

Etik och moral

Etik, moral och sunda värderingar är viktigt i alla företag, organisationer och gemenskaper.

För den som valt att bli chef och ledare i ett entreprenadföretag är det av största vikt att ha en sund uppfattning om vad som är moraliskt och etiskt riktigt. Trovärdigheten bygger på ledarens eget förhållningssätt och moraluppfattning.

Skillnaden mellan etik och moral

Etik och moral blandas ofta ihop. I själva verket har orden helt olika betydelser som kan beskrivas så här:

- Etik: *läran om det rätta handlandet.*
- Moral: *det faktiska handlandet eller beteendet.*

Etik kommer från grekiskans "ethos", som betyder sed. Sedelära är en moralvetenskap och den del av filosofin som försöker besvara frågor som "vad är det goda", "vad är det rätta" och "hur bör man bete sig".

I mer allmän betraktelse är etik en uppsättning regler och rutiner för uppträdande och förhållningssätt.

Moral kommer av adjektivet "moralis" och betyder "det som rör sederna". Moral är en kvalitativ egenskap i en handling och beskriver mer *hur* en person följer de etiska normerna. Moralbegreppet avspeglar därför ofta förståelsen för vad som är rätt och fel enligt normen.

Det går att samtidigt uppvisa en god officiell etik, till exempel egna levnadsregler eller företagets affäretik, och en dålig moral genom att inte följa de etiska reglerna. Då omkullkastas all trovärdighet.

God moral kan kortfattat uttryckas som att leva som man lär, vilket innebär att praktiskt agera och bete sig efter de uppträdanderegler som finns.

Etik och moral i ett entreprenadföretag

Entreprenadbranscherna har sedan några decennier avslöjats i samband med mutskandaler, bestickning, skattebrott, kvalitetsbrister (fuskbyggen), kartellbildningar, svartjobb och andra enligt normen omoraliska och till och med kriminella handlingar. Detta har skadat förtroendet för byggbranschen.

Dålig publicitet i media kan allvarligt skada enskilda företag och deras varumärken. Kunder blir tveksamma till att anlita företag som de inte känner förtroende för och som man inte vet om man kan lita på.

Moralen är viktig för varumärket

Ett varumärke är inte bara en logga som folk känner igen. Det är även ett mått på hur företaget uppfattas av omvärlden.

Ett väl ansett varumärke inger förtroende och förknippas ofta med kvalitet. De större entreprenadföretagen lägger ner stora resurser på att bygga sitt varumärke och skapa förtroende hos både kunder, medarbetare, samarbetspartner, investerare och aktieägare. Varumärket förstärks av en bra värdegrund och god moral.

Företagets värdegrund

Entreprenadföretagen har på senare år genomfört omfattande interna utvecklingsprogram för att säkra att företagets chefer är väl kunniga om vad som gäller både juridiskt, moraliskt och värderingsmässigt inom organisationen. Det har även tydliggjorts vad som händer om medarbetare inte följer värdegrunden och uppsatta förhållningsregler.

Arbetet kring värdegrundsfrågor i branschen har lett till större öppenhet och transparens i relationen mellan entreprenadföretaget och kunden.

Ledaren har en viktig roll för att den värdegrund som företaget och varumärket står för ska få genomslag i organisationen.

Exempel på uppförandekod (Code of conduct) hos Peab.

Etiska principer och förhållningssätt som Peabs medarbetare ska följa:

1. Människor som tillverkar produkter och utför tjänster som Peab köper, ska respekteras i sin yrkesutövning, inte diskrimineras på grund av nationellt ursprung, ras, kön, sexuell läggning, religion eller politisk åsikt.
2. Frihet att bilda föreningar och rätten att organisera sig efter eget val är en rättighet för de människor som tillverkar produkter eller tillhandahåller tjänster för Peab.
3. Produkter och tjänster som Peab köper ska tillverkas eller utföras av människor som frivilligt har valt att arbeta.
4. Peab accepterar inte barnarbete. Peabs leverantörer ska följa FN:s barnkonvention och den nationella lagstiftningen i det land produkten eller tjänsten tillverkas eller utförs.
5. Arbetstid och minimilön ska följa nationella lagar i det land produkten tillverkas eller tjänsten utförs.
6. Peab arbetar för att hela leverantörskedjan, i överensstämmelse med respektive lands arbetsmiljölagstiftning, ska verka för en säker och sund arbetsmiljö.
7. Peab arbetar aktivt för att minska miljöbelastning. Fokusområdena är kemiska produkter, avfall, energi och transporter.
8. Peab arbetar för en god affärsetik, långsiktiga och förtroendefulla relationer med omvärlden och mot alla former av korruption.

Källa: [PEAB](#)

Ledarskap och värdegrundsfrågor

Chefen och ledaren har ett avgörande inflytande över medarbetarnas attityder, handlingar och beteenden. En ledare ska vara en förebild och ledarens eget beteende måste därför ligga i linje med företagets värderingar. Detta är också en förutsättning för att omgivningen ska uppfatta ledaren som trovärdig.

Som ledare kan det vara obekvämt att säkerställa att företagets värderingar efterföljs. Det krävs mod för att konfrontera medarbetare som bryter mot företagets värderingar och för att agera och statuera exempel.

I företag som ännu inte har en uttalad uppförandekod, är det naturligtvis lika viktigt att ledaren själv står upp för sunda värderingar, en sund människosyn och har en bra inbyggd kompass för vad som är rätt respektive fel.

Olika individers varierande uppfattning om vad som är rätt eller fel är en bidragande orsak till att det uppstår konflikter på arbetsplatser. Gemensamma diskussioner i värdegrundsfrågor och om så kallade *mjuka värden* kan förebygga onödiga konflikter.

Om medarbetare inte tycks vara bekväma eller nöjda med företagets värderingar, kan det vara en god idé att samla till ett möte. Det blir ofta lättare att få med sig medarbetarna på de värderingar som ska gälla om de får möjlighet att berätta varför de tycker det är svårt att ändra ett invant beteende.

Tips inför möten om etik och moral

- Gå in för mötet med en öppen attityd.
- Få så många som möjligt att berätta:
 - Vad de känner.
 - Varför de tycker att de har agerat riktigt hittills.
- Berätta varför företaget vill att vi slutar upp med vissa beteenden, förändrar andra och börjar med nya.
- Försök att koppla diskussionerna och företagets värderingar till:
 - Kundens och marknadens förtroende för företaget som ett kompetent och professionellt entreprenadföretag.
 - Företagets attraktionskraft som arbetsgivare för nya välutbildade och engagerade medarbetare.
- Ta upp vardagliga situationer som praktiska exempel för att diskutera hur ett agerande bör se ut för att vara i linje med värderingarna.
- Vid behov ge exempel på motsatsen till det önskade agerandet i en situation och få allas OK på att sluta med det beteendet om det förekommer.