjerne ved hjelp av refleksjonsverktøy.

Erfaringsutveksling, diskusjoner rundt etiske problemstillinger og egen refleksjon er viktig for å utvikle etisk bevissthet. Ved å øke den etiske bevisstheten vil vi lettere kunne oppdage og håndtere vanskelige situasjoner, og kanskje unngå uheldige konsekvenser. Slik kan etikken hjelpe oss til å bli bedre yrkesutøvere, tillitsvalgte og kolleger.

NITOs etiske retningslinjer kan virke innlysende og selvsagte. Men har du tenkt over hva de betyr for deg? Hva har de å si for vurderingene dine og måten du opptrer på?

Etikkomitéen oppfordrer hver enkelt til å sette seg inn i de etiske retningslinjene og til å reflektere over aktuelle etiske dilemma.

Respekt og likeverd

NITOs medlemmer og ansatte skal vise respekt for kolleger og samarbeidspartnere uavhengig av kjønn, livssituasjon, kultur, livssyn, legning og etnisk opprinnelse.

Dette innebærer å:

- vise respekt for menneskets iboende verdighet
- bidra til et godt arbeidsmiljø gjennom åpenhet, ærlighet og aksept
- ha respekt for andres fag- og ansvarsområde og gi anerkjennelse for deres arbeid
- søke å forstå bakgrunnen for tradisjoner og ulike verdisyn
- være bevisst på roller og makt som følger av ulike posisjoner
- agere, og melde fra om trakassering og maktmisbruk

Et arbeidsmiljø er et lite utsnitt av en stor og mangfoldig verden. Gjennom jobben møter vi dem vi føler vi har kjent hele livet, men også dem som er så forskjellige fra oss selv at vi strever med å forstå.

Vi forenes av et felles mål med kolleger og samarbeidspartnere, men vi møter også kunder, brukere og andre. Det vi

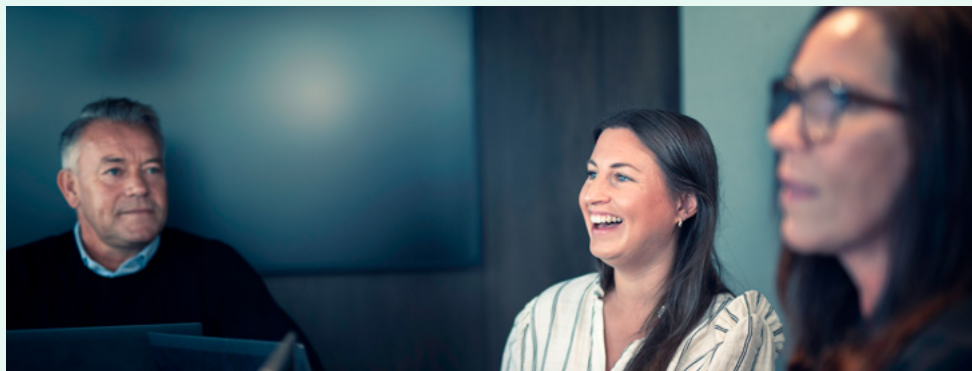
har til felles er menneskets iboende verdighet. Det gir oss gode grunner til å bidra til godt samarbeid – også når det er utfordrende.

NITO jobber for et inkluderende arbeidsliv basert på respekt og likeverd. Ingen skal diskrimineres på bakgrunn av kjønn, livssituasjon, kultur, livssyn, legning, etnisk opprinnelse, eller andre forhold. Vi skal alle opptre med respekt, anerkjenne likeverd og bekjempe fordommer.

Hvordan tror du andre opplever å møte deg? Ser du hvordan du er med og preger arbeidsmiljøet? Hvordan beskriver du arbeidshverdagen og de utfordringene du møter i den daglige samtalen? Forsøker du å forstå når noen ser ting annerledes enn deg?

Har du tenkt på at en kollega kan oppfatte det som blir sagt på en helt annen måte enn du selv gjør, eller at den profesjonelle rollen din har noe å si for hvordan folk tolker det du sier og gjør?

Hva gjør du hvis noen i arbeidsmiljøet slår en spøk på andres bekostning, snakker nedsettende om andre, eller utnytter posisjonen sin – bevisst eller ubevisst? Jatter du med, yter du motstand, eller tar du det videre?



Etiske utfordringer i tilknytning til respekt og likeverd

Nedenfor er det listet opp fem situasjoner som kan oppleves som dilemmaer.

Drøft mulige handlingsalternativer enten etter Navigasjonshjulet til Øverenget og Kvalnes eller Aadlands etiske refleksjonsmodell.

1. Du møter en ansatt på en annen avdeling som klager høyløst på en av dine kolleger. Du har forståelse for at det er grunn til å klage.

Hvordan vil du håndtere saken?

2. Du er tillitsvalgt, og er informert om en planlagt nedbemanning på arbeidsplassen. En god kollega får tilbud om en annen jobb, og forteller deg at hen heller vil bli

værende hos dere. Du har taushetsplikt om den pågående prosessen.

Hvordan vil du håndtere saken?

3. En kvinnelig bioingeniør som av religiøse grunner bruker hijab, møter jevnlig pasienter som nekter henne å ta blodprøve av dem. Hun ønsker ikke oppmerksomhet om saken, og løser situasjonene etter hvert som de dukker opp ved å spørre en av kollegaene om å ta blodprøven isteden. Du er tillitsvalgt og blir kontaktet av en av kollegaene som til stadighet blir bedt om å bistå.

Hvordan vil du håndtere saken?

4. Ved bedriftens IT-brukerstøttesenter er «dumme» spørsmål fra brukerne et stadig tilbakevendende tema i lunsjen,

ofte med navn på spørsmålsstiller og latterliggjøring. Du observerer at dette er blitt en del av kulturen på arbeidsplassen.

Hvordan vil du håndtere saken?

5. Du har en kollega som i lengre tid har skapt konflikter blant kollegaene på arbeidsplassen. Du vet at noen av de kollegaene du setter stor pris på, har begynt å gå lei, og vurderer å skifte jobb. Nå har medarbeideren søkt jobb i en annen bedrift, og du har gått med på å være referanse. Så kommer henvendelsen, og du får spørsmål om hvordan vedkommende fungerer sosialt hos dere.

Hvordan vil du håndtere saken?

Faglig integritet

NITOs medlemmer og ansatte skal vedkjenne seg sitt faglige ansvar og utføre sitt arbeid i henhold til anerkjente kvalitetsnormer.

Dette innebærer å:

- ajourføre og videreutvikle egen kompetanse
- utføre pålagte oppgaver på en faglig forsvarlig måte
- dele sin kunnskap og innsikt med kolleger og samarbeidspartnere
- gi anbefalinger og velge faglige løsninger med fokus på mottakerens reelle behov
- avklare forhold som kan påvirke egen habilitet, med dem det kan ha betydning for
- unngå forhold som kan påvirke egen objektivitet i relasjon til mottakere og leverandører
- ta åpne og bevisste valg når eget arbeid byr på etiske utfordringer
- oppfordre arbeidsgiver og kolleger til refleksjon når utvikling av produkter og tjenester kan åpne for vesentlige endringer for individ eller samfunn
- opptre lojalt overfor arbeidsgiver så lenge det samsvarer med våre etiske retningslinjer

Som ingeniør eller teknolog er du ekspert på ditt felt. Du kan noe som er nyttig for andre og som de selv ikke kan. Det gir deg et kunnskapsbasert overtak.

Har du tenkt på at nettopp dine vurderinger og uttalelser kan veie tungt i en beslutningsprosess? At det kan være vanskelig, kanskje umulig, for andre å oppdage eventuelle problemer i de forslagene du kommer med eller det arbeidet du gjør?

Med kunnskapsovertaket følger et viktig ansvar: å bruke kunnskapen og innsikten til beste for mottakeren – også når det kan være fristende å gjøre noe annet. Det er å vise faglig integritet.

Hvordan sørger du for å holde deg oppdatert faglig, uten at det går ut over framdrift, kvalitet eller inntjening? Hva gjør du når den du arbeider for ber deg gjøre noe som er både unødvendig og dyrt, eller har uklare samfunnsmessige konsekvenser?

Hva kan du gjøre for å oppmuntre til deling av kunnskap og innsikt i de miljøene du er en del av?

Som ekspert har du et særskilt ansvar for å løfte fram problematiske sider ved de prosjektene du er en del av, uansett om det er dårlige nyheter for deg selv, den du jobber for, eller samfunnet. Sånn bygges tillit, ikke bare til deg, men til hele det profesjonelle fellesskapet du er en del av.



Etiske utfordringer i tilknytning til faglig integritet

Nedenfor er det listet opp fem situasjoner som kan oppleves som dilemmaer.

Drøft mulige handlingsalternativer enten etter Navigasjonshjulet til Øvereng og Kvalnes eller Aadlands etiske refleksjonsmodell.

1. Det er bestemt at det skal holdes fagmøter til bestemte tider i avdelingen. Møtene har en tendens til å være lite effektive og dra ut i tid. Det er svært travelt på avdelingen, og to av de dyktigste kollegene dine sier de ikke har tid og nekter å delta.

Hvordan vil du håndtere saken?

2. En kollega som tidligere har misbrukt tilliten din,

har fått et oppdrag. Hen skisserer hvordan hen har tenkt å løse oppgaven. Du ser at dette aldri kommer til å fungere, men det er tross alt ikke ditt ansvar, og din leder har bedt deg om ikke å blande deg i saken.

Hvordan vil du håndtere saken?

3. Lederen din har sagt nei til en løsning en kollega har foreslått, men så presentert den som sin egen i en annen sammenheng.

Hvordan vil du håndtere saken?

4. Du har en kollega som sammen med deg driver opplæring av nyansatte. Etter din oppfatning gir han informasjon som ikke er faglig riktig. Ved flere tilfeller har du observert at han gir instruksjoner som er direkte i motsetning til

de faglige anbefalingene som du selv har lært og opererer etter. Når din kollega blir konfrontert med dette, går han i forsvar og mener at han gir korrekte opplysninger, og at det er du som tar feil.

Hvordan vil du håndtere saken?

5. På grunn av navnelikhet får du en e-post fra en leder i virksomheten som vedkommende mente å sende til en ekstern kontakt, der vedkommen- de tydelig lekket intern informasjon.

Hvordan vil du håndtere saken?

Samfunns- ansvar

NITOs medlemmer og ansatte skal vise respekt for samspillet mellom teknologi og menneskelige verdier, samt bidra til åpenhet om konsekvenser av teknologiske løsninger

Dette innebærer å:

- reflektere over og bidra til åpenhet om konsekvensene av eget arbeid, og de produkter/tjenester som utvikles/ leveres
- bidra til åpenhet om utvikling og bruk av automatiserte beslutningsprosesser
- bidra til teknologiske løsninger som sikrer bærekraftig utvikling og våre felles ressurser
- synliggjøre konsekvenser av ny teknologi og valgte teknologiske løsninger for enkeltindivid, natur, miljø og klima
- bidra med egen kompetanse i samfunnsdebatten i spørsmål knyttet til naturvitenskap og teknologi

Som ingeniør eller teknolog har du en viktig rolle i samfunnsutviklingen. Din kunnskap og innsikt er etterspurt.

Du har en faglig autoritet som gir deg innflytelse over store beslutninger. Kompetansen din gir et godt grunnlag for

å beskrive sannsynlige konsekvenser av de valgene som tas.

Hvilke råd gir du til andre om det er usikkert hva slags konsekvenser et valg vil få? Deler du kunnskapen slik at omverdenen får nytte av den? Lar du andre få del i din kompetanse?

Ser du sammenhenger mellom det du er med på å utvikle eller levere og den generelle samfunnsutviklingen?

Hvordan kan du synliggjøre slike sammenhenger for andre, og hvordan kan du hjelpe andre til å se både muligheter og utfordringer ved de løsningene som foreslås?

Du har et viktig ansvar for å stille relevante spørsmål, og oppmuntre til nærmere undersøkelse når det er grunn til det.

– Før heller enn siden, for når jobben først er gjort, kan det være umulig å gå tilbake.



Etiske utfordringer i tilknytning til samfunnsansvar

Nedenfor er det listet opp fem situasjoner som kan oppleves som dilemmaer.

Drøft mulige handlingsalternativer enten etter Navigasjonshjulet til Øverengst og Kvalnes eller Aadlands etiske refleksjonsmodell.

1. Du leverer en løsning på en oppgave som har svært lave miljømessige konsekvenser. Sjefen din pålegger deg å endre løsningen slik at den blir billigere, men miljøkonsekvensene blir vesentlig større.

Hvordan vil du håndtere saken?

2. Du jobber i et selskap som har inngått en stor kontrakt om å utvikle programvare for et internasjonalt konsern. Dette består av å bygge en portal rettet

mot unge mennesker og inneholder nettsamfunn med netthandel og nettbasert gambling av en art som er ulovlig i Norge. Programvaren som skal utvikles skal drives fra en utenlandsk server og vil derfor ikke omfattes av norske lover.

Hvordan vil du håndtere saken?

3. Politisk ledelse krever å få gjennomført anskaffelser som ikke er mulig å gjennomføre ved å følge reglene.

Hvordan vil du håndtere saken?

4. Ditt firma bidrar i en større utbygging i et naturområde. Interne rapporter viser at rødlistede dyrearter vil bli sterkt skadelidende hvis utbyggingen skjer, men dette er ikke framme i offentlig debatt. Du har ikke taushetsplikt, men din arbeidsgiver

vil tape mye penger hvis oppdraget faller bort.

Hvordan vil du håndtere saken?

5. Du er hyret inn for å hjelpe et offentlig kontor med å digitalisere behandlingen av søknader om støtte. Menneskelige saksbehandlere har telefondialog med søkerne og innvilger i gjennomsnitt 80 % av søknadene. Kontoret sliter med å holde budsjettene. Initiale tester av den digitale løsningen viser at den digitale søknadsbehandlingen bare innvilger 65 % av søknadene. Toppledelsen for kontoret er fornøyd med dette resultatet.

Hvordan vil du håndtere saken?

Gjør det en forskjell om den digitale løsningen innvilger 45% av søknadene?

Yrkesetiske retningslinjer for NITO-medlemmer innen bestemte fagretninger

NITOs etiske retningslinjer skal ligge til grunn for all yrkesutøvelse, uavhengig av hvor man utøver sitt virke. De prinsippene og verdiene som er nedfelt i retningslinjene gjelder også for arbeid og aktiviteter i NITOs regi.

NITOs over 112 000 medlemmer arbeider innen en rekke fagretninger og bransjer, og innen NITO finnes det flere etablerte faglige nettverk.

Faggrupper med egne yrkesetiske retningslinjer

Bioingeniørfaglig institutt (BFI)

Bioingeniørenes yrkesetiske retningslinjer er en styrke for profesjonen. De er til hjelp og støtte for den enkelte i vanskelige situasjoner, og er samfunnets garanti for at bioingeniører utfører faget sitt på en etisk forsvarlig måte.

www.nito.no/bioingeniorfaglig-institutt/yrkesetikkforbioingenorer

NITO Ortopedi

Yrkesetisk Råd er opptatt av hvordan medlemmene møter utfordringene de møter i sitt daglige arbeid, at de er kjent med profesjonens overordnede yrkesetiske retningslinjer, og at de reflekterer over etiske dilemma i samarbeid med kollegaer.

Yrkesetiske-retningslinjer-for-ortopedingeniorer.pdf

NITOs plakat for å forebygge og varsle om kritikkverdige forhold i tillitsvalgt-systemet.

Tillitsvalgte er NITOs fremste ambassadører

- NITOs tillitsvalgte behandler alle med respekt.
- NITOs tillitsvalgte har et bevisst forhold til sin rolle også når de benytter sosiale medier.
- NITOs tillitsvalgte opptre ikke med krenkende adferd overfor andre. Med krenkende adferd menes også diskriminering og trakassering.
- NITOs tillitsvalgte varsler dersom de kjenner til eller opplever diskriminering, seksuell trakassering eller annen krenkende adferd i NITO.

NITO har egne varslingsregler som sikrer at alle medlemmer kan varsle om kritikkverdige forhold, og behandler alle varslingssaker forsvarlig og konfidensielt.

NITO anmelder straffbare forhold, og kan frata tillitsverv eller utelukke medlemmer dersom kritikkverdige forhold avdekkes.



Følg NITO Norge