

## ETIKK – FOR INGENIØRER OG TEKNOLOGER

*Når du er i tvil om  
hva som bør gjøres!*

Beslutnings-  
verktøy

Relevante  
dilemmaer

Oppgaver til  
diskusjon

# INNHOOLD

Hva skal vi med etikk?	4
NITOs etiske retningslinjer	6
Etikk – et beslutningsverktøy	8
Refleksjon rundt NITOs etiske retningslinjer	21
Respekt og likeverd	22
Faglig integritet	24
Samfunnsansvar	26
Andre yrkesetiske retningslinjer for NITO-medlemmer	28
Plakat kritikkverdige forhold	29



## Hva skal vi med etikk?

En god samarbeidspartner og leverandør vil gi deg en flaske vin fordi hun setter slik pris på deg. Du opplever at en kollega til stadighet er så sur og vrien at det går ut over arbeidsmiljøet. Du tar i mot beskjed om at en kollega er syk og ikke kan komme på jobb. Samme dag leser du på Facebook at vedkommende har hatt en strålende dag; han har trent, levert bilen på service og laget middag til familien.

Har du noen gang lurt på hvordan du skal opptre i en gitt situasjon?  
Hva er det klokeste valget, og hvordan skal du kunne ta den beste beslutningen?  
Her kan etiske refleksjoner hjelpe deg!

Etikk er å tenke systematisk gjennom problemstillinger og vurdere ulike løsningsalternativer.

Vi håper at dette heftet vil gi deg inspirasjon og gode metoder til å gå løs på etiske problemstillinger.

Lykke til!

### ETISK RÅD - SAMMENSETNING OG MANDAT

NITOs etiske råd velges av Kongressen og består av leder, fire medlemmer og to varamedlemmer. NITOs etiske råd rapporterer til Kongressen.

#### NITOs etiske råd skal:

- Forvalte NITOs etiske retningslinjer, behandle klagesaker over medlemmenes overtredelse av disse og fremme forslag om eventuelle sanksjoner til hovedstyret i form av påtale/advarsel, eventuelt eksklusjon i hht Lov for NITO § 9.6.1. Et vedtak i hovedstyret kan ankes inn for Kongressen.
- Gi medlemmene råd og veiledning i yrkesetiske spørsmål.
- Være hovedstyrets rådgivende organ i yrkesetiske spørsmål.
- Ta opp aktuelle yrkesetiske spørsmål til debatt i organisasjonen.
- Bidra til diskusjon om samfunn, teknologi og etikk i massemedia og eksterne fora.
- Videreutvikle og synliggjøre NITOs arbeid med yrkesetikk.

Mer informasjon om etikk, etisk råds medlemmer og etiske dilemma finnes på [www.nito.no/etikk](http://www.nito.no/etikk)

Ta gjerne kontakt med etisk råd! Send epost til [etikk@nito.no](mailto:etikk@nito.no)

### SPENNENDE KURS FOR ETIKKINTERESSERTE

Det arrangeres spennende og aktuelle kurs i etikk som en del av NITOs tillitsvalgtopplæring.

Inspirerende forelesere kjent fra samfunnsdebatten er med på å gjøre kursene aktuelle og relevante for deltakerne. Kursene får veldig gode tilbakemeldinger og er åpne for alle medlemmer.

Kursene finnes på [www.nito.no/kurskatalogen](http://www.nito.no/kurskatalogen)

## NITOS ETISKE RETNINGSLINJER

NITOs etiske retningslinjer skal ligge til grunn for all yrkesutøvelse, uavhengig av hvor man utøver sitt virke. De prinsippene og holdningene som er nedfelt i retningslinjene forutsettes også lagt til grunn for alt tillitsvalgtarbeid i NITO.

### RESPEKT OG LIKEVERD

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

#### Dette innebærer å:

- vise respekt for menneskets iboende verdighet
- respektere tradisjoner og kulturelle verdier
- ha respekt for andres fag- og ansvarsområde og gi anerkjennelse for deres arbeid
- bidra til et godt arbeidsmiljø gjennom åpenhet, ærlighet og utvist toleranse

### FAGLIG INTEGRITET

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

#### Dette innebærer å:

- ajourføre og videreutvikle egen kompetanse for å sikre kvaliteten i profesjonsutøvelsen
- utføre pålagte oppgaver på en faglig forsvarlig måte
- dele sin kunnskap med kolleger slik at resultatet blir best mulig
- gi anbefalinger og velge faglige løsninger med fokus på kundens behov
- være årvåken overfor de etiske sidene ved arbeidet som utføres
- opptre lojalt overfor arbeidsgiver så lenge det samsvarer med våre etiske retningslinjer
- avklare forhold som kan påvirke egen habilitet, med dem det kan ha betydning for
- unngå forhold som kan påvirke egen objektivitet i relasjon til kunder og leverandører

### SAMFUNNSANSVAR

NITOs medlemmer skal vise respekt for samspillet mellom teknologi og menneskelige verdier og bidra til åpenhet om konsekvenser av teknologiske løsninger for miljø og enkeltindivid.

#### Dette innebærer å:

- arbeide for å utvikle tekniske løsninger som vektlegger forholdet til natur, miljø og enkeltindivid
- bidra til teknologiske løsninger som styrker utviklingen og sikrer våre felles ressurser
- synliggjøre miljømessige konsekvenser av valgte teknologiske løsninger
- bidra med egen kompetanse i samfunnsdebatten i spørsmål knyttet til naturvitenskap og teknologi



# ETIKK – et beslutningsverktøy

**Tekst: Anne Rose Røsbak Feragen**

## Ikke nok med jus

Du er på Facebook og kommer over et engasjert innlegg skrevet av en kollega. Det gjelder en sak som angår arbeidet deres og som er mye omtalt i mediene om dagen. Det er bestemt at virksomheten dere arbeider for ikke skal ta stilling i saken. I innlegget gir kollegaen klart og tydelig uttrykk for hva hans oppfatning er, og mange i nettverket hans har kommentert og likt innlegget. Er det greit at kollegaen uttaler seg på den måten?

Når jeg spør arbeidstakere rundt om i norsk arbeidsliv om dette, er det mange som svarer ja, med henvisning til yttringsfriheten. Norges lover gir kollegaen rett til å uttrykke sin egen mening om en sak. Det må derfor være greit.

Det er viktig å finne ut om en handling er innenfor eller utenfor loven, men er det nok? Fanger de juridiske vurderingene opp alt det vi mener er relevant i denne saken?

## – Det er langt mer å si om en handling enn at den er lovlig eller ulovlig.

Om vi lar diskusjonen av eksempelet vårt fortsette, viser det seg snart at vi er vel så opptatt av andre spørsmål enn de rent juridiske. Hvordan ville det slå ut om innlegget skulle bli lest av virksomhetens kunder eller brukere?

Ville de hatt tillit til kollegaen din etter noe sånt? Hva om leserne tolker innlegget som uttrykk for virksomhetens offisielle eller uoffisielle oppfatning om saken?

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

### Kurs i etikk – eller moral?

Når jeg møter en gjeng til etikkurs, er det alltid noen som kvier seg. Noen lurer på hva galt de har gjort nå, siden lederen har sendt dem på etikkurs. Andre tenker at etikk ikke angår dem, siden de er en hederlig gjeng som klarer å holde rett og galt fra hverandre. Alle puster de lettet ut når de finner ut at etikk er noe ganske annet enn de trodde.

I hverdagspråket skjer det ofte at ordene "etikk" og "moral" brukes om hverandre, selv om de betyr forskjellige ting. Det går stort sett



### FAKTA

Teoridelen er skrevet av **ANNE ROSE RØSBAK FERAGEN**, filosof i Activa Humanistisk Akademi

Anne Rose er også fast etikkspaltist i NITO Refleks [www.nitorefleks.no](http://www.nitorefleks.no)

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. Bør det være rom for tiggende i byområder? Bør en lege kunne reservere seg fra aborthenvisninger? Bør det være lov å kjøpe alkoholholdige drikker på kveldstid? 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.

## – Moral kommer i alle varianter.

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 viderekomne.

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 høyt-tenkning, men resonnementer eller diskusjoner som følger en viss framgangsmåte, ofte med referanse til 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 noensinne 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 resonnerer 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 finne deg i.



### Gode og dårlige begrunnelser

Folk er ikke bare opptatt av hva vi velger å gjøre. De legger også vekt på begrunnelsene våre.

## – Med etikken som utgangspunkt skiller vi mellom gode og dårlige begrunnelser.

Våren 2012 var det flere sykehus i Helse Sør-Øst som slet med omfattende omorganiseringer. Tillitsvalgte på de sykehusene det gjaldt var bekymret, for de ansatte så vel som for pasientene. Administrerende direktør, Bente Mikkelsen, planla likevel å delta på et tre måneders lederutviklingskurs i Italia. Det ble hun kritisert for.

Til Dagsrevyen forklarte Mikkelsen at styret hadde bedt henne om å utvide lederkompetansen sin, uten at det stoppet kritikken. Én uke seinere hadde direktøren ombestemt seg. Grunnen hun oppga var at styret hadde sagt at det var greit at hun utsatte kurset til et tidspunkt som passet bedre.

- God beslutning, elendig begrunnelse, sa redaktøren i Ukeavisen Ledelse, Magne Lerø. Han beskrev det hele som ansvarsfraskrivelse: - Jeg forventer mer av Mikkelsen som administrerende direktør enn at hun bare peker på styret når hun begrunner de valgene hun tar.

Det er mange slags begrunnelser i omløp, både 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.

Med etikken som utgangspunkt skiller vi mellom gode og dårlige begrunnelser. Noen har og noen har ikke overbevisende kraft. Målet er ikke å påvirke eller overtale andre, men å overbevise gjennom relevante argumenter. Vi kommer derfor ikke i mål med begrunnelser som at handlingen er lovlig, en del av rutinen, noe alle gjør eller det som føles riktig.

### 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 rettfærdig. Navnet til tross – det er ikke slik at likhetsprinsippet anbefaler likebehandling. Likebehandling kan være både rettfærdig og urettfærdig. Det kommer an på tilfellene det er snakk om. Er de like på en relevant måte, er likebehandling det rettfærdige. Er de forskjellige og forskjellene er relevante, kan forskjellsbehandling være det rettfærdige.

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.

Den virksomheten jeg nå skal fortelle om holdt til i Norge, men hadde knyttet til seg ingeniører og teknologer fra hele verden. Noen av dem så på frister som noe som selvfølgelig skal overholdes. Andre så på frister som noe som kan, og av og til bør, skyves på, for ikke å fire på kvaliteten. Lederen deres var klar over disse kulturforskjellene og mente at det var til å leve med. De som alltid leverte til frist syntes derimot at det var urettfærdig at noen fikk større slingringsmonn enn andre. Er kulturell bakgrunn en relevant forskjell i et eksempel som dette? Var lederen rettfærdig eller urettfærdig i sin måte å håndtere situasjonen på?

Likhetsprinsippet gir oss et godt grunnlag for å be om og legge fram gode begrunnelser, men det forutsetter at vi har et eller annet 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 kommer i mange varianter. Her er noen:

#### 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 dette?

Hvis du kommer fram til at det ville vært 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 antakeligvis 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 ikke er sannsynlig 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.

En av oppdragsgiverne deres skal i gang med et stort prosjekt, og du er bedt om å komme

med en faglig vurdering av de to løsningene det står mellom. Den ene ser ut til å by på interessante faglige utfordringer for deg som ingeniør eller teknolog, og du vet at du kommer til å ha en rolle i det videre arbeidet. Det er også den dyreste løsningen, og det er uklart om kunden vil oppleve den bedre enn den andre, billigere løsningen. Kunden har ikke selv den kunnskapen som trengs for å vurdere saken, men full tillit til deg. Hvilken løsning går du inn for?

Om du bare var opptatt av omdømmet, kunne du utmerket godt ha foreslått den løsningen du synes er mest spennende, siden kunden sannsynligvis aldri vil finne ut at anbefalingen var basert på din egen faglige interesse. Den som bruker offentlighetsprinsippet fører et annet resonnement: Jeg ville ikke vært bekvem med at det ble kjent at anbefalingen jeg kom med var basert på min egen faglige interesse. Jeg bør derfor heller ikke gjøre det.

### Er det handlingen eller utfallet som teller?

I mai 2011 ble den tidligere lederen av terrororganisasjonen al-Qaida, Osama bin Laden, skutt og drept av amerikanske spesialstyrker. Flere tusen mennesker hadde mistet livet i terroraksjoner under hans ledelse, og han hadde en sterk, ja, kanskje ikonisk, posisjon i sine egne rekker. Så lenge han levde, kunne han verve nye medlemmer og planlegge flere terroraksjoner. Flere vil derfor si at verden ble et litt bedre sted etter at han ble drept.

Med det som utgangspunkt vil konsekvensetikere si at det var helt rett å ta livet av bin Laden. Utfallet av å drepe ham er bedre enn utfallet av å la ham leve, og det er nok for å overbevise en konsekvensetiker.

Representanter for pliktetikken ville sett helt annerledes på det. Det er galt å drepe. Det er mulig at verden ble et tryggere sted etter at bin Laden ble drept. Det gjorde det ikke riktig å ta livet hans. For pliktetikerne er det nemlig noe som er viktigere enn utfallet av en handling, som for eksempel menneskets iboende verdighet. Det vil derfor aldri være riktig å behandle mennesker bare som middel til å oppnå visse mål.

#### Konsekvensetikk

Utfallet er viktigere enn handlingen  
Hvilken handling gir best utfall for de partene som er berørt?

#### Pliktetikk

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

De to etiske teoriene kan vise vei når det er uklart hva som skal 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 de NITO-medlemmene som til daglig samarbeider med vedkommende har begynt å se seg om etter andre jobber.

## – De etiske teoriene kan vise vei.

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 plikketikk og konsekvens-etikk har historisk sett vært rivaliserende. Har den ene rett, kan ikke den andre ha det – og motsatt.

## - Vi trenger ikke velge side.

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 plikketikk 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 offentlighetsprinsippet? Ville konsekvensetikerne ha støttet valget? Hva med plikketikerne?

### Å stå for noe

På landsmøtet til Politiets Fellesforbund i november 2012 stemte flertallet for lettere tilgang til våpen for polititjenestemenn. Det var en kjent sak at lederen, Arne Johannessen, selv var i mot. Var han da rett person til å lede forbundet i det videre arbeidet?

Selv mente han at det var fullt mulig å fortsette. - Som leder er det min oppgave å lede forbundet i de sakene som landsmøtet til enhver tid setter på agendaen, uavhengig av hva min personlige overbevisning er, uttalte Johannessen.

I mai året etter gikk han likevel av, og han forklarte at det hadde vært tøffere enn han hadde trodd å måtte stå på for en sak som han ikke selv trodde på.

Det Johannessen erfarte var å stå i en konflikt mellom de forventningene som fulgte den profesjonelle rollen og det han selv mente var

rett. Det er i og for seg ikke noe uvanlig å oppleve denne typen konflikter. Det uvanlige med dette eksempelet er at konflikten viste seg å være så vanskelig å leve med at Johannessen til slutt valgte å si fra seg ledervervet.

Det er sjelden nødvendig å gå til et så drastisk skritt, 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 det opp med dem en jobber sammen med, for å luften tankene sine 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.

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

Tenk deg at du er mellomleder i en virksomhet og at du har ansvar for å lede medarbeiderne dine gjennom et kompetansehevingsprosjekt. Selv mener du at prosjektet er for ambisiøst. Lista ligger høyt, og det stilles samme krav til alle. Blant medarbeiderne dine har du noen som har nok med arbeidsoppgavene sine og som ikke vil klare å holde tritt om de skal studere i tillegg. Du har også noen som snart skal gå av med pensjon og som vil få lite igjen for å delta. I begge tilfeller mener du at det er galt å forvente så mye som prosjektet vil kreve. Hva gjør du?

Det er flere måter å beskrive de forventningene som følger den profesjonelle rollen din. I dette tilfellet er du mellomleder. Da har du forpliktelser både overfor ledelsen og overfor medarbeiderne dine. Som NITO-medlem har du kanskje også to sett med verdier å forholde deg til; NITO sine verdier og verdiene til den virksomheten du jobber i. Siden virksomhetsverdiene vil variere, kan vi nåe oss med å vurdere saken ut fra NITO sine verdier her:

**VI GÅR**  
*foran*

**VI HAR**  
*kunnskapen*

**VI bryr**  
**OSS**

I dette tilfellet ser det ut til at begge de to første verdiene taler for å lede alle gjennom kompetanseløpet, slik ledelsen legger opp til, men at den siste kan gi støtte til å åpne for unntak.

Ut fra en moralsk vurdering vil nok mange tenke at det er galt å legge så stort press på dem som allerede strever med å holde tritt og dem som snart er pensjonister. Med det som utgangspunkt ser det ut til at det er konflikt mellom hva som forventes av deg i rollen din og hva du mener er riktig å gjøre. Når det er sagt, er det kanskje også andre moralske oppfatninger som gjør seg gjeldende her, som for eksempel at det kan sies å være riktig å handle i henhold til ledelsens plan.





### 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.

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,

som i forrige eksempel, 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. Moralene 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

Så langt har vi snakket om etiske prinsipper og etiske teorier, men etikken tilbyr også ulike refleksjonsverktøy. Ett refleksjonsverktøy er Navigasjonshjulet (se bilde). Navigasjonshjulet er utviklet av filosofene i Activa Humanistisk Akademi AS, spesielt for mennesker i arbeid.

#### FAKTA

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, se [www.nito.no/bfi/yrkesetikk](http://www.nito.no/bfi/yrkesetikk)

## Navigasjonshjulet

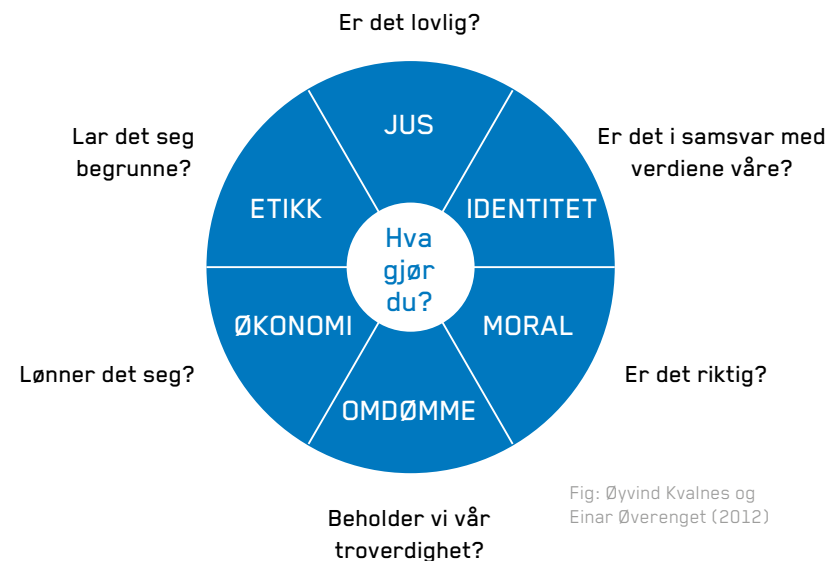


Fig: Øyvind Kvalnes og Einar Øverengen (2012)

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 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. Her er et forslag til en framgangsmåte:

1. Hvilke handlingsalternativer er relevante?
2. Vurder handlingsalternativene ut fra hensynene i Navigasjonshjulet.
4. Hvilke hensyn står mot hverandre?
5. Hva velger du å gjøre – og hvorfor?

La oss arbeide videre med det forrige eksempelet vi så på, det som handlet om mellomlederen som ble bedt om å lede medarbeiderne sine gjennom et ambisiøst kompetansehevingsprosjekt. Der har vi jo allerede gjort et forarbeid.



### 1. Hvilke handlingsalternativer er relevante?

Aller først gjelder det å finne fram til relevante handlingsalternativer. I dette tilfellet kan det være:

- A) Lede alle gjennom kompetanseløpet
- B) Åpne for at det kan gjøres unntak

### 2. Vurder handlingsalternativene ut fra 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 over svarene.

**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. Hvis begge handlingsalternativer er lovlige, som i dette tilfellet, kan vi fortsette vurderingsrekken.

**Identitet.** Under identitet er spørsmålet om handlingen er i tråd med verdiene våre, og det har vi allerede svart på. Om vi skjølner til NITO sine verdier, er det å lede alle gjennom kompetanseløpet i tråd med verdiene "vi går foran" og "vi har kunnskapen", mens verdien "vi bryr oss" kan åpne for unntak. Om den virksomheten du jobber for også har et sett med kjerneverdier, fortsetter du bare med å vurdere handlingsalternativene med det som utgangspunkt.

Profesjonell identitet kan beskrives på flere måter enn gjennom verdier; noen har et klart samfunnsmandat, andre har en egen profesjonsetikk, og atter andre har etiske retningslinjer, slik NITOs medlemmer har. Det kan derfor passe bra å vurdere saken også ut fra NITOs etiske retningslinjer (respekt og likeverd, faglig integritet, samfunnsansvar) under dette punktet.

**Moral.** På spørsmålet om det er riktig, under moral, er vi også godt forberedt. Her er det to moralske oppfatninger som gjør seg gjeldende: at det er galt å stille samme, ambisiøse krav til alle medarbeiderne, og at det er riktig å handle i henhold til ledelsens plan.

**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 løper vi en omdømmerisiko. Hvis ledelsen hadde gått offentlig ut og sagt at alle ansatte skal gjennom et kompetanseløp, ville vi ha tatt en omdømmerisiko ved å åpne for unntak. Om ingen har lovet noe, er det grunn til å tro at dere vil beholde troverdigheten både ved å lede alle gjennom kompetanseløpet og ved å åpne for unntak.

**Økonomi.** Under økonomi er spørsmålet om det lønner seg. Vi vet at kompetanseheving er kostbart. Ledelsen har tatt høyde for at alle skal gjennom kompetansehevingen, men om det er slik at noen vil streve med å gjennomføre løpet og andre snart skal slutte uansett, vil det sannsynligvis lønne seg å åpne for at det kan gjøres unntak.

**Etikk.** Den etiske vurderingen kan sammenfattes under spørsmålet om det lar seg begrunne. Likhetsprinsippet ser ut til å være særlig relevant. Er det rettferdig å sende alle ansatte gjennom samme kompetanseprogram, uavhengig av situasjon? Tja, hvis det er relevante forskjeller mellom medarbeiderne, kan en argumentere for at det er grunn til å behandle dem forskjellig. Er det rettferdig å åpne for unntak? Det kan det være, om vi sørger for å behandle like tilfeller likt.

Med utgangspunkt i den beskrivelsen som er gitt, vil du-personen i dilemmaet sannsynligvis mene at det å sende alle gjennom kompetanseløpet ikke passerer offentlighetsprinsippet, men at det å åpne for unntak gjør det, men her kan svarene variere.

Konsekvensetikerne vil kanskje holde en knapp på det å åpne for unntak, siden det vil øke sjansen for at de som strever med å løse arbeidsoppgavene sine vil klare det.

Pliktetikerne vil sannsynligvis oppleve en konflikt mellom de forpliktelsene en mellomleder har overfor både ledelsen og medarbeiderne. De vil derfor måtte finne ut hvilket ansvar som er mest grunnleggende før de kan trekke noen konklusjon.

### 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 lede alle gjennom kompetanseløpet: Identitet (verdiene "vi går foran" og "vi har kunnskapen"), moral (riktig å handle slik ledelsen legger opp til) og muligens etikk, hvis pliktetikerne kommer til at forpliktelsen overfor ledelsen er viktigere enn den overfor medarbeiderne.

På den andre siden har vi argumenter for å åpne for unntak: moral (galt å lede visse grupper gjennom kompetanseløpet), økonomi (kan spare penger ved å åpne for unntak) og etikk (hvis like tilfeller behandles likt, er det i tråd med likhetsprinsippet; hvis du ville vært bekvem med å fortelle andre om det, er det i tråd med offentlighetsprinsippet; hvis utfallet av å åpne for unntak er best, er det i tråd med konsekvensetikken; hvis forpliktelsen overfor medarbeiderne er viktigst, er det i tråd med pliktetikken).

Ved å velge det første alternativet, lede alle gjennom kompetanseløpet, handler du i tråd med NITOs verdier, men mot din egen samvittighet. Går du for det andre alternativet, som er å åpne for unntak, kan du begrunne handlingen ved å vise til etiske prinsipper og teorier, men spørsmålet er om du handler i tråd med NITO sine verdier. Her er det altså flere 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 en overvekt av argumenter i favør av å åpne for unntak. Det betyr ikke at det er det beste handlingsalternativet, for det kommer helt an på hvilke argumenter som ligger i vektskåla. Identitetsvurderinger er vektige argumenter og kan av og til trumfe andre hensyn, selv om det er flere i den andre vektskåla.

#### 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 er ikke sikkert at andre vil støtte det valget du har tatt, 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.

**Anne Rose Røsbak Feragen**



## Refleksjon rundt NITOs etiske retningslinjer

NITOs medlemmer skal følge norsk lov og internasjonale konvensjoner, som for eksempel fra FN og ILO (International Labour Organization). I tillegg har NITO etiske retningslinjer. Disse gjelder medlemmenes yrkesutøvelse og alt tillitsvalgtarbeid i NITO, 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.

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 identifisere 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 oppfatningene dine og måten du opptrer på?

Etisk råd 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 skal vise respekt for kolleger og samarbeidspartnere uavhengig av kjønn, livssituasjon, kultur og etnisk opprinnelse.

## Dette innebærer å:

- vise respekt for menneskets iboende verdighet
- respektere tradisjoner og kulturelle verdier
- ha respekt for andres fag- og ansvarsområde og gi anerkjennelse for deres arbeid
- bidra til et godt arbeidsmiljø gjennom åpenhet, ærlighet og utvist toleranse

Hvorfor sitter noen alltid og fikler med mobilen i møter uten å delta i samtalen? Hvorfor må noen alltid smatte på en tyggegummi? Hvorfor vil noen aldri høre på gode råd? Hvorfor lukter det alltid hvitløk av Per? Hvorfor organiserer noen fritiden sin i arbeidstiden? Hvorfor kan ikke alle jobbe på min måte?

Mange av oss har nok kjent på denne type irritasjoner. Det kan oppstå konflikter mellom kolleger på grunn av forskjellige arbeidsmåter og holdninger.

Er du bevisst på din egen måte å lytte på, se på og hvordan du tolker omverdenen? Tenker du over at din kollega kan lytte, se og tolke på en

annen på måte? For å kunne respektere hverandre må vi ha kunnskap om og forstå andres valg og verdier og ta dette inn over oss. Å være likeverdig er å være jevnbyrdig, vi er like verdifulle selv om vi kanskje bidrar ulikt.

NITO ønsker et arbeidsliv basert på respekt og likeverd. Vi jobber for et inkluderende arbeidsliv. Ingen skal diskrimineres på bakgrunn av seksuell orientering, religion, kulturell bakgrunn eller andre forhold.

Vi må alle ta ansvar for å formidle holdninger om respekt og likeverd og vi må bekjempe fordommer. Ved å vise dette i praksis er vi med på å skape et godt og inkluderende arbeidsliv.



## ETISKE UTFORDRINGER RELATERT TIL TEMAET:

- Du opplever at en kollega til stadighet er så sur og vrien at det går ut over arbeidsmiljøet. Hva gjør du?

.....

.....

.....

- Lederen din snakker i negative ordelag om en av kollegene dine som er sykemeldt. Hva gjør du?

.....

.....

.....

- Det er tid for julebord på avdelingen. To av kollegene er avholdsmennesker. De gir uttrykk for at de synes det er ubehagelig og unødvendig at det serveres alkohol i forbindelse med arrangementet, og oppgir at dette gjør at de ikke vil delta. Hva gjør du?

.....

.....

.....

- Du tar i mot beskjed fra en kollega om at han er syk og ikke kan komme på jobb. Du ser på Facebook at samme kveld er han på konsert i en annen by, og får mistanke om at han ikke kom på jobb fordi han skulle reise til denne konserten. Hva gjør du?

.....

.....

.....

# FAGLIG INTEGRITET

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

## Dette innebærer å:

- ajourføre og videreutvikle egen kompetanse for å sikre kvaliteten i profesjonsutøvelsen
- utføre pålagte oppgaver på en faglig forsvarlig måte
- dele sin kunnskap med kolleger slik at resultatet blir best mulig
- gi anbefalinger og velge faglige løsninger med fokus på kundens behov
- være årvåken overfor de etiske sidene ved arbeidet som utføres
- opptre lojalt overfor arbeidsgiver så lenge det samsvarer med våre etiske retningslinjer
- avklare forhold som kan påvirke egen habilitet, med dem det kan ha betydning for
- unngå forhold som kan påvirke egen objektivitet i relasjon til kunder og leverandører

For ingeniører og teknologer er det ofte høye krav til inntjening og effektivitet i arbeidet. Dette kan stå i motsetning til faglig kvalitet og hensynet til omgivelsene. Kravene må forenes med hensynet til kunder, leverandører, arbeidsgiver, kolleger, arbeidsmiljø og samfunnet generelt. Er noen av situasjonene på neste side gjenkjennelige for deg? Eller er det andre situasjoner som utfordrer din faglige integritet?



## ETISKE UTFORDRINGER RELATERT TIL TEMAET:

- Det er bestemt at det skal holdes fagmøter til bestemte tider i avdelingen. Noen av kollegene dine sier at de ikke har tid, og nekter å delta. Hva gjør du?  
.....  
.....  
.....
- En kollega som tidligere har misbrukt tilliten din, har fått et oppdrag. Han skisserer hvordan han har tenkt å løse oppgaven. Du ser at dette aldri kommer til å fungere, men det er tross alt ikke ditt ansvar. Hva gjør du?  
.....  
.....  
.....
- En god samarbeidspartner og leverandør vil gi deg en flaske vin fordi hun setter slik pris på deg. Hva gjør du?  
.....  
.....  
.....
- Lederen din har lagt sin prestisje i at et arbeid skal utføres til en bestemt kostnad. Du har erfaringer som tilsier at denne kostnaden trolig er for lav til at resultatet blir så godt som forutsatt. Det er kollegaen din som skal utføre arbeidet. Hva gjør du?  
.....  
.....  
.....
- En god kollega betror seg til deg og det kommer frem at han har begått en kriminell handling i sin utøvelse av arbeidet. Hva gjør du?  
.....  
.....  
.....

# SAMFUNNSANSVAR

NITOs medlemmer skal vise respekt for samspillet mellom teknologi og menneskelige verdier og bidra til åpenhet om konsekvenser av teknologiske løsninger for miljø og enkeltindivid.

## Dette innebærer å:

- Arbeide for å utvikle tekniske løsninger som vektlegger forholdet til natur, miljø og enkeltindivid
- Bidra til teknologiske løsninger som styrker utviklingen og sikrer våre felles ressurser
- Synliggjøre miljømessige konsekvenser av valgte teknologiske løsninger
- Bidra med egen kompetanse i samfunnsdebatten i spørsmål knyttet til naturvitenskap og teknologi

Hva er viktigst; hensynet til miljøet eller å beholde arbeidsplasser? Er det riktig å plassere vindmøller i naturskjønne tur-områder? Er det greit at en far via en app overvåker datterens bevegelser? Er det greit med gentesting uten samtykke? Skal nybygg på statens regning gjøres rimeligst mulig eller skal driftskostnadene i hele byggets levetid tas i betraktning?

NITOs medlemmer har en viktig rolle i samfunnsutviklingen. Ved å bruke vår faglige kompetanse kan vi påvirke utfallet av politiske

beslutninger. Samtidig har vi som eksperter et etisk ansvar for å belyse alle sider av en sak, ikke bare de som på kort sikt gir den største gevinsten.

Ved å arbeide for bærekraftige løsninger og å tenke helhetlig rundt ressursbruk, styrkes samfunnsøkonomien på lang sikt. Dette kan være krevende å leve opp til i praksis, men det er en del av vårt samfunnsansvar at vi tenker over konsekvenser av våre valg og prioriteringer, og at vi arbeider for at våre løsninger bidrar til fornuftig ressursbruk.

Etisk råd har samlet flere etiske dilemma til diskusjon. Du finner noen på NITOs nettsider, [www.nito.no/etikk](http://www.nito.no/etikk)



## ETISKE UTFORDRINGER RELATERT TIL TEMAET:

- Du leverer en løsning på en oppgave som minimaliserer de miljømessige konsekvenser. Sjefen din pålegger deg å endre løsningen slik at det blir billigere, men miljøkonsekvensene blir vesentlig større. Hva gjør du?

.....

.....

.....

.....

- Du jobber i et selskap som har inngått en stor kontrakt om å utvikle software for et stort internasjonalt konsern. Dette består av å bygge en stor portal rettet mot unge mennesker og inneholder nettsamfunn med netthandel og online gambling. Online gambling er ulovlig i Norge, men softwaren som skal utvikles skal drives fra en utenlandsk server og vil derfor ikke omfattes av norske lover. Hva gjør du?

.....

.....

.....

.....

- Du skal innkalle til et møte med kolleger fra hele landet. Dere har fått avklaring på at møtet kan avholdes på et hotell like ved en stor skibakke, men, du vet at sakene dere skal diskutere i møtet lett kunne vært avklart via et kortere nettmøte. Hva gjør du?

.....

.....

.....

.....



## Andre yrkesetiske retningslinjer for NITO-medlemmer

NITOs etiske retningslinjer skal ligge til grunn for NITO-medlemmers yrkesutøvelse, uavhengig av hvor man utøver sitt virke. De prinsippene og holdningene som er nedfelt i retningslinjene forutsettes også lagt til grunn for alt tillitsvalgstarbeid i NITO.

NITOs over 75.000 medlemmer arbeider innen en rekke fagretninger og bransjer, og innen NITO finnes det en god del etablerte faglige nettverk.

### Følgende faggrupper har egne yrkesetiske retningslinjer:

- Bioingeniørfaglig institutt (BFI): Yrkesetiske retningslinjer for bioingeniører og retningslinjer for bioingeniørers samhandling med leverandører av produkter og tjenester. [www.nito.no/bfi](http://www.nito.no/bfi)
- NITO Takst: [www.nitotakst.no](http://www.nitotakst.no)

Faggruppenes yrkesetiske retningslinjer er i samsvar med NITOs retningslinjer, men med særlige bestemmelser som gjelder disse yrkesgruppene.

Les mer på [www.nito.no/etikk](http://www.nito.no/etikk)

## NITOs plakater for å forebygge og varsle om kritikkverdige forhold i tillitsvalgtsystemet

*Tillitsvalgte er NITOs fremste ambassadører for organisasjonen.*

- NITOs tillitsvalgte opptrer ikke med krenkende adferd overfor andre. Med krenkende adferd menes også diskriminering og trakassering.
- NITOs tillitsvalgte holder et høyt etisk nivå og behandler alle med respekt og likeverd.
- NITOs tillitsvalgte har et bevisst forhold til sin rolle også når de benytter sosiale medier.
- 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.
- NITO behandler alle varslingssaker forsvarlig og konfidensielt.
- Hovedstyret kan frata tillitsverv eller utelukke medlemmer dersom kritikkverdige forhold avdekkes.
- NITO anmelder straffbare forhold.

