

Virksomhedsetiker – en ny type job?

Udviklingskonsulent, cand.rer.soc. og Master i Etik og Værdier i Organisationer, Jes Jessen, Co-pilot

At tale om etik i forbindelse med forretningslivet er efterhånden ikke noget nyt. Der har gennem de seneste 10-15 år været forskellige overskrifter og temaer på banen, der omhandler etik: Sparekassen Nordjylland var én af de første virksomheder der arbejdede med etisk regnskab sekunderet af handelshøjskolen i København.

Så kom temaet om virksomheders sociale ansvar på banen med Grundfoss i førertrøjen, og senest har der været temaer oppe omkring Corporate Governance, bestikkelse i forbindelse med olie for mad-programmet, samt ansvaret for medarbejdernes sundhed m.m.

Så etik er i høj grad på dagsordenen, i hvert fald på det overordnede politiske niveau. Men gælder det også nede i organisationen, på det daglige niveau, er det noget medarbejderne forholder sig til i deres hverdag? I en undersøgelse foretaget af Marketwatch Management i 2006 blandt 1.383 topledere i Danmark efterspurgte 80% af toplederne træning/uddannelse i etik og moral kodex.

Det tyder på, at der er stor usikkerhed med hensyn til, hvad etik egentlig handler om. Og det kan måske tolkes som en stor interesse for at gøre etik til noget operationelt i virksomhedens hverdag. Måske fordi toplederne er bange for at blive taget på det forkerte ben og ende i pressen, fordi de ikke har været opmærksomme på hvilke etiske implikationer forskellige beslutninger kunne have.

Det store spørgsmål er så: Er det overhovedet muligt at gøre etik så konkret? Er etik og moral kodex noget, man kan gøre til genstand for træning og uddannelse?

Hvad er det vi snakker om?

Ofte kan det lyde som om alle ved hvad det handler om, når vi taler om etik. Det er absolut ikke tilfældet. Er etik det samme som værdier? Hvad er forskellen på etik og moral? For nogle er der lighedstegn mellem etik og socialt ansvar. For andre handler etik om at opføre sig ordentligt i enhver relation.

I Sparekassen Nordjyllands etiske regnskab var etik defineret som de værdier, man var blevet enige om i en ligeværdig dialog, som alle var involveret i. Ud fra denne definition er etik altså noget relativt - det vi bliver enige om. Andre vil hævde, at etik er noget højere end værdier, noget der er absolut og gældende til enhver tid.

Det illustrerer, at hvis en virksomhed vil arbejde med etik er det nødvendigt, at man først forholder sig til, hvad man forstår ved etik. Hvad handler etik om? Hvad legitimerer et bestemt etisk grundlag? Hvilken sammenhæng er der mellem etik og det menneskesyn, der hersker i virksomheden?

At arbejde med etik i en virksomhed

Etik handler grundlæggende om det gode liv, og dermed har etik at gøre med, hvordan mennesker behandler hinanden. Man har i mange år beskæftiget sig med professionsetik, det vil sige etiske retningslinier for bestemte faggrupper, typisk faggrupper der yder omsorg eller bistand til mennesker, for eksempel læger, sygeplejersker, socialrådgivere, lærere med videre. Det formål der begrunder en professionsetik kan også bruges som begrundelse for at arbejde med etik eller moral kodeks i virksomheder. Formålet er ofte følgende:

- At afklare etiske grundværdier i virksomheden
- At regulere relationer til interessenter, f.eks. medarbejdere, kunder, leverandører, samarbejdspartnere, aktionærer med flere
- At regulere handlinger

- At give ressourcer til beslutningstagere

Det betyder at enhver handling der har indflydelse på andre mennesker - i eller uden for virksomheden - kan underlægges en etisk vurdering.

Som eksempler kan nævnes temaer der omhandler begrundelser og metoder i forbindelse med ansættelse og afskedigelser, hvor langt virksomheden kan gå i sine krav til medarbejderes personlige udvikling, hvor langt virksomheden skal tage hensyn til medarbejdernes privatliv, hvordan man løser konflikter på en respektfuld måde, hvor åben virksomheden skal være i sin informationspolitik, om virksomheden har særlige forpligtelser over for seniorer eller medarbejdere med få ressourcer, om nogle lønformer er mere etiske end andre, hvor balancen går mellem miljømæssig belastning og fremtidige generationer, etc. etc. Der er utallige områder hvor etiske værdier og principper har indflydelse.

Der hvor etikken især bliver mærkbar er i afvejningen mellem uforenelige dilemmaer mellem flere etiske grundværdier. Vejer medarbejderes ret til selvbestemmelse højere end hensynet til andre når det gælder rygepolitik? Vejer medarbejderes position som selvstændige individer højere end pligten til at være loyal over for virksomheden i fritiden? Det er især i dilemma-situationer, at der er behov for at træne evnen til refleksion og etisk forholden.

Virksomheds-etikeren

I fremtiden vil man måske se ansættelse af virksomheds-etikere. Virksomheds-etikeren kan, ud fra de etiske værdier virksomheden har fastsat, foretage "etiske kvalitetscheck" af de beslutninger og valg, virksomheden foretager. Virksomheds-etikeren har så at sige licens til kritik, det vil sige kan påtale beslutninger og handlinger, der ikke stemmer overens med de vedtagne etiske værdier eller retningslinier. Virksomheds-etikeren kan tydeliggøre dilemmaer og dermed sikre, at beslutningstagere foretager en bevidst afvejning mellem forskellige hensyn og værdier. Ved at virksomheds-etikeren allerede på forhånd peger på mulige etiske dilemmaer sker der en opkvalificering af ledelsens beslutningsgrundlag.

Virksomheds-etikeren kan også varetage opgaver i form af udarbejdelse af etiske regnskaber og tilrettelæggelse af uddannelse af ledere. En uddannelse kunne eksempelvis tage udgangspunkt i følgende overskrifter:

- Viden om etik - forskellige etiske skoler
- Skelnen mellem etiske og ikke-etiske værdier
- At blive mere reflekterende
- Træning i at forholde sig til etiske dilemmaer
- Bevidsthed om eget ansvar og grænser

Derudover kan virksomheds-etikeren være ansvarlig for at tilrettelægge og afvikle processer, hvor man får afdækket virksomhedens værdier, måske både de etiske og de mere forretningsmæssige værdier, skabe accept og ejerskab i hele virksomheden, og facilitere at værdierne omsættes til konkret handling.

Det handler om ansvar

Grundlæggende vil det at arbejde med etik i en virksomhed medføre en ansvarliggørelse af ledelse og medarbejdere. I Marketwatch Managements undersøgelse svarede 50% af toplederne, at profit er mere vigtigt end etik og moral, og 10% svarede at de var villige til at nedprioritere etik og moral alene for profit. Spørgsmålet er om disse ledere kan fastholde denne holdning, hvis der sker en større bevidstgørelse, refleksion og dermed fundering i etiske værdier og overvejelser.

En virksomhed i sig selv kan ikke have en etik eller moral, det kan kun de mennesker der er i virksomheden. Et etisk grundlag og en etisk bevidsthed i en virksomhed kan være med til at styrke virksomhedens identitet, det kan styrke virksomhedens image - "os kan I regne med", og det kan hjælpe til at sætte grænser i en presset verden.

Der er for mig ingen tvivl om, at det er muligt at arbejde bevidst og konkret med etik i en virksomhed, både gennem forskellige processer, uddannelse og træning, men eventuelt også ved at etablere egentlige funktioner eller jobtyper, der får ansvaret for opgaverne. Der findes allerede eksempler på uddannelser, der giver kompetencen til at arbejde med disse opgaver og problemstillinger, blandt andet tilbyder Århus Universitet en Master i Etik og Værdier i Organisationer (MEVO).