

Etisk problemlösning

Iordanis Kavathatzopoulos
Uppsala universitet
Avd. för människa-datorinteraktion

Moraliska problem

Du har nyligen fått ett uppdrag från ett företagsavdelning som aldrig lyckats uppnå sina produktivetsmål. För att ändra på det får du som uppgift att konstruera och installera ett system som gör det möjligt att registrera vad de anställda gör med sina datorer, t ex hur många knapptryckningar de gör, vilken post de skickar och tar emot, vad de skriver, etc...

Moraliska problem

Du är ansvarig läkare med lång erfarenhet på ett sjukhusavdelning och du har nyligen fått ett expertsystem till din hjälp. Systemet har fått många lovord av sjukhusets ledning, politiker och allmänhet. Du har en patient som du bedömer kan skrivas ut men systemet säger att en akut försämring kommer att äga rum med risk att patienten dör. Du förstår inte hur beslutsystemet är uppbyggt och du vet inte vad du ska göra...

Är det lätt att få moralisk kunskap?

Vi har en begränsad hjärna, vi är vanevarelser, vi söker trygghet, men lösningar till moraliska problem försvåras ytterligare av:

- Motstridiga värderingar avgör rätt och fel
- Moralisk kunskap nödvändig men motsägelsefull, t ex dubbelmoralen
- Moralisk kunskap är alltid kopplad till starka känslor
- Auktoriteter och gruppeffekter
- Innehållet viktigare än metoden

Svårt att lösa problem

Niopunktsproblemet



Vattenkanna -problemet

	A	B	C	Mål
1	21	127	3	100
2	14	46	5	22
3	18	43	10	5
4	7	42	6	23
5	20	57	4	29
6	23	49	3	20
7	15	39	3	18

Mål=B-A-(2xC) eller A-C, A+C

Organisations- och gruppeffekter

Svårt att lösa problem och ännu svårare att lösa moraliska problem p g a:

- Social loafing
- Konformism
- Gruppolarisering
- Deindividualisering
- Auktoritetslydnad
- Grupptänkande

Auktoriteter och lydnad

- Milgrams studier har visat att vi människor lyder auktoriteter alltför lätt
- Även om vi anser att auktoritetens uppmaning är fel har vi svårt att låta bli att lyda
- Vi är till och med beredda att göra andra människor illa, om det är det auktoriteten vill att vi ska göra

Grupptänkande

- Förhållanden som grupphomogenitet, gruppisolering, beslutstress och dirigerande ledarskap
- Skapar illusion av osårbarhet och enighet, förtryck av oliktankande och självzensur som
- Leder till dålig informationssökning, till ofullständig undersökning och värdering av alternativ och mål, och till bristfällig riskbedömning

Att få kunskap

	Kunskap om natur och teknik	Kunskap om samhälle, moral
Innehåll Svar Lösning	NEJ	JA
Metoder Processer Färdigheter	JA	NEJ

Hur gör vi?

- *Heteronomi*: Instinktivt, reflexmässigt, automatiskt, dogmatiskt, begränsat och auktoritetsberoende tänkande
- *Fördelar*: Snabbt, sparar resurser, ger trygghet, slipper ansvar
- *Nackdelar*: Dålig kontroll, chansning, svårt att förklara

Kan vi göra det bättre?

- *Autonomi*: Kritiskt sökande och systematiskt tänkande, överblick, helhet
- *Nackdelar*: Kräver tid, resurser och färdighet, skapar ångest
- *Fördelar*: Bra kontroll, insikt, ansvar, lätt att förklara

Etisk kompetens

Etisk kompetens vid hanteringen av ett konkret och verkligt moraliskt problem är frigörelse från auktoritetsberoende, dogmatism, ansvarsflykt och reflexmässigt tänkande. Detta är en förutsättning för förmågan att tänka och handla på ett sätt som självständigt, systematiskt och kritiskt tar hänsyn till alla relevanta och viktiga värden, intressen, livsåskådningar, trosföreställningar, känslor, plikter, behov, o.d.

Etisk kompetens är:

1. Hög känslighet, medvetenhet, gehör, uppmärksamhet, iakttagelseförmåga
2. Tillfredställande personlig färdighet att lösa moraliska konflikter och problem
3. Beredskap inom organisationen att hantera moraliska problem och ledarskap för kontinuerlig utveckling och stöd
4. Dialogförmåga och övertygande argumentation
5. Självförtroende och emotionell styrka

Etisk kompetens innebär:

- Kunskap: Vet hur man ska göra
- Makt: Har kontroll över situationen
- Ansvar: Vet att man själv är ansvarig
- Försvär: Kan förklara vad man gör
- Trygghet: Vet att man kan

Ett exempel:

Du designar ett PA-system för ett företag i vilket mycket känsliga personuppgifter om de anställda kommer att lagras. Det finns flera säkerhetsnivåer men beställaren har valt den minst säkra p.g.a kostnaden. Du är övertygad om att känslig information lätt kan bli tillgänglig för anställda i företaget och även för andra genom hackers. Du har varnat företagsledningen men de är beredda att ta den risken.

Heteronomi: flyr ansvar och kontroll, en tanke dominerar

Reflexmässiga reaktioner och tankar:

Gör inte jag det gör någon annan det!
 Man är aldrig fri från ansvar själv om det händer något!
 Beställaren/kunden har alltid rätt!
 Det kommer säkert att gå bra!
 Så går det till i denna bransch!

• **Dogmatiska lösningar och fixeringar:**

Vårt rykte är mycket viktigt!
 Man måste alltid följa lagen!
 Ekonomin är mycket viktig!
 Man måste alltid ha ett gott samarbete med kunden!
 Man måste alltid respektera folks integritet!

Autonomi: tar kontroll och ansvar, ser helheten

• **Konkreta och relevanta värden:**

Vill jag ställa upp på kundens val?
 Är samarbetet med kunden viktigt?
 Vad vill de anställda i företaget? Hur känsliga är uppgifterna?
 Vad vill kunden egentligen?
 Har vi någon profil, image, rykte vi vill sköta om?

• **Handlingsalternativ och relevanta värden:**

Hur kommer det att gå med samarbetet?
 Hur kommer det att gå med vårt rykte?
 Kommer vi att få interna problem?
 Klarar vi det ekonomiskt?
 Vad kommer de anställda i företaget att göra?

Helheten: Autonomt tänkande

Autonomt tänkande		Alla relevanta värden, principer, intressen, plikter, känslor, behov					
		Kundens ekonomi	Anställdas integritet	Eget rykte	Egen ekonomi	Eget samvete	... (forts.)
Alla alternativa lösningar	Utveckla systemet	<i>Förbättras men risk för skandal och konflikt</i>	<i>Stora risker men mindre risk att bli arbetslös</i>	<i>Tar en risk men visar att kunder kan ha förtroende</i>	<i>Bra men det kan kosta om det blir skandal</i>	<i>Bra att man får jobb men dåligt för integriteten</i>	...
	Tacka nej	<i>Stora risker men undviker konflikter</i>	<i>Bra men de kan bli arbetslösa</i>	<i>Kunder litar inte på dig, men visar respekt för integriteten</i>	<i>Förorar inkomster, men undviker badwill</i>	<i>Bra för integriteten men dåligt att förlora inkomster</i>	...
	... (forts.)

Autonomi

- Frigörelse från tänkande som inte fungerar
- Fokus på den konkreta situationen och på en exakt definition av problemet
- Söka efter alla inblandades värderingar, känslor, behov, intressen och plikter
- Söka efter alla rimliga alternativ och möjliga lösningar
- Skapa en heltäckande bild av hur varje lösning möter varje värdering
- Beslutsfattande med hela bilden som grund

Organisatorisk autonomi

- Organisationsförändringar, t ex dialoggrupper, stödstrukturer, etikkommittéer, mm
- Införande av särskilda processer för konstruktion av etiska regler
- Schemalagd revision av etiska regler och riktlinjer
- Införande av speciella befogenheter, t ex etikansvariga och etiksamordnare
- Kontinuerlig utbildning och utveckling för etisk kompetens
- Etiskt ledarskap för etisk organisation- och personutveckling

Är etisk kompetens moralisk?

- **Nödvändig:** Det finns ingen som kan tala om för oss vad som är rätt
- **Klassiskt svar:** Det beror på hur man använder den etiska kompetensen
- **Tillräcklig:** Den etiska kompetensen är den enda vägen till god moral
- **Risk:** Livsviktiga myter kan punkteras
