

Etikkarbeidet i samfunnsbedriftene

Bakgrunn

Samfunnsbedriftene er i all hovedsak etablert av kommuner og fylkeskommuner for å løse viktige oppgaver i lokalsamfunnet. De leverer hver på sitt område tjenester til innbyggere og næringsliv som er vesentlige for gode lokalsamfunn. Noen utøver også myndighet innenfor eget ansvarsområde. Samfunnsbedriftene bidrar til å bygge lokalsamfunnene og er avhengig av tillit fra befolkningen. Innbyggere og næringsliv skal være trygge på at de som representerer bedriftene opptre redelig og sannferdig, og at ikke kjennskap og vennskap bidrar til usaklig forskjellsbehandling. Ledere og medarbeidere i bedriftene må være seg bevisste den rollen bedriften har i samfunnet og opptre tillitsvekkende.

Å ta og ha samfunnsansvar, slik samfunnsbedriftene gjør, strekker seg ut over det å utøve virksomheten i tråd med lover og regler. Å ta samfunnsansvar, f.eks. for miljøet, er å strekke seg lengre for hele tiden å finne gode løsninger for miljøet og innbyggernes beste.

Etikkarbeidet i bedriftene skal bidra til bevissthet omkring etiske problemstillinger og gi retning når det oppstår utfordringer i hverdagen.

Åpenhet om etiske problemstillinger og takhøyde for diskusjon vil også bidra til et ytringsklima i bedriften som både kan forebygge kritikkverdige forhold og redusere faren for at kritikkverdige forhold ikke skal komme til ledelsens kjennskap. Dette reduserer i sin tur behovet for å ta i bruk varsling for å rette opp i kritikkverdige forhold. (Retningslinjer for varsling skal likevel foreligge, og være kjent for samtlige ansatte).

Hvorfor bør alle delta i etikkarbeidet?

Ledere og medarbeidere i samfunnsbedriftene har alle et selvstendig ansvar for å bidra til at tilliten til bedriften og bedriftens anseelse/omdømme ivaretas. Ansatte kan ikke la egne interesser påvirke arbeidet eller tjenestene, og kan heller ikke la bekvemmelighetshensyn påvirke handlinger og avgjørelser.

Ansatte i samfunnsbedriftene er, og oppfattes som, representanter for bedriften. De forventes å lytte til og ta tilbørlig hensyn til innbyggers og næringslivets interesser, tilstrebe likebehandling og behandle både kolleger, kunder, leverandører og konkurrenter med respekt.

I arbeidsforhold er det en gjensidig lojalitetsplikt mellom ansatt og bedrift. Den ansattes lojalitetsplikt går ut på å opptre i samsvar med bedriftens interesser. Ansatte forventes å bidra med sine faglige råd til driften av tjenestene og god utførelse av arbeidsoppgavene. Når beslutninger er tatt, skal

beslutningen iverksettes hurtig og effektivt, uavhengig av den ansattes egne faglige eller politiske vurderinger om avgjørelsen.

I lojalitetsplikten ligger også plikten til å melde fra om forhold den ansatte blir kjent med som kan påføre bedriften, ansatte eller omgivelsene for fare eller skade slik at det kan iverksettes tiltak for å motvirke dette.

Bedriften skal på sin side sikre at den ansattes interesser ivaretas så langt som mulig, og ledere har et spesielt ansvar for å bidra til beskyttelse av ansatte som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold (varsling).

Betydningen av aktiv holdning til etiske problemstillinger i bedriften

Å skape rom for etisk refleksjon og diskusjon og derigjennom øke bevisstheten i bedriften om hvilken atferd som forventes er et godt virkemiddel for å motvirke utfordringer. Etikkarbeidet kan munne ut i etiske retningslinjer for bedriften, men kan også ende ut som mer konkrete bestemmelser i et personalreglement. Uavhengig av hvilken form som avslutningsvis velges på et slikt skriftlig produkt bør alle ansatte involveres i å definere hvilke etiske dilemmaer som kan oppstå i egen bedrift, som et utgangspunkt for retningslinjene. Retningslinjene bør utformes enkelt og kortfattet, og dessuten slik at de oppleves relevante for medarbeiderne i bedriften.

Det må tas stilling til hvem retningslinjene skal gjelde for, om det kun skal være for ansatte, eller om også styremedlemmer skal omfattes (og derfor også bør involveres i diskusjon rundt etiske problemstillinger før retningslinjene utformes). Vær oppmerksom på at enkelte etiske problemstillinger kan være mer aktuelle for enkelte grupper/enkeltpersoner i bedriften, selv om de skal gjelde for alle. F.eks. kan det være slik at innkjøpere og ledere bør vise spesiell aktsomhet i forbindelse med økonomiske problemstillinger, gaver ol.

I sjekklisten nedenfor viser vi en del temaer som er relevante for mange bedrifter, men understreker at dette ikke er noen fasit. Og jobben er ikke gjort bare ved å lage retningslinjene. For at retningslinjene skal ha verdi, må det være samsvar mellom liv og lære. Den største verdien i å lage retningslinjer ligger kanskje i selve prosessen, at ledere og ansatte og eventuelt styrerepresentantene involveres og bevisstgjøres om etiske problemstillinger. Retningslinjene må være en rettesnor i hverdagen, og kunne gi retning når problemstillinger oppstår. De må følges opp, og være et levende dokument som med jevne mellomrom revideres.

Temaer som det er naturlig å diskutere

Interessekonflikter

- Habilitet
- Bierverv
- Konkurrenter, tidligere ansatte

Økonomi og innkjøp

- Forsvarlig økonomiforvaltning, effektive tjenester
- Innkjøpsregelverket
- Kjøp av varer og tjenester fra ansatte, familiemedlemmer, tidligere ansatte
- Privat bruk av bedriftens eiendeler

Gaver og andre fordeler

- Tilbud fra bedriftens leverandører om rabatter eller andre fordeler til privat bruk
- Deltakelse på arrangementer og reiser
- Gaver og oppmerksomheter av mer symbolsk (liten) verdi

Arbeidsmiljø

- Åpenhet og dialog
- Ytringsfrihet for medarbeidere, avklaring av hvem som uttaler seg på vegne av bedriften
- Taushetsplikt – forretningshemmeligheter mv
- Motvirke diskriminering og trakassering
- Rus
- Varsling