



Etiske dilemmaer 2018

Et dilemma er en situasjon hvor det finnes tungtveiende grunner til å velge minst to av handlingsalternativene, men hvor du bare kan velge ett.

Noe viktig må vike. Hva bør du gjøre?

Navigasjonshjulet



Navigasjonshjulet er utviklet av Øyvind Kvalnes og Einar Øverenget og er et verktøy til hjelp for å komme til klarhet i en valgsituasjon. Hjulet er sentralt i Oslo kommunes arbeid med «Det etiske navigasjonshjulet» som blir lansert senere i 2019.

Varsling om seksuell trakassering og uønsket atferd

Grensen mellom arbeidstid og fritid

Etikk i hverdagen

Mennesker tar beslutninger hele tiden. Noen ganger finnes det klare regler for hva som er riktig og galt. Andre ganger er reglene diffuse, og du må bruke både hodet og magen for å finne frem til hva som er riktig.

Vi har laget dette kurset så du kan trene deg i nettopp dette. Siden vi har lagt opp til diskusjoner underveis, er det ekstra bra hvis du gjennomfører kurset sammen med noen andre. Noen av svarene finnes i lov- og avtaleverk, personalhåndboken, de etiske reglene eller verdigrunnlaget til Oslo kommune, men de fleste av dem er så komplekse at det finnes flere gode løsninger. Da er det bra å ha noen å diskutere med.

Navigasjonshjulet er et verktøy som hjelper oss med å ta gode, etiske valg. En problemstilling kan belyses fra ulike perspektiv. De ulike perspektivene kan gi ulike spørsmål og ulike svar. Når man kommer i reelle situasjoner, skal man være klar over disse perspektivene. I tillegg til dimensjonene i hjulet, kan det komme ulike svar om man ser på casene fra ulike interessenters perspektiv.



Referanse Kvalnes og Øverenget: Ethical Navigation in Leadership Training, Nordic Journal of Applied Ethics, 2012

Studieturen til utlandet

Tre seksjoner i en avdeling skal på studietur til en europeisk hovedstad. Der skal de se hvordan en tjeneste er organisert. Turen varer fra onsdag morgen til fredag formiddag.

Før avreisen spør en gruppe deltakere avdelingsleder, som også skal med, om det er i orden at de booker om sine returbilletter til hjemreise søndag. De dekker selv oppholdet etter at det jobbrelaterte programmet avsluttes fredag. Avdelingsleder godkjenner dette.

Jørgen, som er nyansatt, arbeider sammen med Nina i en av seksjonene. Begge er blant dem som skal forlenge turen. Kari er seksjonsleder i en av de andre seksjonene, og skal også være igjen. Kari har vært seksjonsleder de siste tolv årene. De øvrige lederne skal reise hjem når studieturen avsluttes.



Studieturen til utlandet

I løpet av dagene studieturen varer skjer det ikke noe bemerkelsesverdig og alle er fornøyd med program og opphold. Da de spiser middag siste aften holder avdelingsleder en tale og roser dem for tiltaket, program og hvor hyggelig det har vært å være sammen med dem på denne turen. Fredag formiddag reiser halvparten av deltakerne hjem mens de andre, inkludert Jørgen, Nina og Kari, flytter til et annet hotell som de selv har booket.

De som er igjen har avtalt at de skal se en utstilling og så spise middag sammen. Det er bestilt bord på en restaurant i nærheten. Tanken er å fortsette sammenkomsten i hotellets nattklubb etter middag. Før avreise til utstillingen møtes de i hotellbaren for et glass vin. Jørgen sitter sammen med tre andre, blant andre Nina, da Kari kommer og setter seg ved deres bord. Da Nina kommer tilbake etter et toalettbesøk har Kari satt seg ved siden av Jørgen, så Nina må ta Karis tidligere plass.

Forlengelsen av studieturen

Nina hører Kari si til Jørgen at det er så hyggelig at han også hadde lyst til å forlenge turen sammen med de andre og at hun nok «skal passe på ham». Da hun sier det lener hun seg mot ham og legger hånden på låret hans under bordet. Jørgen ler litt og sier at han nok klarer å passe på seg selv.

Gruppen skal forflytte seg til utstillingen og det bestilles to drosjer for å få plass til alle. Nina ser at Kari tar Jørgen under armen og leder ham inn i den ene taxien sammen med henne. Under utstillingen ser Nina igjen at Kari har sin arm under Jørgens og leder ham rundt i lokalene mens hun snakker og ivrig gestikulerer. Nina synes at Jørgen nå begynner å se litt brydd ut over å bli «passet på» av Kari.



Forlengelsen av studieturen

På restauranten hvor de skal spise middag holder Kari fortsatt i Jørgen ved ankomst, og sørger for å få plass ved siden av ham ved bordet. Før desserten tar Kari, som har forsynt seg godt av drikkevarene, en tur på toalettet. Da hun kommer tilbake og setter seg ser Nina at flere knapper i hennes bluse nå er åpnet.

På et senere tidspunkt under desserten ser Nina igjen at Kari legger hånden sin på Jørgens lår og lener seg frem mot ham så blusen åpner seg når hun sier noe til Jørgen. Nina bemerker nå at Jørgen blir tydelig brydd og usikker på hvordan han skal håndtere dette.



Forlengelsen av studieturen

Kari insisterer på at Jørgen må danse med henne flere ganger når de er kommet ned i nattklubben. Under en av dansene ser Nina at Kari danser meget tett med Jørgen og hvisker noe i øret hans. Jørgen rødmer tydelig og ser igjen brydd ut. Det blir sent, men til slutt synes det å være enighet rundt bordet at det er på tide å legge seg.

Kari mener imidlertid at det ikke er så sent og sier at hun kan ha nachspiel på sitt rom. Hun tar Jørgen under armen og er klar på at Jørgen er en av dem som skal være med på nachspiel. Nå er det tydelig for Nina at Jørgen opplever situasjonen ubehagelig. Nina er ikke interessert i noe nachspiel og legger seg. Hun har egne planer for de resterende dagene og ser ikke så mye til de andre før de reiser hjem søndag ettermiddag.

Etter turen når deltakerne er kommet hjem

Under arbeidsdagen på mandagen etter turen sitter Nina og Jørgen ved samme bord i kantinen når Kari kommer og setter seg. Kort tid etter at Kari har satt seg sier Jørgen at han må gå for å ta en viktig telefon. Neste dag skjer det samme, men da sier Jørgen at han skal i et møte. Lignende situasjoner skjer flere ganger de neste dagene.

Nina mistenker at dette kan ha sammenheng med sine observasjoner da de var på studietur. Hun bestemmer seg derfor for at hun må fortelle dette til avdelingslederen.



Hva tenker du/ dere er riktig fremgangsmåte ved spørsmålene som stilles under?

- Bør Nina snakke med Jørgen før hun snakker med avdelingsleder?
- Hva ville du gjort hvis Jørgen ber om at det du har observert ikke tas opp med avdelingsleder?
- Har Nina plikt til å fortelle om det hun har sett?

Hva tenker du/ dere er riktig fremgangsmåte ved spørsmålene som stilles under?

- Er situasjonene mellom Kari og Jørgen som Nina har sett skjedd i arbeidstid eller i fritid?
- Hvis du var avdelingsleder, hva ville du gjort med informasjonen Nina kom med om Kari og Jørgen?

Oslo kommunes oppfølging etter #metookampanjen

FELLESEKTLÆRING FRA PARTENE I OSLO KOMMUNE OM SEKSUELL TRAKASSERING.

Partene i Oslo kommune viser til oppmerksomheten temaet seksuell trakassering i arbeidslivet har fått i den siste tiden.

Partene er enige om at arbeidstakere i Oslo kommune ikke skal utsettes for seksuell trakassering eller annen utilbørlig adferd.

Partene vil understreke viktigheten av en kultur basert på åpenhet og tillit. En slik kultur vil bidra til å forebygge uønsket adferd, herunder seksuell trakassering.

Partene vil også understreke betydningen av å bygge en kultur hvor det er trygt å melde fra dersom trakassering likevel forekommer.

Partene viser videre til at NHO, LO, Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet har gitt fem råd til bekjemping av seksuell trakassering. Partene slutter seg til de fem rådene.

Forebygg uønsket oppførsel. Det beste tiltaket mot trakassering er åpenhet, at vi snakker om det og setter ord på det. Det må følges opp med klare rutiner for varsling og hvordan dette følges opp. Seksuell trakassering er ikke noe som bare skjer i julebordsesongen. Dette er en tematikk som må stå høyt på dagorden hver dag, hele året. Ansatte i bedrifter med klare retningslinjer har det tryggere på jobb. Har virksomheten tidligere hatt episoder med grenseløs oppførsel på julebordet, er det viktig å ta opp temaet før festen er i gang. Dersom problemet er knyttet til enkeltpersoner bør leder også ta en særskilt samtale med den det gjelder.

La folk gjøre jobben sin. Husk at de som serverer dere og gjør det hyggelig for dere på julebordet er ansatte som er på jobb denne kvelden. De har rett på et trygt og godt arbeidsmiljø uten trakassering og krenkelser.

Husk at du er på jobb. Når du er på julebord eller i andre sosiale sammenhenger med jobben gjelder de samme reglene som i arbeidshverdagen. På julebord skal man ha det hyggelig sammen med kollegaer. Hvis du har det hyggelig på andres bekostning, er det ikke greit. Og heller ikke lov. Pass på alkoholinntaket. Hvis du ikke kan drikke alkohol uten å skape ubehag for andre, så kan du ikke drikke alkohol på julebordet.

Vær tydelig som leder. Ledere har et særskilt ansvar for å sikre at festen er hyggelig for alle som deltar. Hvis du opplever at en kollega går over streken så si ifra med en gang, og forvent støtte fra leder og kollegaer.

Si fra til sjefen. Det er viktig at alle vet hvem de kan ta opp denne type opplevelser med. I tillegg til ledelsen vil både verneombudet og tillitsvalgte ha en viktig rolle. Dessuten vil bedriftshelsetjenesten også være en varslingsinstans i de bedriftene som er knyttet til en slik tjeneste. Er det én som opplever ubehag kan flere ha opplevd det samme. Ved å si fra kan en stoppe en ukultur.

Tilbake til hverdagen



Neste gang du skal ta et vanskelig, etisk valg, håper vi du får nytte av navigasjonshjulet

Ansettelses og bekjente

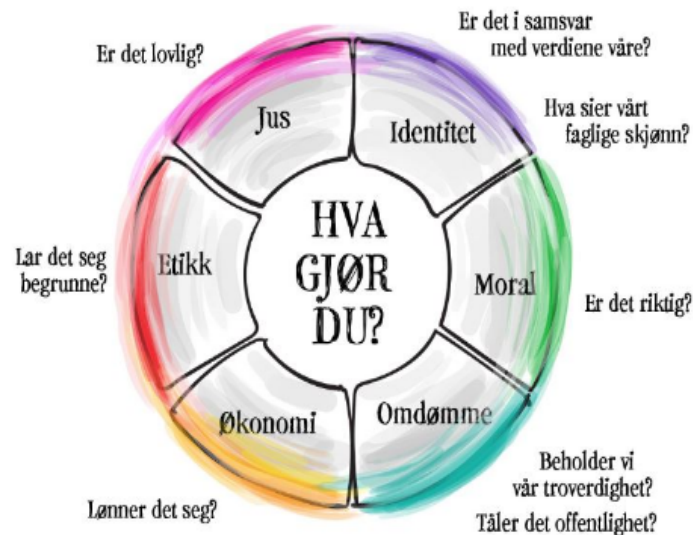
Eksterne påvirkninger i ansettelsesprosesser

Etikk i hverdagen

Mennesker tar beslutninger hele tiden. Noen ganger finnes det klare regler for hva som er riktig og galt. Andre ganger er reglene diffuse, og du må bruke både hodet og magen for å finne frem til hva som er riktig.

Vi har laget dette kurset så du kan trene deg i nettopp dette. Siden vi har lagt opp til diskusjoner underveis, er det ekstra bra hvis du gjennomfører kurset sammen med noen andre. Noen av svarene finnes i lov- og avtaleverk, personalhåndboken, de etiske reglene eller verdigrunnlaget til Oslo kommune, men de fleste av dem er så komplekse at det finnes flere gode løsninger. Da er det bra å ha noen å diskutere med.

Navigasjonshjulet er et verktøy som hjelper oss med å ta gode, etiske valg. En problemstilling kan belyses fra ulike perspektiv. De ulike perspektivene kan gi ulike spørsmål og ulike svar. Når man kommer i reelle situasjoner, skal man være klar over disse perspektivene. I tillegg til dimensjonene i hjulet, kan det komme ulike svar om man ser på casene fra ulike interessenters perspektiv.



Referanse Kvalnes og Øverenget: Ethical Navigation in Leadership Training, Nordic Journal of Applied Ethics, 2012

Det skal ansettes en ny prosjektmedarbeider

Du er ansatt i en avdeling i en virksomhet og har lyst ut en prosjektstilling.

Noen dager etter søknadsfristens utløp kommer avdelingsdirektøren i en annen avdeling og setter seg ved siden av deg i kantinen. Hun spør hvordan det går med ansettelsen.

I tillegg opplyser hun om en god bekjent som hun mener passer godt til stillingen. Hun forteller også at hun har bedt den bekjente om å søke på stillingen du har lyst ut.

Hun spør også om hvor mange søkere det er kommet og om det er mange gode søkere.

Det skal ansettes en ny prosjektmedarbeider

Du forteller at det har kommet mange godt kvalifiserte søkere til stillingen.

Avdelingsdirektøren oppgir navnet til den bekjente og spør om vedkommende er blant dem som har skilt seg ut i søkerbunken, for det bør vedkommende gjøre i følge avdelingsdirektøren. Du bekrefter at den bekjente er blant de som vil bli kalt inn til første intervjurunde. Hun spør også om når intervjuene skal gjennomføres, og du forteller henne om tidsplanen som er laget for rekrutteringen.



Etter intervjuene

Etter første intervjurunde tar avdelingsdirektøren kontakt med deg igjen. Hun lurar på hvem som går videre i prosessen og spør om den bekjente gikk videre til andre intervjurunde. Du forteller at det er mange godt kvalifiserte søkere, og du vurderer den bekjente til ikke å være blant de som går til andre runde med intervjuer.

Avdelingsdirektøren gir sterkt uttrykk for at hun ikke kan forstå hvordan den bekjente ikke kan gå videre til andre runde. Hun hevder også at hennes bekjente er en person som er meget godt kvalifisert og egnet som bør bli ansatt til stillingen.

Du går med på å ta en ny vurdering av hennes bekjente. Dette sier du i stor grad fordi du føler på ubehag og press fra en overordnet.



Hva tenker du/ dere om spørsmålene som reises under?

- Hvilke dilemmaer får du når du sier ja til å foreta en ny vurdering?
- Er det noe galt ved å bli engasjert når en bekjent søker stilling i samme virksomhet som deg selv?

Ansettelse i Oslo kommune er sterkt regelstyrte prosesser. Arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven med forskrifter, offentleglova, likestillings- og diskrimineringslovgivningen, ulovfestede forvaltningsprinsipper, samt Avtale om behandlingsmåten i ansettelsessaker (Dok. 24) gjelder for ansettelse. I tillegg har vi Oslo kommunes personalreglement og HR-systemet som angir administrative regler og rutiner.

*Kommunale arbeidstakere og tillitsvalgte som i kraft av sin stilling eller verv får kjennskap til opplysninger som omfattes av bestemmelsene i forvaltningsloven om taushetsplikt (§§ 13a- f), **skal i enhver sak ivareta disse regler fullt ut.** Det vises i denne forbindelse til Avtale om behandlingsmåten i ansettelsessaker (Dok. 24) § 4, siste ledd.*

Tilbake til hverdagen



Neste gang du skal ta et vanskelig, etisk valg, håper vi du får nytte av navigasjonshjulet

Brukerorientering

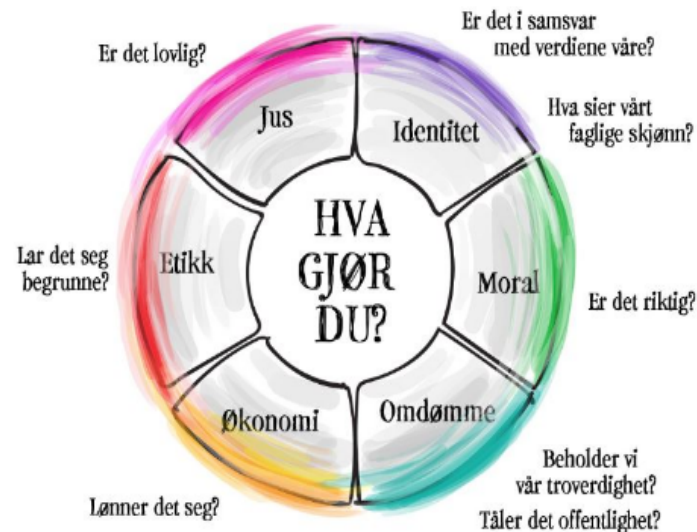
Bruker - en i "gjengen" blant kollegaene

Etikk i hverdagen

Mennesker tar beslutninger hele tiden. Noen ganger finnes det klare regler for hva som er riktig og galt. Andre ganger er reglene diffuse, og du må bruke både hodet og magen for å finne frem til hva som er riktig.

Vi har laget dette kurset så du kan trene deg i nettopp dette. Siden vi har lagt opp til diskusjoner underveis, er det ekstra bra hvis du gjennomfører kurset sammen med noen andre. Noen av svarene finnes i lov- og avtaleverk, personalhåndboken, de etiske reglene eller verdigrunnlaget til Oslo kommune, men de fleste av dem er så komplekse at det finnes flere gode løsninger. Da er det bra å ha noen å diskutere med.

Navigasjonshjulet er et verktøy som hjelper oss med å ta gode, etiske valg. En problemstilling kan belyses fra ulike perspektiv. De ulike perspektivene kan gi ulike spørsmål og ulike svar. Når man kommer i reelle situasjoner, skal man være klar over disse perspektivene. I tillegg til dimensjonene i hjulet, kan det komme ulike svar om man ser på casene fra ulike interessenters perspektiv.



Referanse Kvalnes og Øverenget: Ethical Navigation in Leadership Training, Nordic Journal of Applied Ethics, 2012

Brukerorientering

Ola er ansatt i hjemmetjenesten og skal jobbe med en ung fysisk funksjonshemmet mann som trenger ekstra hjelp i en opptreningsfase samt det å lære seg å leve med at han nå er blitt lam og sitter i rullestol etter en ulykke. Brukeren er i et avhengighetsforhold med de ansatte i hjemmetjenesten.

Ola blir raskt en av favorittene til brukeren, og de utvikler et tett og godt vennskap. Ola blir invitert hjem til brukeren på en fest, noe han synes virker hyggelig. Han har fri den aktuelle lørdagskvelden og har ikke ny vakt for hjemmetjenesten før neste morgen. Ola takker ja til å komme på festen.



Brukerorientering

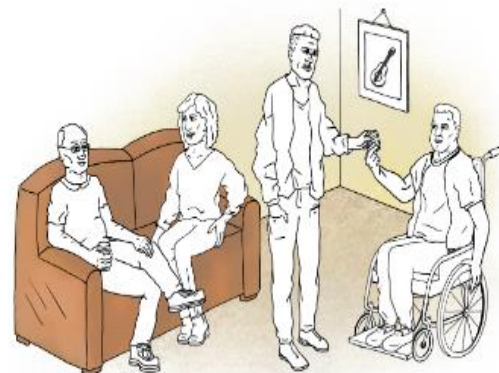
Dette blir begynnelsen på flere fester og andre aktiviteter de gjør sammen. Også andre ansatte i bydelens hjemmetjeneste blir invitert til å delta på ulike arrangement og fester. Brukeren kjøper inn alkohol og betaler for blant annet konsertbilletter.

Ola og andre ansatte som innimellom deltar sammen med brukeren tenker at dette er på fritiden og lar brukeren spandere for det meste. De ansatte har stilltiende godtatt denne ordningen, da de har det gøy sammen og ikke ser noe problematisk med situasjonen eller at det kommer i konflikt med rollen som ansatt i hjemmetjenesten i Oslo kommune.

Brukerorientering

Dette har pågått i over ett år før du blir ansatt. Etter tre uker blir du bedt med på en konsert med vorspiel av dine kolleger. Du synes det høres hyggelig ut og spør hvem som skal ha penger for billettene.

Du får da beskjed om at bruker NN har kjøpt billetter til alle og holder vorspielet. Du trenger ikke betale noen ting.



Hva er dilemmaene i denne situasjonen?

- Ser du noen problemer ved å delta på konsert/vorspiel hvor bruker betaler alt for deg?
- Hvis du mener det er et problem at bruker betaler, hva sier du til dine kolleger og/ eller din leder?

Vurder det som foregår på de ansattes fritid mot punktene under

Møte med kommunens brukere - Egne interesser

Kommunens ansatte skal aldri blande sine egne, private interesser med brukernes interesser. Ansatte skal for eksempel ikke be om eller ta imot tilbud om lån, tjenester eller andre ytelser fra brukere de kommer i kontakt med i tjenesten.

Etiske regler for ansatte i Oslo kommune punkt 3

Forbud mot gaver og andre fordeler i tjenesten

Personalreglementets § 16 har regler om forbud mot gaver i tjenesten.

Det er straffbart å motta gaver eller annet som er en "utilbørlig fordel". Det vises til straffebestemmelser om korrupsjon mv i straffeloven 276a-c. Det er også uetisk å ta imot gaver fra brukere som har et klientforhold til kommunen. Dette gjelder selv om gaven eller lånet ikke påvirker eller er egnet til å påvirke ytelsen fra kommunen.

Etiske regler for ansatte i Oslo kommune punkt 6

Tilbake til hverdagen



Neste gang du skal ta et vanskelig, etisk valg, håper vi du får nytte av navigasjonshjulet