



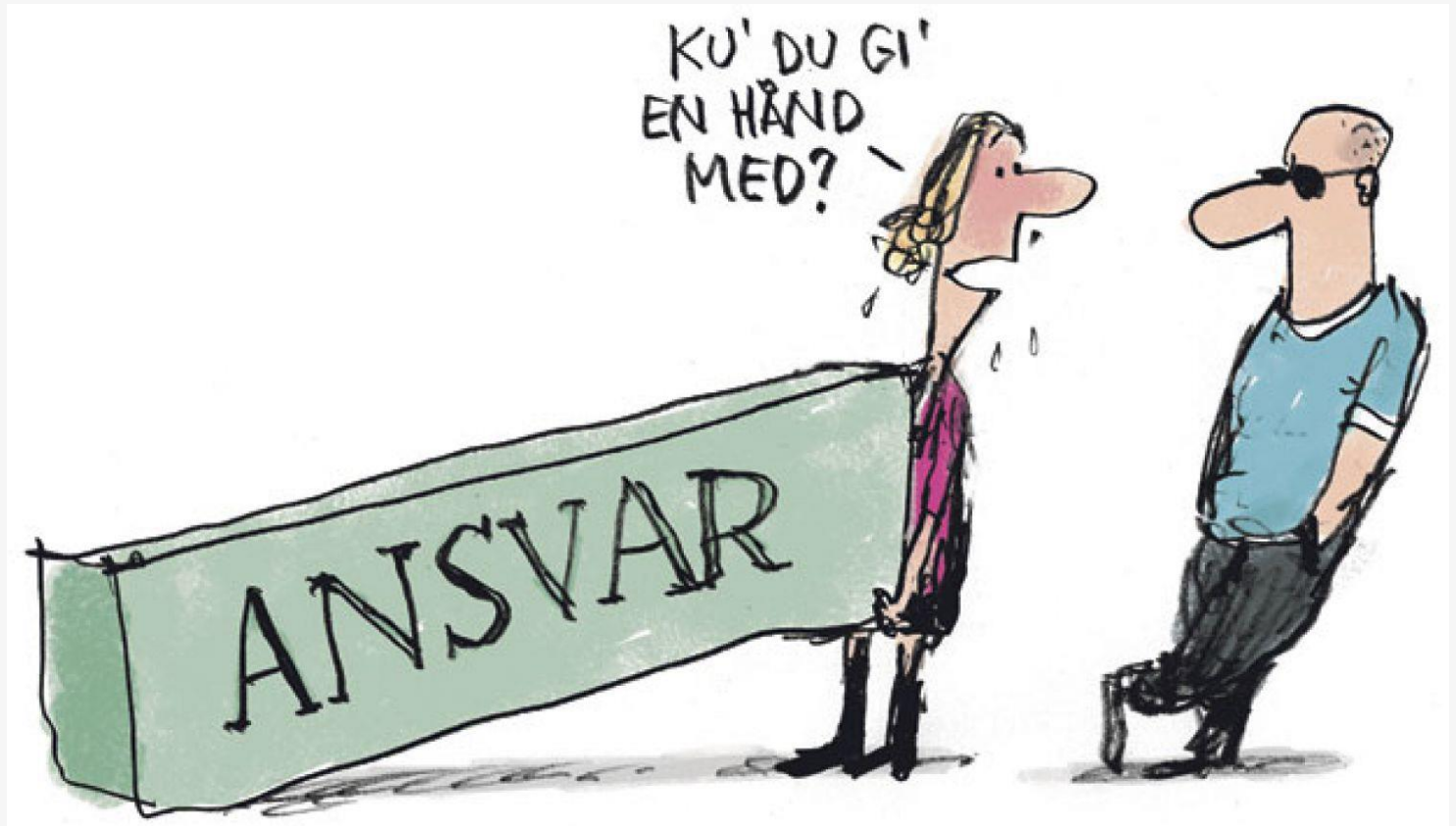
Etikos

ETIKVÆRDIER RELATIONER

MENINGSGABET



ANSVARET HVEM HAR DET OG HVEM TAGER DET?



HOLDNINGER OG FORVENTNINGER

- * **Grundholdninger og værdimæssige ståsteder rummer svaret på vores forventninger til både hvem nogen er og hvordan de skal tage ansvar.**
- * **Derfor er det der vi må starte – inden vi tager fat på at placere aben.**

SÅ.....

- * **Hvordan kan vi få andre menneskers og samfundets holdninger til rent faktisk at give mening alligevel?**
- * **Hvordan kan vi arbejde med vores kultur, så vi frit kan arbejde og samarbejde til gavn for organisationen på tværs af holdningsforskelle?**

Det etiske landskab

Hvilke positive konsekvenser vil min handling have?

KONSEKVENSETIK
efter handlingen

Hvad er min intention?

NÆRHEDETIK
forud for handlingen

Kan min handling gøres til almen gyldig lov?

PLIGTETIK
handlingen i sig selv



PLIGT ETIK - FAGLIGHED

- * **Jeg ser ikke så meget på hvem du er, men hvad du kan.**
- * **”bør”, pligt og opgave – opgaveløsningen er altid vigtigst.**
- * **Faglighed og saglighed**
- * **Fornuft frem for følelse – ingen handlinger for at tilfredsstille følelser.**
- * **Objektivitet og nøgternhed baseret på faglighed**
- * **Grundlæggende principper styrer beslutninger**
- * **Kvalitet fremfor mål -> ordentlighed og grundighed**
- * **Viden, kompetencer og færdigheder**
- * **Troværdighed**
- * **Er dine fordele nu også objektive fordele?**

NÆRHEDSETIK - RELATIONER

- * **Anciennitet giver indlevelse og dybere forståelse**
- * **Fornemmelse og intuition – ”gefühl”**
- * **Dialoger og samarbejde**
- * **Relationen er afgørende**
- * **Kommunikation og åbenhed**
- * **Tillid og tryghed**
- * **Situationsbestemt/personbestemt ledelse**
- * **Hensyn til individet – opmærksomhed på individet**
- * **Talegaver, forbindelse, likeability**
- * **Passer du ind?**

KONSEKVENSETIK - RESULTATER

- * **Målopfyldelse og resultater**
- * **Målet kan hellige midlet**
- * **Effektivitet - agilitet**
- * **Nyttemaksimering – det jeg gør er ikke styret af følelser eller principper – men af om det er ”rentabelt”**
- * **Fokus på helheden – så få svage led i kæden som muligt.**
- * **Til gavn for de mange – fællesskabet (organisationen) over individet**
- * **Succes – produktivitet – bidrag**
- * **Det ydende og bidragende menneske**
- * **Er det nu også rentabelt?**

FORDELE OG FRYGT

- * **Vi tror på du har noget godt at bidrage med, men vi er bekymrede for om du kan forandre dig hurtigt nok?**
- * **Du har erfaring med tilpasning – men er du formbar nok?**
- * **Du har en dyb faglig viden – men er du up to date?**
- * **Du har haft mange ledere/medarbejdere – men er du obsternasig – altså er dine holdninger så fastgroede, så du går i mod alt du ikke er enig i?**

	Relationelle incitamenter	Faglige incitamenter	Ressource incitamenter
Hvorfor skulle jeg ansætte en "senior"	<p>Fordi det kan bidrage med tryghed og overskud. Nærvær og forståelse. Nedtone og berolige frustrationer.</p> <p>Underforstået – den menneskelige kloghed har vi en forventning til er større.</p>	<p>Dygtighed/kompetencer. At det er en veludviklet fagperson.</p> <p>At viden er stor.</p> <p>At den faglige robusthed er stor.</p> <p>Stabilitet og vedholdende.</p>	<p>Fordi det er rentabelt. Det kan betale sig</p> <p>Det bidrager til at vi i højere grad kan nå vores mål.</p> <p>Det bidrager til at vi bliver en succes.</p>
Hvorfor skulle jeg lade være	<p>Hvis jeg er bekymret for om "senioren" passer ind i teamet.</p> <p>Hvis værdimæssige ståsteder er for langt fra hinanden.</p> <p>Hvis de er for forskellige interesser, så der ikke er relationel forbindelse.</p>	<p>Det skal vi heller ikke – hvis der er objektive, saglige og faglige argumenter for at gøre det. Men det skal der også være.</p> <p>Hvis der er andre i feltet der objektivt set opfylder de samme kriterier</p> <p>Hvis "gammel" viden ikke nødvendigvis er det vi har brug for.</p>	<p>Hvis det dybest set ikke er mere rentabelt at ansætte en senior end nogen anden.</p> <p>Hvis agiliteten ikke er høj nok.</p> <p>Hvis tilpasningsvilligheden er mindre.</p>

MANGE DILEMMAER – INGEN ENTYDIG SANDHED

- * Vores holdning til hvad der motiverer os til at træffe en bestemt beslutning er ikke ens.**
- * Det er forskellige ting i samspillet mellem samfund og virksomhed, der motiverer.**
- * Det er forskellige incitamenter, der virker og giver mening.**