

# Etiske retningslinjer

HØYSKOLEN KRISTIANIA

Godkjent i høyskoleledelsen, 18.06.2020

# Etiske retningslinjer

## Innholdsfortegnelse

<b>Innledning/ forord .....</b>	<b>2</b>
<b>Profesjonell atferd .....</b>	<b>2</b>
<b>Faglighet .....</b>	<b>3</b>
<b>Ansvar .....</b>	<b>3</b>
<b>Respekt .....</b>	<b>4</b>
<b>Åpenhet .....</b>	<b>5</b>
<b>Spesifikke retningslinjer for undervisning og veiledning .....</b>	<b>5</b>
<i>Profesjonell distanse .....</i>	<i>5</i>
<i>Skifte av veileder av personlige grunner .....</i>	<i>6</i>
<i>Faglig redelighet .....</i>	<i>6</i>
<i>Doble relasjoner og habilitet .....</i>	<i>6</i>
<i>Spesifikt om kjærlighetsforhold .....</i>	<i>6</i>
<i>Spesifikt om forholdet til leverandører og forretningsforbindelser .....</i>	<i>7</i>

## Innledning/forord

De etiske retningslinjene for Høyskolen Kristiania (HK) og Fagskolen Kristiania (FK) er utformet for å klargjøre hva som forventes av en ansatt ved HK/ FK, i forhold til kolleger og studenter. Retningslinjene gjelder både for våre ansatte og studenter.

Arbeidet ved en høyskole/fagskole (HK/FK) forutsetter en stor grad av tillit til at de ansatte er med på å utvikle og bygge institusjonen. Undervisningen, utvikling av fagene som tilbys, forskningen og samspillet med samfunnet rundt må være redelig og profesjonell. Ansatte som opplever frihet og tillit skaper kreativitet og selvstendig ansvar, som igjen er en nødvendig betingelse for at høyskolen/fagskolen skal kunne være kritisk og nyskapende.

Tillit er bare mulig dersom hver enkelt i organisasjonen har en etisk standard som medfører at man gjør det som er rett uten å være tvunget til det gjennom regler og trusler om represalier.

Regler kan ha to formål i organisasjonen. Det ene er å virke koordinerende og har som hensikt å skape organisasjonsmessig orden, forutsigbarhet og effektivitet. Slike regler er etisk nøytrale. Det andre formålet er å styre, kontrollere og overvåke virksomheten. Denne type kontroll er nødvendig, men kan også bidra til å gjøre organisasjonen mindre fleksibel og åpen, som igjen kan redusere den enkeltes følelse av tillit og rom for kreativitet. En høy etisk standard gjør det mulig å begrense omfanget av denne type kontroll og gi større rom for frihet for den enkelte.

Ikke alle lever opp til den tilliten de får. Slike tilfeller må fanges opp og adresseres. Høyskolen/Fagskolen ønsker likevel ikke at enkelttilfeller skal undergrave det generelle prinsippet om tillit og frihet. Det er derfor viktig at ansatte og studenter anspores til en etisk holdning ved at spørsmålet om tillit, og dermed også etikk, tematiseres og gjøres til et viktig og synlig element i byggingen av kulturen vår. De etiske retningslinjene er en del av denne synliggjøringen. De etiske retningslinjene uttrykker hva som forventes av en ansatt ved Høyskolen/ Fagskolen, i forholdet til kolleger og studenter og som representant for Høyskolen/Fagskolen i kommunikasjon og samhandling med omgivelsene.

Retningslinjene er organisert omkring temaene profesjonell atferd, faglighet, ansvar, respekt, åpenhet, spesifikke retningslinjer for undervisning og veiledning samt doble relasjoner/ habilitet.

Vi anerkjenner mangfold og er overbevist om at det gir bedre læring og resultater. Mangfold bidrar til dynamikk, kreativitet, læring og gir sunne arbeidsbetingelser på tvers av politiske, etniske og sosiale skiller. Både akademisk frihet og effektiviteten til HK/ FK avhenger av kollegial samhandling mellom studenter, fagstab og administrativt ansatte. Alle må vise behørig grad av hensyn og være sitt ansvar bevisst for å sikre at vår omgang med hverandre er preget av respekt og profesjonalitet.

## Profesjonell atferd

- Alle ansatte, studenter og samarbeidspartnere har et ansvar for å opptre profesjonelt.
- Ansatte sosialiserer fra tid til annen med studentene når ulike programaktiviteter gjennomføres. Denne typen vennlig sosial interaksjon bør ikke tolkes som en invitasjon eller signal om tilgjengelighet for et mer personlig forhold.
- Alle medlemmer av «HK/FK-samfunnet» har rett til å arbeide i et miljø som er fritt for trusler, trakassering, misbruk eller diskriminering. Respektløs atferd, alle former for trakassering eller rasemessige/etniske kommentarer og hentydninger tolereres ikke.

- Hvis du er utsatt for trakassering, seksuelle tilnærmelser eller annen ikke-akseptabel atferd, ber vi deg om å varsle umiddelbart. Studenter bes bruke varslingsystemet «Si fra», kontakte avdeling for studentoppfølging (AFSO) ved sosialrådgiver eller studentombudet. Ansatte bes kontakte nærmeste leder eller tillitsvalgt, HR-avdelingen, hovedvernombudet eller høyskoleledelse. Skolen tar svært alvorlig forpliktelsen som ligger i å tilby et trygt og profesjonelt miljø for alle.
- Hvis hver enkelt av oss gjør en innsats for å sikre at vi behandler andre med respekt og verdighet, vil vi alle få maksimalt utbytte av å arbeide og lære sammen.

## Faglighet

Å arbeide ved HK/FK er å være en del av et fellesskap av ulike faggrupper av ansatte og studenter. Arbeidet vi utfører berører alltid andre og har derfor en grunnleggende moralsk dimensjon. Hvordan vi gjør vårt arbeid har betydning både for kollegers mulighet til å utføre sitt arbeid og trives på jobben, og for studenters mulighet til å trives og å tilegne seg kunnskap. Vi er avhengige av at kollegaer gjør arbeidet sitt etter beste vilje og evne.

Høy faglighet er en sentral bærebjelke i institusjonens etikk, og ligger til grunn for sentrale etiske begreper som for eksempel ansvar, tillit, og respekt. Kravet om høy faglighet gjelder i alle ledd, og i forhold til alle aktører høyskolen/fagskolen samhandler med. Dette kravet er en forutsetning for å kunne tilby studentene god kvalitet i de ulike typer tjenester høyskolen/fagskolen har forpliktet seg til å tilby, enten det gjelder undervisning, veiledning eller andre tjenester. Ansatte må også kunne forvente at kolleger utfører sitt arbeid både grundig og pålitelig dersom tillit skal kunne prege organisasjonen.

For en organisasjon som har som oppgave å bidra med utvikling og formidling av kunnskap, er faglighet helt sentralt for at tillit til institusjonen som sådan skal kunne utvikles.

Det forventes av ansatte ved HK/FK:

- Holder seg faglig oppdatert
- Bidrar til at høyskolen/fagskolen holder høy kvalitet i sin forskning, utvikling, formidling og undervisning
- Deltar saklig og redelig i den offentlige og faglige samtalen med sin kunnskap
- Utfører teknisk og administrativt arbeid på en profesjonell måte.

## Ansvar

De aller fleste studentene som kommer til HK/FK tilbringer noen svært viktige og utviklende år av sine liv hos oss. Forholdet mellom en ansatt på HK/FK og en student er en asymmetrisk relasjon, hvor den førstnevnte har størst makt og påvirkning. Dette legger et ansvar både på representantene for administrasjonen, på lærerne og på de faglige veilederne som møter den enkelte student. Selv om vi sier at det er studentene selv som har ansvar for sin læring, har høyskolens/fagskolens ansatte ansvar for å legge best mulig til rette for dette.

Samfunnet har forventninger til HK/FK som kunnskapsinstitusjon. Det er vårt ansvar å møte disse forventningene, og dette legger et ansvar på hver enkelt ansatt når det gjelder seriøsitet og vitenskapelig holdbarhet i kommunikasjonen med omgivelsene.

I likhet med andre virksomheter, har også HK/FK et generelt samfunnsansvar. Det innebærer at høyskolen/fagskolen er i stand til å forsvare sin virksomhet både i globalt perspektiv og i et miljøperspektiv. En viktig del av HKs/FKs samfunnsansvar er å være en kritisk røst overfor økonomiske og politiske maktstrukturer.

Det forventes av ansatte ved HK/ FK:

- Er seg bevisst den påvirkningskraft og makt som ligger i den rolle man har som ansatt ved høyskolen/ fagskolen, og viser spesiell aktsomhet i forhold til de studenter man har et undervisnings- og veiledningsforhold til
- Er seg bevisst det ansvar som følger av å representere andre, både internt og eksternt
- Beskytter HKs/ FKs materielle og immaterielle verdier mot skader og misbruk
- Sier fra om kritikkverdige forhold. Dette gjelder også dersom du er vitne til adferd utført av andre/ episoder, som strider med Høgskolen Kristianias etiske retningslinjer.
- Er miljøbevisst i sine valg.

## Respekt

HK/ FK bygger på det synet at alle mennesker har et grunnleggende krav på respekt. Derfor forventes det at den enkelte ansatte alltid viser respekt og høflighet overfor studenter, kolleger og personer de har kontakt med i forbindelse med sin stilling. Denne forpliktelsen gjelder selv om man personlig måtte synes at den andre personen ikke fortjener respekt eller selv opptrer uhøflig eller respektløs. Det godtas ikke at uttrykk for manglende respekt brukes som straff, påvirkning eller følelsesuttrykk i forhold til de andre i arbeidssituasjonen. Ved alltid å vise respekt vil den enkelte være med å bygge et miljø der respekt er det naturlige, og det vil virke dannende på studentene som tar sin utdanning i dette miljøet.

Å vise respekt utelukker ikke kritikk, påtale eller irettesettelse der dette er nødvendig, men forutsetter at dette gjøres slik at den det gjelder ikke føler seg nedvurdert som person.

Respekt betyr også respekt for mangfold, at vi anerkjenner at vi kan være forskjellige, enten denne forskjellen er individuell eller kulturbestemt. Respekt for mangfold medfører ikke at man godtar atferd som er plagsom eller undertrykkende mot andre, selv om atferden er kulturelt eller livssynsmessig begrunnet.

Det forventes at ansatte ved HK/FK:

- Viser respekt for kolleger, studenter og samarbeidspartnere, gjennom holdning, handling og omtale
- Respekterer andres fag- og arbeidsområde
- Behandler studenter med omsorg og tar dem på alvor
- Svarer på henvendelser uten unødvendige forsinkelser

- Behandler fortrolig og personlig informasjon om studenter og kolleger med respekt og overholder taushetsplikten.

## Åpenhet

Åpenhet er en grunnleggende forutsetning for utvikling og formidling av kunnskap.

I enhver organisasjon, og spesielt i en kunnskapsorganisasjon som høyskolen/fagskolen er, kan det være fristende å holde tilbake informasjon for å styrke egen posisjon. Et arbeidsmiljø preget av åpenhet er uforenlig med å holde slik informasjon tilbake.

Hensyn til kolleger og studenter kan sette grenser for åpenhet. Det retningsgivende her må være hva som er riktig i forhold til det som er formålet, og ikke personlige interesser hos noen av partene.

Det forventes av ansatte ved HK/FK:

- Bidrar til at kunnskap blir kjent og at forskningsresultater blir publisert
- Bidrar til åpenhet i interne prosesser
- Med mindre det er underlagt taushetsplikt, legger til rette for en åpen formidling av kunnskap, både når det gjelder studenter, kolleger og personer utenfor høyskolen/fagskolen som vil ha interesse av kunnskapen
- På eget initiativ melder fra til sin leder om arbeid utenfor institusjonen som lederen bør vite om.

## Spesifikke retningslinjer for undervisning og veiledning

Etikk i undervisning og veiledning er et spørsmål om utdanningskvalitet.

Det forventes av ansatte ved HK/FK

- Bruker sin autoritet på en profesjonell måte
- Tilbyr gode læringsarenaer der det stilles tydelige forventninger til studenter, samt
- Gir studentene innsikt i relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger og erfaringer med å anvende fagets metoder og regler for akademisk redelighet.
- Det tilstrebes at all veiledning gjennomføres i en transparent veiledningssituasjon og ikke bak lukkede dører.

De generelle retningslinjene for personlig atferd gjelder også for utdanning og veiledning. Likebehandling og god forvaltningsskikk er viktig i studentrelaterte saker.

## Profesjonell distanse

Veileder og kandidat skal vise gjensidig respekt for hverandres personlige og faglige integritet og ikke opptre på en måte som virker krenkende. Veileder har ansvar for nødvendig profesjonell distanse i veilednings- og undervisningssammenheng. Veileder bør likevel være lydhør med hensyn til personlige forhold hos kandidaten av betydning for arbeidet med oppgave, avhandling eller forestilling/verk. Egne betroelser eller omtale av kolleger hører derimot ikke hjemme i

veiledningsforholdet. Veileder har et særskilt ansvar for å ikke innlede relasjoner som setter kandidaten i en sårbar situasjon. Dobler relasjoner i veilederforholdet bør ikke forekomme.

### **Skifte av veileder av personlige grunner**

Dersom det oppstår et personlig forhold, en part føler seg utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering eller en part finner en veiledningsrelasjon så vanskelig at samarbeid virker umulig, skal instituttleder/dekan sørge for at ny veileder oppnevnes.

Oppnevning av og skifte av veileder på ph.d -nivå, vil reguleres gjennom egen forskrift for HK, alternativt forskrift gjeldende for samarbeidende institusjon.

### **Faglig redelighet**

Dersom veileder ønsker å bruke kandidatens datamateriale eller forskningsresultater i egne publikasjoner eller forskning, må veileder innhente tillatelse fra kandidaten og følge opp fagets regler for kildehenvisning og kreditering. I forskningsprosjekter med kommersielt potensiale, må veileder sørge for at kandidat og veileders eierskap til idéer avklares ved oppstart.

Veileder skal ikke motta honorar for veiledning utover det som er avtalt med instituttet/school. Normalt inngår veiledning i den ansattes arbeidsplikt. Veiledere skal heller ikke motta gaver eller motytelser fra kandidaten.

### **Doble relasjoner og habilitet**

Med doble relasjoner menes at den ansatte også innehar andre roller enn den profesjonelle i møte med en kollega eller en student. Doble relasjoner kan oppstå som følge av blant annet slektskap, kjærlighetsforhold, vennskap, uvennskap eller økonomiske interesser.

Doble relasjoner kan føre til at det oppstår interessekonflikter og tvil om habilitet, eller påstander om dette. I slike situasjoner kan det stilles spørsmål ved den ansattes uavhengighet og integritet.

Den enkelte ansatte har selv ansvar for å vurdere og opplyse om egen inhabilitet, samt å tre til side når saken krever det. Ved tvil om egen habilitet skal den ansatte informere nærmeste leder.

En leder ved Høgskolen Kristiania/Fagskolen Kristiania bør ikke ha direkte underordnede som vedkommende er i familie med, har nært slektskap til, har kjærlighetsforhold eller seksuelle relasjoner til. I slike situasjoner kan det stilles spørsmål ved lederens beslutninger overfor den enkelte. Dersom slike relasjoner oppstår, plikter lederen å ta dette opp med sin overordnede.

En ansatt kan ikke ha doble relasjoner overfor studenter eller ph.d.-kandidater som de sensurerer, veileder eller tar faglige eller administrative avgjørelser overfor. En ansatt plikter å ta doble relasjoner opp med sin overordnede.

Særlig aktsomhet må utvises ved oppnevning av sensor, bedømmelseskomité og innstillingskomité for tilsetting og opprykk slik at aktuelle kandidater sikres en uavhengig vurdering.

### **Spesifikt om kjærlighetsforhold**

Forhold mellom leder og ansatt i samme avdeling bør som hovedregel unngås. Det samme gjelder forhold mellom medarbeider-medarbeider under samme leder. Skulle kjærlighetsforhold likevel oppstå har begge en opplysningsplikt. Nærmeste leder varsles og man skal søke å finne en løsning der en av partene flyttes til en annen avdeling. Det kan være behov for å klargjøre og formalisere ansvar og myndighet slik at det ikke oppstår problemstillinger som utfordrer habilitet når beslutninger skal tas. I forhold med asymmetri i maktforholdet bærer den med høyest «rang» størst ansvar for å finne en akseptabel løsning.

### **Spesifikt om forholdet til leverandører og forretningsforbindelser**

Ved inhabilitet, eller tvil om habilitet, i forholdet til leverandører eller forretningsforbindelser, skal det meldes fra til nærmeste leder slik at man kan vurdere habilitet og om det må iverksettes tiltak for å håndtere dette på en profesjonell og ryddig måte. Ansatte skal som hovedregel ikke motta gaver eller tjenester som kan påvirke habilitet når beslutninger skal tas.