

## Karins etiska dilemma

Karin och Ibrahim arbetar på en avdelning ansvarig för produktsäkerhet inom ett stort företag. Avdelningen har bl.a. lagreglerat ansvar att dokumentera enskilda fall där företagets produkter kan antas ha bidragit till att personskador uppstått.

På säkerhetsavdelningen finns det två personalkategorier, dokumentalister och ingenjörer. De förra upprättar fallbeskrivningar enligt en noga reglerad metod. De har i allmänhet en grundläggande högskoleutbildning inom ett relevant fält. Ingenjörerna har en kvalificerad högskoleutbildning och ansvar för expertbedömningar i samband med komplicerade fall. Avdelningen har följande organisation:

- En avdelningschef med övergripande ansvar.
- En teknisk chef som ansvarar för metodutveckling och teknisk utrustning. Denne chef handlägger också extra komplicerade fall.
- Ingenjörerna arbetar relativt självständigt och är arbetsledare och konsulter för var sina dokumentalister.
- Dokumentalisterna har en gruppchef som fördelar arbetet och fattar vissa beslut.

**Karin** är dokumentalist, har högskoleutbildning och har relativt lång erfarenhet vid avdelningen. Ibrahim har en kvalificerad ingenjörsutbildning. Ibrahim är inte direkt Karins chef (det är chefen för dokumentalisterna), men är den ingenjör Karin ska vända sig till vid behov. Han tillhör alltså även en personalkategori med högre status och lön än Karin.

Karin vill att arbetet ska göras ordentligt och enligt föreskrifterna. Hon är benägen att oro sig för vad som skulle kunna hända henne själv och avdelningen om allt inte har skötts invändningsfritt. Karin är osäker i förhållande till auktoriteter och har därför en något undfallande stil, som en del av hennes medarbetare ibland blir irriterade över. Hon kan dock vara envis och t.o.m. påstridig när det gäller att driva en ståndpunkt som hon tycker är rätt och riktig. Då kan hon t.ex. ha svårt att låta andra tala till punkt.

**Ibrahim** är en mycket intelligent man med höga kvalifikationer och djup kompetens. Han har inte mycket tålamod med personer som han anser mindre intelligenta. Brister hans tålamod kan han bli mycket arg och högljudd. Vid sådana tillfällen skräder han inte orden, utan avger nedsättande omdömen om andras personligheter och kompetens.

Vad som hänt: Den tekniske chefen Anders är en kompetent men egenmäktig person som dessutom kan var mycket brysk. Han har för ett antal år sedan lagt ner mycket utvecklingsarbete på en viktig teknisk procedur. Koncerncentralen beslutade sedan att inte använda denna procedur, utan i stället köpa in licenser på en procedur utvecklad vid ett annat företag. Anders är bitter över detta och anser att de ansvariga vid koncerncentralen är inkompetenta. Även avdelningschefen ligger tidvis i fejd med koncerncentralen. Anders egenmäktighet består t.ex. i att han ibland sätter sig över de regler som gäller för hur fall ska behandlas. Vissa fall lägger han åt sidan, eller behandlar enligt eget gottfinnande snarare än enligt föreskrifterna.

Karin har i sina händer fått material kring ett komplicerat fall där det inträffat flera incidenter utsträckt över en relativt lång tidsperiod. Hon upptäcker att de tidigaste incidenterna inte dokumenterats enligt föreskrifterna. Tydligen har Anders helt enkelt undantagit fallet från dokumentation. Anders är själv bortrest och kan inte konsulteras om hur man ska göra. Karins söker därför

upp Ibrahim, pekar ut den underlåtenhet hon upptäckt och frågar hur hon ska hantera den. Ibrahim anser att det är en struntfråga, att det bara är att mata in de informationer som saknats, och bakdatera rapporteringen av de tidigaste incidenterna. Karin protesterar mot detta, hon menar att hon inte kan ta på sitt ansvar att göra detta, eftersom det är ett klart brott mot föreskrifterna. Skulle det komma till övervakningsmyndighetens kännedom skulle hon själv kunna ställa till svars för detta. Ibrahim brusar upp, kallar Karin bl.a. för "paragrafryttare" och gör tydligt klart att han tycker att hon ställer till problem helt i onödan och är allmänt inkompetent för sitt jobb. Karin står på sig och driver envist sin linje. Ju mer upprörd hon blir, desto oftare avbryter hon Ibrahim innan han talat till punkt för att lägga fram sina egna argument. Ibrahim blir allt mer irriterad och får ett koleriskt utbrott där han skriker åt Karin. Han beordrar henne att göra som han tycker och vägrar fortsätta diskussionen.

Till historien hör också att avdelningen har en hierarkisk kultur. Ingenjörerna och dokumentalisterna beblandar sig i stort sett inte med varandra. Personalomsättningen är relativt hög, och flera personer både bland ingenjörerna och dokumentalisterna har slutat därför att de är kritiska till hur arbetet sköts.

Karin känner sig djupt kränkt över att ha blivit utskälld på detta sätt. Hon har stark vånada över att ha blivit beordrad att utföra sitt arbete på ett sätt som hon själv ser som oetiskt. Ett alternativ för henne är att söka sig till en annan arbetsplats vid ett annat företag.

*Frågor att diskutera:*

- Hur kan denna situation tänkas eskalera till en svår konflikt?
- Vad bör Karin göra?
- Vad kan företaget göra för att förebygga denna typ av situationer?
- Vilka resurser skulle Karin ha tillgång till om företaget hade en god personalpolitik?

Stäng fönstret

Jordan, T. (2002), <http://arbetsplatskonflikt.av.gu.se>, Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.