

Det Goda Samtalet

Information från
utvecklingsrådets etikprojekt

April
1999

Nr. 1

Olika sätt att arbeta med etik

Etiska samtal

*– en del av dialogen
mellan parterna*

"Det goda arbetet"

– en långsiktig förändring.

Livliga diskussioner

när etikhandledarna konfererar



April · 1999

Innehåll

Etiska samtal –en del av dialogen mellan parterna	3
Det goda arbetet –en långsiktig förändring	5
Livliga diskussioner när etikhandledarna konfererar	8
Olika sätt att arbeta med etik	12
· Att mötas utanför yrkesrollen	13
· Fallbibliotek –som stöd och diskussionsunderlag	14
· Resan till onskans läger väcker samtal	15
Etikdebatten får gärna spreta	16

Etikprojektets styrgrupp 1999

Ordförande

Hillevi Engström
OFR

tel: 08-676 97 33

e-mail:

hillevi.engstrom@polisforbundet.se

Anders Andersson

Arbetsgivarverket

tel: 08-700 13 52

e-mail:

aan@arbetsgivarverket.se

Alexander Beck

SACO

tel: 08-613 80 90

e-mail:

alexander.beck@civilekonomerna.se

Per Stengård

Arbetsgivarverket

tel: 08-700 13 97

e-mail:

per.stengard@utvecklingsradet.se

Raimon Tahvonen

SEKO

tel: 08-791 42 65

e-mail:

raimon.tahvonen.fk@seko.se

Projektledare

Maria Knutsson

Utvecklingsrådet

tel: 08-402 28 38

e-mail:

maria.knutsson@utvecklingsradet.se

Projektassistent

Lena Thorstenson

Utvecklingsrådet

tel: 08-402 28 34

e-mail:

Info@utvecklingsradet.se



Ansvarig utgivare

Hillevi Engström

Redaktör och projektledare

Maria Knutsson

Text

Karin Runevad

Foto

Lars Nyman

Layout

Jan Eriksson

Temat i detta nummer av Det Goda Samtalet är arbetet med etikfrågor inom Arbetarskyddsverket. Med detta markerar vi ett byte av fokus för Etikprojektet.

Etiska samtal

– en del av dialogen mellan parterna

Etikprojektets syfte är att stimulera och stödja den lokala dialogen i etiska frågor. De första två årens övergripande satsningar med bl.a. partsgemensamma konferenser ledde till en efterfrågan på konkret stöd vid lokala etiksatsningar – något som projektet numera inriktar sig på.

För några år sedan handlade diskussionen fortfarande mycket om *varför* det var angeläget att diskutera etiska frågor. Idag handlar den mer om *hur* detta kan ske.

Många myndigheter frågar sig hur denna process bäst initieras och vidmakthålls. Hur undviker man att etikarbetet blir en engångsatsning, en quick-fix eller ännu ett välformulerat policydokument som ställs i bokhyllan?

Etikprojektets utgångspunkt är att etik inte kan läras ut. Ett etiskt förhållningssätt är något som växer fram i en process. Värdet av uppifrån formulerade koder är begränsat.

Vilka arbetsformer är mest ändamålsenliga när det gäller att öka

den etiska kompetensen? Hur skapas tid för eftertanke och reflektion? Hur befrämjas ett öppet klimat som tillåter olika synsätt att brytas mot och befrukta varann? Hur etableras en myndighetskultur som uppmuntrar lärande och växande?

Etik är inte enbart en fråga för ledningen, utan en angelägenhet som i högsta grad ligger i samverkansavtalets anda. De etiska

Det finns inte *ett* sätt att närma sig etik. Det är i mångfalden som nya möjligheter skapas.

frågeställningarna angår samtliga medarbetare – alla ska ges möjlighet att delta i dialogen på lika villkor, oberoende av status och ställning i den formella hierarkin. Det etiska samtalet blir under dessa förutsättningar ”det goda samtalet”.

Projektets huvudsakliga aktiviteter sker nu i nära samarbete med

”eldsjälar” inom myndigheter, som prövar olika sätt att arbeta med etik inom den egna verksamheten. Många har hört av sig och påbörjat ett samarbete. Vår ansats är att anpassa stödet till de olika lokala förutsättningarna. I detta nummer försöker vi både ge en bild av hur Arbetarskyddsverket har lagt upp sitt etikarbete och visa något av hur Etikprojektet involverats.



Etikprojektets styrgrupp.

Fr. v Raimon, Hillevi, Anders, Per, Maria (*projektledare*),
Lena (*projektassistent*), Alexander

Ett annat sätt att stödja det lokala etikarbetet är att tillhandahålla verktyg som underlättar och stimulerar den etiska diskussionen om den egna verksamheten. Exempel på detta är det studiematerial som i dagarna skickas ut till samtliga myndigheter. Det är vår förhoppning att materialet kommer att bli ett stöd i den lokala processen.

Det finns inte *ett* sätt att närma sig etik. Liksom inom många

Vi efterlyser en dialog.
Kontakta oss gärna!

andra områden är det i mångfalden som nya möjligheter skapas. Arbetarskyddsverkets erfarenheter visar att detta arbete kan – och måste – ske på många olika sätt.

För oss är det angeläget att dokumentera aktiviteter inom den statliga sektorn för att andra skall kunna inspireras av dem. Kommande nummer av Det Goda Samtalet kommer att ta upp etik-satsningar inom andra myndigheter. Vi planerar att stödja nätverk mellan olika arbetsplatser för att stimulera erfar enhetsutbyte och utveckling av metoder.

Vi efterlyser en dialog med er som är engagerade i etikarbete i någon form. Kontakta oss gärna!

Hillevi Engström, *ordförande*
Maria Knutsson, *projektledare*.

”Det goda arbetet”

– *en långsiktig förändring.*

– Vi har många komplicerade problem att hantera i vårt arbete. Tidigare var vi mer inriktade på det tekniska, sådant som går att iakttä och mäta. Nu har de psykosociala frågorna ökat, t.ex. mobbning i arbetslivet, och de är betydligt mer svårdefinierade och diffusa. Där har vår egen värdegrund och människosyn stor betydelse, säger Kurt Baneryd, enhetschef på Arbetarskyddsstyrelsen. Han ingår tillsammans med bl.a. Christina Bjerin, som arbetar vid personalenheten, och Olle Clarin, yrkesinspektör, i verkets arbetsgrupp för etikfrågor.

– Men det är inte bara i vårt utåt-riktade arbete som etiska frågor behöver diskuteras och uppmärksammas. Lika viktigt är det för arbetsklimatet och kulturen inom det egna verket.

– Satsningen på etik började för några år sedan med ett kulturförändringsarbete kallat för ”Det goda arbetet”, berättar Christina Bjerin. Det syftade bl. a. till en ökad gemenskap och ett bättre samarbete mellan Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionens distrikt – att minska de kommunikationsproblem som ofta uppstår i en så här stor och geografiskt spridd organisation.

Till bilden hörde att Arbetarskyddsverket till följd ett kraftigt

sparbeting gått igenom en besvärlig period. Det behövdes en nytändning och en känsla av att bygga upp något nytt. Ytterligare en startpunkt utgjordes av några konkreta händelser inom verket som hade aktualiserat etiska frågor.

– Vi kände ett behov av att fördjupa den etiska diskussionen, säger Christina Bjerin.

Gemensamma konferenser

Inom ramen för ”Det goda arbetet” genomförde Arbetarskyddsverket konferenser för alla medarbetare. Vid konferenserna försökte man blanda folk som hade arbetat länge inom verket med folk som var nyanställda, och likaså perso-

nal från olika distrikt med personal från Arbetskyddsstyrelsen. Detta utföll väl, och Olle Clarin

konflikter, säger Christina Bjerin. – Reaktionerna på filmen var skiftande, men i de flesta fall fungerade

Att själv ta initiativ och berätta om problem var något man gjorde i betydligt större utsträckning på 80-talet. I dag förväntas man visa större lojalitet mot sin arbetsgivare.

tycker att man idag märker en större känsla av samhörighet inom hela verket .

– Det är viktigt att veta vad ”de andra” gör i en organisation. Vet man inte det så hittar man på: ”De gör ingenting”.

Under konferenserna diskuterade personalen frågor som ledarskap, kommunikation och arbetsmoral. Organisationen olika delar fick sedan arbeta vidare med de frågor som var aktuella just för dem. Många valde att inrikta sig på de etiska frågorna.

Arbetsgruppen för etik har också tillsammans med Pocketteatern utarbetat en film som heter ”Å tjänstens vägnar”. Den visar olika situationer i verksamheten som speglar etiska konflikter. Filmen visades på alla distrikt och avdelningar under en septembervecka 1998, då hela verket på olika sätt arbetade med etik.

– Filmen är lite tillspetsad, för att riktigt tydliggöra olika

den som en bra utgångspunkt för diskussion, och det var så den var menad. Förutom scener från arbetslivet innehöll filmen också intervjuer med olika människor på Stockholms Central – unga tjejer,



Christina Bjerin

invandrare, punkare och andra som gav sin syn på hur de ser på statstjänstemän: är de mutbara, är de hederliga, och så vidare.

– Här kom våra fördomar på skam, säger Christina Bjerin, för de olika grupperna uttryckte ofta åsikter som vi inte hade väntat oss. Jag tycker att detta gav filmen ytterligare kvalitet.

Hårdare klimat

Det är ofta svårt att få folk att engagera sig i förändringsarbete.

– Vi har som alla andra har fått en ökad arbetsbörda. Det blir lätt så att allt som kommer vid sidan om upplevs som ytterligare en börda, säger Kurt Baneryd. Detta hårdnande klimat ser vi också ute i arbetslivet. DN hade för några månader sedan en artikelserie om att det har blivit tystare i arbetslivet – att folk är rädda för att reagera och agera, rädda för att mista sina jobb.

– Det är viktigt att veta vad "de andra" gör i en organisation. Vet man inte det så hittar man på: "De gör ingenting".

– Det är något som samtliga inom yrkesinspektionen kan vittna om. Skyddsombud och andra är inte lika aktiva när det gäller att

påtala missförhållanden, berättar Olle Clarin. Att själv ta initiativ och berätta om problem var något man gjorde i betydligt större utsträckning på 80-talet. I dag förväntas man visa större lojalitet mot sin arbetsgivare.

Att förankra den etiska diskussionen

Numera finns det en etikhandledare på varje distrikt och avdelning inom Arbetarskyddsverket.

Filmen innehöll också intervjuer med människor som gav sin syn på statstjänstemän; är de mutbara, är de hederliga?

– Meningen är att den etiska diskussionen ska bli självgående, säger Christina Bjerin. Reflektionen om etik ska bli redskap i det dagliga arbetet. Då är det viktigt att förankra processen ordentligt så att en gemensam värdegrund får växa fram underifrån. Att vi i arbetsgruppen skulle formulera någon sorts övergripande policy för Arbetarskyddsverket tror jag inte skulle leda så långt.

En annan viktig förutsättning för ett effektivt etikarbete, menar hon, är det stöd frågan får från ledningen och att cheferna och verkets generaldirektör tydligt markerar att vi bör prioritera dessa frågor.

Livliga diskussioner när etikhandledarna konfererar

Utvecklingsrådets etikprojekt byter fokus och riktar in sitt arbete på att stödja myndigheternas egna initiativ. Projektet ska fungera som bollplank och kunna medverka när de statliga verken planerar eller vidareutvecklar etiksatsningar.

Arbetarskyddsverket har sedan hösten -98 utvecklat sin etiska diskussion, och när verkets etikhandledare samlas till en tvådagarskonferens medverkar Maria Knutsson, rådets projektledare för etikfrågorna.

Syftet med dagarna är bl. a. att stimulera etikhandledarna till nya idéer inför de etiska diskussionerna i distrikten, och att skapa former för fortsatt erfarenhetsutbyte.

Medverkar gör även Roger Jansson – etikhandledare vid polismyndigheten i Stockholm. Han redogör för det etikarbete som bedrivs inom polisen. Alla poliser, i grupper om 12, får genomgå en tvådagars etikutbildning. En av de bärande idéerna i denna satsning är att blanda olika åldrar och befattningar. När man möts i ett etiskt samtal är man jämställd. Här finns inga experter, och just detta faktum leder ofta till mycket givande möten och diskussioner.

Rangordningsövning som väcker debatt

Maria Knutsson visar hur man kan öppna för etiska diskussioner genom en s.k. rangordningsövning.

Den går ut på att deltagarna, först en och en och sedan gemensamt i mindre grupper, får rangordna ett tiotal givna exempel på personer som på olika sätt uppträder moraliskt klandervärt. Vem har betett sig värst? Bland exemplen finns bland annat följande:

– *tjänstemannen som vid flera tillfällen kört onykt till arbetsplatser som hon ska besöka*

– *chefen som systematiskt ser till att skaffa sig förmåner – dyra utlandsresor i "studiesyfte", många exklusiva middagar och dyrbara hotellövernattningar i tjänsten, samtidigt som han är snål med utbildning för sina medarbetare och med de resurser som behövs i det dagliga arbetet.*



Roger Jansson och Maria Knutsson i samtal med arbetsgivarverkets etikhandledare

– tjänstemannen som målmedvetet väljer ut kortvariga och enkla uppdrag för att få en bra statistik för egen del, och slarvar med arbetsuppgifter som är mer komplicerade och tidskrävande

– Om alla tycker likadant är övningen dåligt gjord, säger Maria Knutsson. Vitsen med denna öv-

är att vinna, dialogens att öka förståelsen.

Att övningen ger upphov till etiska samtal är uppenbart. Diskussionerna är livliga och väcker frågor som: Är det självklart att chefer har ett större moraliskt ansvar än övriga tjänstemän? Är det inte givet att rattonykterhet är mest

Är ett moraliskt klandervärt beteende som bryter mot en bestämd lag eller förordning självklart värre än något som sker inom lagens ramar?

ning är bland annat att det inte finns några rätta svar. Ändå är uppgiften att komma fram till en konsensuslösning i varje grupp. Det är inte säkert att majoriteten har rätt och det är framförallt inte meningen att den mest påstridige ska få sin vilja igenom. Debattens mål

klandervärt eftersom konsekvensen av detta handlande kan vara en fråga om liv och död? Är ett moraliskt klandervärt beteende som bryter mot en bestämd lag eller förordning självklart värre än något som sker inom lagens ramar? Övningen uppmärksamma också

deltagarna på hur rangordningsprocessen i gruppen går till. Får alla komma till tals? Lyssnar deltagarna på varandra eller är det någon som dominerar?

– Det här är en övning som man kan göra om och anpassa beroende på vad man vill diskutera, säger Maria Knutsson. Den fungerar ofta bra som "islossare" när man vill få igång ett samtal.

Roger Jansson och Maria Knutsson fortsätter genom att med deltagarna diskutera vad som bidrar till att forma den individuella rangordningen. Vilka erfarenheter, bilder, känslor i kroppen bär vi med oss? Den som har erfarenheter av hur en maktfullkomlig chef kan förgifta stämningen bedömer kanske ett sådant beteende som mest klandervärd, medan den som tänker på hur det är att arbeta med

kollegor som drar sig undan svåra arbetsuppgifter inte kan föreställa sig något värre. Roger Jansson nämner som exempel att poliser oftast bedömer rattonykterhet som det mest klandervärda beteendet eftersom de har sett offren

Moralfilosofiska utgångspunkterna ger ett annat perspektiv på övningen. Någon lägger tonvikten vid konsekvenserna av handlingen, t. ex. hur många som drabbas, medan andra argumenterar utifrån avsikten eller vilka regler som finns. Präglar yrkesrollen våra sätt att resonera om etiska frågor? Roger Jansson nämner som exempel att poliser ofta resonerar plikt-etiskt, det vill säga utifrån regler, vilket antagligen hänger samman med att de yrkesmässigt styrs av så många olika regler.

Flera av deltagarna framhåller betydelsen av att tillägna sig metoder för att initiera och utveckla diskussioner och samtal ute på arbetsplatserna: – När arbetet styrdes av



Etiska samtal kräver allvar och engagemang men är också en källa till glädje.



detaljerade regler handlade diskussionerna mycket om rätt och fel. I dag är reglerna mer inriktade på funktion. Detta lämnar en större handlingsfrihet för den enskilde tjänstemannen och det blir istället viktigt att kunna se företeelser ur flera olika perspektiv, vilket ökar behovet av dialog och konsensus.

Fortsatt etikarbete

Under konferensen diskuteras

också hur medvetenheten och diskussionen om etiska frågor ska få fortsatt spridning i distrikten och i hela organisationen. Handledarna understryker vikten av utbildning och inspiration utifrån och betonar att etikhandledarskapet kräver kunskap.

Alla är överens om målet att integrera den etiska diskussionen i verksamheten. Etik är ju en aspekt och inte en fråga i sig.

KLART FÖR BESTÄLLNING! KLART FÖR BESTÄLLNING! KLART FÖR BESTÄLLNING! KLART FÖR BESTÄLLNING!

Studiematerialet Det goda samtalet

Studiematerialet *Det goda samtalet* har författats av professor Hans De Geer på uppdrag av Etikprojektet. Det består av två publikationer: *Inledning* och *Handledning*. Tillsammans syftar dessa till att vara en stimulans och ett stöd för samtal om etiska frågor som startas på arbetsplatser inom den statliga sektorn.

Det goda samtalet –Inledning erbjuder korta texter, som ger information och väcker frågor att fundera över och diskutera. I publikationen *Handledning* finns kommentarer till texterna och goda råd till den som åtar sig att vara ledare för studiecirkeln eller diskussionsgruppen. Där finns också fallstudier som man kan använda för att belysa problemen, liksom stommar till overheadbilder som stöd vid en diskussion.

Priser:

Enstaka ex: *Inledning*: 80 kr exkl. moms
Handledning: 25 kr exkl. moms

Paketpris: För endast 300kr exkl. moms får ni fem ex av *Inledning* samt ett ex av *Handledning*

Studiematerialet kan beställas från:

Utvecklingsrådet
Box 16403, 103 27 Stockholm
Fax: 08-24 10 91
E-post: info@utvecklingsradet.se
Tfn: 08-402 28 34



A woman with dark hair, wearing a white tank top, is focused on shaping a piece of clay on a pottery wheel. The scene is set in a workshop with various tools and equipment visible in the background. The lighting is warm and golden, creating a soft atmosphere. The woman's hands are positioned to guide the clay as it rotates.

Olika sätt att arbeta med etik

I nom ramen för "Det goda arbetet" har Arbetarskyddsverkets distrikt och avdelningar valt att arbeta med etikfrågor på mycket olika sätt. Det enskilda distriktet eller den enskilda avdelningen har haft stor frihet att välja inriktning utifrån sina behov och sin syn på vad som är viktiga etiska frågor. Några menar att uppmärksamheten måste riktas mot yrkesrollen som den ter sig utifrån, medan andra medvetet valt att arbeta med relationer och värderingar som berör vidare områden än enbart identiteten som tjänsteman.

Under en vecka i september -98 arbetade alla på sitt håll koncentrerat med dessa frågor. Några valde att besöka koncentrationsläger i Polen, medan andra diskuterade mänskliga relationer och alkohol, för att bara nämna ett par exempel.

Att mötas utanför yrkesrollen

Vid Yrkesinspektionens Falu-distrikt valde personalen under den gemensamma höstveckan att bland annat ägna sig åt frågor som rör alkohol och droger.

– Vi åkte hela distriktet till Röda Korsets idé- och utbildningscenter på Gripsholm, säger Yvonne Ekestang som är biträdande till synsindirektör. Vi samtalade och spelade rollspel som övade oss i att hantera denna fråga som chef och arbetskamrat. Vad gör man när man upptäcker att en kollega har problem med alkohol?

Under andra och tredje dagen diskuterade deltagarna relationer i vidare bemärkelse. Det gällde inte främst yrkesrollen, utan snarare gemensamma värderingar och förhållningssätt

– Vi pratade om avund, ansvar, positiv kommunikation och livsstil, berättar Yvonne Ekestang. Vi gjorde också något som vi kallade för livsstilspromenad. Man fick tänka på vilken person på distriktet man kände minst, och med just den personen gå ut på en timmes promenad och prata om vilka värderingar man har och så vidare. Det var mycket uppskattat, och vi kanske borde göra det då och då även på hemmaplan.

En annan givande övning gick ut på att deltagarna fick välja en bild som de tyckte beskrev deras nu-

varande arbetssituation. Bilderna hade inte någon direkt anknytning till just Yrkesinspektionens verksamhet utan kunde t. ex. föreställa någon som drejade.

– Denna övning gav mycket genom att vi hade en möjlighet att uttrycka vår upplevelse av arbetet i mer än enbart ord.

– Jag tror att sådana här dagar kan ge gemensamma aha-upplevelser och väcka diskussioner som ligger på ett mer övergripande plan, säger Yvonne Ekestang. Nästa steg är att konkretisera dem på ett sätt som kan få en praktisk betydelse i det dagliga arbetet. För att hantera etiska konflikter i arbetet tror jag att man måste arbeta i mindre grupper. Vi jobbar nu på att hitta sätt att fördjupa och förankra diskussionen.



Yvonne Ekestang

Fallbibliotek

– som stöd och diskussionsunderlag

– När man startar ett etikarbete på en arbetsplats bör frågorna fokusera så att de leder till faktiska förändringar. Risken är annars stor att det hela stannar vid breda, allmänna diskussioner, som i och för sig kan vara givande i början, men som samtidigt riskerar att bli uddlösa.

Detta säger Kent Staaf, som arbetar vid Arbetskyddsstyrelsens tekniska avdelning. Han önskar att det etikarbete som nu bedrivs inom verket var litet mer konkret. Att starta med ett brett perspektiv kan vara bra, men sedan måste man dra praktiska konsekvenser för att det ska ge resultat. Kent Staaf poängterar också att etiska diskussioner bör inriktas på *yrkesrollen* ur ett externt perspektiv.

– Hos oss på teknikavdelningen har vi etik som en stående punkt på våra enhetsmöten. Vi tar helt enkelt upp frågor av etisk karaktär som vi möter i vårt arbete – diskuterar och dokumenterar. Vi bygger upp ett s. k. fallbibliotek, där det ska finnas dokument som vi kan gå tillbaka till och ha hjälp av när liknande situationer uppstår. Och som förhoppningsvis kan vara vägledande för nyanställda.

Vad är det då för etiska frågor som debatteras?

– Det kan handla om vikten av

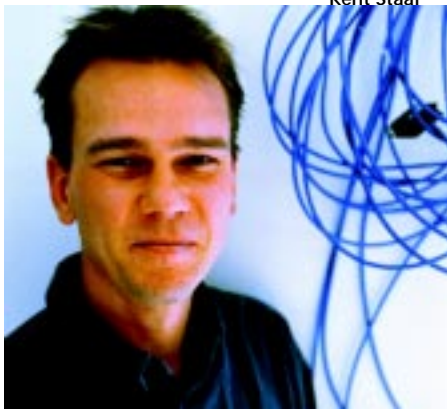
att verka på samma sätt gentemot alla klienter. När vi t. ex. går ut och informerar om mobila maskiner, bör det vara för en *samling* företag eller en intresseorganisation. Om vi istället gör en riktad insats mot ett enskilt stort företag ska vi ta betalt. Det har vi ibland varit dåliga på.

Ett annat område som som diskuteras är frågan om jäv. Vid vilka tillfällen ska man lämna över ett ärende till en kollega? Förekommer det situationer där man riskerar att inte vara riktigt objektiv?

– Många av oss kommer från företag. Vi känner mycket folk i branschen. Ibland kanske man ska besöka en f.d. konkurrent. Hur påverkar det bedömningen? Det kan vara svårt att prata om. Alla vill ju tro att de handlar rätt.

Kent Staaf menar att det är viktigt att inse att det förekommer avarter inom alla system. Att erkänna detta och öppet diskutera problemen är därför en förutsättning för förändring.

Kent Staaf



Resa till ondskans läger väcker samtal

– Att göra en gemensam resa till ett koncentrationsläger är att konfronteras med etik i ordets vidaste bemärkelse. Det väcker starka känslor som handlar om synen på människors lika värde, demokrati, ont och gott och rätt och fel.

Carita Grönbeck arbetar som yrkesinspektör vid Yrkesinspektionens Stockholmsdistrikt. För några år sedan inledde hela verket, under rubriken "Det goda arbetet", ett kulturförändringsarbete som bl. a. berörde frågor om kommunikation, ledarskap och hederlighet. I samband med det väcktes tanken att distriktet skulle göra en gemensam resa till Polen för att besöka Auschwitz och Birkenau. I höstas förverkligades idén.

– Vi var 66 personer som åkte. Vi reste med tåg och satt långa stunder tillsammans och diskuterade med varandra. Vi var noga med att hela tiden dela upp oss i nya konstellationer. Det gjorde att vi lärde känna varandra på ett helt nytt sätt.

I förberedelserna ingick att en av förintelsens överlevande, Jakob Ringart, berättade om sina upplevelser. Vidare läste deltagarna boken "Om detta må ni berätta" som är utgiven av regeringskansliet.

– Under resan hade vi också med

oss en mängd litteratur som behandlade etiska frågeställningar. Även detta stärkte gemenskapen. Särskilt populär blev en bok om Dalai Lama som gick ur hand i hand. Bara en sådan sak! Det hade aldrig hänt om vi inte hade gjort den här resan tillsammans.

Carita Grönbeck menar att det är för tidigt att beskriva vad resan har medfört för det dagliga arbetet. Hon tycker sig dock märka att samtalstonen arbetskamrater emellan blivit mer respektfull.

– Att kommunicera på ett bra sätt handlar om förtroende och tillit. Vi måste vara uppmärksamma på vad vi säger till varandra men också på *hur* vi säger det.

Resan dokumenterades noggrant med hjälp av film och fotografier. Den kommer nu att utvärderas, och sedan fortsätter arbetet med etiska frågor på hemmaplan.

– Alla medarbetare ska få föreslå hur vi ska gå vidare. Det är viktigt att finna frågor som är angelägna just för oss på det här distriktet.

Auschwitz/ Pressens Bild



Etikdebatten får gärna spreta

Att arbetet med etik tar sig olika uttryck inom Arbetarskyddsverket tycker generaldirektören Helena Nilsson inte är något problem.

– Det får gärna spreta litet den första tiden. Då kommer det ju också upp till ytan hur folk resonerar och tänker.

Samtidigt betonar Helena Nilsson vikten av att etikarbetet på längre sikt byggs in i verksamheten.

– Här har jag och andra chefer inom verket vår viktigaste roll i detta arbete. Vi måste se till att etikdiskussionerna hålls igång. Det är inte bara under en särskild vecka som dessa aspekter ska diskuteras,

utan det ligger på vårt ansvar att hela tiden visa att vi prioriterar frågorna. Vi ska också hålla oss underrättade om vad som händer ute i verksamheten – behövs det tid, behövs det pengar – och undersöka vilka möjligheter som finns.

Nyckelord för den etiska diskussionen inom Arbetskyddsverket är enligt Helena Nilsson *människosyn, bemötande, bedömande och värdering*.

– Vi är ju en myndighet som möter oerhört många människor, och vår myndighetsutövning innebär att vi bedömer och värderar. Här måste vi alltid vara korrekta och objektiva. Det får inte förekomma att vi behandlar någon på ett sämre sätt på grund av t. ex. kön eller ursprung. Det har tyvärr hänt, även om det är mycket sällsynt, men vi måste naturligtvis arbeta hårt för att skapa ett arbetsklimat där vi är medvetna om etiska aspekter för att kunna uppträda professionellt.



Helena Nilsson



Drottninggatan 25 Box 164 03, 103 27 Stockholm tel: 402 28 34 fax: 08-24 10 91
Etikprojektet: e-mail: maria.knutsson@utvecklingsradet.se tel: 08-402 28 38