

## Don`t be evil

En kvalitativ studie av lederes kunnskap om varsling og forståelse av etikk i teknologibransjen

JENNY MARIE KVISLER LILLEVOLD

### VEILEDER

Leonora Onarheim Bergsjø

### Universitetet i Agder, [2024]

Fakultet for [Religion, filosofi og samfunn]

Institutt for [Religion, filosofi og historie]

Master



# Innhold

<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>5</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>6</b>
<b>TAKK</b> .....	<b>7</b>
<b>FORORD</b> .....	<b>9</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>12</b>
1.1 BAKGRUNN .....	12
1.2 TIDLIGERE FORSKNING .....	15
1.2.1 <i>Overblikk over tidligere empirisk forskning</i> .....	15
1.2.2 <i>Litteratursøk og tidligere forskning</i> .....	16
1.3 FORMÅL OG PROBLEMSTILLING .....	20
1.4 DISPOSISJON .....	21
<b>2 METODE</b> .....	<b>23</b>
2.1 DET KVALITATIVE FORSKNINGSINTERVJU .....	23
2.2 ABDUKSJON SOM METODE .....	24
2.3 INTERVJUSTRUKTUR .....	25
2.3.1 <i>Semistrukturerte intervju</i> .....	25
2.4 FORSKNINGSETIKK .....	26
2.4.1 <i>Undersøkereffekt (rolleforståelse)</i> .....	27
2.4.2 <i>Konteksteffekt</i> .....	28
2.5 OVERFØRBARHET .....	29
2.6 STRATEGISK UTVELGELSE AV DELTAKERE .....	30
2.7 REFLEKSIV TEMATISK ANALYSE .....	32
2.7.1 <i>Mitt arbeid med tematisk analyse</i> .....	33
2.7.2 <i>Koding og kategorisering</i> .....	34
<b>3 TEORI</b> .....	<b>37</b>
3.1 VARSLING .....	38
3.1.1 <i>Et historisk tilbakeblikk på varsling</i> .....	38
3.1.2 <i>Hvorfor velger noen å varsle?</i> .....	40
3.1.3 <i>Varsling i arbeidslivet i Norge</i> .....	42
3.1.4 <i>Normer og verdier</i> .....	43
3.1.5 <i>Ledelse</i> .....	45
3.1.6 <i>Varsling i offentlig og privat sektor</i> .....	46
3.1.7 <i>Brudd på etiske normer</i> .....	47
3.1.8 <i>Varslere</i> .....	49
3.2 ETIKK .....	51

3.2.1 Teknologi og etikk .....	51
3.2.2 Normativ og deskriptiv etikk .....	52
3.2.3 Dydsetikk .....	54
3.2.4 Anvendt etikk .....	57
3.2.5 Google – Don't be evil .....	58
3.2.6 Etikkvasking .....	59
3.2.7 «Hype Cycle» .....	61
3.2.8 Universelle etiske retningslinjer .....	62
<b>4 MATERIALE.....</b>	<b>64</b>
4.1 HELHETLIG FUNN .....	64
4.2 UTFØRELSEN AV INTERVJU .....	65
4.3 DATALAGRING OG ANONYMISERING .....	66
4.4 TRANSKRIPSJON AV INTERVJUER .....	67
<b>5 ANALYSE .....</b>	<b>68</b>
5.1 VARSLING .....	69
5.1.1 Varslere og varsling .....	69
5.1.2 Ansette tidligere varsler .....	72
5.1.3 Anonymitet .....	74
5.1.4 Varslingsprosess og evaluering .....	77
5.1.5 Arbeidsmiljøloven .....	79
5.2 ETIKK .....	80
5.2.1 Etiske retningslinjer og universelle etiske retningslinjer.....	81
5.2.2 Marked .....	84
5.2.3 Etikk og teknologi .....	87
5.2.4 Etisk trening .....	88
5.2.5 Særskilt ansvar .....	92
<b>6 DRØFTING.....</b>	<b>95</b>
6.1 ETIKK .....	95
6.1.1 Marked .....	95
6.1.2 Instrumentell etikk .....	96
6.1.3 Etiske retningslinjer og universelle etiske retningslinjer.....	97
6.1.4 Etisk trening .....	98
6.1.5 Brudd på etiske retningslinjer .....	100
6.1.6 Særskilt ansvar .....	101
6.2 VARSLING .....	102
6.2.1 Varsling og varslere .....	103
6.2.2 Varslingsprosess .....	104
6.2.3 Anonym varsling .....	105

6.2.4 Arbeidsmiljøloven .....	106
<b>7 AVSLUTNING.....</b>	<b>108</b>
7.1 KONKLUSJON .....	108
7.2 UTBLIKK .....	112
<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>113</b>
<b>VEDLEGG 1 .....</b>	<b>122</b>
MELDESKJEMA .....	122
<b>VEDLEGG 2 .....</b>	<b>127</b>
VURDERING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER SIKT.....	127
<b>VEDLEGG 3 .....</b>	<b>129</b>
FORESPØRSEL OM Å DELTA I FORSKNINGSPROSJEKT .....	129
<b>VEDLEGG 4 .....</b>	<b>133</b>
INTERVJUGUIDE.....	133
<b>VEDLEGG 5. ....</b>	<b>135</b>
TEKNOLOGISK TIDSLINJE.....	135



## Sammendrag

Den teknologiske utviklingen har aldri gått så raskt, og konsekvensene teknologien har for menneskeheten vil kunne bli fatale hvis vi ikke evner å stanse opp og blir enig om hvilket siktemål teknologibransjen og teknologien skal ha. De som sitter med ansvar for utvikling og salg av teknologi besitter i dag en enorm makt, og de er også i kontroll av menneskehetens fremtid. I dag opererer teknologiselskapene i et relativt uregulert marked, der lovverk alene ikke evner å regulere teknologiselskapene og teknologien som utvikles. Teknologien som utvikles er preget av å være vanskelig å forstå både i virkemåte og i omfang for allmennheten. Da allmenheten også påvirkes direkte og indirekte av teknologien som skapes, fordrer det at noen på innsiden av selskapene virker som et indre- og ytre korrektiv som varsler når selskapenes siktemål går vekk fra menneskehetens beste.

Med makten teknologiselskapene besitter, fordrer det at de som sitter i lederstillinger har evnen til å utvise praktisk visdom, og skille mellom rett og galt når situasjonen krever det, og at de har god kunnskap om hvordan varslingsrutinene fungerer slik at varsling fungerer i praksis.

Denne undersøkelsen vil forsøke å kartlegge hvilken kunnskap ledere i teknologibransjen har om varsling, og hvordan ledere i samme bransje forholder seg til etikk. Det er en empirisk studie, der det er tatt i bruk kvalitativ metode ved bruk av semistrukturerte dybdeintervjuer. Ti ledere mellom 25-70 år, fire kvinner og seks menn, som alle satt i stillinger med mulighet til å utøve påvirkning innad i selskapet intervjuet. De arbeider i to store, internasjonale teknologiselskap, der det ene er europeisk og det andre fra USA. Alle lederne er ansatt i Norge og opererer under norsk lov, og alle hadde personalansvar.

Ved bruk av relevant teori og tidligere forskning vil det argumenteres for en dydsetisk tilnærming til etikk, som kan erstatte den instrumentelle anvendelsen som selskapene i dag virker å bære preg av å ha institusjonalisert. Da teknologiselskapene bærer preg av å operere i et relativt uregulert marked, og der den teknologiske utvikling stadig vil utfordre eksisterende lovverk og hvor lovverk allerede kan være foreldet innen de er vedtatt og implementert, argumenteres det for at varsling, og trening i dydsetisk moralsk utøvelse vil være de to mekanismene som bør fremmes som de sikreste reguleringene av teknologibransjen. Slik vil de ansatte på innsiden av teknologiselskapene trenes i praktisk visdom, og fungere som kanarifuglene i kullgruvene, som varsler samfunnet om fare før ulykken skjer.

## Abstract

Technological development has accelerated and for humankind this could prove nothing short of fatal unless we halt and come to some agreement on its purpose and endgame. Those responsible for technological development and technology trade possess a tremendous power and influence over the future for all of humanity. As of now laws regulating technological companies are relatively inadequate and present legislation does not cover necessary ground in regards of technology companies and technological development. To the general public both ways of working and the extent of technological development can seem uncomprehensible. Humanity is affected both directly and indirectly by the creation of new technology, hence it is a pressing matter to have someone positioned within the corporations whose responsibility it is to present internal and external regulation, when development seems to miss the mark of bettering the future for humanity. Thus, technology sector leaders acquire both practical wisdom needed to separate between good and bad decision making and knowledge of the mechanisms of whistleblowing and how to facilitate positive results of such.

This investigation seeks to identify the knowledge tech leaders have of whistleblowing and their approach to ethics. It is an empirical investigation where qualitative research has been used and it is based on semi structured in-depth interviews. Ten leaders between the ages of 25 and 70, four women and six men, all in influential positions within their respective companies, were interviewed. They are all employed by two large, international technology corporations, one European and the other American. All leaders are employed in Norway and therefore operate within Norwegian jurisdiction, and all had personnel management responsibility.

By applying relevant theory and earlier research findings the thesis will argue in favor of a virtue ethical approach to ethics, to replace the instrumental approach that appears to be institutionalized in technology companies presently. It would seem that the companies operate in a relatively unregulated market, where the accelerated development will challenge boundaries of existing legislation and where laws can be obsolete by the time they are passed and implemented. Therefore, this thesis will argue that whistleblowing and virtue ethical practice are the two necessary mechanisms to regulate the technology sector. This way employees will be trained to apply practical wisdom and act as the canaries in the coal mines to warn society of danger before catastrophe strikes.



## Takk

Takk til

Det har vært en lang reise fra start til slutt, og nå når jeg er fullfører mastergraden i religion, filosofi og samfunn er det flere jeg ønsker å rette en stor takk til.

Takk til veiledere Gunhild Maria Hugdal for å få meg i gang, og til Leonora Onarheim Bergsjø som takket ja til å hjelpe meg i mål. Deres kunnskap, motivasjon, forståelse og støtte har gjort denne oppgaven mulig.

Takk til Universitetet i Agder ved Nils Hallvard Korsvoll og fakultet for Religion, filosofi og samfunn, for tilrettelegging og støtte som har gjort denne mastergraden mulig etter en bilulykke.

Takk til begge selskapene og alle de ti lederne som takket ja til å stille opp til dybdeintervjuer og som delte av sin kunnskap og sine erfaringer med meg. Takk for tilliten og åpenheten dere viste.

Takk til Bjørn Andreas for praktisk hjelp, og for å ha muliggjort retningen masteroppgaven tok.

-----  
Det å ta et masterstudium ved siden av livet med barn og tidvis full jobb har vært mulig takket være mine foreldre, som alltid stiller opp med barnepass, omsorg, støtte og kjærlighet. Dette hadde ikke gått uten dere. Takk for alt dere alltid gjør for oss.

I prosessen med å ferdigstille masteroppgaven, der panikk og stress ofte preget hverdagen, har jeg hatt avgjørende støtte, kjærlighet og oppmuntring fra mine gode venner, Runa, Iselin og Jacob. Takk for at dere leste over oppgaven, ga tilbakemeldinger og heiet meg i mål.

Denne reisen de siste årene har vært fylt med oppturer og nedturer, og støtten, omsorgen og kjærligheten jeg har fått fra gode venner som alltid heier har vært min styrke. Takk til Miriam, Helga, Renate, Helga Therese, Henriette & Sverre. Dere ga meg viljestyrke til å fortsette å gå!

Takk til Katrine for at du har vært et fyrtårn som ga meg retning.

Denne oppgaven dedikeres til min tre barn, Oliver August, Edwin Alexander og Alfred Karinus. Alltid tro på dere selv og ikke gi opp!

---

*There may be times when we are powerless to prevent injustice, but there must never be a time when we fail to protest.*

*- Elie Wiesel*

---

Moelv, 29.05.2024  
Jenny Marie Kvisler Lillevold

## Forord

I forordet har jeg valgt å skrive en lengre tekst for å belyse min vei inn i dette fagområdet, da jeg anser den som en viktig del av min forståelse av hvordan teknologi påvirker oss som mennesker og samfunn, og av hvilken makt teknologiselskapene besitter. Teksten viser hvor naiv jeg var for sammenhengen mellom det som skjedde rundt meg og at det faktisk kunne være påvirket av teknologien vi omgir oss med. Den viser også hvordan stemmen til ett enkeltmenneske kan bidra til å avdekke sannheten og slik bevisstgjøre verdenssamfunnet om hvor vi er på vei om vi ikke stanser opp og endrer kurs.

«Få mennesker har hatt så stor betydning for menneskeheten. Hele veien blir fremtiden bygd av folk som har tro på at den kan bli bedre» (Hindley & Rehill, 2022, 00:01:04). Dette sitatet er hentet fra introen til den britiske miniserien Tek-milliardærene, som tar for seg internettets utvikling, med søkelys på noen av de største aktørene på markedet som har vært med og formet dagens digitale samfunn: Bill Gates, Jeff Besos, Elon Musk, Sergey Brin og Mark Zuckerberg er blant flere kjente navn. For noen kanskje bedre kjent under tittelen på selskapene de har vært med å starte: Microsoft, Amazon, Tesla, Google og Meta.

Sistnevnte er for mange kjent som grunnleggeren av Facebook, selskapet som i dag går under navnet Meta (som vil være navnet/tittelen som brukes gjennomgående). Et selskap som de senere årene har møtt sterk kritikk for sin manglende evne til å ta samfunnsansvar og å utvise god etisk dømmekraft. Sakene som har nådd media og samfunnet er mange, deriblant den berømte skandalen med Cambridge Analytica fra 2018 som vakte stor oppmerksomhet (Confessore, 2018), og en av de andre sakene som virkelig vakte oppsikt, var da den tidligere ansatte i selskapet, Frances Haugen, høsten 2021 (Kausen, 2021) (Haugen, ss. 282-288), sto frem på 60 Minutes som varsleren «Sean», og avdekket at det var hun som hadde lekket flere tusen sider med dokumenter som beviste hvilken kunnskap Meta hadde om hvilke skadelige ringvirkninger deres produkter hadde på særlig barn og unges helse og hverdag. Deriblant en kunnskap om at barn under 13 år var brukere av deres sosiale medier, og at disse produktene både var svært avhengighetsdannende og skadelige, og da særlig for aldersgruppen barn og tenåringer. I tillegg ble det vist til at algoritmer og algoritmedrevne produkter slik som blant annet stories, feeds, reels og produktdesign som «likes», er bevist skadelig for brukerne. Meta selv visste at plattformene deres Facebook og Instagram bidro til utvikling av avhengighet, angst, depresjon, spiseforstyrrelser, og det selskapet selv refererer til som «SSI» (Suicide and Self Injury) (Marquez-Garrett et al., 2022). I oktober samme år vitner Haugen for den

amerikanske Kongressen, der hun ber om mer regulering av teknologibransjen, samt kom med en tydelig oppfordring om at tiden for å handle er nå (Haugen, 2022) (Haugen, 2023, ss. 299-307).

En av de som fulgte med på denne høringen i Kongressen, var advokaten Matthew Bergman, som bestemte seg for å ta opp kampen mot teknologigigantene og dermed grunnla organisasjonen Social Media Victims Law Center. Bergman har anlagt 66 søksmål på vegne av 1400 personer, som alle innbefatter barn og unge som på ulikt vis har lidd skade grunnet bruken av sosiale medier. En av familiene som han representerer, er Alexis Spence og hennes foreldre (Hillestad, 2024). Alexis ble som 15-åring innlagt på sykehus i ti dager, med diagnosen Anorexia Nervosa, fremkalt oppkast, alvorlig depressiv lidelse og angst. Først når Frances Haugen tre år senere varsler, forstår Alexis sin mor hva som har forårsaket datterens sykdom. Alexis selv beskriver at Instagram fremkalte følelser av usikkerhet, og at det som kunne virke som «uskyldige» algoritmer, var det som faktisk matet henne med innhold som gjorde henne psykisk syk. Hun forteller selv at det startet med bilder av modeller, hvorpå appen begynte å foreslå innhold om trening og velvære, som igjen førte Alexis til innhold med mennesker som frontet spiseforstyrrelser, som der igjen ledet til en anbefaling om å bli med i selvskadingsgrupper (Hillestad, 2024).

I søksmålet henvises det til Meta sine egne undersøkelser, som blant annet viser til at tenåringsjenter og unge kvinner er særlig utsatt og sårbare for sosial sammenlikning, der tenåringsjenter er åtte ganger mer utsatt, og unge kvinner fem ganger så utsatt, enn til sammenlikning med menn på 25 år og eldre. Meta konkluderer også med at 17% av tenåringsjenter som er brukere av Instagram, sier at spiseproblemer som anoreksi og bulimi forverres av plattformen, og at Meta bidrar med å skape et dårligere kroppsbilde for en av tre tenåringsjenter (Marquez-Garrett et al., 2022, ss. 12-13).

Det er tidlig i 2021, og jeg er feltprest i Forsvaret, hvor jeg er del av en faggruppe som skal bidra til utvikling av arbeidet med holdninger og etikk generelt, og mot mobbing og seksuell trakassering spesielt. Den ene gruppen vi skal nå, er de unge vernepliktige soldatene som nylig er ute av videregående skole og på vei inn i voksenlivet. Over tid hadde jeg i en rekke samtaler med særlig unge kvinnelige soldater, alle svært ressurssterke med gode resultater fra videregående utdanning og med gode fysiske tester å vise til, observert et gjentakende samtalemønster som bar preg av manglende evne til å fungere i den daglige tjenesten. Det var bekymret befal som meldte om dyktige soldater som slet mentalt i tjenesten. Etter hvert som

samtalene gikk i dybden, kom det frem historier om tidligere spiseforstyrrelser og andre psykiske utfordringer fra tidlig tenår av, som nå begynte å melde seg igjen. Da jeg spurte om de unge kvinnelige soldatene kunne erindre når disse utfordringene første gang oppstod, og om det var noe som skjedde i denne perioden av livet, begynte det å danne seg et mønster: En rekke av de unge soldatene fortalte om at de trodde det startet da de fikk Instagram i begynnelsen tenårene, og da de så venninner og andre delte bilder av seg selv i bikini inne på plattformen.

De anonyme historiene tok jeg med meg inn i arbeidet med faggruppen, og spilte inn at dette var en tematikk vi måtte ta på alvor, da jeg ved flere anledninger ikke bare så hvordan disse unge kvinnene slet i hverdagen, men at det også hadde vært tilfeller der noen av de samme kvinnelige soldatene ble dimittert av lege på bakgrunn av psykisk helse.

Senere samme år leser jeg nyhetene, og overskriftene om Facebook-varsleren Frances Haugen treffer meg. Der forteller hun om sammenhengen mellom Instagram og unge kvinners spiseforstyrrelser og reduserte psykiske helse. Mitt møte med de unge kvinnelige soldatene er ikke basert på forskning og vitenskap, men det er en (mulig) tilfeldighet man allikevel bør ta på alvor, at Meta sine algoritmer kan ha en direkte påvirkning på unge kvinners evne til å avtjene verneplikten i Norge. Den gang hadde ikke jeg en forståelse av hvordan algoritmene påvirket brukere av sosiale medier, og det tror jeg ikke at jeg er alene om. Som advokat Bergman uttalte i et intervju med E24 «Jeg visste ikke hvor ille det var. Jeg tror ikke noen egentlig forstår det før de faktisk går gjennom dataene» (Hillestad, 2024).

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

«Med teknologi kommer makt, og de som besitter kontrollen over teknologien besitter også en enorm makt»

-Professor Max Roser-

Med denne oppgaven håper jeg å bidra til å sette søkelyset på mekanismer som er tilstedeværende i teknologiselskapene i dag, og hvilke mekanismer som bør være til stede for å bidra til å regulere en bransje drevet av profitt i et relativt uregulert marked.

Her vil jeg ved hjelp av kvalitativ metode og dybdeintervjuer ta i bruk empirisk data til å se hvilken kunnskap ledere i teknologibransjen har om varsling, og hvordan de forstår etikk.

Datamaterialet vil analyseres og fremstilles ved bruk av relevante sitater. Analysen vil deretter drøftes opp mot oppgavens teori og tidligere relevant forskning for slik å forsøke å besvare problemstillingen. I drøftingen vil jeg argumentere for at i et relativt uregulert marked som teknologibransjen opererer i i dag, vil varsling og trening i jevnlig utøvelse av moralsk dømmekraft være de sikreste reguleringene samfunnet har overfor teknologibransjen.

Da jeg i fjor arbeidet med intervjuguiden kom jeg over en artikkel skrevet av professorene Francine Berman og Jennifer Lundquist (2022), som tar for seg tematikken om kvinner som varslere i teknologibransjen, der de blant annet viser til Meta-varsleren Frances Haugen. Der tas det opp at mer enn noen annen sektor i samfunnet, så invaderer teknologi menneskers liv. Big tech skaper verktøyene vi mennesker bruker hver dag, de bestemmer hvilken informasjon vi konsumerer, samler inn data om brukerne - om alt fra brukernes humør til geografisk plassering - og i tillegg har de stor innflytelse og makt i bestemmelsen om hvorvidt personvern, trygghet, sikkerhet og velferd er noe som skal fremheves eller undergraves. Dette gjør de i rammen av et samfunn hvor svært få har en evne og kapasitet til faktisk å forstå hva vi daglig blir utsatt for, hvilken risiko vi utsetter oss for, og hvor mye makt de som styrer teknologibransjen besitter over både vår egen hverdag, men også hele fremtiden til menneskeheten. Selskapene selv gjør det vanskelig for omverden å få innsyn i- og forståelse av hvordan de opererer; hvilke valg som fattes i utvikling og produksjon av deres produkter, og hvordan de når oss som konsumenter og slik bidrar til å påvirke store deler av vårt liv (Berman & Lundquist, 2022):

Of all areas within society in need of transparency and a greater focus on the public interest, we believe the most urgent priority is big tech. This makes the courage and the commitment of today`s whistleblowers all the more important. (Berman & Lundquist, 2022).

Verden har aldri stått overfor større utfordringer enn det vi gjør med den teknologiske utviklingen i dag, og som Stephen Hawking sa i et intervju i 2014, trodde han at teknologien etter hvert ville bli selvbevisst og løpe fra menneskene, da den utviklet seg raskere enn den biologiske evolusjonen. Han uttrykte en bekymring for at fullt utviklet kunstig intelligens kunne bli slutten på menneskeheten (Clark, 2014). Hawking uttalte at kunstig intelligens (KI), har makten til å utslette fattigdom og sykdom, eller fremskynde slutten på den menneskelige sivilisasjonen slik vi kjenner den. Sammen med fordelene av KI, kommer også farer, slik som dødelige selvstyrte våpen eller nye måter for de få til å undertrykke massene (Hawking, 2014). Professor Shannon Vallor (2018) beskriver hvordan teknologien som alltid har fulgt menneskelig utvikling, har med seg både en praktisk side, men også en farlig side, der vi må være bevisst bruken. Slik ild kan gi oss varme, kan den også brenne oss, eller slik en kniv kan være et praktisk redskap, så kan den også drepe (Vallor, 2018, finn side). Teknologi krever en etisk bevissthet om både bruken av den og dens skadepotensiale.

I dag styres teknologien av noen få mennesker og selskaper, og disse menneskene har ikke fått dette mandatet, de har skapt det selv. De har en enorm makt og menneskeheten og planetens skjebne ligger i deres hender. De opererer i et marked basert på profitt, hvor mangel på god nok regulering skaper et vakuum der selskapene i stor grad selv kan sette agendaen. For å hindre sterkere kontroll fra samfunnet og myndighetene, har de tatt i bruk ulike verktøy for å skape en beskyttelse mot ytre regulering i form av en selvpålagt selvregulering. Blant disse verktøyene finne vi etiske retningslinjer, etikkråd og «in house philosophers» (Bietti, 2021) (Metcalf et al., 2019). Da de siste ti årene har bragt med seg flere store lekkasjer fra innsiden av teknologiselskapene, fra blant annet Cambridge Analytica til the Facebook-files, har allmennheten og myndighetene fått mulighet til å få innsyn i hva disse selskapene egentlig tjener penger på. Der selskapene selv har prøvd å skape en fasade av å ville bidra til menneskehetens beste, har varslere som Frances Haugen (Haugen, 2023) og Timnit Gebru (Bietti, 2021) avdekket at dette faktisk ikke er tilfelle, og at selskapene er drevet av profitt og ikke av menneskehetens beste. Dette har bidratt til at kritikere har stemplet selskapenes

selvregulering i form av ulike etiske tiltak, som etikkspråk som bidrar til en etikkvask mer enn en faktisk regulering og endring av atferd.

Vi mennesker er ikke bare omgitt av teknologi, vi styres av teknologi, og som disse varslings sakene har avdekket, styrer disse selskapene blant annet verden til å bli mer polarisert, det skapes overvåking og kontroll, de bidrar direkte til dårligere helse for barn og unge, og de bidrar til sterk avhengighet der menneskelig interaksjon byttes ut med teknologiske gadgets. Med et tidvis «lovløst» marked preget av å være et teknokrati, og hvor utviklingen ikke bare går fort, men der den oftest er uforståelig for allmennheten, er vi som samfunn helt avhengig av de som sitter på innsiden av disse selskapene, og at lederne der evner å ha de rette holdningene. At de praktiserer integritet og ikke bare proklamerer det, og at det legges til rette for at kritiske stemmer på innsiden kan varsle, og slik virke som et regulerende indre- og ytre korrektiv som kan sikre at selskapene faktisk handler til samfunnets beste, og at samfunnet får vite det om det ikke skjer.

Det å avdekke hvordan ledere på innsiden av teknologiselskap lærer opp i varslingskunnskap og hvilke mekanismer for varslings som eksisterer i selskapene, samt å se på hvordan etikk anvendes av selskapene, er viktig for å se hvorvidt vi som samfunn kan stole på at selskapene faktisk evner å drive en selvregulering. At de ansatte aktivt trenes i å utøve god moralsk dømmekraft (phronesis) (Aristoteles, 2013, s.) er vår sikreste regulering der teknologien utvikler seg så raskt at lovverket ofte er foreldet innen det er vedtatt og kan implementeres (Strumke et al., 2021) (Bietti, 2021). Ved trening i jevnlig utøvelse av moralsk dømmekraft, kan de ansatte styrkes i å skille rett og galt og gjøre det rette når situasjonene krever det (phronesis). Med gode mekanismer for å varsle og en god kunnskap på varslings hos ledelsen, da nærmeste leder er den som i stor grad er mottaker av et varsel (Birkelo & Eriksen, 2021, s. 265), legger selskapene til rette for at de ansatte kan si ifra når selskapet er på feil vei, og slik styrke en selvregulering for både selskapet selv og for samfunnet på utsiden. Slik blir varslings «*The regulation of the last resort*» (Machon, år), og den viktigste mekanismen samfunnet har for å bli informert om at «spillereglene» ikke følges. Varslerne blir som papegøyene fra kullgruvene, som var de første til å oppdage problemer og fare og å varsle om det før menneskene tok skade (Eschner, K., 2024).

Det er ingen områder i samfunnet der etisk bevissthet og varslings er mer viktig og akutt enn i teknologibransjen, og kunnskapen om hvordan ansatte på innsiden av disse selskapene tenker



og handler er av avgjørende betydning da disse selskapene er med og styrer retningen for ikke bare samfunnet, men for menneskehetens eksistens.

## 1.2 Tidligere forskning

### 1.2.1 Overblikk over tidligere empirisk forskning

Her vises det til et overblikk av tidligere forskning på fagfeltet. Her vil jeg først starte med et overblikk over relevant tidligere empirisk forskning for å sette egen undersøkelse inn i konteksten av hva som tidligere er gjort av undersøkelser.

Da jeg startet arbeidet med midlertidig hypotese og intervjuguiden i fjor sommer, oppdaget jeg raskt at selv om tematikken jeg hadde valgt ble ansett som svært fremtidsrettet og viktig, slik professorene Berman & Lundquist (2023) hadde påpekt i sin artikkel, var det fortsatt et relativt lite oppdaget område å se på varsling og anvendelsen av etikk i teknologibransjen.

Deloitte tar i artikkelen *Ethical tech: making ethics a priority in today's digital organizations* (Bannister et al., 2020) for seg hva som menes med teknologi-etikk og hvordan selskap praktiserer dette. De viser til en uttalelse fra The World Economic Forum:

Technologies have a clear moral dimension – that is to say, a fundamental aspect that relates to values, ethics, and norms. Technologies reflect the interests, behaviors, and desires of their creators, and shape how the people using them can realize their potential, identities, relationships, and goals. (Bannister et al., 2020, s. 57).

Forfatterne bak artikkelen poengterer at uansett hvor digitalt utviklet en organisasjon har rukket å bli, så vil alle organisasjoner bli en teknologisk organisasjon. Noe de argumenterer for at understreker behovet for en etisk teknologi (Bannister et al., 2020, s. 64).

Av empirisk forskning relevant for oppgaven var det ingen som hadde sett direkte på varsling i teknologibransjen, men det var flere undersøkelser ved bruk av empiri som hadde sett på ulike mekanismer for varsling. I artikkelen *Factors affecting whistleblowing intention: an empirical study* (Apadore, et al., 2018) har forfatterne sett på ulike årsaker til at noen velger å varsle. De har sett på hvilke faktorer som kan spille inn for varsling hos avgangsstudenter i revisjonsstudier. De tar i bruk «The Moral Intensity Model» for å finne ut hvilke faktorer som spiller inn på en intendert varsling. Det viser til at revisorer som profesjon er de som stilles til

ansvar for samfunnets tillit og som er de som er mest sannsynlige å oppdage korrupsjon og bedrageri. Studiet er utført i Malaysia, og viser til at det tidligere undersøkelser gjort i andre land ikke vil være direkte overførbare, og at mye av forskningen som forelå var utført i vestlige land. (Bartuli et al., 2019) har i *Business Ethics in Organizations: An Experimental Examination of Whistleblowing and Personality* sett på hvor mange som valgte å varsle i en situasjon der både varsler og arbeidsgiver tapte penger ved å varsle, og der den ansatte som varslet kom i en situasjon hvor den står overfor en konflikt mellom å ta hensyn til etikk og monetære interesser.

Det forelå lite empirisk forskning på forståelsen av etikk i teknologiselskap, særlig av nyere dato. I artikkelen *Information Technology Professionals' Perceived Organizational Values and Managerial Ethics: An Empirical Study* (Jin et al., 2006), har forskerne oppsummert resultatene av en analyse av empiriske data som ser på de etiske holdningene til fagfolk og ledere opp mot organisatoriske kjerneverdier i informasjons- og kommunikasjonsteknologibransjen.

### 1.2.2 Litteratursøk og tidligere forskning

Allerede ved utformingen av intervjuemalen begynte jeg med de første litteratursøkene. For ikke å forme utfallet og resultatene av intervjuene på forhånd, valgte jeg å ikke gå i dybden og låse meg for mye på teori før intervjuene var utført. Da tematikken jeg forsket på, kombinert sett, er lite forsket på, opplevde jeg det tidvis som både frustrerende og tidkrevende å arbeide med litteratursøk. Med bakgrunn i at teknologisk utvikling går så raskt, at det som ble skrevet i fjor allerede kan være foreldet, sto jeg overfor en seleksjonsprosess der jeg hele tiden måtte vurdere om noe fortsatt var relevant. Da det ikke er gjort mye på det helhetlige forskningstemaet, var det såpass lite jeg fant, at det å sette aldersbegrensning hadde lite hensikt, da mye uansett var skrevet de siste ca. ti årene eller nærmere i tid.

I starten av prosessen, da jeg arbeidet med intervjuguiden, anbefalte veileder meg to bøker: *Technomoral Virtues* (Vallor, 2018) og *digital etikk* (Bergsjø & Bergsjø, 2021). Disse bøkene bidro til en snøballeffekt som ble førende for mine videre litteratursøk, der relevante bøker, nettsider og forskningsartikler pekte meg videre til nyttig og relevant litteratur. Både søkemotorene Oria og Google Scholar ble flittig brukt, der ulike søkeord ble testet ved hjelp av bibliotekar ved UiA som har mye ekspertise på fagfeltet teknologi og etikk, for slik å se om jeg hadde oversett noe ved feil eller hatt et mangelfullt søk. Tidvis gikk jeg i fellen av å

være redd for å ikke fange opp nok relevant informasjon og kunnskap, og jeg endte med å bruke mye tid på å søke opp og lese (for) mye teori og tidligere forskning.

I valget av tidligere forskning, er artiklene fagfellevurderte og utgitt i fagtidsskrift, og de er en blanding av meningsartikler og forskningsartikler. I oppgaven vises det også til sekundærlitteratur, da dette bidrar til å gi nye perspektiv til oppgaven ved å vise til hva andre har tenkt og skrevet om emnet, og i tillegg har dette vært en avgjørelse jeg har tatt for å sette oppgaven i en samfunnskontekst, og det har også tidvis vært nødvendig der den teknologiske utviklingen går så raskt, at nettsider og nettaviser med deres raske oppdatering holder større tritt med teknologien enn fagbøker og fagfellevurderte artikler.

Både litteratursøk, tidligere forskning og sekundærkilder peker på at det er et hull i den empiriske forskningen med tanke på sammensetningen etikk, teknologi og varsling, som kan si noe om hvordan dette praktiseres av teknologiselskapene. Oppgaven kan derfor bidra med å (begynne å) fylle dette hullet og rette et søkelys mot relevansen av dette arbeidet opp mot dagens samfunnsutvikling og teknologiselskapenes rolle i den.

I artikkelen *How should researchers cope with the ethical demands of discovering research misconduct? Going beyond reporting and whistleblowing* (2020), har forskeren sett på etisk varsling hos forskere for brudd på forskningsetikk. Etter å ha tatt i bruk empirisk etikk, der han har sett på hvordan noe faktisk fungerer i praksis, slik som varsling, argumenterer han for at det å varsle er for belastende for forskeren som står overfor en varslingssituasjon. Frem til institusjonene ikke har gode nok mekanismer til at det er trygt og effektivt å varsle bør ikke det å varsle om brudd på forskningsetikk være obligatorisk fremmer han i artikkelen, som har tatt i bruk kvantitative og kvalitative data samlet inn som en del av en undersøkelse i PRINTEGER-prosjektet.

Det nærmeste jeg kom bruken av dydsetikk opp mot varsling i teknologibransjen, er i artikkelen *Was Snowden Virtuous?* (Harfield, 2021) tar i bruk Shannon Vallor sitt teknomoralske rammeverk for å gjøre en objektiv undersøkelse av om Edward Snowden sin varsling er i henhold til den standarden som et godt «cyber-citizenship» er ifølge dette rammeverket. I dette arbeidet tar forfatteren i bruk tre av de 12 teknomoralske dydene og analyserer de opp mot Snowden sine handlinger.

I *The social dilemma in artificial intelligence development and why we have to solve it* (Strumke et al., 2021) brukes det sosiale dilemma som utgangspunkt for å diskutere hvordan den ansatte i teknologibransjen kommer i klem mellom egen ledelse og organisasjon på den ene siden, og samfunnet på den andre, og hvor den som er fanget i dette dilemmaet kan måtte ende med å velge mellom hensynet til å beholde jobben sin eller å gjøre det som er for samfunnets beste. I midten står den ansatte med sin egen moralske overbevisning og må velge hvem hen skal ta hensyn til. I artikkelen argumenteres det for ulike reguleringer som kan iverksettes for å ta den ansatte ut av dette sosiale dilemmaet, blant annet ved bruk av sertifisering av selskap som følger visse standarder, det å gjøre utviklere og andre faggrupper til et profesjonsyrke beskyttet av en felles profesjonsetikk, og ved trening i etikk. Her vises det til hvordan legenes profesjonsstatus kan virke forbilledlig (2021).

Trening i moralsk utøvelse er også adressert i artikkelen *Towards artificial virtuous agents: games, dilemmas and machine learning* (Vishwanath, 2023). Artikkelen ser mot spillbransjen og hvordan de to dominerende teoriene i maskinetikk er deontologisk og utilitaristisk etikk. Det vises til at det her er lite utviklet bruk av dydsetisk teori, og at bruk av dataspill med bruk av rollespill, fylt av moralske dilemma der spillkarakteren kommer i ulike situasjoner der den må ta valg som innebærer å velge det som er riktig, selv når det innebærer å velge bort noe av betydning for seg selv kan være utgangspunktet for trening av dysetikk i kunstig intelligens. Forfatterne argumenterer for å bruke disse spillene til å vise hvordan et slik systematisk dataspill med rollespill kan bli designet for å utvikle evnen til å trene dydsutøvelse i kunstig intelligens.

Slik Strumke et al. (2021) foreslo ulike tiltak for å imøtekomme en manglende regulering i teknologibransjen, har forskerne Metcalf, Moss og Boyd (2019) i artikkelen *Owning Ethics: Corporate Logics, Silicon Valley, and the Institutionalization of Ethics* tatt for seg institusjonaliseringen av etikk i flere ulike selskap i Silicon Valley, der de har hatt søkelys på kvalitative intervjuer med 17 ansatte som enten sitter som etikkansvarlige eller har hatt søkelys på å adressere etikk innad i selskapene. Selskapene det er rekruttert fra, er både godt etablerte og godt kjente. Artikkelen bygger i tillegg på innsamlede etnografiske, skriftlige og kvalitative data som er innhentet gjennom et bredt tidligere arbeid. Det stilles spørsmål ved ansettelsen av etikkansvarlige innad i selskapene, som er lønnet av selskapet selv for å være kritisk til selskapet og dets manglende evner til å gjøre det som er rett. Forfatterne stiller spørsmål ved hvorvidt og hvordan etikk som et organisasjonsansvar kan utføres.

Dette er også tematikk i artikkelen *From Ethics Washing to Ethics Bashing: A Moral Philosophy View on Tech Ethics* (Bietti, 2021). Her adresseres teknologibransjens bruk av etikk som noe instrumentelt, der etikk blir målet i seg selv, og ikke reisen til målet der etikken er meningsfylt i seg selv. Forfatteren argumenterer for at utøvelse av moralfilosofien må erstatte den instrumentelle bruken av etikk for å stanse utviklingen av det hun kaller etikkvasking på den ene enden av skalaen, og etikk-kritikk på den andre siden. Google, som er selskapet som vises til som eksempel i artikkelen, er også under lupen i artikkelen *Negotiating 'evil': Google, project maven and the corporate form* (Crofts & Rijswijk, 2020). Selskapets første, kjente og nå utskiftede motto «Don't be evil» diskuteres opp mot deres involvering i våpenindustrien og med det amerikanske forsvarsdepartementet, og hvordan selskapets etiske retningslinjer kommer i skvis mellom hva de uttaler at de gjør, og hva de faktisk gjør.

Google som et stort internasjonalt selskap, med hovedkvarter i USA, har som mange andre internasjonale teknologiselskap universelle etiske retningslinjer, og i artikkelen *Codes of conduct: managing the contradictions between local and corporate norms* (Halff, 2009), har forskeren undersøkt i dybden de etiske retningslinjene i alle selskapene fra listen "Fortune Global 500", der flere er selskaper som jobber innen teknologi.

De etiske retningslinjene sin historie og dets opphav er bakgrunn for artikkelen *International codes of conduct and corporate social responsibility: can transnational corporations regulate themselves?* (Kolk et al., 1999), der forskerne ser på hvordan de internasjonale (transnasjonale) selskapene lenge har forsøkt å komme frem til en felles universell etisk retningslinje. Som med flere av de andre artiklene er også evnen til selvregulering fra selskapenes side et spørsmål som stilles, der denne evnen settes opp mot en markedsstyrt bransje preget av det monetære og der ingen ønsker å være først ute med å sette på bremsen i frykt for å tape mot konkurrentene i samme marked.

I artikkeltem «*Ethics hotlines*» in *transnational companies; A comparative study* (Calderon-Cuadrado et al., 2009) tar forskerne gjennom en empirisk studie for seg kjennetegnene og til hvilken grad "de såkalte" ethics hotlines er implementert i transnasjonale selskap. Disse «hotlines» brukes til å kunne varsle om kritikkverdige atferd i selskapene. De har her gått igjennom 150 av de 500 selskapene på UNCTAD 2007 sine «hotlines». Blant funnene finner de forskjeller mellom de europeiske og amerikanske etikk «hotlines» som kan vise til forskjeller i tilnærming til hvordan selskapene tar i bruk disse «hotlines».

### 1.3 Formål og problemstilling

Problemstillingen for oppgaven er:

- Hvilken kunnskap er det om varsling hos ledere i teknologibransjen, og hvordan forstår de etikk?

Formålet med min undersøkelse er å se på hvilken kunnskap det er hos ledere i teknologibransjen om varsling, og hvilke rutiner og retningslinjer selskapene har for sine ansatte til å si ifra hvis de oppdager noe kritikkverdig, samt å se på hvordan de forstår etikk. Dette er en industri med ansatte som i stor grad påvirker og vil påvirke våre liv nå og i fremtiden, og som sitter med mye makt over hvordan deres produkter produseres og brukes. Vi som samfunn er helt avhengig av at denne bransjen evner å ha menneskehetens beste som mål for alt de gjør og skaper, og vi er også avhengig av mennesker på innsiden av disse lukkede selskapene som evner å oppdage kritikkverdige holdninger og handlinger, og som har en evne til å si ifra. Det er av stor interesse å finne ut om kunnskap og praktisering av varsling og etikk bidrar til at vi som samfunn kan stole på at produktene vi bruker er til samfunnet og menneskehetens beste, og at vi vil få informasjonen som er nødvendig fra innsiden av selskapene hvis det er fare for at det de produserer og selger er til skade for oss. Gjennom problemstillingen ønsker jeg å se på i hvilken grad teknologibransjen faktisk er klar for å møte de etiske utfordringene vi står overfor med dagens og fremtidens teknologi, og om de har kunnskap og et system godt nok for å si ifra om vi er på gal vei.

For å svare på problemstillingen er kvalitativ metode med semistrukturerte intervjuer tatt i bruk, hvor det er valgt ut to kategorier som vil være veiledende for oppgaven: Varsling og etikk. Teknologiselskapene har de siste årene utad vært opptatt av etikk, der etiske retningslinjer, etikkråd og etikkansvarlige er blant tiltakene som er satt inn for å ivareta behovet for etikk. For at vi skal kunne forstå hvordan etikk faktisk anvendes i selskapene, og ikke bare slik det utad fremstilles, er det nødvendig å gå til empirien og undersøke i praksis hvordan ledere på innsiden av teknologiselskapene forstår etikk.

Det samme gjelder ved varsling, da det å ha et lovpålagt varslingssystem ikke er det samme som å ha gode rutiner og en god anvendelse av varsling som en mekanisme. Her er det også nødvendig ved bruk av empiri å undersøke hvordan varsling faktisk forstås og anvendes innad i selskapene for å kunne si noe om at det faktisk fungerer å varsle. Flere varslingssaker har

nådd media de siste årene, der nettopp håndteringen av varslere og varsling har vist seg å være kimen til store konflikter, der ansatte og selskap har havnet i svært krevende prosesser og situasjoner grunnet en manglende håndtering av varslingssaker (Ringen, 2022). Det er dermed ingen nødvendig sammenheng mellom at et selskap har et lovpålagt varslingssystem, og at dette systemet fungerer i praksis innad i selskapet. Det samme gjelder for etikk, der det ikke er en nødvendig sammenheng mellom at selskapene uttaler at de er opptatt av etikk og at de faktisk er det. For å kunne finne ut av denne forskjellen, må man inn i den virkelige verden og sette teori opp mot praksis.

## 1.4 Disposisjon

Her vil jeg kort redegjøre for oppgavens innhold med kapitler og delkapitler.

Kapittel 1: Dette kapitlet tar for seg innledning, og er delt opp i fire delkapitler, der første delkapittel (1.1) tar for seg bakgrunn for oppgaven, der bakgrunnsinformasjon om oppgaven redegjøres for. Dette delkapitlet starter med en kort introduksjon til oppgavens formål.

Delkapittel 1.2 tar for seg tidligere forskning, hvor det vises til et utvalg tidligere forskning, og hvor oppgavens undersøkelse settes i kontekst av tidligere empirisk forskning innen varsling, etikk og teknologi. I delkapittel 1.3 beskrives formålet med oppgaven og oppgavens problemstilling blir presentert og forklart. I siste delkapittel 1.4 redegjøres det for oppgavens disposisjon.

Kapittel 2: Dette kapitlet tar for seg metode. Her beskrives hvilken forskningsmetode og fremgangsmåte som er valgt. I delkapittel 2.1 blir kvalitativ metode redegjort for, og 2.2 vises det til valget av abduksjon som metode. I 2.3 vises det til valget av intervju og semistrukturert intervju som fremgangsmåte for datainnsamling. Delkapittel 2.4 tar for seg forskningsetikk, og er her beskrevet tidlig i metodekapitlet, da dette er et svært viktig punkt som viser til forskerens yrkesetikk. 2.5 tar for seg undersøkelsens overførbarhet. I 2.6 forklares den strategiske utvelgelsen av informanter til undersøkelsen. Her gis også en anonymisert bakgrunnsbeskrivelse av selskapene og informantene som deltar i undersøkelsen. I delkapittel 2.7 redegjøres det for refleksiv tematisk analyse (TA) som kvalitativ forskningsmetode, og det gis en beskrivelse av egen prosess ved bruk av TA i arbeidet med det innsamlede datamaterialet.

Kapittel 3: Her vil det teoretiske rammeverket som ligger til grunn oppgaven redegjøres for. I første del av kapitlet vises det i 3.1 vil jeg ta for meg varsling. Der det først vil gis et kort historisk tilbakeblikk på varsling i 3.1.1. I delkapitlene 3.1.2 – 3.1.7 redegjøres det for varsling i norsk arbeidsliv ved bruk av boken *Varsling i arbeidslivet. Arbeidsgivers og leders roller og ansvar* (Bjørkelo & Eriksen, 2021). Delkapittel 3.1.8 gir et innblikk i kjente saker som har vært i media de siste årene, som omhandler varsling og varslere som har lekket dokumenter der blant annet bruken av teknologi som har vært skadelig for menneskeheten er blitt avdekket. I delkapittel 3.2 vil jeg ta for meg etikk. I 3.2.1 gis det en liten introduksjon til etikk og teknologi for å vise hvordan menneskelig sosial praksis, inkludert vår moralske praksis, alltid har vært tett knyttet med vår teknologi (Vallor, 2018, s. 2). I delkapitlene 3.2.2-3.2.4 vil normativ og deskriptiv etikk, dydsetikk og anvendt etikk redegjøres for. I delkapitlene 3.2.5-3.2.8 vil relevant tidligere forskning til bruk i drøftingen av oppgaven redegjøres for.

Kapittel 4: Her er materialet til undersøkelsens analyse samlet, og det vises her til at redegjørelse for funn fra undersøkelsen fremstilles sammen med relevante sitater i kapittel 5. I dette kapitlet fremstilles en kort, helhetlig redegjørelse for funnene i datamaterialet.

Kapittel 5: Her presenteres analysen av datamaterialet, og det vil fremstilles i de to kategoriene varsling (5.1) og etikk (5.2). Begge kategorier har fem underkategorier som presenteres under hovedkategoriene, der relevante sitater fra informanter i begge selskap er fremstilt. I kategorien *varsling* presenteres underkategoriene *varslere og varsling, ansette tidligere varslere, anonymitet, varslingsprosess og evaluering og arbeidsmiljøloven*. I kategorien *etikk* presenteres underkategoriene *etiske retningslinjer, marked, etikk og teknologi, etisk trening og særskilt ansvar*.

Kapittel 6: Dette kapitlet vil ta for seg drøftingen av analysen sett opp mot oppgavens teori og tidligere relevant forskning på fagfeltet.

Kapittel 7: Avslutning. Her gis det en konklusjon i delkapittel 7.1, før det i 7.2 gis et kort utblikk, hvor det presenteres en mulig vei videre for relevant forskning.



## 2 Metode

Dette kapitlet vil ta for seg metoden som er tatt i bruk for å samle inn data til min undersøkelse. Det er valgt en kvalitativ tilnærming med bruk av semistrukturerte intervjuer. I analysen av datamaterialet benyttes Braun & Clark (2022) sin refleksive tematiske analyse hvor prosessen forklares med bakgrunn i seksfase-modellen. Metoden vil ta for seg forskningsetikk og hvilke hensyn som er tatt for å ivareta dette, samt hvordan personvern er ivaretatt og overholdt (se 2.4)

### 2.1 Det kvalitative forskningsintervju

Kvalitativ metode er egnet til å avklare et uavklart tema nærmere, og for å få en nyansert beskrivelse av temaet. Det er også en metode som kan egne seg der man er åpen for uventede hendelser, og hvor man kan ha en uklar problemstilling som man er åpen for at kan endres underveis i arbeidet. Ved bruk av kvalitativ metode er man ute etter å få frem hvordan mennesker fortolker og forstår en gitt situasjon, og det er en metode som egner seg når man ønsker å møte den og de som blir undersøkt på deres premisser og ikke på forskerens (Jacobsen, 2023, ss.141-144). Målet er å få den man undersøker sin oppfatning formidlet gjennom egne ord. Ved bruk av denne metoden kommer man nært på de man undersøker, og det kan oppstå en nærhet og en relativt naturlig relasjon mellom forsker og den som undersøkes (Jacobsen, 2023, ss.141-144). Det kvalitative forskningsintervjuet søker kvalitativ kunnskap uttrykt i normalt språk, og målet her er ikke kvantifisering (Kvale & Brinkman, 2022, s. 47). Det søkes dybde og ikke mengde. Et intervju sikter mot en nyansert beskrivelser av den intervjuedes livsverden gjennom ord og ikke tall (Kvale & Brinkman, 2022, s. 47).

Målet med min undersøkelse er å få en forståelse av hvilken kunnskap ledere i teknologibransjen har om varsling, og å se på hvordan de forstår etikk.

Valget av det kvalitative forskningsintervju gir meg muligheten til i dybden å undersøke lederne sin kunnskap og erfaringer på innsiden av selskapene, der de sitter på tilgang til informasjon og betraktninger som er avgjørende for å kunne besvare min problemstilling. Det kvalitative forskningsintervjuet forstår verden sett fra intervjupersonens side, og et mål her er å få frem betydningen av menneskers erfaringer og å avdekke deres opplevelser av verden. Da målet mitt var å forstå sider ved intervjupersonens dagligliv, fra dens eget perspektiv ble valget av individuelle dybdeintervjuer det som ble ansett som mest hensiktsmessig for å

oppnå den innsikten jeg trengte for å besvare problemstillingen (Kvale & Brinkman, 2022, ss. 20, 42). Ved å velge denne metoden har jeg mulighet til å kombinere empiri og teori for slik å gi meg en bedre forståelse av det jeg ønsker å undersøke, og hvordan dette faktisk anvendes i praksis.

Dybdeintervjuer kan gi muligheten til å komme nært på intervjukandidaten som undersøkes, og de kan la meg ta del i deres refleksjoner rundt spørsmålene som blir stilt. Da flere av spørsmålene jeg stiller fordrer en åpenhet og refleksjon rundt egen atferd og egne opplevelser som kan oppleves sårbart, og jeg stiller spørsmål som både kan omhandle sensitiv informasjon om intervjukandidaten selv og/eller en tredjepart, er den nærheten som det kvalitative intervjuet gir av avgjørende betydning. Av hensyn til de som undersøkes, og for å få mest mulig rom for en åpen og oppriktig samtale, er individuelle dybdeintervjuer best egnet. Her kan intervjukandidaten snakke fritt uten frykt for hva andre kollegaer tenker, og det gir rom for den nødvendige nærheten mellom den som undersøkes og forskeren.

## 2.2 Abduksjon som metode

Jacobsen (2023, s. 37) skriver at en pragmatisk tilnærming til metode innebærer at vi leter etter en praktisk tilnærming til hvordan vi kan og bør gå frem for å foreta en undersøkelse. Her er et utgangspunkt at det er umulig å finne en metode som er best i alle sammenhenger, da alle typer tilnærminger har noen svakheter og styrker.

En pragmatisk tilnærming baserer seg på det som kalles abduksjon (Jacobsen, 2023, ss. 37-38). Praktisk kunnskap utvikles både gjennom det induktive, der man observerer eller sanser noe, og det deduktive, der man ser om antakelser får støtte eller ikke i empirien. I en pragmatisk abduktiv tilnærming leter man etter sannsynlige beskrivelser og forklaringer (Jacobsen, 2023, s. 38). Her blir det en kontinuerlig vekslning mellom teori og empiri, hvor ingen har større forrang enn den andre. Forskningen ses her som en stadig pågående prosess der funn leder til nye undringer som igjen leder til nye spørsmål som igjen må undersøkes. I denne tilnærmingen handler det om å spørre om hvor åpen eller lukket informasjonen er, og da hvilke begrensninger forskeren bevisst legger på det datamaterialet som samles inn før undersøkelsen starter. En forsker kan velge å legge sterke føringer på informasjonen hvor målet er å bare se på noen få, forhåndsdefinerte fenomener, eller forskeren kan velge å være mer åpen og da også mer mottakelig for ny og overraskende informasjon som forskeren ikke hadde tenkt på før undersøkelsen startet (Jacobsen, 2023, ss. 38-39).

## 2.3 Intervjustruktur

En spørreskjemaundersøkelse er et eksempel på noe som kan være en lukket tilnærming. Det krever at forskeren på forhånd vet hvilke temaer og hvilke svaralternativer som er relevante, og her er informasjonen kategorisert på forhånd av forskeren før undersøkelsen begynner. Dette krever god forhåndskunnskap hos forskeren, da man her eksplisitt må formulere forutsetningene knyttet til hvilken informasjon som er relevant og ikke (Jacobsen, 2023, s. 39).

Et ustrukturert intervju er et eksempel på noe som kan være en åpen tilnærming. Her trenger ikke forskeren å strukturere datainnsamlingen så sterkt på forhånd, og dette blir da en tilnærming som åpner for det nye og overraskende. Hvis man ikke vet mye om det som skal undersøkes på forhånd, kan dette være en nødvendig tilnærming (Jacobsen, 2023, s. 39).

### 2.3.1 Semistrukturerte intervju

Den vanligste formen for intervjuer er det som kalles semistrukturerte, altså halvstrukturede, intervjuer. I et semistrukturert intervju er flere av spørsmålene samlet i en intervjuguide før undersøkelsen finner sted, og hvor det foreligger en plan for hvilke temaer som forskeren ønsker å snakke om. Problemstillingen er utgangspunktet for intervjuguiden, og intervjuet tar her form av en samtale mellom forskeren og den intervjuede, der gangen av samtalen er styrt av forskeren (Andersen, 2020). I en tidlig fase kan en åpen tilnærming være det som er fornuftig, da forskeren kan ønske å utvikle en dypere forståelse for det hen undrer seg over, mens en mer lukket tilnærming kan være det som er fornuftig når det er utviklet klarere spørsmål eller hypoteser, og når ønsket er å se hvorvidt disse får støtte eller ikke (Jacobsen, 2023, s. 39).

På bakgrunn av at jeg allerede satt med noe forhåndskunnskap om deler av temaet, slik som varsling og etikk, men allikevel ikke kjente til hvordan dette ble anvendt av selskapene jeg ønsket å undersøke, og da jeg heller ikke hadde særlig mye forhåndskunnskap om teknologi, valgte jeg et semistrukturert intervju. Slik kunne jeg utforme deler av intervjuguiden basert på kunnskap jeg allerede hadde, som jeg ønsket å finne ut mer om i den valgte konteksten, og samtidig være åpen for nye overraskende retninger på den midlertidige problemstillingen som var utformet på forhånd. Bakgrunnen for intervjuguiden var en amerikansk artikkel om varsling og åpenhet i teknologibransjen (Bergman & Lundquist, 2022).

Det tok meg ca.to måneder fra jeg startet å reflektere rundt denne artikkelen opp mot hva jeg ønsket å finne ut av, og hvilke spørsmål som kunne fange dette, til jeg hadde utformet spørsmålene og fått de godkjent av veileder og deretter meldt inn til Sikt. Underveis i denne prosessen snakket jeg med flere mennesker som satt med ulik kunnskap og kompetanse fra fagområdene jeg ønsket å undersøke. I tillegg leste jeg flere nyhetssaker og artikler som omfattet teknologi, etikk og varsling. I denne prosessen ble spørsmålene endret og justert flere ganger før de ble endelige. Veileder ga gode råd underveis for å passe på at spørsmålene ble holdt åpne. Selv om spørsmålene var satt opp i en strukturert rekkefølge, valgte jeg allikevel at intervjuene skulle ta form av å ha en semistrukturert tilnærming, som åpnet for at samtalen kunne være mer dynamisk og da bli til underveis med nye spørsmål som dukket opp.

## 2.4 Forskningsetikk

Forskningsetikk er en forskers yrkesetikk, og i *De nasjonale forskningsetiske komiteene* har forskningsetikk blitt definert som et sett av normer, verdier og institusjonelle ordninger som definerer og regulerer forskningen (Nydal, 2023).

En intervjuundersøkelse er en moralsk undersøkelse, hvor det er knyttet moralske spørsmål til intervjuundersøkelsens midler og mål (Kvale & Brinkman, 2022, s. 95). Forskning på mennesker forutsetter at forskere arbeider ut fra et grunnprinsipp om respekt for menneskeverdet, noe som innebærer at når man forsker på mennesker så har forskere en plikt til å legge opp forskningen slik at integriteten til dem man forsker på står sentralt. For å verne om menneskers integritet er det avgjørende at forskeren forsikrer seg om at personopplysninger som samles inn i forskningen ikke blir spredt til uvedkommende, noe som er spesielt strengt der «sensitiv data» er det som forskes på. Data må ikke komme på avveie, og må lagres i henhold til oppgitte forskrifter (Jacobsen, 2023, ss. 48-50, 51-52).

Deltakere skal anonymiseres, noe som innebærer at det er helt umulig å identifisere noen ut ifra data som er samlet inn, og det skal heller ikke i etterkant være mulig å lage koblinger mellom data og enkeltmennesker (reidentifisering). I presentasjonen av data skal det så langt det er mulig tilstrebes å gjengi resultater fullstendig og i riktig sammenheng, og sitater skal i den grad det er mulig å gjengi muntlig tale til skriftlig tale nøyaktig, ligge så nært opp til det som faktisk ble sagt som mulig (Jacobsen, 2023, ss. 50-52). All forskning på mennesker skal være preget av frivillig deltakelse. Den som deltar i forskningsprosjektet skal være informert om både «farer og gevinster», og blant annet hvordan sitt samtykke kan trekkes, hvem som

står ansvarlig for forskningsprosjektet, hvem den/de kan kontakte for spørsmål og om hvilke opplysninger som vil bli delt hvor og på hvilken måte (Jacobsen, 2023, ss. 54-55).

#### 2.4.1 Undersøkereffekt (rolleforståelse)

Forskeren som undersøker kan ha effekt på det fenomenet som undersøkes, og dette er et fenomen som oppstår når det benyttes «innngripende datainnsamlingsmetoder», som er metoder der det er en relasjon mellom forsker og den/de som undersøkes (Jacobsen, 2023, s. 251). Den som intervjues blir påvirket av forskeren, både når det gjelder hvordan forskeren ser ut, går kledd, snakker og hvilket kroppsspråk den bruker, men også hvilken bakgrunnsinformasjon man kan besitte om vedkommende. I enkelte tilfeller kan atferden til forskeren og den som blir intervjuet i større grad reflektere resultatene enn det fenomenet som er ønsket målt. Undersøkereffekten er umulig å kontrollere fullstendig, men det er en effekt forskeren må reflektere over i sin bearbeidelse av- og videre arbeid med datamaterialet (Jacobsen, 2023, ss. 251-252).

Da jeg visste at ett søk kunne avdekke både min bakgrunn som prest og som tidligere varsler, var jeg bevisst at dette kunne farge intervjukandidatene i deres svar. Det at noen kan ha utvist en større tillit til å åpne seg fordi jeg er prest, er en mulighet som ikke kan utelukkes. Det kan heller ikke utelukkes at en kunnskap om at jeg har vært varsler kan ha farget svarene på spørsmål som omhandler varsling. Bakgrunnen min kan også ha farget meg som forsker i møte med intervjukandidatene og på hvilken måte spørsmålene ble stilt og satt søkelys på (Jacobsen, 2023, s. 144).

Med bakgrunn som prest og offiser, og med bred arbeidserfaring innen arbeidet med etikkundervisning, holdninger, ledelsesrådgivning, mobbing-og seksuell trakassering og varsling, hadde jeg med meg en forhåndskunnskap og forståelsesramme i møte med intervju spørsmålene som bidro til å forme hvordan spørsmålene utviklet seg. I møte med informantene kunne min forhåndskunnskap underbevisst påvirke det jeg som forsker ønsket å finne ut av. Denne forhåndskunnskapen bidro til at jeg underveis i intervjuene tok meg selv tidvis i at jeg måtte stille spørsmålene på en mindre veiledende måte, da jeg oppdaget at det kunne skje, særlig i oppfølgingsspørsmål til informantens svar.

I møte med informantene opplevde jeg at de utviste stor tillit i å åpne seg om sårbare tema og opplevelser, noe som *kan* bero på at de hadde større tillit til å åpne seg og at taushetsplikten ble forsterket i møte mellom informant og forsker på bakgrunn av min profesjonsbakgrunn.

Som prest og sjelsørger hadde jeg forutsetninger for å møte mennesker i sårbare situasjoner og for å snakke med mennesker om deres opplevelser. Dette kunne være en fordel, men det kunne også skape en ramme der informantene kunne ende med å åpne seg mer enn de hadde planlagt, fordi tillit kan bli til i møte med rollen som sjelsørger og prest, selv når det ikke er rollen jeg er der i form av.

#### 2.4.2 Konteksteffekt

Denne effekten knytter seg til hvilken sammenheng informasjonen ble samlet inn i, og hva som kan ha påvirket resultatene i denne konteksten. Det kan skilles mellom en kunstig eller en naturlig kontekst, der den kunstige konteksten er omgivelser som er uvanlige for den som undersøkes og intervjues. Der kunstige kontekst tas i bruk blir det viktig for forskeren å skape en tillitsfølelse (Jacobsen, 2023, ss. 252-253). Her vil selskapenes anonymiserte navn presenteres og være de som brukes gjennomgående i oppgaven, der det ene selskapet som er fra Europa går under navnet EURO-tech, mens selskapet som er fra USA går under navnet US-tech.

##### *EURO-tech*

I dette selskapet ble fire ledere intervjuet, der kjønnsfordelingen er 50/50 kvinner og menn. Intervjuene ble utført over to dager i oktober 2023, alle på selskapets hovedkontor her i Norge. Det å møte intervjukandidatene i deres «naturlige habitat» og i deres arbeidshverdag bidro til at intervjuene ble utført i en naturlig setting, noe som kan ha medført at de var tryggere ved at de opplevde at de var på «hjemmebane». Det kan også ha bidratt til at de ble mer tilbakeholdne med å dele alle detaljer, og at det gav en redusert oppriktighet i møte med intervju spørsmålene.

##### *US-tech*

I dette selskapet ble seks ledere intervjuet, der fire er menn og to er kvinner. Her ble kun ett av seks intervjuer utført ved fysisk tilstedeværelse (heller ikke dette i selskapets lokaler), mens de resterende fem ble utført over webkamera på en sikker linje. Dette selskapet praktiserte i utgangspunktet en stor grad av fjernkontor og bruk av digitale løsninger for møtevirksomhet, så det kan også argumenteres for at dette er et «naturlig habitat» for intervjukandidatene. Selskapet var preget av høy aktivitet i tillegg til å ha få tilgjengelige møterom/kontorer. Digitale intervjuer ble da ansett som beste løsning for å kunne muliggjøre

en gjennomføring. Dette valget ble også begrunnet ut ifra et ønske om å få utført intervjuene uten for stor tidsmessig avstand fra de første intervjuene i det første selskapet (EURO-tech). Fire av intervjuene ble utført før jul i 2023, og to etter nyttår i 2024. I de digitale intervjuene tok det litt lenger tid å komme nær de som skulle intervjues, enn det gjorde ved fysisk tilstedeværelse i det første selskapet. Samtidig kan distansen ved bruk av digitale intervjuer fremme en positiv distanse, da forskeren i mindre grad vil påvirkes av omgivelsene og relasjonen til den som intervjues, og holde en større distanse mellom det som forskes på og den som undersøkes (Jacobsen, 2023, 143-144). Da intervju spørsmålene kunne åpne for emosjonelle beretninger hvor intervjukandidaten delte egne vonde opplevelser, eller vonde hendelser om/med en anonymisert tredjepart, er avstanden som digitale intervjuer gir mindre egnet. Dybdeintervjuer åpner for en deling som kan kreve nærhet for at den som undersøkes skal føle seg trygg på å dele av sine refleksjoner rundt egen atferd og egne opplevelser (Jacobsen, 2023, s. 147).

## 2.5 Overførbarhet

En intern gyldighet går på om forskeren har evnet å beskrive et fenomen på riktig måte. En ekstern gyldighet handler om i hvilken grad funnene fra en undersøkelse kan generaliseres til andre enn dem man faktisk har undersøkt. En styrke ved kvalitativ forskning er teoretisk generalisering, der man avdekker fenomener, etablerer årsakssammenhenger og avdekker spesielle forutsetninger for at noe skal ha effekt (Jacobsen, 2023, s. 255). Da bare få enheter undersøkes, og at de enhetene er trukket ut for et spesifikt formål, er det vanskelig å si om funnene er overførbare til andre kontekster og andre enheter som ikke er undersøkt (Jacobsen, 2023. ss. 255-256).

Med utgangspunkt i at jeg i min undersøkelse ønsket å finne ut hvilken kunnskap ledere i teknologibransjen har om varsling, og hvordan de forstår etikk, har jeg allikevel bare intervjuet ti ansatte fra to ulike internasjonale selskap, der ett er europeisk og ett amerikansk. De kan være representative for flere liknende selskap med tanke på bransjen de tilhører, men de er bare to av mange selskap som jobber innen et bredt spekter av ulike teknologi, og omfatter ikke alle selskap eller alle felt innen teknologi. Selskapene er også vestlig fundamentert, med hovedkvarter i to vestlige områder av verden, og til tross for at de opererer, samt har ansatte i et bredt spekter av land rundt omkring i verden, kan de fortsatt ikke representere selskap fra eksempelvis Asia eller Afrika. I tillegg har jeg intervjuet norske

ledere som arbeider i den norske delen av selskapet i Norge. Det kan da si noe om hvordan teknologiansatte i Norge tenker og handler i rammen av et internasjonalt selskap i Norge.

Hvorvidt funnene kan si noe om praksis og tankesett i teknologibransjen generelt er bare hypotetisk, og det kan ikke si noe om en overførbarhet hvor man kan trekke en slutning om at dette gjelder «alle». Det *kan* si noe om disse to selskapene og hvordan de praktiserer, men selv her kan man ikke trekke en slutning om at «alle» de andre ansatte i selskapene der de som ble intervjuet arbeider, tenker det samme eller handler på samme måte. Lederne svarte også kun på vegne av seg selv, så informasjonen hentet ut av datamaterialet kan bare antyde hvordan selskapene opererer.

Noen av tankene jeg har gjort meg, er blant annet at av de som responderte og takket ja til å stille til intervju som informant i undersøkelsen, er det en mulighet for at de er mennesker som er veldig opptatt av tematikken for intervjuet, eller at de var en gruppe som akkurat da hadde tid og anledning til å takke ja. De kan også være blant de som synes det er interessant å delta i en undersøkelse, uansett innhold og perspektiv. Det kan heller ikke utelukkes at de som valgte å stille til intervju er blant de som er selskapets «mest etisk bevisste», og at dette også kan ha vært årsaken til en forespørsel om å stille fra ledelsen.

På forhånd beskrev jeg hvilke arbeidsoppgaver og ansvarsområder som var relevante for temaet, og dette kan ha begrenset utvalget til hvem som faktisk kunne si ja, da det ikke nødvendigvis er så mange som besitter de samme nøkkelrollene i selskapet. Til gjengjeld kan det begrense ledelsen i selskapets mulighet til å velge de «mest etisk bevisste». Her kan det også ha vært tilfelle at ledelsen har «sensurert» hvem som ikke ble spurt om å stille til intervju.

## 2.6 Strategisk utvelgelse av deltakere

I min utvelgelse ønsket jeg primært å intervju norske talende, da jeg følte meg tryggere på å intervju fremmede på eget morsmål enn på engelsk. Dette ble spesielt viktig da jeg skulle intervju informantene om tematikk som kunne være sårbar for dem jeg intervjuet, og der det var viktig for meg å kunne kommunisere klart og tydelig slik at språket ikke ble en ekstra barriere for en åpen dialog. Utvelgelsen av informanter var basert på å intervju ledere som satt i stillinger der de kunne ha direkte påvirkning på utvikling og salg av teknologi, da disse sto nært på viktige prosesser og avgjørelser. Det var et krav at alle lederne skulle ha



personellansvar, da det var viktig for å kunne si noe om kunnskapen rundt varslingsshåndtering som leder.

*Anonymisert bakgrunnsinformasjon om selskapene:*

- De er privat og ikke offentlig eid
- De er internasjonale
- De opererer i og/eller har ansatte imellom 70-150 land
- De har begge avdelinger i Norge med mellom ca.500-2000 ansatte
- Det ene selskapet er Europeisk med hovedkontor i Europa
- Det ene selskapet er Amerikansk med hovedkontor i USA
- De utvikler og selger egne produkter
- De har avtaler med både privat næringsliv, offentlige etater og myndigheter
- De har tilgang på kritisk infrastruktur og materiell
- 9/10 av lederne som er intervjuet har jobbet i selskapene i store deler av sin karriere

Verden blir stadig mer global, og teknologien bringer mennesker og kulturer nærmere hverandre. Da det som skapes av teknologi i stor grad påvirker mennesker på tvers av landegrenser og kulturer, og der de største teknologiskapene i stor grad bidrar til dette, var det av interesse for forskningsspørsmålet å få tilgang til ansatte i større internasjonale teknologiselskap her i Norge. Veileder ba meg være ute i god tid med å kontakte potensielle selskap og informanter jeg ønsket å intervju, da hun sa at dette erfaringsmessig både kunne ta tid og være en krevende prosess for å få tak i de rette kandidatene. Denne prosessen startet jeg med tidlig høst 2023, etter at jeg hadde meldt inn prosjektet til Sikt.

I forkant av henvendelsen til selskapene, utformet jeg et informasjonsskriv om forskningsprosjektet med informasjon om hva jeg ønsket å intervju de ansatte om, og hvorfor jeg henvendte meg til ledere i deres selskap. I informasjonsskrivet lå det vedlagt et samtykkeskjema som informantene ble bedt om å signere og sende tilbake hvis de takket ja til å bli intervjuet. Her sto informasjon om hvem som vil få tilgang til datamaterialet, samt veileders og min kontaktinformasjon. Det ble også informert om at informantene når som helst kunne trekke sitt samtykke og at datamaterialet da ville destrueres. Informasjon om anonymisering ble gitt, der det ble forklart at de vil anonymiseres som mannlig/kvinnelig

leder mellom 25-70 år i datamaterialet, og at alle navn og andre kjennetegn ville bli anonymisert.

For å få tilgang på informanter fra teknologibransjen tok jeg i bruk snøballutvelging, der jeg gikk jeg gjennom bekjente som allerede selv jobbet i teknologibransjen og spurte om de kunne videreformidle min forespørsel. Selskapene videresendte min forespørsel innad i systemene sine til jeg til slutt hadde et stort nok utvalg. Da jeg ikke hadde stor kjennskap til hvem innad i selskapene som satt i de relevante stillingene som ville passe til det utvalget jeg i informasjonsskrivet hadde bedt om, fungerte en slik snøballutvelging godt, der aktørene videresendte forespørselen til aktuelle kandidater.

Da jeg tok kontakt med selskapene skrev jeg et informasjonsskriv til topplederne om hvem jeg er, og min bakgrunn for å henvende meg til deres selskap for å intervju ansatte. Dette anså jeg som hensiktsmessig for å kunne skape tillit til- og interesse for å la meg komme og bruke av deres arbeidstid for å intervju deres ledere. Da jeg visste at det var en del informasjon om meg ute på nett etter at jeg selv har stått frem som varsler i media samme år, antok jeg at informasjon om min bakgrunn ville tilfalle både øverste leder i selskapet og informantene hvis de selv oppsøkte den for å finne ut hvem jeg er. Hadde jeg ikke hatt denne relativt synlige profilen på nett med min bakgrunn, hadde jeg ikke valgt å gå ut med denne informasjonen på forhånd, da jeg ser at det negative med en slik forhåndskunnskap er at det kan bidra til å forme informantene i deres svar. Dette var problemstillinger jeg drøftet med veileder og tenkte mye på i forhold til relabilitet.

## 2.7 Refleksiv tematisk analyse

Metodologi er en gruppe av teorier, metoder og andre designelementer til bruk i forskning. Metode er en prosess eller et verktøy som er en del av forskningen, brukt til å analysere eller samle data (Braun & Clark, 2022, s. 4).

I min oppgave har jeg valgt Braun & Clark (2022, s. 34) sin tematiske analyse, der jeg tok i bruk refleksiv tematisk analyse i mitt arbeid med å analysere funnene fra intervjumaterialet. Det at tematisk analyse baserer seg på å guide, og hjelpe forskeren på reisen, mer enn å tilby regler for analyseprosessen, er en tilnærming som passet godt for meg, da det ga meg trygghet og retning til det som følte som tidvis et uoverkommelig kaos. En lineær progresjon kan ikke forventes i arbeidet med refleksiv tematisk analyse, da det er en prosess som leder deg

fremover, men hvor du samtidig kan gå bakover underveis. For å understreke at denne prosessen ikke alltid er så skarpt avgrenset, har forfatterne tatt i bruk begrepet stadier/faser istedenfor steg i sin beskrivelse av den refleksive tematiske analysen (Braun & Clark, 2022, s. 34).

### 2.7.1 Mitt arbeid med tematisk analyse

Da jeg tidligere som student ikke har skrevet oppgave ved bruk av kvalitativ metode, opplevdes det overveldende fra start, og det var flere ganger der jeg fryktet å være på feil spor i arbeidet med metoden. Etter å ha lest ulik metodelitteratur, havnet jeg på valget av tematisk analyse da den nettopp baserer seg på faser der man kan bevege seg frem og tilbake, og det var en lettelse å lese tidlig i boken at det er en helt vanlig del av prosessen å føle seg rådvill, og at prosessen blir til mens man går. Braun & Clark (2022, s. xxix) beskriver hvordan det er stor verdi i det å lære håndverket og teorien av- og med arbeidet. For meg ga denne tilnærmingen en stor styrke i møte med arbeidet som lå foran meg. Som Braun & Clark (2022) skriver, gir tematisk analyse en tilgjengelig og stødig metode for de som er nye til kvalitativ analyse, noe som var et godt verktøy for meg som var ny til metoden.

Braun & Clark (2022, ss. 35-36) sin refleksive tilnærming til tematisk analyse består av en prosess med seks faser som jeg kort vil beskrive her, før jeg til slutt viser hvordan jeg selv gikk frem:

#### Fase 1: Bli kjent med data

I denne fasen går forskeren dypt inn i datamaterialet for å bli godt kjent med innholdet. I en slik fase transkriberes materialet, enten digitalt eller manuelt, og man hører igjennom opptakene, leser gjennom transkripsjonene og gjør korte notater underveis om tanker man gjør seg både med det bestemte datamaterialet og med datamaterialet som helhet (Braun & Clark, 2022, ss. 35-36).

#### Fase 2: Koding

I denne fasen jobber forskeren systematisk og nøye gjennom datamaterialet. Her identifiseres data som kan være av interesse, relevans eller er som er meningsfull for forskningsspørsmålet. I denne fasen introduseres koding, der materialet kodes med ulike merkelapper. I denne fasen er fokuset detaljert der målet er å fange opp enkle meninger og konsept. (Braun & Clark, 2022, ss. 35-36).

### Fase 3: Skape foreløpige kategorier

I denne fasen starter forskeren med å identifisere felles mønstre på tvers av datamaterialet. Koder som deler samme kjerneide eller tema samles her i grupper, som kan bidra til å gi et meningsfylt svar på forskningsspørsmålet. Dette er en aktiv prosess hvor kategoriene blir konstruert av forskeren på bakgrunn av data, forskningsspørsmålet, og forskerens kunnskap og innsikt. (Braun & Clark, 2022, ss. 35-36).

### Fase 4: Utvikling og revidering av tema/kategorier

I denne fasen kontrolleres det at kategoriene gir mening opp mot både kodene og deretter opp mot hele datamaterialet. Her er målet å se om kategoriene formidler et viktig mønster av felles betydning relatert til datamaterialet. (Braun & Clark, 2022, ss. 35-36).

### Fase 5: Bearbeiding, avgrensing og navn på kategorier

Her går forskeren gjennom kategoriene slik at hver kategori blir tydelig avgrenset. Spørsmål man kan stille seg her er hvilken fortelling formidler denne kategorien, og hvordan passer denne kategorien med resterende fortelling om datamaterialet. (Braun & Clark, 2022, ss. 35-36).

### Fase 6: Skrive

Skriveprosessen er en integrert del av den analytiske prosessen for tematisk analyse. Skriveprosessen starter derfor tidlig, og i refleksiv TA starter ofte formell analytisk skriving allerede i fase 3 (Braun & Clark, 2022, ss. 35-36).

## 2.7.2 Koding og kategorisering

Intervjuene ble lyttet gjennom, før jeg gikk tilbake til det transkriberte materialet og startet kodingen. Her noterte jeg fortløpende koder i teksten, som ble til avsnitt med koderekker. Både semantisk og latent koding ble brukt, men de fleste av kodene bar preg av å være latente, da betydningen ble tolket som å ha en dypere mening og ble satt opp mot det overordnede bildet og opp mot problemstillingen. Etter at kodingen var ferdig, satt jeg igjen med 350 koder. Datamaterialet fra intervjuene ble gjennomgått på ny, med formål om å gå enda mer i dybden for å se om det var noen koder jeg hadde oversett eller tatt feil av. Markeringstusj ble brukt i ulike farger etter prioritet opp mot problemstillingen, for å markere relevans av det som ble uttrykt. Det ble brukt egen farge for sitater som utpreget seg for problemstillingen og oppgavens helhet, og jeg noterte i intervjuet hvilke sitater som kunne

egne seg å bruke i analysedelen av oppgaven, da disse var innholdsrike og spesifikke for å få frem funn relevante for problemstillingen og oppgaven som helhet.

Etter at jeg hadde fullført dette arbeidet, tok jeg en liten pause fra materialet før jeg gikk tilbake til det etter et par dager og da skrev ned alle koden på små Post-it lapper i ulike farger etter fellestrekk. Alle disse 350 Post-it lappene ble festet utover et tre meter langt spisebord for slik å få en helhetlig oversikt. De ble plassert i tilfeldig rekkefølge for ikke å skape tentative kategorier før jeg hadde fått oversikt og tid til å bearbeide kodene. Lappene ble liggende i noen dager, der jeg gikk til og fra, og tok pauser fra kodene, for å skape litt distanse før jeg startet arbeidet med tentative kategoriseringer. Det følte overveldende å se så mange koder ligge utover, og det å ta en pause fra materialet var til stor hjelp for å se de i et nytt perspektiv og for å se mønstre som dannet seg.

I løpet av noen dager samlet jeg kodene i ulike kodegrupper, som ble utgangspunkt for de tentative kategoriene. Jeg spurte en venn som ikke kjente datamaterialet, om hen kunne være med og se over de midlertidige kategoriene og stille meg kritiske spørsmål til hva jeg hadde tenkt rundt de ulike kodene og kodegruppene. Dette hjalp meg med å tenke nytt om noen av de midlertidige kategoriene, i tillegg til at det bekreftet at kodene også ga mening for en utenforstående som ikke kjente datamaterialet eller hvordan jeg hadde analysert det. Etter denne hjelpen endret jeg noen av kodegruppene, samt forkastet tre koder, slik at 347 koder sto igjen. Det ble utformet 14 midlertidige kategorier, og de lot jeg stå flere uker mens jeg jobbet meg gjennom teori. All denne informasjonen la grunnlaget for en bred analyse som gjorde at jeg satt igjen med store mengder empiri, som hadde blitt snevret inn til et mønster som kunne brukes inn mot et mer spesifikt litteratursøk.

Kategoriene ble kuttet ned enda en gang, der flere av de midlertidige kategoriene hadde så uskarpe skiller at de ikke egnet seg til å stå alene. Gitt omfanget av en masteroppgave, ble to kategorier valgt ut som best kunne besvare problemstillingen. Da jeg gikk i gang med å skrive analysedelen av oppgaven, gikk jeg gjennom alle intervjuene på ny, for slik å se over at det ikke var noe jeg hadde misforstått eller oversett. Det ble hentet ut sitater som passet for å beskrive og fremheve de utvalgte kategoriene som skulle være utgangspunktet for analyse-og drøftingskapitlet. Dette innebar en del arbeid, da bruken av en semistrukturert intervjuguide bidro til at spørsmål og svar kom i ulik rekkefølge, i tillegg til at måten de ble stilt på varierte og ble til i møte med samtalen mellom informantene og meg.

Problemstillingen var hele veien åpen for revidering opp mot funn i både datamaterialet og teori, og den ble flere ganger justert litt på. Etter å ha fulgt Braun & Clark (2022, s. 34) sitt råd om å føre dagbok underveis i prosessen, skrev jeg ned notater forløpende hver gang jeg kom over noe av relevans eller noe som ga meg ny innsikt i prosessen, og dette var til stor hjelp for å se hvordan prosessen stadig var i endring helt fra start til slutt.

### 3 Teori

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for det teoretiske rammeverket som er tatt i bruk i oppgaven.

Teorikapitlet er delt i to, da jeg i min undersøkelse både har sett på varsling og etikk. Første del av kapitlet vil ta for seg varsling, og her starter jeg med et historisk tilbakeblikk på begrepet varsling, da varsling fortsatt er et begrep mange har hørt om, men ikke vet hva egentlig innebærer. Boken *Varsling i arbeidslivet* (Bjørkelo & Eriksen, 2021), er det primære teoretiske rammeverket som vil tas i bruk. Denne er valgt da den er skrevet av to av de fremste forskerne på fagfeltet, den er relativt nylig utgitt, og den tar for seg varsling i norsk arbeidsliv og har fokus på arbeidsgivere og ledere. Da min undersøkelse ser på kunnskap om varsling hos norske ledere, som er ansatt- og arbeider under norsk lov og som tilhører den norske delen av selskapet, er denne boken av svært høy relevans. Den ser på varsling ut ifra ulike faglige disipliner, deriblant jus, psykologi og etikk.

Underkapitlet om varsling avsluttes med delkapitlet varslere, som ser på tidligere, nylige varslere som har varslet om blant annet kritikkverdig utvikling og bruk av teknologi. I dette delkapitlet vil «Facebook-varsleren» Frances Haugen bli presentert, da hennes historie som varslere kan sette varsling i en samfunns- og teknologisk kontekst.

I underkapitlet om etikk vil jeg ta for meg hvilket etisk rammeverk som tas i bruk i oppgaven. Her vil jeg først introdusere et historisk tilbakeblikk for å illustrere at menneskeheten alltid har vært tett sammenvevd med teknologien.

I dette underkapitlet vil normativ, deskriptiv og anvendt etikk kort redegjøres for, og de tre moralfilosofiske retningene: Pliktetikk, Konsekvensetikk og dydsetikk redegjøres også for. Dydsetikken vil vektlegges mer, da denne vil være utgangspunkt for drøftingen i kapittel 6. Aristoteles vil presenteres, og han vil settes i kontekst av hvordan det globale samfunnet fordrer en dydsetikk som evner å omfavne bredere hele verden. Det vises kort til Shannon Vallor sitt rammeverk av de teknomoralske dyder fra boken *Technomoral Virtues* (2018). Underkapitlet avsluttes med et delkapittel om tidligere relevant forskning, der det redegjøres for forskning som er relevant for drøftingen av oppgaven.

Teorikapitlet som består av varsling og etikk, er forsøkt bundet sammen av to fortellinger om Sokrates, for å vise til at det å si ifra, og det å stille spørsmål ved teknologiens påvirkning på

oss mennesker ikke er noe nytt. Det opptok også Sokrates det som fortsatt i høy grad opptar oss i dag.

### 3.1 Varsling

Her vil jeg redegjøre for det teoretiske rammeverket om varsling som tas i bruk i oppgaven. H

#### 3.1.1 Et historisk tilbakeblikk på varsling

Begrepet «whistleblowing» oppstod på 1970-tallet, av Ralph Nader, og det viser til dommeren som i en kamp blåser i fløyten ved en ufin handling. Ifølge Nader, er en varsler en som setter seg selv og sine egne interesser og behov til side, for å sikre rettferdighet for samfunnets beste. Varsleren avdekker kritikkverdig atferd for å få deltakerne til å følge reglene. I en artikkel viser Linda Maxwell (2018) til filosofen Hannah Arendt, når hun beskriver at varslerne innehar likhetstrekk med den paradigmatisk sannhetsfortelleren som Arendt skriver om i *Sannhet og politikk*. Der er sannhetsfortelleren en som uttaler hvordan noe er, og som gjenoppretter status quo, uten å være en politisk aktør som er ute etter å forandre verden. Sannhetsfortelleren blir først en politisk aktør når løgn og bedrag gjennomsyrrer verden på en slik måte, at det å fortelle sannheten skaper en uunngåelig endring av status quo. Her viser Arendt til varsleren Daniel Ellsberg og lekkasjen av *The Pentagon Papers* (Maxwell, 2018, s. 102). En rekke dokumenter som avdekket usannheter om amerikanernes krigføring i Vietnam.

Går vi tilbake til antikken og Sokrates, og i bakhodet tar med oss beskrivelsen av «sannhetsfortelleren» til Hannah Arendt, kan han kanskje ses på som en av de tidlige varslerne. I boken *Crisis of Conscience: Whistleblowing in an Age of Fraud* (Green, 2022, s. 815), skriver forfatter Tom Mueller om varsling, hvor han tar oss med tilbake for å vise at konseptet med varsling, og det å stå opp og snakke sannheten til makten med de konsekvenser det medfører fra de som sitter med makten, og samfunnet generelt, ikke er noe nytt fenomen. For å underbygge denne påstanden, viser han til antikkens Athen og filosofen Sokrates, og konseptet Parrhesia, oversatt frimodighet, den sanne tale.

Det å tale fritt ble ansett av athenerne som deres privilegium. Parrhesia er knyttet opp mot sannheten, og krever mot. Det at et menneske tør å snakke sannhet opp mot majoriteten eller noen av mer makt enn seg selv, viser av vedkommende taler er en parrhesiast. Da et menneske viste mot i farlige situasjoner, som er et viktig karaktertrekk ved en parrhesiast, utviste vedkommende parrhesia (Green, 2022, s. 815). Sokrates forsvarte konseptet av



parrhesia helt til sin død i Athen, der han var stilt for retten beskyldt for ugudelighet. Platon skriver om Sokrates' forsvarstale i *Apologien*. Her blir rettsprosessen og henrettelsen av Sokrates beskrevet, sammen med hans forsvarstale der han forsvarer seg mot anklager om å korrumpere ungdom og for at han ikke trodde på bygdene i Athen på den tiden. I Sokrates' utfyllende forsvarstale, sammenlikner han seg selv med en gadfly (en flue som stikker hester), som med sin formidling av sannheten til athenerne stikker den late hesten som Athen og dens myndigheter og dens makt er. Dette gjør han for å vekke Athen til igjen å bli dydige og produktive.

Til tross for at Sokrates levde i et demokratisk samfunn, som oppfordret og applauderte ytringsfrihet, endte livet hans med en dødsdom der han måtte drikke gift som straff nettopp fordi han var frittalende (Green, 2020, s. 815). Green (2020, s. 817) viser til hvordan bakgrunnen til alle varslene beskrevet om i boken, blir undersøkt nøye for å forstå motivasjonen deres for å varsle. Det vises i tillegg ulike surveyundersøkelser utført av sosiologer om nettopp motivasjonen for at noen velger å varsle. Hvis man koker det ned, er funnene at hvem som helst kan bli en varslere hvis hen sitt etiske kompass blir presset til grensen, og hvis hen tror at det er stor fare for at videre skade vil fortsette og at det kan skade allmennheten. Green (2020, s. 818) stiller også spørsmålet etter å ha lest boken om hvorfor det ikke er flere varslere som kommer frem. En av hypotesene han trekker frem fra boken, er at menneskene som art er svært utsatt for gruppetenkning. Selskap og statlig byråkrati styrkes av gruppetenkning, ved at det bidrar til at de ansatte oppfører seg i henhold til det ledelsen ønsker og krever. Dette skaper en situasjon der varsleren eller varslerne, ofte blir i mindretall. Selv hvor viktig budskapet til varsleren er, vil mennesker i store grupper instinktivt være skeptisk til varsleren, og ofte anse vedkommende som illojal og som en forræder.

Green (2022, s. 818) beskriver at det, sannsynligvis delvis, var den samme gruppetenkningen som medførte Sokrates' henrettelse i det antikke Athen. Han trekker en linje mellom Sokrates' straff for å benytte seg av sin ytringsfrihet, med dagens varslere og de konsekvenser de møter for nettopp selv å benytte seg av ytringsfriheten og si sannheten: «Over two millennia later, the modern-day truth-tellers known as whistleblowers are attacked and vilified, much like Socrates» (Green, 2020, s. 815). Disse konsekvensene som varslere risikerer å møte når de taler sannheten, kan være en bidragsyter til at flere mennesker ikke tør å varsle, og at av de som faktisk tør å varsle, så velger mange å ikke stå frem med egen identitet. Risikoen som kommer med å avsløre korrupsjon, løgn og etiske regelbrudd i

arbeidslivet og samfunnet, kan oppleves å være langt større enn fordelene med å si ifra (Green, 2022, s. 818).

Edward Snowden har i sin definisjon av hva en varsler er uttalt:

a person who through hard experience has concluded that their life inside an institution has become incompatible with the principles developed in—and the loyalty owed to—the greater society outside it, to which that institution should be accountable. This person knows that they can't remain inside the institution, and knows that the institution can't or won't be dismantled. Reforming the institution might be possible, however, so they blow the whistle and disclose the information to bring public pressure to bear. (Harfield, 2021).

### 3.1.2 Hvorfor velger noen å varsle?

Det er ulike modeller som forklarer hvorfor varsling skjer, i tillegg til hvilke reaksjoner varsling møtes med, og hvorfor de reaksjonene kommer. Noen av disse modellene forklarer en form for borger- eller profesjonell motstand og/eller politisk atferd som årsak til at noen velger å varsle. I andre forklaringsmodeller kan varsling forstås som en maktkamp mellom personer i ulike maktposisjoner, der det aktuelle samfunnets definisjon av makt kan forklare hvorfor varsling forekommer eller ikke (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s.22).

Bjørkelo & Eriksen tar i kapittel ni *Arbeidstakers beslutning om å varsle* (2021, s. 185) for seg ulike årsaker/egenskaper som kan medvirke til at noen velger å varsle. Personlighet er en av disse egenskapene som trekkes frem. De skriver at det i varslingslitteraturen er en antakelse om at en person som sier ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, har en type atferd som kan minne om det som ligger i begrepet en proaktiv personlighet. Det er en personlighet som ofte beskrives som en som er relativt upåvirket av situasjonsbetingelser, en som påvirker til endringer i sitt miljø, der de ser etter muligheter, viser initiativ, foretar seg ting og står på til de oppnår endring. Et eksperimentelt design som vises til av forfatterne, hadde resultater som viste at eksistensen av en ekstern rapporteringskanal påvirket intensjonen om å varsle, der organisasjonen på forhånd hadde en historikk med at varslingsaker ikke hadde blitt håndtert på en måte som opplevdes god og tilfredsstillende, og her viste det seg at dette først og fremst gjaldt for deltakere som hadde en lav proaktiv væremåte (2021, 185). Det vises også til at det ikke nødvendigvis er samsvar mellom de faktorene som henger sammen med at arbeidstaker sier at de ville ha varslet om et

kritikkverdige forhold, og de faktorene som henger sammen med at de ansatte faktisk varsler (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 185).

Andre forhold som forfatterne trekker frem at kan være knyttet til personlig væremåte, og som har vist seg å kunne ha betydning for varsling, er integritet. Integritet henger sammen med personlighetstrekk som måler grad av uærlighet og ydmykhet, og en undersøkelse av personer som hadde sagt ifra om underslag og andre kritikkverdige forhold viste at disse personene hadde høy grad av integritet. Forfatteren av denne studien anbefalte på bakgrunn av funnene, at det å rekruttere personer med integritet ville være lønnsomt for å oppnå mer effektiv forebygging og avdekking av økonomisk kritikkverdige forhold. En annen studie som vises til tar opp at etisk identitet også er funn som er sett opp mot effektiv varsling (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 186).

Individuelle faktorer som også kan spille inn på varsling, er det som kalles selvdiskrepansteori. Den handler om at det er en allmennmenneskelig motivasjon å søke stabilitet og harmoni mellom det vi tenker om oss selv, altså hvordan vi tenker at vi er og hvordan vi faktisk er, og våre idealer om oss selv, altså hvordan vi selv tenker vi burde ha vært og hvordan signifikant andre tenker vi burde ha vært. En diskrepans mellom disse, kan gi skuffelse, misnøye og tristhet. For en som varsler, kan dette innebære mangel på opplevd sammenheng mellom det å se på seg selv som en som står opp for andre, og det å være lojal mot arbeidsgiver slik ledelsen uttrykker det. Hos en leder som mottar et varsel om kritikkverdige forhold, kan selvdiskrepanse bety fravær av sammenheng mellom hvordan hen ser seg selv som leder, det som er idealet, og hva hen opplever at de faktisk leder. Her er mange ulike hensyn i spill, deriblant i rollen som ansatt, kollega og leder for underordnede, samt samfunnsoppdraget, organisasjonens legitime interesser og etiske retningslinjer. En diskrepanserfaring beskriver det å rykke noen ut av alle erfaringer de til enhver tid står i og har, noen beskriver dette som å innse at den kunnskapen man har ikke er tilstrekkelig, samt at det ikke er samsvar mellom det som forventes og det som er tilfellet i en gitt situasjon. Kognitiv dissonans beskriver det å oppleve at noe skurrer (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss. 187-188). Moralsk nøytralisering benyttes for å beskrive når en arbeidstaker ser mot «alle andre», og hvordan de handler eller ikke handler, for slik å berettige egen atferd. Med argumentasjon som at, hvis de gjør det, så kan det ikke være så alvorlig, eller jeg fulgte bare ordre, eller det jeg gjør skader ingen. En slik moralsk nøytralisering kan være et virkemiddel for å løse

ubehaget ved dissonans på, og kan føre til at arbeidstaker velger å avstå fra å varsle (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 188).

Når det kommer til etisk og moralsk atferd som faktor i varsling, har studier som har sett på sammenhengen mellom etisk ledelse og varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen funnet at denne relasjonen var påvirket av andre forhold, slik som ens kollegaer, og at det nettopp var summen av etisk ledelse og kollegafellesskapet som hadde mest å si for utfallet av varslingssaker, mer enn lederens atferd alene. Frykten for represalier, det vil si negative konsekvenser, var mindre sannsynlig når både ledere og kollegaer opplevdes som etiske. Funn som er av stor betydning, da represalier er en av de vanligste årsakene til at arbeidstakere ikke varsler (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 190).

### 3.1.3 Varling i arbeidslivet i Norge

Siden 1977 har arbeidsgiver i Norge hatt en aktivitetsplikt med hensyn til det psykososiale arbeidsmiljøet. Et ansvar som nå følger av arbeidsmiljøloven (heretter aml.), § 4-3. Dette innebærer en plikt til å kartlegge og vurdere risiko, også kalt en undersøkelsesplikt.

Arbeidsgivere er også ansvarlige for å iverksette nødvendige tiltak, evaluere og sikre at tiltakene fungerer som forutsatt (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 115). I innledningen av sin bok *Varling i arbeidslivet. Arbeidsgivers og leders roller og ansvar* (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.15-16) viser forfatterne til viktigheten av å fokusere mer på mottakerne av et varsel, enn på varsleren selv.

Noe som underbygges av en undersøkelse utført av FAFO, der 43% av sentrale varslingsmottakere, som da vil si ledere, verneombud og tillitsvalgte, svarte at de ikke hadde undersøkt om arbeidstakeren som varslet hadde blitt utsatt for represalier under eller i etterkant av varslingsprosessen. Slike undersøkelser blir på bakgrunn av disse funnene, anbefalt som eget punkt i en virksomhets varslingsrutine. I aml. 2 A-6 finner vi en bestemmelse som regulerer arbeidsgivers preventive plikt til å legge til rette for intern varling. Denne bestemmelsen antas å ha et betydelig potensial når det gjelder å styrke en virksomhet sin ytringskultur, samt for å senke terskelen for varling. En bestemmelse som også antas å ha stor betydning for en leders rolle, som er de arbeidstakerne som i det daglige utøver styringsrett på arbeidsgivers vegne. Lederne er i en posisjon der hvor de har en rett og en plikt til både å motta og håndtere kritiske ytringer fra kollegaer, i samsvar med lovgivers forventninger til forsvarlig undersøkelse og saksbehandling. Dette gjør at lederne en den

gruppen arbeidstakere som i stor grad forventes å sitte med relevant kompetanse og de øvrige verktøy for å kunne hindre unødvendig konflikteskalering etter at et varsel er mottatt fra underordnede (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.15-16).

Det er knyttet betydelig samfunnsinteresse til at arbeidsgiver legger til rette for den retten og plikten som ligger i aml. § 2 A, som sier at arbeidstakere skal kunne varsle på en trygg måte internt i virksomheten de arbeider i. Forfatterne skriver at målet med boken er å fokusere gjennomgående på arbeidsgivers aktivitetsplikt, og på det å være en lærende organisasjon, hvor ledere forholder seg til det å fremme og tilrettelegge for kritiske ytringer som noe positivt (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s.17). En bevissthet omkring fallgruver som eksisterer trekkes også frem. Her nevnes det å sikre kunnskap, system, rutiner, holdninger og verdier for slik å hindre at ledere og andre i bedriften faller i disse fallgruvene. Det å tilnærme seg aktuelle problemstillinger innen varslings fenomen, ved hjelp av flere fagdisipliner er ikke bare nyttig, men også viktig. Forfatterne beskriver et ideal de strever mot, som innebærer en større samlet innsikt enn det enkelte biter fra den enkelte fagdisiplin kan bidra med alene. Rettsvitenskapen er en normativ vitenskap, som innebærer at den har det ideelle som utgangspunkt, og behandler verden slik den bør være. Psykologien som en samfunnsvitenskap som analyserer empiri, handler om hvordan verden faktisk er (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.18-19). Etikken er læren om moral, og handler om hvordan man bør handle.

#### 3.1.4 Normer og verdier

Fra et sosiologisk standpunkt har man blant annet sett på årsaker til hvordan og hvorfor ulykker skjer, og hvilke forutsetninger som trengs fra den destruktive organisasjonens side for at man skal kunne lære av disse hendelsene. Et annet eksempel av sosiologiske studier, er studier av avvik, som handler om atferd som er normovergripende, fra organisasjonens eller individers side (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.23-24). Fra varslingslitteraturen er det også eksempler på hvordan normer som kan være innenfor en fortolkningsramme, samtidig kan være utenfor en annen. Noe som vil si at en praksis som ikke er avvikende, fordi den er i samsvar med organisasjonens retningslinjer samtidig kan være uetisk for borgerne i et gitt samfunn. For en ansatt å si ifra til myndighetene om forhold som ikke er lovlige, kan være en etisk handling som samtidig kan være avvikende, hvis det konkrete tilfellet bryter med organisasjonskulturens norm om ikke å si fra (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.23-24).

Varsling ses i utgangspunktet på som en handling som springer ut fra et ønske og en motivasjon om å gjøre noe med et opplevd kritikkverdig forhold og slik hjelpe andre (altruisme), fremfor seg selv (selvinteresse). Når en varsling skjer, kommer normer og verdier som har betydning for vår atferd som individer i en organisasjon i spill. Dette er normer og verdier som uformelt påvirker vår atferd, og dermed hvordan individene arbeider sammen, og herunder hvilke handlinger som belønnes og straffes. I en organisasjonskultur er uformelle normer viktige bestanddeler (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 26).

Holdninger er andre mekanismer som virker inn i varslingsprosesser. Handlinger er hva vi tror på, føler og har intensjoner om ovenfor personer, objekt eller hendelser. I forskningen på betydningen av holdninger, er et av funnene at man ikke uten videre kan anta at hva arbeidstakere sier at de ville varslet om, faktisk innebærer at de gjør det i praksis. På bakgrunn av dette har det vært fremmet forslag om at studier av varsling bør omfatte holdninger i form av teorien om planlagt atferd, også kalt trekomponentmodellen for holdninger. Denne ABC-modellen tar for seg hvordan følelser, handlinger og tanker henger sammen. Normer og verdier er uformelle og ikke alltid bevisste, og de kan påvirke våre holdninger, som deretter kan spille inn på hva vi mener og hvordan vi handler (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss. 27-28).

De som er de unge arbeidstakerne i dag har vokst opp med at det settes konkrete krav til skolens aktivitetsplikt, der det gjennom mange år er blitt satt søkelys på mobbing i skolen. På bakgrunn av dette vil det ikke være uventet med en høyere forventning til arbeidsgiver og dens kompetanse og aktivitet med hensyn til systematisk HMS-arbeid og arbeidsmiljø. Arbeidsgivere vil til gjengjeld trolig forvente mer av sine ansattes medvirkning og i større grad ansvarliggjøre kollegafellesskapet (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.91-92). I en undersøkelse utført av Deloitte *2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world* (Deloitte, 2024) som omfattet svarene til over 14.000 gen Z (generasjonen født mellom januar 1995 og desember 2005) og over 8000 millennials (generasjonen født mellom januar 1983 og desember 1994), fra 44 land, viser at disse generasjonene er villig til å si nei til et jobbtillbud og et selskap på bakgrunn av egne personlige etiske overbevisninger. 44% av Gen Z sier de har takket nei på bakgrunn av egne etiske overbevisninger, mens 40% av millennials har gjort det samme.

### 3.1.5 Ledelse

Ledelse handler ikke bare om individuelle ledere, eller om lederens arbeidsgiver og dens virksomhet og arbeidstakere. Bjørkelo og Eriksen (2021, s.19) mener at et så begrenset syn på ledelse vil gjøre at lederen vil stå alene. Ledelse står ikke alene, det finner derimot sted i en nasjonal eller global kontekst, hvor man er avhengig av medlemmene i egen organisasjon, andre ledere, arbeidstakere og det publikum eller de kunder som man til enhver tid tjener eller lever av inntekter fra.

Det å være leder kan innebære å skulle både sørge for måloppnåelse og å jobbe relasjonelt samtidig, og at man da befinner seg i en skvis mellom ansatte som en selv har formelt ansvar for, og organisasjonens eiere og egne toppledere (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s.93).

Undersøkelser viser at det å ha rutiner bare for å ha dem, ikke i seg selv er nok, og at det å sørge for rettferdig straff spiller inn. Det å ha et fokus på rettferdige prosedyrer, utfall av prosesser, samhandling og straff krever både etisk administrasjon, samt engasjement for verdier og fremtidige mål. Hvordan ledelsen håndterer dette, er synlig for både kollegafellesskapet generelt og for ansatte spesielt (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s.94).

En leder besitter en rolle som utøves i en sosial kontekst, i et system, en organisasjon og i en nasjonal og internasjonal sammenheng. En leder som støtter en person som varsler ett sted i organisasjonen, trenger å få gjennomslag, forståelse eller støtte fra andre ledere et annet sted i organisasjonen for at varsling skal være effektivt (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s.96). Som leder har man et formelt arbeidsgiveransvar for sine medarbeidere, og de er også formelt ansvarlige for at det utvikles varslingsrutiner hvor varslingsmottakere defineres, og hvordan undersøkelser av mottatte varsler skal foregå. I tillegg har de ansvar for ivaretagelse av de involverte partene, og kan selv befinne seg i rollen som passiv lederkollega i et styre eller i en ledergruppe, og i tillegg være varsler eller omvarslet. På bakgrunn av lederes oppgave og ansvar, er sannsynligheten stor for at man som leder vil få befatning med en ansatt som sier i fra om kritikkverdige forhold (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s.97).

Varsling hos ledere kan ses som et omvendt U-fenomen, der graden av varsling skiller på ledelsesnivå, der lavere ledelsesnivå, makt eller status har sammenheng med lav sannsynlighet for å varsle, og at høyere ledelsesnivå også kan være forbundet med lav grad av varsling. En av årsakene kan være at toppledere ikke nødvendigvis har en åpenbar instans å varsle til. Dette kan indikere at ledere opp til et visst ledelsesnivå vil være de mest

sannsynlige beslutningstakerne når det gjelder hensynet til å løse eller håndtere varslings saker som oppstår i enheten. Over et visst ledelsesnivå kan lederne ha observert andre saker som de «lærer» av på en slik måte at de konkluderer med at det ikke nytter å varsle hvis man vil videre i systemet. På bakgrunn av dette avtar varslingsprosenten i organisasjonen. Ledere, uavhengig av nivå, innehar i motsetning til andre ansatte i organisasjonen, i utgangspunktet posisjoner som skulle tilsi at de med større grad av sikkerhet og mulighet for gjennomslag kan varsle (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.98-99).

I møte med en varslingsprosess, er individuelle trekk og egenskaper noe av det en leder tar med seg. Trekk som ikke står alene, men i samspill med ledelse som praksis som skapes i relasjoner med andre. En leder befinner seg også i en nasjonal og global kontekst, og en leder utøver også ledelse i en tidsperiode, der det som kan virke som god ledelse og det å være en god leder i en tidsperiode, kan måtte vike for andre og mer egnede ledermodeller i en annen periode. Ledelse er slik sett dynamisk, og et fenomen i «historien» (2021, ss. 136-137). Tidene og utviklingen i samfunnet forandrer hva som kontinuerlig er akseptert atferd og arbeidsmetode (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.136-137).

Når en leder gjør avveiiinger må det tas hensyn til både ansvaret for den som utfører handlingene, den som varsler, og det/den/de som blir skadelidende av de kritikkverdige forholdene. Det vil også komme løpende konsekvenser av alle de ulike valgene som tas. For eksempel kan ledere som befinner seg nær det omvarslede forholdet, gjøre andre vurderinger enn ledere som befinner seg lenger unna (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.136-137).

I en NRK Brennpunkt dokumentar med tittelen «Når sjefen er problemet», ble det avdekket at ansattrepresentanter opplevde en skjevhet i kunnskapen om varsling og lovverket, der tillitsvalgte og verneombud hadde mer kunnskap på feltet enn arbeidsgiver. Arbeidsgiver og leders manglende kompetanse kunne påvirke deres håndtering av varsler, som da blant annet førte til at saker som det ikke ble tatt tak i, endte i mediene (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s.59).

### 3.1.6 Varling i offentlig og privat sektor

En studie som undersøkte de antatte forskjellene mellom privat og offentlig sektor, viste at transformasjonsledelse var hyppigere observert i offentlige virksomheter, mens et lignende funn viste at ledere i offentlig sektor var de som i størst grad hadde en forandringsorientert lederstil, og var prestasjonsorienterte. Ledere i privat sektor var personalorienterte, og de bar



mer preg av maktmotivasjon. Varsling og transformasjonsledelse har i noen studier synes å forekomme mer i offentlige, enn private virksomheter. En antagelse her, er at ledere som er mer åpne for innspill og som er opptatt av verdier, som er trekk ved transformasjonsledelse, kan øke sannsynligheten for at ansatte sier at de ville ha varslet i en gitt situasjon (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.102-103).

I en nasjonal studie av varsling i USA, var ett av resultatene at det var flere ansatte i offentlig enn privat sektor som sa ifra om kritikkverdige forhold. Forfatterne bak studien mente at dette skyldtes at ansatte i privat sektor i USA hadde et svakere stillingsvern, og at det da også var bidragsyter til at de i større grad tiet om kritikkverdige forhold. Ansatte i offentlig sektor kjente til varslertjenester, såkalte hotlines, som er satt opp for å oppmuntre til varsling av kritikkverdige forhold (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s.103).

I en norsk studie som tok for seg varsling i offentlig og privat sektor, var antakelsen at man i utgangspunktet så at sektorene ville skille seg fra hverandre med hensyn til holdninger og faktisk varsling. En av antakelsene var at private virksomheter er underlagt færre regler og rutiner, og har andre incentivordninger enn de offentlige virksomhetene. En annen antakelse tok for seg lojalitetsplikten, og at den var sterkere hos offentlige ansatte på grunn av deres opplevde samfunnsansvar og ansvar for dets borgere. I offentlig sektor henger verdiene som regel sammen med samfunnsansvar, likhet, rettssikkerhet og innsyn. Mens det i det offentlige er politikerne som på vegne av borgerne forvalter deres verdier og interesser sammen med samarbeidspartnere, er det i privat sektor en situasjon der de er avhengig av at noen etterspør deres varer og tjenester (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.104-105).

### 3.1.7 Brudd på etiske normer

I en byråkratisk, vanlig administrativ tankegang er det å etablere nye regler et naturlig strukturelt tiltak i forbindelse med et ønske om bedre etisk atferd (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s.105). De fleste virksomheter, i alle fall de større, har i dag etiske retningslinjer, selv de virksomheter som ikke regnes som profesjoner. Etiske retningslinjer kan være en måte for virksomheten å iverksette beslutninger som er tatt et annet sted i samme virksomhet, eksempelvis hos toppledelsen nasjonalt eller internasjonalt, og de kan også benyttes inn i etiske regnskap og i praktisk arbeid. Et etisk regnskap skal gi svar på om en organisasjon lever opp til de verdier som den baserer virksomheten sin på. For å få til dette, kreves et læringsmiljø med villighet til å sette seg inn i ulike deltakers situasjon.

Det foreligger eksempler på at ledere har blitt strafferettslig frikjent i saker hvor det ikke er blitt holdt imot dem at de har manglet kunnskap om virksomhetens etiske regelverk, i virksomheten som de selv er toppleder i. Det har derfor blitt hevdet, at det er først når de samme rutinene, som med stor oppmerksomhet og brask og bram ble innført i virksomheten, brytes at det blir oppmerksomhet rundt viktigheten av dem (Bjørkelo & Eriksen 2021, ss. 105-106). På bakgrunn av dette kan det derfor få stor betydning for samspillet mellom rettslige og etiske normer, at lovgiver er tydelig på at det er ønskelig og viktig at arbeidstakere også varsler når det er brudd på etiske normer, slik aml. § 2 A-1 andre ledd sier. Varsling om brudd på etiske normer, vil dermed utløse det særskilte varslervernet som er i aml. 2 A-4 (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss.105-106).

Kjennetegn ved en varslingsprosess er at enkeltmedlemmer eller organisasjonen sjelden kan vite før i ettertid hva som var det riktige eller gale valget: Varsling som starter i det små, kan føre til endret praksis, som også i tillegg kan endre måten samfunnet håndterer lignende forhold på. Det har vært flere eksempler der arbeidstakere i ulike virksomheter har reist kritikk mot tilvirkning av produkter og tjenester som produsenten visste var skadelige, og hvor utfallet av kritikken har bidratt til et endret syn på produksjonen og reguleringen av den samme industrien.

Ett eksempel, er den amerikanske biokjemikeren og varsleren Jeffrey Wigand fra tobakksindustrien, som avslørte at firmaet han jobbet i manipulerte nikotinen i sigarettene for å skape større avhengighet hos forbrukerne (Caban, 2023). Som arbeidsgiver er det derfor viktig å være åpen for at et varsel om ett kritikkverdig forhold kan bære i seg kimen til et mer omfattende kritikkverdig forhold (Bjørkelo & Eriksen. 2021, ss. 137-138).

Forsvaret har de siste årene fått mye oppmerksomhet i media grunnet flere ulike varslingsaker, der mange varslere har valgt å stå frem med sine opplevelser av det de sammenlagt beskriver som en ukultur på innsiden av det norske forsvaret (Kampevoll et al., 2023). Dette bidro til en stor samfunnsdebatt om hvilke forventinger vi som borgere skal ha til det norske forsvaret, og til dens profesjon. I kjølvannet av denne debatten som kom etter alle de ulike varslingsakene, er en egen avdeling for profesjon og kultur opprettet i Forsvaret (Michelsen, 2024). I tillegg er også en egen MOST-general stilling opprettet for å lede dette arbeidet (MOST, forkortelse for mobbing og seksuell trakassering) (Hallingstorp, 2023).

### 3.1.8 Varslere

Den tidligere MI5 offiseren Annie Machon tar i starten av artikkelen *The Regulators of Last Resort* (2021) med leseren på et ordspill, som hun kaller det, hvorpå hun sier: «I write «Edward Snowden» - what is the first thought to leap into your mind? Hero? Traitor? Who? Or might it be whistleblower?» (Machon, 2021, s. 55).

Edward Snowden er et navn mange nok kobler til ordet varsling. Varsling ble allment kjent for verdenssamfunnet det siste tiåret gjennom de pågående sakene om WikiLeaks og grunnlegger Julian Assange, og varslerne Chelsea Manning og Edward Snowden. Mens denne oppgaven skrives, er det en pågående rettsprosess mot Julian Assange i Londons høyesterett (Almås, 2024), hvor stridsspørsmålet er hvorvidt han skal kreves utlevert til USA og en potensiell straff på 175 år i fengsel. I dag sitter Assange i det britiske høysikkerhetsfengselet Belmarsh, også kalt «briteres Guantanamo».

I sammenheng med denne rettsprosessen er det flere som reiser kritiske spørsmål til en manglende dekning av Assange i pressen både nå og i senere tid, da Julian Assange ikke selv er varslere, og heller ikke har innhentet informasjon ulovlig. Han er redaktør og ansvarlig for kanalen som formidlet informasjonen varslerne hadde tatt med seg ut. Dette handler derfor om pressefrihet og ytringsklima, og om hva som vil skje med redaktører i fremtiden som videreformidler informasjon fra varslere som velger å dele informasjon og handlinger som bryter med etikk, lover og regler, og som er informasjon som angår samfunnet (Machon, 2021, ss. 62-63) (NRK Dagsrevyen, 2024, 00:10:45-00:17:46). Dette vil også ha mye å si for varslings fremtid, og med fremveksten av fake news er denne ytringsfriheten og tilliten til pressen allerede truet.

Chelsea Manning varslet om amerikanske krigsforbrytelser, og ble dømt til 35 år i fengsel for å ha brutt *1917 US Espionage Act*. Dette var den lengste straffen noensinne gitt for å ha delt amerikanske statshemmeligheter, med det formål å dele informasjonen med allmennheten (Maxwell, 2017, ss. 98-100). Dette er bare ett av flere eksempler på at det er varsleren, og ikke det eller den/de det varsles om som straffes (Machon, 2021, s. 57).

#### *Frances Haugen – «Facebook-varsleren»*

Da Haugen sto frem forklarte hun at Meta hadde hatt muligheten til å holde på slik de gjorde, fordi selskapet selv visste at veldig få mennesker, selv på innsiden, kunne se det hele bildet av

hva selskapet drev med. Kun ansatte på innsiden med tilgang til lukket software kunne se hele bildet av hva selskapet gjorde (Haugen, 2023, s. 5).

Haugen forteller om hvordan hun over natten gikk fra å være en nesten usynlig dataingeniør og produktsjef til livet som «Facebook-varsleren». Opprinnelig hadde hun ikke noe ønske om å stå frem og avsløre identiteten sin, og beskrev at fra start var det to mål hun hadde som varslere: Det ene var å kunne sove om natten, fri fra byrden av å bære hemmeligheter hun oppriktig anså at skadet livene til titalls millioner mennesker, og det andre var at hun ønsket å bidra til denne endringen fra bakgrunnen. Rådene hun fikk om å stå frem, omhandlet blant annet at det var mange journalister som kom til å jakte ned hvem «Facebook-varsleren» var, da dette var et selskap som påvirket 3.2 millioner mennesker månedlig gjennom sine plattformer. Media og andre mennesker ville være ute etter motivasjonen hennes for å varsle. Et annet punkt som talte for å stå frem, var å være et ansikt og en stemme for sannheten og innholdet som hadde blitt lekket. Uten å være en navngitt stemme, med autoritet som leder fra innsiden av Meta, som tydelig kunne redegjøre for- og oversette hva lekkasjene faktisk betydde og hva de innebar for samfunnet, ville ikke selskapet bli stilt til ansvar. Hun beskriver det som usannsynlig at mange på utsiden av selskapet ville forstå hvordan Meta sin unike kultur ga opphav til deres «closed-system software». Blant de 22.000 sidene var det innsidemateriale om hvordan selskapets produkter, som Facebook og Instagram, var designet og virket, og hvordan de ansatte i Meta trodde de virket (Haugen, 2023, ss. 8-9).

Dette var informasjon som måtte tolkes av noen på innsiden for å forstå dynamikken i selskapets «social-networking recommendation systems» og konsekvensene av dem (2023, s. 9). Selv ikke en akademisk grad kunne gi deg nok kunnskap til selvstendig å analysere alle hjørnene og nyansene av avsløringene. Den eneste måten man ville kunne få denne innsikten, var hvis man jobbet i en av en håndfull av de store tech-selskapene i en spesialistrolle. Da Haugen sto frem, anslo hun at ca. tre-fire hundre mennesker i hele verden forstod på et dypt nok plan hvordan disse systemene fungerte. Det innebar at veldig få forstod kompleksiteten og alvoret i hva «the Facebook-files» innebar, og da også kunne se klart og tydelig den fundamentale trusselen innholdet i dokumentene utgjorde av eksistensielle farer overfor menneskeheten (Haugen, 2023, s. 9).

## 3.2 Etikk

Her vil jeg redegjøre for det teoretiske rammeverket som tas i bruk om etikk i oppgaven. Her vil også tidligere relevant forskning som tas i bruk i oppgavens drøftingskapittel redegjøres for.

### 3.2.1 Teknologi og etikk

Tre av de store filosofene som har påvirket vestlig filosofi mest, er antikkens store tenkere Sokrates, Platon og Aristoteles. De holdt alle til i Athen rundt år 400-300 før vår tidsregning (fvt.). Allerede tilbake hos Sokrates kunne se at han var opptatt av hvordan teknologien påvirket menneskeheten. Professor Shannon Vallor (2018, s. 2) skriver at menneskelig sosial praksis, inkludert vår moralske praksis, alltid har vært tett knyttet med vår teknologi: Fra agrikultur til skrivekunsten. I Platons kjente dialog *Phaedrus* fra ca. år 360 fvt., diskuterer han skriftens påvirkning på menneskelige evner som hukommelse og tenkning, i en tid da skrivekunsten var blant den ledende teknologien. Han fryktet at det å skrive kunne redusere menneskets evne til å huske, tenke og i ytterste konsekvens negativt påvirke det menneskelige intellekt (Joshi, 2023). Skrivekunsten har bidratt til å lagre, samt dele kunnskap og har slik også utviklet oss som mennesker. Det har skjedd mye siden Platon på 300-tallet fvt. stilte kritiske spørsmål til skrivekunstens negative påvirkning på menneskeheten, teknologien har utviklet seg mye, og det går raskere enn noen gang. Hver nye bit av teknologi adresserer nye spørsmål som ikke kan besvares av teknologi alene, og som bør kontinuerlig meisles med bruk av etikk og moral (Joshi, 2023). Menneskelig teknologisk aktivitet har begynt å endre hvordan vi mennesker forholder oss til verden, hvordan vi lever og hvordan vi stadig kan utfordre betingelsene vi lever under. Det 21. århundrets valg om hvordan å leve godt, handler ikke bare om moralske valg, men om teknomoralske valg i følge Vallor (2018).

Etikk har alltid vært en del av en teknologisk kontekst, der mennesker frem til nylig selv har vært i kontroll av sine moralske valg, valg som i størst grad påvirket individet selv, eller gruppen man tilhørte i lokalsamfunnet. I dag er ikke dette lenger tilfelle, der våre moralske valg i en teknologisk kontekst, strekker seg langt utenfor oss selv, og vårt lokalsamfunn. Valgene vi tar i dag påvirker ikke bare mennesker langt utenfor våre landegrenser, men også andre arter, samt mennesker i fremtiden som ikke er født ennå (Vallor, 2018, ss. 2-3). Det fordrer mer av oss som mennesker og vår bevissthet rundt teknologien vi utvikler i dag, hvordan vi bruker den, og hvilke grenser vi setter for utvikling og bruk. En moderne etikk-teori som tar for seg hva det gode liv er for menneskeheten, må inneholde en eksplisitt

forståelse av hva det vil si å leve godt med teknologi, og da særlig den fremtidige teknologien (Vallor, 2018, s. 3).

### 3.2.2 Normativ og deskriptiv etikk

Hvilke verdier som er viktigere enn andre diskuteres innen normativ etikk. Der deskriptiv etikk beskriver hvordan etiske beslutninger faktisk fattes, beskriver normativ etikk hvordan de burde fattes (Bergsjø & Bergsjø, 2021, s. 23). Forfatterne ser til selvkjørende biler som eksempel for å forklare forskjellen på normativ og deskriptiv etikk, der man i normativ etikk spør hvilke prinsipper bilens reaksjonsmønstre skal utformes etter: Skal bilens styresystem alltid vurdere konsekvensene av en handling, handle etter et gitt sett regler og uavhengig av konsekvensene, eller skal den vurdere hver farlig situasjon ut fra både handlingsregler og antatte konsekvenser (Bergsjø & Bergsjø, 2021, s. 23). Deskriptiv etikk undersøker hvilke moralske oppfatninger og hvilken moralsk praksis mennesker faktisk har, og den studerer blant annet hvilke moralske regler som blir akseptert av ulike samfunn og kulturer. Den ser også på hvilke moralske beslutninger mennesker faktisk gjør, og hva som er årsak og motivasjon til at menneskene gjør det de gjør. Her er målet å beskrive hva som kan observeres, heller enn å forsøke å besvare normative spørsmål om hvordan vi bør handle (Sagdahl, 2024).

Normativ etikk ser på regler eller prinsipper om hvordan vi bør handle, hvor man prøver å formulere generelle retningslinjer for hvordan man bør leve. Innenfor normativ etikk er det tre dominerende teorier: Utilitarisme/konsekvensialisme, deontologi/pliktetikk, og dydsetikk (Sagdahl, 2023). Konsekvensialisme omfatter flere ulike moralteorier, hvor det de har til felles er at de bestemmer riktig handling ut ifra hvilken handling som gir de beste konsekvensene. Den vanligste formen for konsekvensialisme er utilitarismen. Den sier at man bør velge den handlingen som skaper den største summen av gode konsekvenser; alle mennesker tatt i betraktning. Deontologi/pliktetikk er også en av de dominerende moralteoriene. Den benekter at riktig handling utelukkende er bestemt av gode konsekvenser, men mener derimot at handlingen er riktig hvis den er i overensstemmelse med et etisk prinsipp eller en regel. En av de mest kjente eksemplene på en slik regel, er Immanuel Kants kategoriske imperativ (Sagdahl, 2023).

Der utilitarismen og pliktetikken er ute etter å formulere allmenne prinsipper som skal være med og bestemme hva som er riktige og gale handlinger, er dydsetikken ute etter å fokusere

på den handlendes karakter. De to førstnevnte ønsker å skape prinsipielle kriterier som kan anvendes i bestemte situasjoner for slik å utlede riktig handling, mens sistnevnte dydsetikk mener at det ikke vil være mulig å formulere noen allmenngyldig regel som evner å ta hensyn til alle forhold som kan være moralsk viktige i de enkelte situasjoner (Sagdahl, 2022) (Vallor, 2018, s. 24).

Dydsetikere mener derimot at moral er noe som må læres gjennom erfaring, slik at man gjennom erfaring kan opparbeide seg en evne til følsomhet overfor hvordan ulike forhold kan være moralsk relevante i ulike situasjoner. De mener også at de skiller seg fra pliktetikken og utilitarismen ved at det ikke bare er hva som utgjør en riktig handling som er viktig, men de moralske vurderinger må også ha fokus på hvordan en person bør være, samt på hvilke holdninger som ligger til grunn for en persons atferd (Sagdahl, 2022). Et voksent menneske som enkelt kan forholde seg til regler, men som mangler praktisk visdom, som er en kultivert evne i seg selv til å gjenkjenne og løse problemer, vil møte utfordringer i livet der de satte reglene vil være vanskelig å gjennomføre på rett sted og til rett tid (Vallor, 2018, ss. 24-25). Dyden praktisk visdom, *phronesis*, krever både å forholde seg til en universell rasjonalitet i tillegg til et hensyn til konteksten vi befinner oss i. Det innebærer at vi som mennesker må tolke og få en moralsk forståelse av alle de bestemte situasjonene vi befinner oss i, og gi en passende respons ut ifra denne konteksten: En vellykket moralsk respons er ulik en mislykket eller upassende respons i sin praksis, og grunnen til at responsen er vellykket vil alltid være knyttet til det at vi tolker hver situasjon for seg. Forskjellen mellom en vellykket og en mislykket moralsk respons kan sjeldent, om aldri, utledes på forhånd ut ifra a priori prinsipper (Vallor, 2018, ss. 24-25).

Vallor (2018, s. 25) viser til et eksempel fra den andre verdenskrig, der få ville ha utledet på forhånd ut ifra universelle moralske prinsipper at det 20. desember 1943, midt i krigens grusomheter i Bremen, var en tysk Luftwaffe-pilot som skulle velge å spare livet til en amerikansk pilot og hans skadede mannskap i et skadet B-17 fly, og eskortere de trygt ut av tysk luftrom. Her viser hun til at andre hensyn og prinsipper kunne ha talt mot en slik gjerning fra den tyske piloten, slik som lojalitet og plikt til egne styrker og egen ledelse.

Det motsatte eksemplet kan vi finne hos den tyske offiseren Adolf Eichmann. I rettsprosessen som fant sted i Jerusalem i 1961, erklærte han seg ikke skyldig i anklagene om delaktighet i grusomhetene i holocaust, på bakgrunn av at han ifølge seg selv, bare hadde opptrådt som en lovlydig borger og embetsmann og fulgt ordre, og gjennom denne ordren sørget for

logistikken av fanger til leirene. Han anerkjente i sin rolle som profesjonell ingen annen forpliktende relasjon enn den han hadde til sine overordnede. En relasjon han tolket som en lydighetsrelasjon, hvor han begrunnet denne lydighetsplikten ved å henvise til Kants kategoriske imperativ og prinsippet om universalisering: «Du skal alltid handle slik at du vil la maksimen for din handling være en allmenn lov» (Leer-Salvesen, 2016, s. 17). Av dette imperativet og av den kantianske pliktetikken, trakk Eichmann den slutningen at en embetsmann alltid og uten unntak skal være lydige mot sine overordnede og sitt lands lover. Ifølge Eichmann ikke bare gjorde han sin plikt, men han overholdt også loven. En argumentasjon han brukte for å frifinne seg selv for skyld, til tross for at han hadde vært ansvarlig for transporten av 1,2 millioner mennesker til dødsleirene (Leer-Salvesen, 2016, s. 17).

Eichmann blir med dette profesjonsetikkens fremste skremmebilde, der han er den profesjonelle som til det fulle erstatter alle andre lojalitetsforpliktelser med en konsekvent lydighet til sine overordnede og til statens lover. Verdier fra egen livsverden eller fra det sivile får ikke hos ham som en profesjonell bidra til å virke korrigerende inn på handlinger som utføres i arbeidsvirkeligheten (Leer-Salvesen, 2016, s. 18).

### 3.2.3 Dydsetikk

I dydsetikken hever man at mennesket innerst inne er et moralsk vesen (Bergsjø & Bergsjø, 2021, s. 25). Dydsetikken preger filosofien til både Platon og Aristoteles, der Aristoteles og hans bok *Den nikomakiske etikk* vil være utgangspunkt for dette underkapitlet om dydsetikk. I dydsetikken er fokuset på den handlendes karakter, heller enn regler for riktig atferd (Sagdahl, 2024).

Går vi tilbake til eksemplet med den selvkjørende bilen, ville den her måtte fores med store sett data om hvordan dydige mennesker ville ha handlet i gitte situasjoner, og da ville programvaren ut fra dette kanskje kalkulert et typisk dydig reaksjonsmønster i en faktisk situasjon (Bergsjø & Bergsjø, 2021, s. 25). I artikkelen til Vishwanath et al. (2023) er det å se til dydsetikken tatt opp som et forslag i trening av KI, hvor de ser til spillbransjen og dataspill som nettopp baserer seg på bruken av dydsetikk.

I vestlig filosofisk tradisjon er det Aristoteles som er den dominerende stemmen innen dydsetikken, og hans verk *Den nikomakiske etikk* er viet til tematikken (Vallor, 2018, s.18).



Etymologien av ordet teknologi, tekno- og -logi, står for teknikk som kommer av greske techne som betyr kunst/kunnen (Aristoteles, 2013, s. 347). Aristoteles starter i sin bok *Den nikomakiske etikk* (2013, s. 17) med kapitlene *Menneskets virksomhet, goder og mål* (kap.1), og *Det ypperste gode og statsmannskunsten* (kap.2), hvor han sier at enhver kunnen (techne), undersøkelse og beslutning søker henimot noe godt, og at det gode (to agathon) av denne grunn har blitt kalt «det alt søker henimot». Han viser til at det er en viss forskjell blant de ulike målene (telos), da noen av dem er virksomheter, mens andre er resultater av virksomheter: «Der det finnes visse mål ved siden av handlingene, er resultatene etter sin natur bedre enn virksomhetene» (Aristoteles, 2013, s. 17).

Med et stort utvalg handlinger og mange former for kunnen og viten, så vil også målene automatisk bli mange. Slik målet for krigskunsten er seier, og for legekunsten er sunnhet, er det for skipsbyggeren skip. I den grad kunnen og viten faller inn under en bestemt evne, slik eksempelvis enhver krigshandling faller under krigskunsten, faller andre virksomheter inn under mer omfattende grupper, og i samtlige tilfeller er de mål som gjelder for den overordnede kunnen å foretrekke fremfor de underordnede mål: For det er på bakgrunn av de førstnevnte måls skyld at de andre søkes (Aristoteles, 2013, s.17). Det er ingen forskjell om det er virksomhetene selv som er handlingenes mål, eller om det er noe annet utover dem. Hvis det finnes et mål for de ting vi gjør; noe vi ønsker på grunn av seg selv, mens vi ønsker alt annet på bakgrunn av dette målet, og hvis vi ikke velger alt på grunn av noe annet, så er det dette målet som klart vil være det beste gode. Aristoteles stiller da spørsmålet: «Ville ikke så kjennskap til dette mål være av avgjørende betydning for vårt liv? Og ville vi ikke da, slik som bueskyttere som har et siktemål, bedre kunne treffe det rette?» (Aristoteles, 2013, s.18).

Hvis det er slik, ytrer Aristoteles, bør vi prøve å bestemme hva dette mål kan være, og hva slags viten eller evne som har med det å gjøre. Statsmannskunsten blir introdusert (politike), som riktig adressat for dette målet, da den er den mest autoritative og overordnede viten eller evne, som er den som bestemmer hva slags viten som er nødvendig i statene, samt hva og hvor mye de forskjellige menneskene skal lære. Av de mest ansette evner som er underlagt denne kunsten, er krigskunst, forvaltning og retorikk (Aristoteles, 2013, s.18). Siden denne høyeste viten benytter seg av de øvrige, samt gir regler for hva man skal gjøre og hva man skal avholde seg fra, må dermed målet for statsmannskunsten omfatte målene for de andre virksomheter; «slik at altså dette målet må være det gode for mennesket» (Aristoteles, 2013, s.18). Statens mål later til å være noe større og noe mer fullkomment enn for den enkelte, selv

om målet er det samme for begge både å oppnå og bevare. Selv om dette målet er ønskelig også for det enkelte mennesket, er det mer edelt og gudommelig for et folk og for stater.

Ordet dyd kommer av det greske arete, og er en substantivering av superlativformen aristos (best), av agathos (god), og betyr det å være i sin beste tilstand, det å virke på sitt beste. Det er et uttrykk som kan brukes om alle ting, slik en kniv er på sitt beste når den er skarp. Da duger den. Når det kommer til mennesket, betyr det å virke på sitt beste når alle dets vesentlige evner er utviklet og øves maksimalt; da er mennesket dyktig eller dugelig. Når mennesket virker på sitt beste vil det være lykkelig (eudaimonia), og gjøre det godt (eupraxia) (Aristoteles, 2017, s.338).

Ifølge Aristoteles er moralske dyder forstått som noe som er en del av en persons karakter, og det høyeste målet for et menneske, det målet alle våre frivillige handlinger rettes mot, er lykke og det å leve det gode liv (eudaimonia). Han påstår at eudaimonia består av et fullstendig liv av dydige handlinger, definert som det å mestre den aktive oppfyllelsen av vår unike funksjon som mennesker (ergon). Ergon er utøvelsen av vår evne til fornuft. For å leve det gode liv med andre, fordrer det selvkultivering av ulike moralske karakterdyder, slik som mot (andreia), ærlighet (aletheia), tålmodighet (praotes), vennlighet (philia), rettferdighet (dikaiosune), moderasjon (sophrosune) og den samlende intellektuelle dyden praktisk visdom (phronesis) (Vallor, 2018, ss. 36-37). Et dydig menneske som med suksess evner å kultivere disse kvalitetene, vil kunne oppnå det rette målet å søke i en rekke ulike praktiske situasjoner. For at det skal være det rette, må det være mulig å nå for personen som er i situasjonen, men også i tillegg bidra til det høyeste målet for mennesket: Det å blomstre som menneske og å leve et godt liv. Noe som for mennesket som art også innebærer å leve godt med andre.

Et dydig menneske evner å skjelne mellom og å ta i bruk de praktiske hjelpemidlene som ut ifra situasjonen trengs for å oppnå det rette målet. Det som kan være rett i en situasjon, er ikke nødvendigvis rett i en annen. Der det å holde en viktig hemmelighet kan være riktig i en gitt situasjon, kan det i en helt annen være moralsk riktig å avsløre hemmeligheten (Vallor, 2018, s. 37). Denne evnen til å leve rett, er ifølge Aristoteles, kultivert gjennom en tilvenningsprosess der en gradvis forbedring av ens egen karakter foregår, hvor ens gjentatte praktisering av moralske handlinger er veiledet og oppmuntret av en kombinasjon av ekte lover, moralsk utdanning, og tilstedeværelsen til noble menneskelige forbilder, på gresk kalt phronimoi. For Aristoteles er det å leve godt med andre mennesker i samfunnet, noe som krever konstant trening av vår unike evne som mennesker til å reflektere og resonere. Det å

uttrykke denne funksjonen (ergon), som er unikt for mennesket som art, er det som gjør livene våre menneskelig godt.

Vallor (2018, s. 22) tar i sin bok utgangspunkt i tre ulike perspektiv innenfor dydsetikken: Den vestlige aristoteliske, og de østlige og sørøstlige asiatiske tradisjonene til konfucianismen og buddhismen. Hun argumenterer for at vi går glipp av viktige perspektiv når vi ikke inkluderer disse østlige tradisjonene, som har beslektede men fortsatt veldig distinkte tilnærminger til menneskelig blomstring/utvikling sammenliknet med Aristoteles' mer snevre dydsetiske teorier. Det å tilegne seg et dypere, kritisk perspektiv på Aristoteles' dydsetiske teorier er bare en av flere viktige grunner til å inkludere tradisjonene til konfucianismen og buddhismen (Vallor, 2018, s. 23).

### 3.2.4 Anvendt etikk

For å se hvordan Aristoteles' dydsetikk kan virke snever sett i et globalt og tett sammenvevd samfunn, så kan vi vende oss til den anvendte etikken. En vestlig provinsialisme blir ikke levedyktig i møte med anvendt etikk, som nettopp skal håndtere ekte, realistiske problemer gjennom en filosofisk linse, og det i en verden hvor den i økende grad vil konfronteres med globale og kollektive handlinger. Hvordan vi forholder oss til etiske spørsmål om klima, eller om utvikling, produksjon, salg og bruk av våpen, her hjemme i Norge, vil ikke bare ramme vår befolkning og vår nasjon, men det vil ha store etiske implikasjoner langt utover våre landegrenser. Ulike kulturer, livssyn og tradisjoner spiller inn på utviklingen av holdninger og politikk. Der liberale europeere kan ha sterke meninger rundt sin rett til vern av privatlivet, kan dette være markant ulikt i eksempelvis Kina, hvor grensene mellom individet og fellesskapet er mindre tydelig (Vallor, 2018, s. 23).

Selv når vi vet hva som er rett, kan vi vegre oss for å gjøre det. Grunnleggende etiske prinsipper, som å ikke skade andre, kan brytes mot virkeligheten i den anvendte etikken. Dette ble tydelig i en amerikansk undersøkelse fra 2016 om selvkjørende biler, det ble det avdekket at det var et sprik mellom hva folk mente var rett, og hva de ville valgt i en gitt situasjon, også når det gjaldt selvkjørende biler. Her ville de fleste at selvkjørende biler skulle innstilles slik at de beskyttet fotgjengere, selv om det kostet passasjerene livet, mens da det kom til spørsmålet om de ville ha kjøpt en bil med slike innstillinger, var svaret at det var noe de ikke ville (Bergsjø & Bergsjø, 2021, s. 27).

Er det handlinger, intensjoner eller holdninger som skal telle mest i en etisk vurdering? Det som er godt, er ikke gitt en gang for alle, men må sees i forhold til situasjon, og tid og sted.

### 3.2.5 Google – Don` t be evil

Google sitt motto ble til i det tidlige internettets tid, som var en periode preget av å vektlegge åpenhet, samarbeid og gjensidig hjelp. Nå befinner derimot Google seg, sammen med flere andre teknologiselskap, i konkurranse i et monetarisert marked. Selskapene befinner seg i et digitalt mettet landskap, der de møter etiske utfordringer som øker i omfang når det gjelder kompleksitet, sosial betydning, samt økende rettslig- og politisk granskning. Mottoet til Google ble utviklet med et ønske om å uttrykke en forpliktelse til å være en arbeidsplass som bar preg av å være åpen, kreativ og ansvarlig, og med en kultur fylt med toleranse og respekt; og som ikke skulle bestå av ukritiske ja-mennesker (Crofts & van Rijswijk, 2020, s. 79).

Da Google kom på børs 19.august 2004, mer enn tre år etter mottoet deres ble til, ble potensielle aksjeeiere samme dag advart om at selskapet var villig til å gi avkall på kortsiktig inntjening for å gjøre det som er rett for verden. Selskapet som i dag går under Alphabet Inc. corporation, hadde per mai 2017 fortsatt mottoet i bruk i noe av sitt etiske materiell og i egne budskap, men har siden erstattet dette med et annet, som tar for seg at ansatte i Alphabet Inc., deres datterselskaper og alle partnere som er indirekte og direkte kontrollert av selskapet, skal gjøre det rette; følge loven, opptre hederlig og behandle hverandre med respekt (Crofts & van Rijswijk, 2020, ss. 75-76). En utskiftning som går fra å si noe om hva selskapet kan eller skal være, til å ta for seg atferd hos ansatte. Selskapets etiske forpliktelser innsnevres her til å gjelde de ansatte. Disse to mottoene har vært med å forme Google sine etiske retningslinjer, og som artikkelforfatterne skriver, er hensikten med disse mottoene oppe til debatt, da de enten kan anses som markedsføringslagord eller som ønskede verdier for selskapet.

Artikkelforfatterne fortsetter med å stille et svært relevant spørsmål, om hvorvidt det er mulig for selskap, og da særlig de som er en del av en bransje som er relativt uregulert og som utvikler seg så raskt slik som teknologibransjen gjør i det 21.århundret, å ikke være ond (Crofts & van Rijswijk, 2020, ss. 75-76). De adresserer videre viktigheten av dette spørsmålet særlig for teknologibransjen, som er en bransje preget av å være et oligopol, en markedsform som er preget av å være dominert av et lite antall selskap, som både enkeltindivider og myndigheter er totalt avhengig av, men som har lite til ingen kapasitet til alene å korrigere problemer når de oppstår. Dette er i tillegg en bransje hvor KI og automatiserte

beslutningstakningsverktøy får økende fokus og makt, og som besitter store mengder verdifull informasjon om deres brukere som myndighetene kan være avhengig av, og som selskapene kan selge til tredjeparter. Disse selskapene er i forkant når det gjelder teknologisk nyvinning, og dette kan bidra til at selskapene kan ende med å spørre om hva som *kan* gjøres, istedenfor det normative spørsmålet om hvorvidt det *bør* gjøres. Ulike problemstillinger som alle reises i et fagområde hvor det er få til tidvis ingen statlige reguleringer og inngrep utenfra (Crofts & van Rijswijk, 2020, s. 76). I teknologiselskap som blant annet Google, hvor trusselen de utgjør for samfunnet er så usynlig, skapes en situasjon hvor myndighetene og rettssystemet sliter med å pålegge både passende verdier og restriksjoner. Dette gjør at nødvendigheten av å adressere etikk, verdier og moralske konsekvenser er noe som haster (Crofts & van Rijswijk, 2020, s. 76).

### 3.2.6 Etikkvasking

Bietti beskriver hvordan selskapenes målrettede bruk av «etikkspråk» i sin teknologipolitikk har tatt to former. På den ene siden har et slikt språk vært brukt av selskapene som en akseptert fasade som bidrar til å berettiggere deregulering, selvregulering, og et markedsdrevet styresett for teknologiselskapene. Et slikt etisk språk er også i økende grad brukt av bransjen av egeninteresse for slik å fremstå som at de er opptatt av etisk atferd. Denne type målrettet bruk av et etisk språk i teknologibransjen, har ifølge Bietti (2021) blitt kalt etikkvasking (ethics washing). Det motsatte av etikkvasking, er det artikkelforfatteren kaller etikk-kritikk (ethics bashing), der teknologibransjen sin bruk av etikk er blitt kritisert og hvor undersøkelser av tilfeller av etikkvasking er utført på en upresis måte slik at etikk som helhet er blitt satt under lupen og blitt usatt for angrep.

Hun mener at dette er en tendens som er vanlig å se hos ikke-filosofene, der problemstillinger som tar for seg teknologi-etikk og moralfilosofi forenkles, hvor det enten trekkes et tydelig skille mellom etikk og jus som definerer etikk som noe som opererer i et tomrom uten jusen, eller der det slås sammen med eller der det trekkes kunstige skiller mellom strukturer innen etikk, jus og politikk (Bietti, 2021, s. 267). Å skille mellom etikk og jus er en vanlig rettspositivistisk holdning. Rettspositivisme innebærer at det ikke er noen nødvendig sammenheng mellom gjeldende rett og rettferdighet, og at eksistensen av, samt innholdet i, gjeldende rett er uavhengig av dens eventuelle etiske eller moralske forsvarlighet (Gisle, 2021). Bietti (2021) argumenterer mot dette med å si at relasjonen mellom etikk, jus og politisk handling heller er kompleks, og at det å forstå etikk og moralske spørsmål som enten

en form for politisk handling, eller en separat, individfokusert og detaljert øvelse som enkelt kan instrumentaliseres, og som ikke egner seg til å håndtere politiske og institusjonelle spørsmål, er misledende (Bietti, 2021, s. 267).

Vi må bevege oss forbi etikkvasking og etikk-kritikk, og se etikk som en metode som kan virke opplysende i arbeidet med blant annet lovverk, retningslinjer og teknologisk design, og fremme dette arbeidet i en retning som er mindre diskriminerende og undertrykkende og mer frigjørende. Beslutningstakere, advokater, teknologer, selskap og akademikere sitter faktisk i praksis hele tiden med moralsk teori når de spør hvorvidt et etikkråd kan bedre selskapets arbeid, om et gitt maskinlæringsystem kan lede til et mer rettferdig rettssystem, om en forskningsansatt skal sies opp, eller om ansiktsgjenkjenning bør forbys: Alle disse problemstillingene innebærer å stille moralske spørsmål. Når disse spørsmålene stilles i de rette rammene, kan de bidra til en bedre forståelse av disse observasjonene, og slik bidra til bedre retningslinjer. Det å forstå hvordan etikk og moral er noe som hele tiden er rundt oss, som noe vi alltid driver med, og som noe som faktisk er allestedsnærværende, vil bidra til å hjelpe aktører i teknologibransjen med å sette arbeidet deres i kontekst og å finjustere det til det bedre, og slik oppnå en strengere og mer legitimert selvregulering innad i selskapet, i tillegg til det å oppnå andre etiske initiativ (Bietti, 2021, s. 267).

Bietti (2021, ss. 267-268) skiller mellom hva etikk i dag ofte anses som, en nøytral og kontekstuavhengig metode, en retorikk for selskaper og deres egeninteresser, og hva etikk kan være, en prinsipiell metode til bruk i arbeidet med å evaluere politisk uenighet om teknologi. For å forstå dette skillet viser hun til et skille mellom den iboende og den instrumentelle verdien av etikk. Førstnevnte eksempel ser etikk som verdifullt i seg selv, som en uavhengig verdi som aspirerer menneskene til å nå et høyere og bedre nivå. Det andre eksempelet, det instrumentelle perspektivet ser istedenfor verdien av etikk som noe som ligger i resultatene. Forskjellen ligger i at det ene perspektivet ser på etikken som selve reisen, som en verdi i seg selv, mens det andre perspektivet ser på etikken som verdifull grunnet målet.

Kritikken av etikkvasking gjelder ikke bare KI-etikkråd eller KI-etikkforskere, men den gjelder også bransjens ansettelse av interne etikkrådgivere og moralfilosofer, som i praksis har lite makt til å skape endringer i selskapets interne politikk, og som ofte er nøye utvalgt av selskapet til å være en ansatt som ikke vil bidra til å stille kritiske spørsmål ved status quo (Bietti, 2021, ss. 266-267). Selv om flere av de store teknologiselskapene i større grad enn tidligere prøver å imøtekomme et etisk standpunkt, blir motivene bak disse proaktive tiltakene

ofte presentert som gode, mens de i praksis er drevet av markedsincentiver og av teknosentriske perspektiver hvor de i hovedsak er motivert av et behov for å unngå økonomisk- og annen risiko for selskapet (Bietti, 2021, s. 275).

### 3.2.7 «Hype Cycle»

Etikk er i dag det heteste produktet i Silicon Valley sin «hype cycle», det til tross for at en rekke overskrifter kritiserer bransjen for å gjøre for lite når det kommer til etikk (Metcalf, 2019, s. 449). Etter flere år med ytre press om at bransjen skal ta ansvar for konsekvensene av sine digitale, teknologiske produkt, har det de senere år vært en økning i ansettelsen av det forfatterne beskriver som «ethic owners», oversatt til etikkansvarlige (Metcalf, 2019, 449). De ulike tiltakene selskapene gjør for å imøtekomme kritikken rundt manglende etikkarbeid, skaper en situasjon hvor man blir trukket i to retninger, der man på den ene siden ønsker dette velkomment som noe positivt, mens det på den andre siden kan bidra til en kritikk av disse bidragene for å være opportunistiske. Bietti (2021, s. 276) skriver at hvor vi befinner oss på dette spekteret, i stor grad vil avhenge av blant annet av vår posisjon, som hvem vi er og hvilken bakgrunn vi har, vår utdanning og kompetanse, og hvem som betaler oss.

Moralfilosofi blir forklart som en metode som hjelper oss med å ta et steg tilbake for å vurdere disse holdningene langs et spekter av nyanserte innfallsvinkler på selskapenes etiske atferd, og for å evaluere våre grunner til å støtte eller ikke støtte ulike tiltak, slik som for eksempel et etikkråd. Dette vil virke som hjelp for oss til å unngå at vi følger vår umiddelbare intuitive reaksjon, og slik kan bidra til et mindre polarisert perspektiv på spørsmål som hva som er feil med å instrumentalisere etikkpråket, eller hva som er feil med etikkråd eller selvregulering.

Etikk ut ifra et instrumentelt perspektiv ser verdien av etikk som noe som ligger i dets resultater, der hensikten med etikken er å bidra med ønskede resultater som for eksempel et godt rykte eller profitt for selskapene. Dess mer etikk brukes ut ifra et ønske om å nå et visst utfall, eller et mål uavhengig av prosessen i seg selv, dess mindre er etikk brukt som et verdifullt formål i seg selv. Med dette blir også den moralske verdien i seg selv svakere for samfunnet. Både etikkvasking og etikk-kritikk er instrumentelle forståelser av etikk, da begge posisjonene ser på etikk som veien til målet, og ikke som målet i seg selv (Bietti, 2021, s. 268). Det eneste egnede nøytrale perspektivet er det moralske, argumenterer Bietti (2021, s.)

### 3.2.8 Universelle etiske retningslinjer

I boken digital etikk (2021) tas det opp hvordan behovet for internasjonale og kompatible etiske løsninger aktualiseres av et globalt marked, multinasjonale selskaper og teknologi som ikke bryr seg om landegrenser. Multinasjonale selskaper opererer ikke bare på tvers av landegrenser, men også på tvers av kulturer og tradisjoner (Bergsjø & Bergsjø, 2021, s. 43).

Opp igjennom tidene har det alltid vært uenighet om hvorvidt atferden til transnasjonale selskaper faktisk kan reguleres gjennom etiske retningslinjer.

På 1980-tallet økte interessen for retningslinjer, da søkelyset på global oppvarming og forurensing fikk økt oppmerksomhet i verdenssamfunnet. Som et resultat av alle disse tendensene, ble det mot slutten av det 20. århundret en overflod av retningslinjer og uttalelser fra selskapene om å vise ansvarlighet. Private investorer begynte også å vise interesse for disse retningslinjene og budskapet om ansvarliggjøring, da de både så at det var mer etisk å investere i rettferdige selskaper, og at disse selskapene i tillegg gjorde det bedre da det kom til fortjeneste på markedet. Det ble også i et forsøk på å utvikle etiske, eller grønne, investeringsporteføljer, prøvd utformet en indeks over ansvarlige selskaper (Kolk, 1999, Ss. 144-147).

Retningslinjene kan spille en rolle i samspillet mellom offentlig og privat sektor, da selskaper generelt ønsker å unngå overdreven statlig kontroll gjennom lover og reguleringer som kan bidra til å redusere og hindre selskaperens frihet og handlingsrom. Sjansene for å lykkes med å hindre en slik «command and control» øker hvis selskapene på en overbevisende måte kan vise til at de kan kontrollere seg selv. En selvregulering innebærer en frivillig standard som selskapene tar i bruk i fravær av krav om reguleringer. På bakgrunn av dette blir etiske retningslinjer skapt og tatt i bruk, for å unngå obligatorisk regulering (Kolk, 1999, s. 152). Tanken om at selskapene skulle ta et sosialt ansvar i samfunnet går tilbake i tid, og dukket første gang opp på begynnelsen av det 20. århundret, da velstående forretningsfolk fra selskaper som blant annet Carnegie, var av den oppfatning at selskapene skulle ikke bare være opptatt av å tjene penger. Fremveksten ble forsterket av en bekymring for ubalansen som ble skapt av økningen i selskapers makt og størrelse, som igjen frembragte utviklingen av en antitrustlovgivning, som skulle bidra til å ivareta en fri markeds konkurranse og hindre at noen få foretak fikk utøve markeds makt alene (Kolk, 1999, s. 148).



Hvis selskapet ikke evner å kommunisere hvilke forventinger som foreligger, vil faren være stor for at en etisk krise som rammer firmaets renommé inntreffer (Halff, 2010, s. 256).

Ansatte i internasjonale selskap opplever ofte et «double-bind dilemma», hvor de vil befinne seg i en blindvei fanget mellom motsetningsfylte, men likeverdige og samtidige krav.

Retningslinjene og kravene til selskapet de jobber i kan bryte med lokale verdier og skikker, praksis og til og med lovverk, samtidig som de står i samsvar med normene vedtatt av hovedkvarteret med ledelsen i selskapet. Dette kan skape en situasjon der de ansatte ved å respektere og følge de lokale vedtatte normene, kan komme i konflikt med forventinger satt av hovedkvarteret og ledelsen i selskapet (Halff, 2010, 357).

Globalisering øker sannsynligheten for tilfeller der de ansatte blir satt i en slik kulturell «double-bound»-situasjon, og selskapenes renommé blir dermed mer usatt for en risiko for å bli oppfattet som etisk avvikende. Når selskapene gjør store deler av sin handel på tvers av landegrenser, skapes også et økende behov for kommunikasjon og interaksjon på tvers av kulturer, og med det også flere tilfeller av motsetningsfylte normer (Halff, 2010, 357).

Globaliseringsmyten om at en mer sammenvevd verden gjør de kulturelle forskjellene mindre blir avfeid, og det vises til det som forklares som en semi-globalisering, der økningen i interaksjon på tvers av landegrenser gjør forskjellene mer virkelige, og hvor håndteringen av dette er av avgjørende betydning for selskapenes suksess. Med teknologiens fremvekst, blir selskapenes brudd på normer og lovverk lett spredd rundt over hele verden (Halff, 2010, 357).

## 4 Materiale

Her vil jeg samlet presentere materialet fra min undersøkelse. Redegjørelsen med utvalgte sitater har jeg valgt å samle i oppgavens analysedel (kapittel 5). Her vil jeg starte med å gi en kort redegjørelse for de helhetlige funnene av min undersøkelse.

### 4.1 Helhetlig funn

Alle informantene i begge selskapene har en positiv holdning til etikk, men forståelsen av etikk bærer gjennomgående preg av å være instrumentell, som et verktøy for et annet mål, og ikke som mål i seg selv. De etiske retningslinjene ble automatisk vist til da de ble spurt om anvendelsen av etikk i selskapet. De etiske retningslinjene virket i begge selskap å være en «go to» for alt fra å vite hva som er rett og galt, til varslingsrutiner og til re-sertifiseringer for å få tilgang til datasystemene. Sistnevnte ble særlig tydelig i US-tech der denne sammenhengen ble nevnt flere ganger. Lederne i dette selskapet ble målt på hvor mange av de ansatte som hadde tatt re-sertifiseringen, og det ble erkjent at de ikke kunne vite hvorvidt innholdet var forstått, kun bestått.

Flere av informantene uttrykte at de hadde fått nye perspektiv på etikk og varsling opp mot teknologi etter å ha deltatt i intervjuet. Der flere sa de tidligere ikke hadde tenkt på varsling opp mot hvordan selskapet oppfører seg, og der informanter i EURO-tech uttrykte at de ikke hadde tenkt på etikk opp mot eksempelvis sikkerhetsaspektet eller at mange små biter kan bli en stor og at informasjonen de satt på kunne både si sammenlagt mye om noe og noen, men også at andre aktører kunne ha interesse av å forsøke å påvirke ansatte til å opptre uetisk.

Helhetlig viser funnene at informantene fra begge selskap har manglende kunnskap i varsling, og liten til ingen kunnskap om norsk arbeidsmiljølov om varsling. EURO-tech hadde et større fokus på case-arbeid og allmøter der det ble vist til anonyme eksempler om saker som hadde skjedd i selskapet og at det ble utgangspunkt for samtaler om hva som akseptabel atferd og ikke. US-tech viste til lite fokus på case-arbeid og etisk trening. Begge selskap preges av lederutdanning som gis internasjonalt. I EURO-tech var det mye fokus på integritet, og integritetskampanje og integrity officers.

## 4.2 Utførelsen av intervju

Selskapene vil som tidligere nevnt gå under navnene EURO-tech og US-tech av hensyn til anonymisering. Ti informanter takket ja, fire fra EURO-tech og seks fra US-tech. Fire kvinner og seks menn, hvorav to kvinner og to menn hos EURO-tech og to kvinner og fire menn hos US-tech. Utgangspunktet var et ønske om 12 informanter, med 50/50 fordeling fra begge selskapene, men grunnet tidspress med å holde intervjuene så nær i tid som mulig, måtte jeg akseptere at fordelingen ikke ble lik. Veileder rådet meg til å ikke ha for mange informanter med tanke på tiden det ville ta å avholde intervjuene og å transkribere de i etterkant. Gitt begrensingen en masteroppgave har i omfang ble vi enig om at ti informanter ville gi nok datamateriale.

De ansvarlige kontaktpersonene i hvert av selskapene sendte meg e-post med navn og kontaklinformasjon til de som hadde takket ja til å stille til intervju. Alle fikk hver sin e-post hvor jeg takket for at de ønsket å delta, og hvor jeg spurte hvor og når de ønsket å møtes. Disse e-postene ble sendt fra UiA Office-kontoen og ble senere slettet. Intervjuet ble berammet til ca. 1,5 time. Hvert intervju varte mellom 1-1,5 time.

### *EURO-tech*

I dette selskapet ble fire ledere intervjuet, der kjønnsfordelingen er 50/50 kvinner og menn. Intervjuene ble utført over to dager i oktober 2023, alle på selskapets hovedkontor her i Norge.

### *US-tech*

I dette selskapet ble seks ledere intervjuet, der fire er menn og to er kvinner. Her ble kun ett av seks intervjuer utført ved fysisk tilstedeværelse (heller ikke dette i selskapets lokaler), mens de resterende fem ble utført over webkamera på en sikker linje. Selskapet var preget av høy aktivitet i tillegg til å ha få tilgjengelige møterom/kontorer. Digitale intervjuer ble da ansett som beste løsning for å kunne muliggjøre en gjennomføring. Dette valget ble også begrunnet ut ifra et ønske om å få utført intervjuene uten for stor tidsmessig avstand fra de første intervjuene i det første selskapet (EURO-tech). Fire av intervjuene ble utført før jul i 2023, og to etter nyttår i 2024.

### 4.3 Datalagring og anonymisering

Intervjuene ble tatt opp med digital lydopptaker. Opptaket ble så lastet opp og lagret i UiAs OneDrive og transkribert ved hjelp av innebygd funksjonalitet i Word. Ved å bruke UiAs Microsoft365-instans blir gjeldende krav til lagring og kontroll ivaretatt inkludert behov for databehandleravtale med Microsoft. Hver fil ble gitt en unik kode og oversikten som knytter informantens identitet med den unike koden ble oppbevart adskilt. Alt av person-identifiserbar informasjon (navn etc) ble så fjernet før filene ble skrevet ut. I prosessen med koding og analyse av arbeidet valgte jeg å skrive ut alle de ti intervjuene, for deretter å fjerne alle kjennemerker i dem, og deretter skrive ned den unike koden for hvert intervju på hver sin lapp. Disse lappene ble lagt i en konvolutt trygt oppbevart vekk fra intervjuene som lå plassert i hver sine konvolutter et annet sted. Minnekortet brukt til opptak lå også på et eget sted, og dataen her ble slettet da prosessen med analyse av datamaterialet var ferdig, det samme ble opptakene som lå lagret på UiA sin onedrive. Intervjuene, samtykkeskjemaene og lappene med navn og kode har blitt makulert etter at oppgaven var ferdig.

I intervjuene med US-tech ble fem av seks intervjuer utført digitalt. Selskapet ba selv om at egne sikre system ble brukt i videosamtalene. Da vi var usikre på kvaliteten på lydopptak gjennom skjerm, ble det forslått at informantene også tok opp intervjuet via eget system, og at dette ble slettet etter at jeg hadde fått gjennomgått og undersøkt at opptaket på lydopptaker var godt nok. De fikk en e-post i etterkant med beskjed om at de kunne slette opptakene sine, da mine lydopptak var gode nok.

Da intervjuguiden inneholdt spørsmål som kunne innbefatte en tredjepart som ikke var til stede, ble det fra Sikt stilt krav om at dette måtte løses på en måte der anonymisering ble sikret. Det ble derfor informert om FØR intervjuet startet at informanten måtte huske å anonymisere enhver tredjepart som kunne bli nevnt, og dette ble igjen påmint informantene før hvert av spørsmålene der dette kunne inntreffe. I tillegg forsikret jeg om at, i henhold til avtalen med Sikt, hvis en tredjepart kunne identifiseres ville dette fjernes ved transkribering av intervjuene.

Som Kvale & Brinkman presiserer (2022, s. 95) vil det menneskelige samspillet i intervjuet påvirke intervjupersonene, og kunnskapen som produseres i intervjuet påvirker vårt syn på menneskets situasjon. Ved at flere av spørsmålene som ble stilt kunne påvirke informantene

både personlig og emosjonelt, da de kunne vekke til minne egenopplevde hendelser eller situasjoner de hadde stått i med andre, fordret dette en bevissthet om det å ikke utsette informanten for harme. Dette var noe jeg tenkte mye rundt før og etter intervjuene, hvilket ansvar jeg hadde i møte med å åpne opp for en potensielt sårbar samtale, som jeg ikke kunne følge opp konsekvensene av i ettertid. Her løste jeg dette ved å informere informantene både rett etter intervjuet var over, og på e-post i ettertid, om at de kunne ta kontakt ved spørsmål eller om det var noe de ønsket å ta opp.

#### 4.4 Transkripsjon av intervjuer

Å transkribere betyr å transformere, å skifte fra en form til en annen. Fra et språklig perspektiv er transkripsjonene oversettelser fra talespråk til skriftspråk. En utskrift er en oversettelse fra en narrativ form, en muntlig diskurs, til en annen narrativ form, en skriftlig diskurs. Et muntlig uttrykk som er velformulert kan virke usammenhengende og preget av gjentakelser når den transkriberes direkte, akkurat slik en velformulert skriftlig tale eller artikkel kan høres kjedelig ut når den leses høyt (Kvale & Brinkman, 2022, ss. 204-205).

Intervjuene ble tatt opp med lydopptaker, og da transkribering er tidsomfattende, valgte jeg for å spare tid å ta i bruk et godkjent digitalt transkripsjonsverktøy (se avsnitt om forskningsetikk). Fordelene med dette, var at det er tidsbesparende da jeg var en person som skulle gjøre alt arbeidet alene. Hvert intervju varte 1-1,5 time og det medførte store mengder informasjon som skulle transkriberes. Resultatene av utskriftene av transkripsjonen kunne tidvis være uklare, særlig der informantene hadde annen dialekt enn østlandsdialekt. I første gjennomlesning av intervjuene noterte jeg ned hvilke partier som var uklare og måtte lyttes til. Her transkriberte jeg for hånd de passasjene som var uklare. En annen «finurlighet» var at ulike ord på norsk og engelsk ble sladdet. Transkriberingsverktøyet tok altså et valg om hva som var upassende. Eksempelvis ordene: «Jævlig», som ble til «J \*\*\*\*\*», og «Helvete», som ble til «H\*\*\*\*\*».

## 5 Analyse

Forskningsspørsmål:

- Hvilken kunnskap er det om varsling hos ledere i teknologibransjen, og hvordan forstår de etikk?

I Undersøkelsen ønsket jeg å se på hvilken kunnskap det er om varsling hos ledere i teknologibransjen, og hvordan de forstår etikk. For å forsøke å finne ut av dette tok jeg i bruk dybdeintervjuer med ti ledere i to ulike store internasjonale teknologiselskap her i Norge, for slik å se om selskapene er klare for alle de etiske utfordringene den raske utviklingen i teknologien fører med seg, og om de har systemet for å si ifra hvis kritikkverdig atferd begås.

Her presenteres de to kategoriene som etter gjennomgang av empiri og teori står igjen som de som best kan besvare forskningsspørsmålet. Da jeg satt med 348 sider transkribert data, og dermed en stor mengde datamateriale, måtte det foretas en utvelgelse av data. Her valgte jeg å fokusere på to kategorier: Varsling og etikk. Disse kategoriene er valgt for å vise hvilken kunnskap lederne har om varsling, og hvordan de forstår etikk. Kategoriene som står igjen, og sitatene som er valgt ut for å fremheve analysen av datamaterialet evner i stor grad å fange den helhetlige kjernen i det informantene fortalte om. Intervjuspørsmålene vil ligge som vedlegg for å gi en oversikt, men da dette var et semistrukturert intervju har ikke alle fått nøyaktig de samme spørsmålene, og intervjuguiden blir dermed ikke førende for en systematisk gjennomgang av funnene.

Sitatene som er valgt ut er ikke tatt ut av en sammenheng og puttet inn i en ny sammenheng, og de som er valgt ut har tatt hensyn til anonymisering, og det er fjernet eventuelle deler som kan bidra til å avdekke informantens og selskapenes kjennetegn. Her har hensynet til anonymisering bidratt til at terskelen er lagt lavt for at et sitat ikke kan brukes. Det skal i utgangspunktet ikke være mulig å forstå hvem som har sagt noe, hvilken stilling de har eller hvor de jobber. Klammer, [...], er brukt før, midt i og på slutten av setninger der innhold er fjernet. Dette kan være tilfelle blant annet der ikke hele setningen hadde relevans eller der informasjon som ikke kunne anonymiseres sto beskrevet. Det er også noen steder benyttet klammer hvor det er skrevet inn tilleggsinformasjon for å forklare konteksten, eller der antall og navn er byttet ut av hensyn til anonymisering.

Av hensyn til anonymisering er informantene tildelt kodenavn, henholdsvis EU og US pluss et tall. Utover at dette er ledere i aldersgruppen 25-70 år, vil kjønn og spesifikk alder ikke nevnes av hensyn til anonymisering.

Informant EURO-tech	EU1	EU2	EU3	EU4		
Informant US-tech	US1	US2	US3	US4	US5	US6

## 5.1 Varpling

Denne kategorien vil ta for seg de mest gjennomgående trekkene fra alle intervjuene, for slik å forsøke å redegjøre for hvilken bevissthet informantene hadde om varpling.

### 5.1.1 Varplere og varpling

I begynnelsen av alle intervjuene stilte jeg informantene spørsmålet hva de tenkte da de hørte ordet varpling. Dette spørsmålet ble stilt for å høre helt frie tanker rundt tematikken før vi hadde snakket mye om det.

I selskapet EURO-tech var det to ulike retninger som kom frem ved dette spørsmålet, der to av de ansatte beskrev varpling som det å si ifra på vegne av seg selv eller andre, og hvor beskrivelsen av etisk atferd ble trukket frem. Hos de to andre ble det trukket frem hvordan det i media er kommet frem mange saker som er eksempler på en varplingshåndtering som ikke er gått bra, og som plutselig smeller.

Informanten EU2 vektlegger både den som varsler sin karakter, ved å snakke om sterke mennesker, og dens etiske kompass og integritet som bestanddeler som beskriver en varsler. Det trekkes også frem viktigheten av at de som bevitner at noe kritikkverdig skjer faktisk tar ansvar, og det vises til at det er en varplings sak i seg selv hvis en observerer kritikkverdig atferd og ikke varsler.

*Jeg tenker sterke mennesker som står fram og tar ansvar for noe som ikke fungerer og som ikke er greit. Og da er vi litt tilbake til det etiske kompasset igjen, og det med å tune folk, fordi det noen syns er greit, det kan være noe andre ikke syns er greit. Og så er det sånn i en varslingssituasjon at du har noen som kanskje utsettes for noe som ikke er greit, og så er det andre som observerer det. Det beste er jo, hvis de rundt tar ansvar og faktisk liksom anerkjenner både overfor den det gjelder, men også tar tak og varsler. Men så hender det også at de ikke gjør det, og at den som står i det selv er den som må varsle. Og bare det i seg selv, mener jeg er en varslingssak, hvis det er sånn at den som står i det selv er den som må varsle, hvis forutsatt at du er i en situasjon hvor det er flere mennesker rundt. Så for meg så er det liksom varsling. Det er styrke ja, og det er integritet, og det går på å stå opp for deg selv eller for andre (EU2).*

Hos EU4 er det en mer undring til varslingsprosessens gang før den treffer media, og informanten forstår ikke helt at ikke noe har blitt fanget opp før det treffer media. Det vises til at det sikkert er mange årsaker til at det skjer, og det vises til at informantens manglende erfaring med selv å ha vært involvert i en varslingssak kanskje kan være årsaken til at hen ikke forstår hvilke mekanismer som ligger til grunn for at en sak virker å leve i et vakuum før den eksploderer i media.

*Ja, godt spørsmål. Jeg vet ikke om jeg har tenkt [...] så dypt inn i hva som ligger bak. Jeg tror kanskje hvis det er en ting som har slått meg, så er det kanskje en litt sånn overraskelse over hvor stort og vanskelig det blir tilsynelatende, men det er jo inntrykket jeg får i media [...] hele det leddet hvor man forstår at man kan oppleve ting som er feil eller som oppleves feil [...], altså helt gale ting. Og så må man si ifra om det, men hele den der at det er et vakuum fra man sier ifra til det blåser der vi leser om det i media. Det forstår jeg ikke helt at det at man ikke klarer på en eller annen måte å fange det opp da. Det er nok sikkert mange årsaker til det, og den viktigste er at jeg har aldri vært i den situasjonen hvor jeg har sett det, altså vært involvert i det (EU4).*

I US-tech er det også flere av informantene som viser til medieoppslag i deres beskrivelse av begrepene varsling og varslere. Her har jeg valgt å vise til fem av informantenes svar, da de



hver for seg får frem hvor mye oppfattelsen av disse begrepene kan variere, og da dette punktet om tanker rundt varsling også kan si noe om hvilke holdninger som kan ligge i en leders møte med varsling.

Her uttrykker informanten at media kan ha vært en bidragsyter til å skape negative assosiasjoner til varsling og varslere, sammen med filmer som har kommet ut som har vært basert på sanne historier, slik som filmen om Wigand som varslet i tobakksbransjen. Det fremheves at det til tross for å være et negativt ladet ord, er det veldig viktig med varsling.

*Jeg tenker, altså, det er blitt et negativt ladet ord. Jeg tenker det er fordi litt på grunn av media. Og litt fordi det er kontroversielt. Altså, det lages filmer om det. Er tilbake til tobakksbransjen, ikke sant? Det er ikke negativt [...], men kontroversielt [...]ord. Men samtidig veldig viktig (US1).*

Informanten snakker om varsling som en prosess, en formell prosess og at det ligger krav og rutiner til hvordan en varslingssak følges opp. Det uttrykkes at varsling ikke er noe som skjer ved en tilfeldighet når man går fordi kontoret.

*Det er for det første, så får jeg et veldig sånn formelt [...]det første ordet, assosiasjonen min, er at det er noe formelt. Slik at en varslingssak typisk ikke er noe, liksom å gå forbi kontoret, der altså bare by the way, ikke sant? Så det er noe mer. Det er nok prosess. Formelt tenker jeg, ja, jeg tenker at den her prosessen formelt ikke bare handler om selve varslingssaken, handlingen, ja, det å utføre en varsling. Eller ja, men også følge opp. Altså at det ligger krav på hvordan du behandler den varslingen og følger den opp[...] (US2).*

Det som gikk igjen hos de aller fleste av informantene, er hvordan varsling hadde en automatikk opp mot seksuell trakassering. Dette ble også nevnt opp mot kompetanse og trening i arbeidet med varsling. I flere av varslingssakene som har fått mye mediaplass de siste årene, er det seksuell trakassering som ofte vekker mest oppsikt. Varsling var i liten grad forstått som noe som gjaldt selskapets atferd, slik sitatet under tydelig viser. I dette tilfellet ble spørsmålet om hva informanten forbandt med varsling og varslere ved en tilfeldighet stilt som et senere spørsmål, og da viste informanten til at det var en tankevekker å se varsling opp mot selskapets etiske atferd, utover det som gjaldt korrupsjon.

*Det jeg tenker med varsling, så tenker jeg umiddelbart trakassering, som type Trond Giske ting. Det er det jeg forbinder med varsling. Og så vet jeg at før du begynte å snakke om etiske regelbrudd og sånt noe, og da begynte jeg, åja, det var mer enn det [...] jeg har selvfølgelig klart for meg at det går an å varsle om at vi ikke oppfører oss greit som firma, men det er ikke det jeg forbinder umiddelbart med varsling (US3).*

Selskapene er også godt kjent med korrupsjon som fenomen, og det var korrupsjon, trakassering og seksuell trakassering som i størst grad ble assosiert med varsling.

*Nei, opprinnelig knytter jeg varsling til brudd på akseptabel oppførsel [...], lovbrudd, økonomisk vinning og så [...] bestikkelser var det på norsk ja, og slik, selv om det har jo skjedd i vår bransje og sånn opp igjennom, så det er man veldig fokusert på. Og i forhold til hva som er akseptabelt, så er det jo seksuell trakassering. Jeg har aldri sett mobbing, men om det ikke kan kalles mobbing, så har man jo observert eller hørt om uegnet oppførsel da, sånn sett da er varsling å si ifra om det (US4).*

Da Frances Haugens varsling på Meta ble trukket frem som et eksempel, var det få av informantene som hadde hørt om denne saken eller hennes høring i Kongressen senhøsten 2021. Edward Snowden ble av flere nevnt på ulike steder gjennom intervjuene, og virker å være et navn som forbindes med varsling, uten at dette spesifikt ble satt i sammenheng med egen bransje.

*Første som popper opp i hodet er han som har flyttet til Russland. Han heter Snowden. Ja, jeg tenker fort på sånn type ting da (US5).*

### 5.1.2 Ansette tidligere varsler

Da represalier er det største hindret for at noen velger å varsle og å stå frem, sammen med kanskje en frykt for videre karrieremuligheter, var det interessant å finne ut hva informantene som alle er ledere tenker om å ansette en tidligere varsler.

Her var det ingen ledere som uttrykte skepsis eller negative holdninger, flere uttrykte heller det helt motsatte, at det ville være en styrke og en fordel for selskapet å ha mennesker med evnen til å si ifra blant sine ansatte.

EU3 viser her til at de nok ikke ville ha fått vite at en arbeidssøker hadde varslet, men om det hadde kommet frem ville det ikke ha virket negativt ved en ansettelse. Det blir beskrevet som en styrke å varsle, og det blir beskrevet som å ha mot å si ifra om noe som er urett.

*Det har aldri vært noe tema vi har vært opptatt av [...]. [...] Jeg ville kanskje aldri fått vite at folk var en varsler, men hvis jeg hadde fått vite det, så kan jeg ikke se for meg... jeg ville heller nesten tatt det som en sånn styrke jeg da, at folk har hatt mot til å si ifra om noe som er urett, og hvis folk hadde fortalt det til meg i en sånn setting, så ville jeg kanskje ha spurt om jeg kunne få vite noe mer, men jeg ville ikke sett på det som noe negativt. Nei, nei, det er ikke sant (EU3).*

Informanten uttrykker at har noen varslet, så har det kanskje vært med rette, og det uttrykkes som positivt å ha varslet. Videre er informanten opptatt av omsorgsbehovet for varsleren og det den har med seg inn i et nytt arbeidsforhold som kan kreve at hen som leder gir støtte og ivaretagelse. Det trekkes frem at det å si ifra er superviktig i et teknologiselskap.

*[...]Helt uproblematisk. Hvis den personen har noe å varsle, så gjør jeg en så dårlig jobb at jeg burde ikke være i stillingen min. Så jeg ville heller tenkt det som positivt [...]. Hva er det som ligger i et menneske som faktisk tør å varsle? Og hva er det den personen har med seg inn i den stillingen som vil være verdifullt? Og så har du da også den andre siden, ikke sant? Som er sånn, hva er det den erfaringen har gjort med dette mennesket som vil stille ekstra krav til meg som leder, altså i forhold til psykologisk trygghet og det å løfte folk og skape liksom gode relasjoner. Og, for det er jo klart, at hvis du først har vært i en situasjon hvor du har måttet varsle, så har du opplevd noe som ikke er greit. Og det tar man med seg videre uansett, så jeg ville opplevd det som helt uproblematisk, og jeg tror heller at det ville være liksom, da vet jeg at her ansetter jeg en som klarer å si ifra, noe som er superviktig i teknologiselskap, ikke sant? [...] Vi har en som står opp for seg selv eller for andre, og vi har en som faktisk er oppegående nok til å identifisere problem. [...] noen er jo bare i sin egen boble og får ikke med seg det som skjer rundt. Men du har liksom her en som faktisk har antennene såpass ute og får med seg eventuelt andres situasjoner, så det ville jeg heller sett på som en styrke (EU2).*

Informanten sier at hen i utgangspunktet ikke er negativ til det, men at problemstillingen er ukjent. Det uttrykkes at hen ikke skjønner at det ikke skulle ha vært noe annet enn positivt å ansette en varsler.

*I utgangspunktet så er jeg ikke negativ til det, men jeg har aldri stått overfor problemstillingen. Så det blir jo bare hypotetisk sånn sett. Jeg hadde ikke vært negativ [...]. Jeg skjønner ikke at det ikke skulle være noe annet enn positivt (US4).*

Noen av lederne uttrykte at de gjerne ville ha visst hva vedkommende hadde varslet om, men da for å kunne lære av det, eller forstå hvilke erfaringer og opplevelser varsleren hadde med seg.

*Men, og helt ærlig, så vil jeg veldig gjerne visst hva vedkommende hadde varslet om, og det for å forstå konteksten. Men det hadde jeg aldri sagt nei til en tidligere varsler (US1).*

Her viser informanten til beskrivelser av en varsler som noen med ryggrad og guts, og at varsleren kan ha kommet styrket gjennom erfaringen den har stått i.

*Helt uproblematisk, eller kanskje det ville vært interessant å høre og snakke litt om det, fordi kanskje vi til og med finner en person med ryggrad og guts, og kanskje vedkommende til og med har vært gjennom en erfaring og har en erfaring i livet som kanskje har vært ugreie, men allikevel har styrket vedkommende ja (US3).*

### 5.1.3 Anonymitet

I mange tilfeller er anonymitet avgjørende for at noen skal velge å varsle, da både varsletes innhold og varslers situasjon er av en slik art at det er den eneste måten å få ut informasjonen. For andre kan det være fordi man er redd represalier fra den/de man varsler på. Ifølge norsk lov har arbeidsgiver ikke plikt til å tilrettelegge for anonym varsling, men de er pliktet til å ta imot et anonymt varsel (Arbeidstilsynet, 2024). Det å vektlegge anonymitet i samtaler om varsling kan også si noe om hvordan et ytringsklima er.

Med tanke på å se på selskapenes holdning til transparens, var det interessant å finne ut av hva informantene uttrykte om tilrettelegging for anonymitet ved varsling. Begge selskapene hadde

en mulighet for å varsle anonymt, og de fleste lederne visste om dette, men ikke alle. I særlig EURO-tech som selskap ble det gjentatt hvor viktig det var å understreke at det skulle være psykologisk trygghet, rom for å si ifra og det uten å få represalier. Noe som kan være selvmotsigende sett opp mot et fokus på anonym varsling.

I US-tech ble bruken av advokater for å forsvare selskapet trukket frem i sammenheng med at det kanskje var viktigere i USA å kunne varsle anonymt. I US-tech ble det også trukket frem av et par av lederne at en høy grad av anonymitet kunne hindre lederens mulighet til å følge opp den/de som er involvert. Anonymiteten mellom ulike ledere i Europa og USA kunne også skape frustrasjon for den lokale lederen, da den kunne bli sittende helt uvitende om sine egne ansatte som den har personellansvar for, og den ville heller ikke få noe oversikt over hvilke «trender» og hvilket miljø som eventuelt spredte seg i avdelingen lokalt.

Her vises det til at anonymitet gjør at en varsler ikke kan gå til egen leder for å varsle, og det vises til en hotline man kan kontakte ved anonym varsling.

*Anonymt, for det var jo et viktig stikkord, anonymt. Da kan du jo ikke gå til lederen din eller noe sånt, men vi har en sånn business ethical hotline, et telefonnummer som jeg ikke kan utenat, men det ligger jo også ute. Vi har jo en sånn liste over mange flere slike muligheter, og det er vel en av de som jeg tenker at du kan bruke hvis du skal varsle anonymt (EU3).*

Represalier vektlegges når anonymitet blir snakket om, og det vises til at det blir uttrykt i selskapets retningslinjer at man skal si ifra og at du skal kunne si ifra anonymt.

*Ja, det er disse systemene som vi har da, som for det første, så er det et veldig viktig fokus på at det ikke er represalier. [...] Det sies veldig tydelig. [...] Vi har en sånn de kaller codes of conduct, etiske retningslinjer der alt er samlet på en plass, ja. Og så kan det være mye informasjon der, men det går egentlig på to ting. Det ene er at man skal si ifra, det andre at du skal kunne si ifra anonymt (EU4).*

Informanten er tydelig på at anonym varsling må være en mulighet, da noen av ulike årsaker ikke kan si hvem de er, men at det samtidig er både vanskelig å forholde seg til anklager når varslet er anonymt, og at det er helt feil at noen skal føle at de ikke skal kunne si ifra. Det er

en tydelig ambivalens mellom det at anonym varsling er viktig, og det at det kan skape irritasjon når det vanskeliggjør en dialog.

*[...] at folk varsler anonymt, og hvor du ikke kan forholde deg til anklager eller sånne ting. Men det må være noe. Den muligheten må være der. Punktum. [...] du må jo sjekke ut alle varsler anonyme og ikke anonyme. Det er jo litt irriterende når du ikke kan ha en dialog, men vel vel det er bare sånn må det være, fordi noen av ulike årsaker kan ikke si hvem de er, og det syns jeg at er helt feil [...] (US6).*

Represalier blir også her nevnt i sammenheng med anonym varsling, og det trekkes frem at det er mest heldig om folk tør å si ifra uten å være anonyme, men at hen samtidig skjønner at noen kanskje ikke vil det. Her blir det vist til at det kan være en indikasjon på at noen er redd for represalier hvis det er slik at alle som føler at de skal si ifra om noe, må gjøre det anonymt.

*[...] Altså, jeg vil si at hvis alle føler at hvis du skal si ifra nå, så må du gjøre det anonymt, så vil jo det indikere at man er redd for represalier sånn sett. Jeg syns at det er mest heldig hvis folk tør og si ifra, og man skjønner at man vil jo kanskje ikke (US4).*

Her er informanten opptatt av at det er nødvendig med en anonym varslingskanal, da det er mye som kan være vanskelig å rapportere, men at det er viktig å da vite at varselet blir tatt på alvor, noe som hen uttrykker at de ikke egentlig vet om er tilfelle før det faktisk er opplevd i praksis.

*Jeg tror ikke det fungerer å ha en ikke-anonymisert kanal fordi det er mange ting som det er vanskelig for den enkelte å rapportere. Det er derfor du må ha en anonymisert kanal, men du må også vite at det blir tatt alvorlig, og det vet vi egentlig ikke. [...] Det er ikke noe vi kan bevise. Det kan bare oppleves gjennom at noen har brukt det og blitt tatt alvorlig [...] (US1).*

#### 5.1.4 Varslingsprosess og evaluering

Informantene ble stilt spørsmål om hvordan varslingsprosessene i selskapene var, og hvordan varslere ble fulgt opp etter de varslet, samt hvordan håndteringen av begge deler ble evaluert i etterkant. Her var det et fellestrekk hos begge selskap, at 9/10 av informantene ikke kunne svare på hvordan denne prosessen foregikk eller hvordan en evaluering foregikk, og om det i det hele tatt ble gjort en evaluering.

I EURO-tech svarte et par av informantene på spørsmålet om kompetanse og utdanning i varslings- og varslingshåndtering. Det interessante er diskrepansen hos samtlige ledere i begge selskap mellom den uttalt manglende kunnskapen om varslingsprosessen, og deres argumentasjon for at det ikke var nødvendig for dem å kunne dette, da de var helt sikre på at dette ble håndtert på en god måte av dyktige folk. Flere av informantene kunne ikke svare på hvem som hadde ansvaret for varslingshåndteringen eller hvor de var lokalisert.

I EURO-tech ble det vist til at de hadde en lokal HR-avdeling med en egen HR-sjef, mens det i US-tech ble vist til at de ikke har en egen HR-avdeling eller HR-sjef, men en person som er et bindeledd til HR. I US-tech var det flere av informantene som ikke visste hvor nærmeste HR-avdeling eller HR-sjef holdt til. På spørsmål om oppfølging av varslerne, viste flere ledere i begge selskap til en privatavtale for ansatte med psykologtilbud, men ingen kunne svare på om det var en bedriftshelsetjeneste som automatisk ble koblet på ved en varslings sak.

De ulike ledernes erfaring med varslingsaker, gikk fra selv å ha vært i en som varslet/omvarslet, som en del av prosessen på et eller annet nivå, eller at de hadde hørt om andre saker, men få hadde erfaring med å håndtere en varslings sak. Det var en diskrepans mellom at mange av lederne sa de ikke hadde opplevd at noen varslet til dem, og at de uttrykte at de ikke hadde kunnskap om varslinger. Spørsmålet er om de har visst om de faktisk har stått overfor et potensielt varsel. I begge selskap ble det presisert at varsler ikke skulle gå til leder, samtidig som det ble nevnt at varslene burde gå i to akser: Den felles varslingskanalen og til leder. Her er det en diskrepans igjen i ledernes fraskrivelse av eget ansvar og deres manglende kunnskap ved et varsel.

Informanten viser her til at ved varslings sak kan man melde ifra til hvem man vil, men at man bør som en tommelfingerregel gå i to akser, der nærmeste leder vises til som en av mulighetene. Videre reflekterer informantene rundt hvorfor opplæring i varslingsprosesser ikke er noe hen

som leder får, da det er andre som skal løse en varslings sak og lederen ikke har en egen funksjon.

*[...] Nei, det har vi ikke [opplæring i varslingsprosesser], og jeg tror at litt av grunnen til det er at hvis en varsler i [selskapets navn], så er det ikke, det er ikke nødvendigvis lederen din eller lederen over den som skal løse det og har på en måte en egen funksjon. Så det blir da hvis det kom en varslings sak, så kan du melde fra til egentlig hvem du vil, ikke sant, og så, tommelfingerregelen er at du bør kanskje melde ifra i to akser. Ja, for man har nok opplevd at hvis du melder fra en vei, så kan du risikere at det ikke da blir tatt godt nok tak, ikke sant. Så hvis du melder fra i to akser, hvis du for eksempel tar din nærmeste leder og en eller annen sånn der integrity officer eller sånn, ja, så har du liksom en bedre måte å gjøre det det forsiktig. (...) Men da som grunn til at jeg ikke har trening på hva jeg gjør med en vanskelig sak er fordi at det er litt ut av våre hender når det blir verre. Det er ikke vi som skal løse det, nei, for det vil vi ha uhildede personer som tar tak i situasjonen, gransker og forstår situasjonen. Og vi kan, jeg kan, bli dratt inn og intervjuet og sånt [...]. Men det er ikke vi som løser det. Derfor så tror jeg ikke vi har trening på det (EU1).*

Her uttrykte informanten litt usikkerhet for hvor hen skulle gå hvis den ble utsatt for noe kritikkverdig, men at det kanskje er i linja eller med kontaktpersonen de har som bindeledd med HR. Det vises til at det da setter i gang en veldig omstendelig prosess. Informanten var selv usikker på hvordan denne prosessen gjennomføres, og at det vil være avhengig av den som kjører tilsynet. Det vises også til at informanten ikke visste hvor i verden selskapets HR-avdeling er lokalisert.

*Altså, hvis jeg har blitt utsatt for noe som kan kalles trakassering eller noe sånt noe, så kan jeg da [...] så kanskje jeg da tar kontakt, men jeg tipper i linja, eller kanskje da tar kontakt med kontaktpersonen vi har her? Da vil jo vedkommende hjelpe til å anbefale at det åpnes en HR-sak, og da er det en ganske omstendelig prosess, hvor HR setter i gang og snakker med meg og snakker med de andre partene [...]. Ja, så det er litt sånn, usikker på den prosessen, altså hvordan den prosessen gjennomføres. Vil jo være avhengig av den personen som kjører tilsynene også, men det er hvert fall en prosess for det (US5).*

*Forsker: Hvor sitter HR for dere?*



*Der ute. Et eller annet sted i utlandet (US5).*

Ved spørsmål om behov for opplæring i varslingsprosesser, vises det til at det ikke er nødvendig, da informanten selv har vært i såpass få saker. Hvis informanten trengte hjelp med en varslingsprosess, uttrykte hen at den visste hvor den kunne gå.

*All den tid jeg har vært i såpass få saker, så er vel svaret egentlig nei. [ved spørsmål om behov for opplæring i varslingsprosesser] [...] Ja, men så føler jeg at jeg egentlig vet hva vi skal gjøre dersom en situasjon oppstår. Eller vet, ja, hvordan jeg skal grave videre om jeg ikke vet hva som er løsningen på det (US2).*

#### 5.1.5 Arbeidsmiljøloven

Selskapene må følge norsk lov når de opererer i Norge, har norske kontorer og har ansatte i Norge. De er dermed også underlagt arbeidsmiljøloven (aml.), og paragrafen 2 A for varslings (lovdata, 2024). Det var derfor av interesse å finne ut hva lederne kunne om arbeidsmiljøloven, og da det som omhandler varslings. Gjennomgående i begge selskap var det lite til ingen kunnskap om arbeidsmiljøloven 2 A hos lederne. Flere av lederne visste ikke om arbeidsgivers aktivitetsplikt § 2 A-3 Det var en variert tilbakemelding fra de ulike lederne på behovet for å lære seg mer om arbeidsmiljøloven 2 A, der noen sa at de innså at dette var noe de burde hatt mer oversikt over, mens andre uttrykte at dette trengte de ikke å kunne da andre kunne det, eller de ved behov kunne oppsøke de som kunne lovverket.

EU2 viser til at opplæring i norsk lov og da særlig arbeidsmiljøloven ikke ligger i hens ledelsesutvikling, men at hen vet hvem som kan kontaktes for hjelp til å komme videre.

*Jeg vet alltid hvem jeg kan spørre for å komme videre, hva som er liksom sånn juridisk lovverk i Norge, det tror jeg ikke liksom, det tror jeg ikke har ligget i min ledelsesutvikling her (EU2).*

Informanten US4 uttrykker at kunnskapen om arbeidsmiljøloven tydeligvis er mangelfullt, og at de relativt nylig hadde snakket om i avdelingen hva som måtte gjøres hvis de mottok et formelt varsel. Det vises til at de visste hva gjeldende praksis og prosedyre i selskapet var, men at de samtidig ikke visste om dette overholdt norsk lov

*Vi utfordret hverandre i [fjernet avdeling av hensyn til anonymisering] her relativt nylig på om vi var klar over og visste hva vi måtte gjøre hvis vi fikk et formelt varsel. Og da vet man jo hva som er gjeldende praksis og prosedyre i selskapet, men hvorvidt det fullstendig overholder det som er kravet i norsk lovgivning, det var vi vel ikke helt sikre på, så det å forstå bedre norsk arbeidsmiljølov og hva det pålegger blant annet av dokumentasjonskrav og slik, det er tydeligvis mangelfullt (US4).*

Her viser informanten til det at selskapet er veldig amerikanisert bidrar til at anbefalingsopplegget de tok i bruk ikke forholdt seg så mye til norsk lov. Videre uttrykker informanten at dette var ønskelig å følge opp.

*Det er på en måte veldig amerikanisert internasjonalt her, så vårt anbefalingsopplegg forholder seg nok ikke så mye til norsk lov egentlig. Men jeg har lyst å skrive ned at jeg skal følge opp det faktisk (US5).*

## 5.2 Etikk

Få av lederne i begge selskap hadde reflektert mye rundt etikk opp mot teknologi, utover GDPR og de etiske retningslinjene. Noen av lederne ytret at de fikk mye å tenke på etter intervjuet, og at de hadde fått noen nye tanker om etikk opp mot eget fagfelt: Eksempelvis opp mot sikkerhetsaspektet, opp mot varsling og opp mot hvor mye små biter av data sammenlagt kunne bli ett stort bilde som bidro til at man satt med mye mer informasjon enn man kanskje i utgangspunktet var klar over. Som vi vil se i et senere punkt, viste flere av lederne i begge selskap litt ulik oppfatning rundt egen rolle og hva den bidrar med i den teknologiske utviklingen, og om de som ansatte i teknologibransjen har et særskilt ansvar i samfunnet for både å si fra om utvikling som er på gal vei, og å utdanne og informere allmennheten og politikerne om teknologien og hva den bringer med seg. Flere av lederne viste til andre teknologier og andre selskap da det kom til dette ansvaret, og viste til at det de jobbet med ikke hadde samme etiske slagside. Her er det en diskrepans mellom denne holdningen og det at noen av lederne underveis i intervjuet uttrykte at det var flere etiske perspektiv de tidligere ikke hadde tenkt over før. Hvordan etikk ble oppfattet, hva det ble beskrevet som og begrepsavklaringene mellom etikk og moral var ofte uklare. Etikk ble i stor grad snakket om som noe instrumentelt, som et redskap, og som noe institusjonalisert der de etiske retningslinjene var det som oftest ble snakket om opp mot tematikken etikk. Det var

også mange av informantene som viste til et etisk kompass, der både eget og selskapets etiske kompass ble nevnt, men det var uklart hva som egentlig lå i denne betegnelsen. Det var også tilfeller der samme informanter snakket om sitt eget etiske kompass og behovet for at selskapet skulle ha et felles etisk kompass. De etiske retningslinjene som universelle standarder ble omtalt som positivt og nødvendig, samtidig som det ble snakket om hvor vanskelig det kunne være med mange ulike kulturer i samme selskap, og noen av informantene beskrev hvordan retningslinjene måtte tilpasses for å være relevante. Det var gjennomgående et trekk hos alle informantene at de etiske retningslinjene ble sett til da etikk ble snakket om.

### 5.2.1 Etiske retningslinjer og universelle etiske retningslinjer

Begge selskap hadde egne etiske retningslinjer, som gjaldt for blant annet alle ansatte. Som del av min undersøkelse gikk jeg ikke inn i selskapenes etiske retningslinjer, da dette kunne bidra til å avdekke hvilke selskap jeg hadde gjort undersøkelser hos. Det vil derfor ikke være punkter fra de etiske retningslinjene som trekkes frem her. Det som generelt kan sies om selskapenes etiske retningslinjer, er at begge er universelle og gjelder for alle som treffes som «målgruppe» av dem, minst ett av selskapene har et eget punkt som sier at et lands lokale lover er stilt over selskapets etiske retningslinjer, begge selskap vektlegger integritet og evnen til å ta det rette valget når det trengs, og det stilles høye forventninger til lederne.

Selskapet EURO-tech hadde en app, QR-kode, en intranettside og en nettside som ble referert til om hvor man kunne finne de etiske retningslinjene, og de fleste av lederne visste hvor de kunne finne den og de kunne deler av innholdet i det man kunne finne der inne.

I US-tech ble en nettside på intranett og på internett nevnt, og det var blandet hvorvidt lederne visste hvor de kunne finne de etiske retningslinjene og hva innholdet var. I US-tech var retningslinjene noe som man årlig måtte re-sertifiseres på, ellers ville de ikke få tilgang på systemene. De etiske retningslinjene ble blant annet vist til flere ganger i samtaler om varsling, etisk atferd, markedsregulering, tilgang til systemer og som go-to for svar på varsling og etikk.

I begge selskapene var de etiske retningslinjene universelle med ett sett av koder/retningslinjer for alle ansatte og alle land. Få av lederne var kritiske til det universelle preget, og flere argumenterte heller for fordelene av nettopp dette, at det kunne sikre at alle tenkte og handlet likt. Her var det en diskrepans i det flere av lederne sa om fordelene ved

universelle etiske retningslinjer, og det at flere av de samme lederne flere ganger uttrykte hvordan det kunne være vanskelig med en felles etikk og moral for ulike land med ulike kulturer. Noen understreket også behovet for å gjøre de litt mer lokalt tilpasset for å styrke relevansen i samtaler om retningslinjenes innhold ved årlige samlinger etc. Innholdet og bruken av selskapets etiske retningslinjer hadde også blitt opplevd som et hinder for noen av lederne i møte med markedet, der det ble uttrykt at de ga dem som ledere og selskapet et hinder i møte med andre «mindre etiske» selskap.

Diskrepanen mellom retningslinjenes innhold og hvordan selskapene faktisk opptrådte, særlig i møte mellom det etiske og det monetære, ble også adressert hos noen av lederne. Noen av lederne var opptatt av begrepet «walk the talk», der man ikke skulle uttrykke fra selskapets side at man brydde seg om gode holdninger og handlinger, men samtidig lot uakseptable hendelser og handlinger foregå. Flere av lederne ble også stilt spørsmål om selskapet har en egen etikk-ansvarlig, og i begge selskap varierte svarene fra at noen sa at det hadde selskapene, men de visste ikke hvem det var eller hvor den/de holdt til, mens andre ledere ikke var sikre eller ikke trodde noe slikt fantes.

Det vises til at ved bruk av universelle etiske retningslinjer, så må måten man snakker om de på, og eksemplene man formidler, pakkes inn i en lokal forankring som vil gi relevans for egne ansatte.

*Nei, jeg tenker at fordi hvis måten vi oppfører oss på, som jo er dette codes of conduct handler om, ikke sant? Det er sånn vi skal være i [selskapets navn]. Det er universelt og det kan vi bruke over alt, men måten man snakker om det på og eksemplene man formidler, ja, må pakkes inn på en måte at man forstår at det handler om hvordan vi har det her på en mandag. Ellers så blir det ja, men det er noe de driver med i Texas det, slik har ikke vi det, ikke sant? (EU4).*

Her viser informanten til at det er ulike kulturer i ulike land, men at det er noe som skal eies fra hovedkontoret hvilket etisk kompass selskapet skal ha, slik at det ikke blir så mange ulike. Det presiseres også at disse retningslinjene skal være strikte og tydelige.

*[...] Og så ønsker jeg egentlig at ja, man har en kultur i de ulike landene, men jeg ønsker egentlig at det er noen som eier på hovedkontoret nivå hvilket etisk kompass vi skal ha, og hvilke retningslinjer vi skal ha på teknologiutvikling og, for ellers så blir det titalls [fjernet eksakt tall] land med ulike, så jeg ønsker liksom at det skal være noe som skal ligge der og det skal være strikt. Det skal være tydelig [...]* (EU2).

US1 uttrykker at de de etiske retningslinjene både noen ganger er for generelle, og at de er omfattende. Kulturforskjellene mellom ulike land i selskapet trekkes frem. Det vises også til at innholdet baserer seg mye på feedback og at det har blitt bedre.

*Det er for amerikansk. Ja, og noen ganger blir de for generelle, altså, og fordi de er generelle, så blir de også veldig på en måte omfattende. Så er det jo veldig stor forskjell på Norge og Japan, ikke sant? Det er veldig stor kulturell forskjell. Ja, og så, men det vi ser er at det er blitt mye bedre. Ja, det er det. Det er jo veldig mye basert på feedback (US1).*

Det vises til at alle land der selskapet opererer skal ha den samme bevisstheten, og at man skal holde de høyeste standarder i alle land. Informanten reflekterer også rundt hvordan amerikanere tenker om andre land og kulturer, og at den yngre generasjonen er mer bevisst at det ikke er gitt at den høyeste standard og beste praksis i utgangspunktet er i USA.

*Nei, man vil jo alltid respektere nasjonale lover og forskrifter. Man vil jo aldri prøve å omgå de på noen som helst måte. Og jeg mener jo, at etiske retningslinjer og sånn bør jo legges opp til at de holder stand i alle land hvor man opererer eller vil potensielt kunne operere. For det er ikke sånn at jeg tror man skal være mindre bevisst eller gjøre ting som er mindre sosialt og samfunnsmessig riktig i visse land. For krever vi ikke like mye, da blir vi en del av problemet globalt, så jeg tror man bør holde de høyeste standarder i alle land sånn sett. [...] Vi har sett en god endring spesielt de siste ti årene, hvor man har gått fra at amerikanerne følte at alt var best der, og ting var bare vanskelig i Europa. For amerikanerne har alltid håpet at EU skulle gjøre at hele Europa bare var ett felles marked, og likt i alle land, og i det de oppdager at det er mange land med særskilte lover og kulturer, og sånn, så mister de litt mot, og så går de heller til asiatiske større markeder og sånn. Men etter hvert nå så merker vi at antakeligvis yngre generasjoner som kommer inn i arbeidslivet, også i USA, er klar*

*over at det er ikke gitt at høyeste standarden og beste praksis i utgangspunktet er i USA, men at man også kan lære fra Europa og også andre deler av verden (US4).*

Her uttrykker informanten hvordan de etiske retningslinjene er blitt brukt for å be henne om ikke å kritisere selskapet, og det beskrives en frustrasjon i møte med selskapets etiske retningslinjer og forventningene og kravene til lederrollen som kommer ovenfra i konsernledelsen.

*Jeg var veldig vokal når jeg satt på gulvet [...]. Jeg sendte e-poster til toppsjefene, jeg skrev inne på websidene våre, jeg skrev til og med på et sosialt medium [fjernet navn av hensyn til anonymisering] [...]. Da refererte de til code of conduct, det er ikke lov å snakke stygt om selskapet og eksternt, «men jeg så jo at du fjernet det jeg skrev internt, ikke prøv å legge tape rundt min munn, da skriker jeg eksternt». Og jeg var rasende. Det kan jeg ikke være som leder. Så det er faktisk ganske frustrerende å være leder fordi jeg har et veldig moralsk kompass [...] (US6).*

Samme informant viser allikevel til at det er et topplag som har lagt ned et godt arbeid som har utviklet disse levesettene og regelsettene som de etiske retningslinjene beskrives som. Det vises også til at når disse reglene dyttes ned på så mange ansatte, er det gjort et fantastisk stykke arbeid i utførelsen, og at det kanskje er det som kommer med det å være et stort selskap, at man har regler som pågår på tvers av all kultur.

*Du, det er på en måte et levesett eller regelsett for arbeidsplassen, som pågår på tvers av all kultur, og det er både vanskelig, og så er det det som kanskje er jo det å være et stort selskap [...], så tenker jeg at det fungerer fordi det er et veldig topplag. Noen har gjort et fantastisk stykke arbeid når det først dyttes ned på så mange ansatte [fjernet antall ansatte]. Og jeg tror at skal du kunne operere med en viss form for effektivitet, så må du, det må være sånn (US6).*

### 5.2.2 Marked

Markedet kan virke regulerende for et selskap, da hva andre selskap har satt og ikke satt av føringer kan påvirke hvordan eget selskap gjør det. Flere av lederne viste til at det ikke holdt å ha gode holdninger selv, da man opererte i et marked som er lite regulert og hvor andre ikke

fulgte samme spilleregler. Markedet er primært monetært styrt som noen av lederne uttrykte, og da endte de med å tape penger ved å følge visse etiske spilleregler der konkurrenter ikke gjorde det. Markedet ble også beskrevet som ulikt ut ifra ulike land og kulturer. Flere viste også til behovet for et godt etisk kompass, eller at de fulgte sitt eget etiske kompass, uten at noen egentlig sa noe mer om hva dette etiske kompasset var basert på. Her ble det også snakket om selskapets etiske kompass som skulle være førende, og her ble det heller ikke uttrykt noe videre hva dette innebar. Det er en stor diskrepans mellom å argumentere for viktigheten av universelle etiske retningslinjer samtidig som man viser til sitt eget moralske kompass som veiledende i møte med at ulike lands kulturer og normer har ulik aksept for ulik atferd.

EUI viser til en forskjell på modne og umodne selskap i hvordan selskapene opptrer, og at noen ansatte kan jobbe i selskap der de har gode holdninger selv, men at de møter utfordringer når de opererer i et marked der andre ikke har de samme gode holdningene.

*Det kan jo hende at noen jobber for andre selskap, der de kanskje har gode holdninger selv, men de kan jo oppleve vanskeligheter i forhold til at markedet de operer i ikke har de samme modne, gode holdningene. [...] Ja, for jeg føler at, sånn respekten for folk og sånn som det, kan være ulik, det tror jeg. Og da tror jeg at i umodne bransjer på en måte, kan en oppleve det i større grad enn i modne (EUI).*

Her vises det til at det kan være land hvor etikk og moral ikke er helt sånn som man er vant til i Norge, men at selskapets salgsavdeling har blitt flinkere til å screene ut hvor de inngår samarbeid og ikke. Det vises til at det har blitt mer akseptabelt å si nei til en avtale enn det var tidligere. Et etisk kompass trekkes frem som viktig for de som jobber i tech-bransjen, og at i en del av sakene der det har gått galt, så koker det ned til en enkelt ansatts beslutninger.

*[...] det kan jo være i deler av verden hvor kanskje etikk og moral ikke er helt sånn som det vi er vant til i Norge [...], så syns jeg salgsavdelingen har blitt mye flinkere til å gjøre screening av ulike jobber, hvor også det med skal du gjøre dette i den delen av Afrika hvor det kanskje er vanskelig, ikke sant? Ja, det er blitt et mer akseptabelt aspekt i det hele [...]. Jeg vil si det er blitt mer akseptabelt å si nei [...]. [...] men det er når du begynner å grave og lære om disse sakene, så ser man jo at det koker jo ned til kanskje en enkeltpersons helt forferdelige beslutning tatt inne på et kontor, som var*

*helt ja, så jeg føler man har en veldig god backing for å si ting som vi ikke føler er etisk riktig, så det å ha et godt etisk kompass er viktig for de som jobber i tech-bransjen da (EU3).*

US6 viser til en konflikt mellom hva andre selskap kan tjene penger på fordi de ikke har like strenge etiske retningslinjer, og at de etiske retningslinjene kan være strengere enn hva som er lovverket. Det uttrykkes en ambivalens mellom å elske de etiske retningslinjene og å føle at fordi selskapet skal være så «jævlige etiske», så taper de penger, og det går utover hvordan den får utført jobben sin. Det trekkes også frem at det i teknologibransjen er en barnehagementalitet der det eneste folk bryr seg om er å være først.

*Men du blir jo litt desillusjonert når du ser at ja, du står for noe, men det ser ikke ut til å bry seg når til syvende og sist når fakturaen kommer på bordet, så spiller det ikke noe så stor rolle. [...] Så vi kan jo legge frem våre etiske retningslinjer for hvorfor vi ikke har disse og disse featurene, men det, de er sånn ja, men det kan jo brukes lovlig [...] så opplever jeg at det jo til syvende og sist er prisen som er viktigst. [...] Det er frustrerende fordi du sitter mellom barken og veden. Jeg sitter i et salgsapparat som skal selge produktene våre, men vi er forhindret fra det, fordi at en av retningslinjene har sagt at det skal vi ikke gjøre. Det er ikke veldig.. Jeg elsker det, samtidig som det er sånn ja.. Da tapte vi de millionene av dollar da, fordi vi har så veldig strenge etiske retningslinjer, og så vet du at du har disse, nå skal ikke navnet i andre selskap nevnes, men så blir det sånn at: Ja, men [...] leverer det jo, så da sitter jeg da og taper business hver eneste dag fordi at vi er så jævlige etiske. [...] Du har sett det siste året, det er fantastisk hvordan det eneste folk bryr seg om er å være først. Vi blir veldig sånn barnehagementalitet: Jeg løper fort. Jeg står i løpet bare, og jeg bryr meg ikke om at vi er et lag, og at vi må nesten komme i mål som et lag (US6).*

Det at USA har en annen rettspraksis, og da risiko i forhold til sivile søksmål vises til som noe som kan bidra til at selskapet velger å skjerme seg selv fremfor å ta det nødvendige samfunnsmessige og sosiale ansvaret, og at det kan bli motstridende interesser.

*Vi vet at i USA, så er det en helt annen, si, rettspraksis og risiko i forhold til sivile søksmål. Sånn sett så, jeg kan ikke si for sikkert, men jeg frykter at prosedyre i forhold*



*til hvordan man prioriterer å skjerme selskapet kontra ta det nødvendige samfunnsmessige og sosiale ansvaret, at det fort kan skape motstridende interesser da (US4).*

### 5.2.3 Etikk og teknologi

I samtale med informantene om etikk og teknologi var det flere av informantene som lurte på hva digital etikk innebar. Etikk ble gjennomgående assosiert med de etiske retningslinjene og det å vite hva som er rett og galt. Flere av lederne innså underveis i intervjuet at mye av det de faktisk jobbet med i det daglige hadde etiske implikasjoner. Etikk var noe informantene stadig snakket om uten at de selv ofte var bevisst at det var nettopp det de gjorde.

EU4 uttrykker at hen undret før intervjuet hva det skulle handle om, og at den teknologiske delen av etikkarbeidet var en tankevekker.

*Jeg synes dette var interessant. Det er jo, jeg tenkte jo først hva skal dette handle om da, ikke sant, da du sendte forespørsel, så tenkte jeg innenfor, ja, hvordan vi oppfører oss og den type ting. Men den, hele den teknologiske siden med det, og den delen av etikkarbeidet, det var en liten tankevekker det (EU4).*

I Her viser informanten en refleksjon rundt menneskenes forhold til teknologi og hvordan fremtiden kan bli. Hen var opptatt av hva menneskene hadde av verdi som ikke roboter kunne ta over, og hva som ville være de viktigste egenskapene ved fremtidens arbeidstaker.

*[...] Forklaring på hva roboter ikke kan gjøre. [...] McKinsey da, de har jo gitt ut en rapport nå i år under World Economic Forum, hvor de sier at det er 50% av alt vi gjør i yrkeslivet i dag skal kunne digitaliseres og automatiseres innen 2025. [...] og så har man på en måte sett på hva menneskene gjør som ikke maskinene vil klare å gjøre, ja, og da er du litt inne på det der, hva skal du styrke den fremtidens arbeidstager og hva kan egentlig maskiner da ta over?*

*[...] og hvis du ser da hva er det som er det unike ved mennesker, det er integritet. Det vil aldri maskiner klare, for det er så sammensatt og det er så verdibasert. [...] Det folkene er redd, altså det mennesker er redde for, er jo at vi blir overflødige. Ja, men da kan vi gå tilbake til det som er det unike med oss, det er liksom integritet. Det er fantasi. Det er logikk, det kan datamaskiner ta, så lenge du liksom tuner ja, empati,*

*men alt det der som for meg er liksom medmenneske. Altså, det som gjør at vi er bra mennesker, eller ja, det er mindre bra mennesker, og, men det er det som er liksom det unike ved menneskene som man liksom klarer å bygge videre på, og jeg tror det er de egenskapene som er de viktigste hos fremtidens arbeidstakere (EU2).*

US6 viser til at alle som utvikler teknologi som er rettet mot mennesker, de har et enormt ansvar, og det uttrykkes at teknologien alltid må gavne individet mer enn det gavner lommebøkene til de som utvikler den

*Jeg blir litt sånn der, det må være teknologien skal alltid, det må alltid gavne individet mer enn det gavner lommebøkene til de som utvikler det, for ellers så vil det, se på [Yuval Noah] Harari og hans helt viktig poengtering at vi er de mest lett programmerte hjernene i verden, altså i verden, det er mennesket. Så jeg tenker selvsagt, alle som utvikler teknologi som retter seg målrettet mot oss, det som skjer mellom ørene våre [...], og det spenner fra Facebook til ja, til det meste egentlig. De har absolutt et enormt ansvar (US6).*

Informanten snakker om hvordan avgjørelsen til et selskap om å ikke dele data de sitter på, men som de har lov til å dele, at det handler om å ha en etisk ryggrad.

*[...] Det er data vi ikke deler til andre enn meg selv [...], og det er en veldig tydelig sånn etisk ting. [Et navngitt selskap] gjør det helt motsatt. [...] Der har, føler jeg, at [navn på eget selskap] har en ryggrad etisk (US3)*

#### 5.2.4 Etisk trening

I samtaler om hvordan lederne trente og ble bevisstgjort i etikk, ble det i begge selskap vist til de etiske retningslinjene. I EURO-tech var det et større fokus på case-arbeid og ulike samlinger lederne holdt og selv deltok på i løpet av året. Det ble vist til en integritets-kampanje nylig. Noen av lederne fortalte om ulike dilemma de kunne bruke, men ingen kunne vise til et eget fokus på etiske utfordringer ved teknologi. Caser som ble nevnt dreide seg blant annet om de etiske retningslinjene, seksuell trakassering og korrupsjon. I US-tech var det få av lederne som uttrykte at de jevnlig trente på case-arbeid eller hadde flere årlige runder med trening på etikk. I US-tech ble den årlige re-sertifiseringen av de etiske retningslinjene vist til i sammenheng med spørsmål om etisk trening og etisk bevissthet.

Flere ledere i begge selskap viste til sitt etiske kompass, uten at det ble vist til akkurat hva det innebar. Her er det også en diskrepans mellom det noen av lederne beskrev som eget etiske kompass, og det at alle skulle forenes om det som (fra konsernledelsen) var etablert som rett og galt. Hvordan etikk ble oppfattet, hva det ble beskrevet som og begrepsavklaringene mellom etikk og moral var ofte uklare. Etikk ble i stor grad snakket om som noe instrumentelt, som et redskap, og som noe institusjonalisert der de etiske retningslinjene var det som ble snakket om opp mot tematikken etikk. Integritet ble i EURO-tech derimot vist til flere ganger opp mot selskapets verdier.

EU4 vises til en pakke som skal kommuniseres, der øverste konsernsjef sier at noe er viktig og så går budskapet nedover i leddene. Her vises det også til at det er viktig at budskapet må gjøres relevant og ikke virke fjernt for de som skal bruke de i kasusstudier.

*Ja, det er det samme budskapet heldigvis som kommuniseres hele veien ja, og så er det litt sånn å se en pakke som skal kommuniseres ja, og den er fornuftig bygd opp, ikke sant? Den er bygd opp med konkrete eksempler med øverste konsernsjef som sier at dette er viktig, og så videre lederne nedover som forteller at dette er viktig, men også forsøke å konkretisere i den forstand at det ikke blir så fjernt da. Ja, når vi har disse kasusstudier vi skal diskutere litt rundt, dette er ikke fjernt, dette er noe tilsvarende som har skjedd nær oss, ikke sant? For å trekke det ned til et, så ikke vi blir sittende sånn ja, det er noe [...] som ikke skjer hos oss (EU4).*

Informanten vises til en integritetskampanje som hen likte godt, da den ble styrt av hens eget etiske kompass. Samtidig som det vises til eget etisk kompass som viktig, så vises det til at i et selskap bestående av mange ulike nasjoner, er også det etiske kompasset veldig ulikt. Hen reflekterer rundt hva som er riktig og galt, og om det er prosessen eller målet i seg selv som er viktig. Det å tune alle inn på hva som er riktig og galt uttrykkes som vanskelig når man kommer fra mange ulike kulturer, og det at de jobber innen digitalisering uttrykkes som enda en faktor som gjør denne tuningen på etikk og integritet enda vanskeligere.

*[...] Men så er det som er så bra med den integritetskampanjen da som har vært kjørt i år, de styres veldig av mitt etiske kompass, og jeg er veldig opptatt av å bare, at jeg skal alltid kunne gå ut med hodet høyt hevet uansett. [...] Men så ser man det da når man har folk fra ulike nasjonaliteter fra ulik bakgrunn i ulike aldre, så er det etiske*

*kompasset veldig ulikt, at man har det fundamentet i bunnen, men så utover det så har du veldig mye ulik tilnærming om hva syns man er greit og hva er liksom svaret her? Hva er innafor? Hvordan skal man behandle andre mennesker? Er det liksom prosessen som er viktigst, eller er det målet? Ikke sant, så er jo to ulike ting. [...] Vi har jo veldig mange titalls tusen [fjernet eksakt antall] ansatte i mange titalls land [fjernet eksakt antall], det er ganske mye og det der, og du har liksom du jobber i kulturer som har en helt annen, altså ting fungerer jo helt annerledes, og det bare når du da kjører en sånn internasjonal kampanje, så er det liksom at du tuner alle inn på hva som er riktig og hva som er galt.[...] Det er veldig vanskelig å tune integritet og etikk, og spesielt da med oss som jobber med digitalisering. [...] (EU2).*

EU3 viser til at de har med seg etikk og moral nedfelt gjennom selskapets etiske retningslinjer, og at de har små diskusjoner på hvordan de bør gjøre ting mest riktig. Det vises til samtalesirkler som nylig hadde blitt avholdt, der tematikken var seksuell trakassering og aldersdiskriminering.

*Jeg føler vi har med oss etikk og moral, kall der nedfelt gjennom våre etiske retningslinjer, egentlig i alt vi gjør, og både beslutninger og daglig arbeid. Og vi er, jeg føler vi er bevisste på det, og vi har på en måte små diskusjoner rundt hvordan vi bør gjøre dette mest riktig [...].*  
*[...]Vi har en app, og vi har det på intranett og nettsiden vår. [...] og så har vi mye sånn trening. Vi har jo hatt samtalesirkler liksom. For senest 14 dager siden, så tok vi for oss tre temaer. Det ene var seksuell trakassering, og det andre.. hva var det for noe da. En var det med å aldersdiskriminere. Var ett til også, det husker jeg ikke. [...]*  
*Da er det leders leder og så går det nedover i systemet da, sånn at alle på en måte får være gjennom. Så var det satt av tre temaer, så har vi litt forskjellige varianter og sånt da, så har vi web-treningsrom, sånne små web-kurs på alt fra to minutter til ti minutter som er egentlig ganske sånn, hva skal man si, lavterskel og ganske ok (EU3).*

Informanten snakker om hvordan selskapet prøver å utdanne mennesker til å ha de rette holdningene og forståelse for hva selskapet forventer. Det vises til at det ikke er alle som vet hva som er rett, og at det trengs masse mer trening, og at repetisjon er en del av svaret. Dette argumenteres med som nødvendig for at budskapet skal sette seg som en sannhet hos de som ikke forstår bildet først.

*[...] Det er jo derfor vi jobber med å utdanne våre folk, både faglig, men også som mennesker, ikke sant? Det er derfor vi har så mye integritetstrening, og trening ved mobbing og seksuell trakassering, altså vi prøver å utdanne mennesker til å ha de rette holdningene og forståelse for hva selskapet forventer. [...] Altså, er jo garantert ikke alle som vet hva som er rett. Det viser jo verden hver dag, sant? Dessverre i alt for stor grad. Men, men jeg, nei altså, det er jo mange som trenger masse mer trening, og jeg tror repetisjon er en del av svaret. Jeg tror det er den mest effektive, skal vi si innloggingsmetoden som fins, det er repetisjon. For det må på en måte sette seg som en sannhet hos de som ikke forstår bildet først (EUI).*

US1 viser til at det har vært noe case-arbeid, men at det har vært gjort i altfor liten grad, særlig på lokalt nivå.

*[om case-arbeid og trening] Ja, vi har hatt det, men, og vi gjør ikke på lokalt nivå egentlig det. Vi har gjort det i alt for liten grad (US1).*

Her vises det til re-sertifisering av de etiske retningslinjene som skjer årlig, for slik å få tilgang på systemene, og at lederne blir målt på hvor mange som har utført re-sertifiseringen. Det vises til at det har vært en utvikling denne interaktive opplæringen, der det har gått fra at man ble fortalt gjennom scenarioer hvordan man skulle tenke, til at man nå måtte reflektere mer selv. Hen viser til at utover å få kvittert ut på at egne ansatte har gjennomført opplæringen, så har ikke hen noen måte å undersøke hvorvidt budskapet er forstått for de som tar opplæringen og blir re-sertifisert.

*[...] og man re-sertifiseres årlig ved å bekrefte at man er innforstått med det som står der. [...] Da gjennomgår man en opplæring, hvor man i slutten må kvittere ut på at dette er gjennomført, og man forstår hvordan dette henger sammen med gjeldende policy. Opplæringen har jo utviklet seg over år. Nå har jeg gjennomgått den årlig ganske mange år. Man ser man har vært gjennom forskjellige variasjoner. Noen hvor det har vært veldig passivt i form av å følge den, og man måtte se på noen videoer. Lese om noen caser hvor man blir spurt om hvordan man får til disse situasjonene. Til som nå, har jeg merket, jo, at man legger opp til at man i mye større grad blir presentert problemstillingen, og man må reflektere selv, ja over det, så jeg tolker det*

*som at man oppfordrer til at man må styrke det å tenke selv fremfor å bli fortalt gjennom scenarioer om å oppføre deg på den måten. Men det er altså interaktiv opplæring som må gjøres. Det er sånn ledere blir målt på at de ansatte tar det her, og det er krevd at alle gjør det, og hvis ikke de gjør det så mister de systemtilgang. Blant annet systemet som de er avhengige av for å inngå avtaler og forpliktelser på våre vegne overfor eksterne selskaper. [...] Jeg får ikke testet hvorvidt de forstår det, men man vet om noen ikke har gjennomført, og kvittert ut på det da (US4).*

Informanten uttrykker at når det står mellom penger og etikk, så er det ofte bare snakk, og selskapets etikk går ut døren. Det vises til at teknologiselskapene er en del av en kynisk markedsbusiness og at alle snakker om at de vil bli regulert, men at det meste av etikk går ut døren når det krasjer med penger.

*[...]Men når det gjelder dette etikk og moral og makt. Jeg ser alle snakker om det, alle sier de vil bli regulert [...]. Ja, men alle sier at det vil vi gjøre, men så lenge det drives fra kvartal til kvartal og skal få inn de pengene for shareholders, så er det bare snakk, og vår etikk går ut døren. Det meste av etikk går ut døren når du krasjer med penger, og disse selskapene som i dag driver i det er, til syvende og sist, kynisk markedsbusiness, det er business. Og hvis du ser hvordan Facebook får operere og kommer unna med det ene og det andre, og vi vet at vi trenger nye etiske retningslinjer og krav til at du får ikke manipulere individet for å gavne noe, så kommer det til å fortsette da [...] (US6).*

#### 5.2.5 Særskilt ansvar

Her ønsket jeg å finne ut om lederne i teknologiselskapene anså at de selv i form av sin stilling, og selskapene de jobbet i, hadde et særskilt ansvar i samfunnet for å utvise åpenhet og fremme etisk ansvarlighet. Her varierte svarene i begge selskap, fra noen ledere som helt åpenbart mente dette var tilfelle, til andre som sammenliknet egen bransje med andre profesjoner og/eller myndigheter da det kom til ansvar. En av lederne viste også til ansvaret opp mot politikerne og de som styrer landet, og mente at de ikke var i besittelse av nok teknologisk kompetanse.

EU4 viser til at teknologibransjen har et særskilt ansvar, og at det er en reise hele bransjen deler sammen.

*[...] Det er en reise vi har begynt på sammen med resten av tech-bransjen da, ikke sant? Så at man har et særskilt ansvar der, ja det har man (EU4).*

Informanten viser til at teknologibransjen har et ansvar overfor politikerne, og de som sitter og bestemmer, da det er for få med relevant teknologisk utdanning og kompetanse på Stortinget.

*[...] så ja, jeg tror vi har et ansvar overfor politikerne våre, fordi du finner ikke så mange ingeniører på Stortinget. Men generelt, hvis du ser på hva de er utdannet som de som sitter på Stortinget, så er det veldig få tech-personer, så jeg tenker vi har et ansvar overfor de som sitter og bestemmer og da (EU3).*

US2 reflekterer rundt spørsmålet, og uttrykker at det nesten er filosofisk. Hen viser til at teknologibransjen ikke har et mer særskilt ansvar enn andre store aktører, og viser til at det som kan regnes som særskilt i teknologibransjen er Facebook og andre sosiale medier.

*Oi, jeg vil nesten si filosofisk. Så jeg synes alle har et ansvar [...]. Og det er jo ikke mer særskilt her enn andre, tenker jeg, store aktører, men jeg tenker liksom at tech-bransjen er på samme nivå som journalister, media, offentlige myndigheter og så videre. Altså det du sånn sett kanskje kan regne som særskilt i denne bransjen, og da tror jeg liksom tankene fort går liksom mot Facebook og Instagram, og disse sosiale mediene (US2).*

Makten teknologibransjen har over menneskene i dag blir uttrykt som bekymringsfullt. Det vises til at den makten denne bransjen besitter ikke kan sammenliknes med noe annet, og at det styrer livene våre.

*[...] altså, teknologibransjens makt over mennesker i dag, og det er faktisk makt. Det er blitt så uproporsjonalt stort. Det er ingen ting å sammenlikne seg med. Det styrer livene våre [...]. Dette er så ille, er så ille, synes jeg da. Og nei, jeg tror de fleste skjønner det når de har brukt litt tid vekk fra telefonen, så skjønner de jo det (US6).*

Her vises det til at alle i samfunnet har et særskilt ansvar, og der militære som skal drepe folk trekkes frem som et eksempel. Hen viser til at teknologibransjen har tilgang på mye data, og det reflekteres rundt spørsmålet om dataen skal brukes, og om det er noe man skal spørre om før den brukes.

*Jeg tenker alle i samfunnet har det. For eksempel militæret, som skal drepe folk. [...] men det er klart, at tech-bransjen har altså, nei i disse dager har jo tilgang på mye personlig data, mye data, mye data som gjør at det kan skalere veldig fort da. [...] vi har jo vanvittig rike data og det har vi tenkt å bruke da. Ja, selvfølgelig skal vi bruke det, og så er det sånn, skal vi bruke det uten å spørre om det? [...] (US3).*



## 6 Drøfting

I drøftingen vil jeg ta for meg de to kategoriene etikk og varsling for å drøfte funnene fra datamaterialet. Hver av disse kategoriene hadde ulike underkategorier i analysen, og disse vil i ulik grad trekkes inn i drøftingen, der alle underkategoriene bortsett fra *etikk og teknologi* er egen overskrift. Begrunnelsen for ikke å ha et eget avsnitt med etikk og teknologi, er at det ble fanget opp gjennomgående gjennom resten av drøftingen i etikk-kategorien. Det ble heller valgt å sette inn en underkategori om *brudd på etiske retningslinjer*, da dette er et punkt som både omfavner etikk og varsling, men som er svært viktig å belyse da de etiske retningslinjene i så stor grad forbindes med etikk av informantene, men det var svært få som var bevisst at retningslinjene er noe man ifølge norsk lov oppfordres til å varsle om brudd på.

Underkategoriene til kategorien etikk: *etiske retningslinjer og universelle etiske retningslinjer, marked, etikk og teknologi, etisk trening og særskilt ansvar*

Underkategoriene for kategorien varsling: *Varslere og varsling, ansette tidligere varsler, anonymitet,*

### 6.1 Etikk

#### 6.1.1 Marked

Teknologiselskapene opererer i et marked der det monetære er av stor betydning, og hvor konkurransen er preget av det en av informantene fra US-tech (US6) beskriver som en barnehagementalitet om å komme først i mål – spørsmålet er således i hvilken grad selskapet faktisk setter etiske verdier før økonomiske verdier, slik også en av de andre informantene fra US-tech, (US4), beskriver «[...] er det en bekymring om selskapets egeninteresser er viktigere å beskytte enn samfunnets beste når alt kommer til alt». Man kan da stille et svært relevant spørsmål, om hvorvidt det er mulig for et selskap, og da særlig et som er en del av en bransje som er relativt uregulert og som utvikler seg så raskt slik som teknologibransjen gjør i det 21. århundret, å ikke være ond (Crofts & van Rijswijk, 2020, ss. 75-76).

I et marked der etikk kan virke som et instrument selskapene benytter for å beskytte seg fra strengere ytre reguleringer, og fra dårligere omdømme fra samfunnet, som også er noe som påvirker deres inntjening, kan ansatte oppleve en diskrepans mellom det selskapet ytrer at de bryr seg om og hva de de facto bryr seg om, og det kan bli en form for etikkvasking med bruk av etiske incentiver som etiske retningslinjer, etikkansatte og etikkråd (Bietti, 2021, ss. 266-

267). Disse selskapene er i forkant når det gjelder teknologisk nyvinning, og dette kan bidra til at selskapene kan ende med å spørre om hva som *kan* gjøres, istedenfor det normative spørsmålet om hvorvidt det *bør* gjøres. Problemstillinger som reises i et fagområde hvor det er få til tidvis ingen statlige reguleringer og inngrep utenfra (Crofts & van Rijswijk, 2020, s. 76).

### 6.1.2 Instrumentell etikk

Informantenes beskrivelse av anvendelsen av etikk bærer preg av å være både instrumentell og institusjonalisert, der etikk virker å være mer målet enn veien til målet. I US-tech ble de etiske retningslinjene vist til i sammenheng med årlig re-sertifisering, der de ble en regulerende funksjon for tilgang til systemene de ansatte trengte for blant annet å gjøre forhandlinger: «[...] hvis ikke de gjør det så mister de systemtilgang. Blant annet systemet som de er avhengige av for å inngå avtaler og forpliktelser på våre vegne overfor eksterne selskaper». Det å være institusjonalisert innebærer at noe er i regelstyrte, faste former og der da etikken er satt i et system som en etablert normgivende tjeneste, og der det instrumentelle gjør at etikk tjener som et hjelpemiddel for å nå et mål, og ikke er et mål i seg selv (Bietti, 2021, ss. 266-268). Som en av informantene i studien til Metcalf et al., (2019, s. 453) uttrykte «[...] [the vast majority of people in tech] are not yet moved by ethics».

Et mønster som går igjen hos informantene i begge selskap er en sammenblanding av etikken med eget etiske kompass, selskapets verdier, og ulike former for sertifiseringer man måles på. På spørsmål om hva lederne ble målt på, viste noen av informantene til at dette dreide seg om hvor mange prosent som hadde fullført ulike sertifiseringer, men at de ikke kunne si noe om hvorvidt de ansatte hadde lært noe av prosessen: « [...] Jeg får ikke testet hvorvidt de forstår det, men man vet om noen ikke har gjennomført, og kvittert ut på det da» (US4). Her kan det stilles spørsmål ved om dette er en kontrollmekanisme fra selskapets side, slik at de kan stille de ansatte ansvarlig for feil begått, slik at selskapet selv kan fristilles, slik vi ser at Google endret motto fra «Don't be evil», som handlet om selskapets målsetning om hvem de skulle være, og til nye retningslinjer som heller sa noe om hvordan de ansatte skulle opptre (Crofts & van Rijswijk, 2020, s. 75).

I mine undersøkelser virket de fleste av informantene å snakke positivt om etikk, men få visste hva det egentlig innbar utover det fokuset selskapet selv satte som utgangspunkt. Det

virket å være mer noe sekundært til virksomheten, istedenfor å være grunnlaget for virksomhetens virke.

### 6.1.3 Etske retningslinjer og universelle etske retningslinjer

Flere av selskapene opererer med en holdning utad om at de er opptatt av etikk, og dette uttrykkes ofte gjennom deres etske retningslinjer (Bietti, 2021, s. 274). I selskapene jeg intervjuet, var anvendelsen av etikk ofte sett opp mot de etske retningslinjene, da det var dette som primært ble henvist til ved spørsmål om hvordan etikk ble anvendt i eget selskap. Flere av lederne uttrykte også et ønske om å avklare hva jeg mente med etikk, og særlig etikk opp mot teknologi. Dette virket uklart for flere. Alle informantene i begge selskapene viste automatisk til selskapenes etske retningslinjer da spørsmål om etikk ble stilt.

Retningslinjene ble i begge selskap i stor grad vist til som kilde for hvordan man skulle finne ut hva som er det rette å gjøre: «Nei, jeg tenker at fordi hvis måten vi oppfører oss på, som jo er dette codes of conduct handler om, ikke sant? Det er sånn vi skal være i [selskapets navn]» (EU). Noe som kan gi et preg av å være mer en a priori-utledning, der retningslinjene har fasiten for alle situasjoner, enn en a posteriori-utledning basert på erfaring.

I samme artikkel adresseres også utfordringen med etikk som brukes til en form for etikkvasking fra selskapenes side, og at det kan bidra til etikk-kritikk (ethics bashing) fra akademikere og andre fra utsiden, og av egne ansatte på innsiden av selskapene, da de ser dette som forsøk på misledende atferd og misbruk av etikk som begrep (Bietti, ss. 267-268). Dette er typisk for ikke-filosofen argumenterer Bietti (2021, s. 267), der hun viser til at de angriper etikken istedenfor det etikken anvendes til.

Hos flere av informantene trekkes det frem at de etske retningslinjene kan bli for generelle, og at de må tilpasses stedegen bruk. Det nevnes også at retningslinjene er brukt imot en av informantene da vedkommende benyttet selskapets oppfordring om å si ifra (US6). Dette er funn som også Bietti (2021, s. 266) tar opp i sin artikkel, der hun viser til Google og oppsigelsen av varsleren Timnit Gebru, som også brukte selskapets egne interne kanaler til å ytre sin kritikk av det hun mente var urettmessig atferd fra arbeidsgiver, og der Bietti (2021) beskriver de etske retningslinjene som tiltak selskapene presenterer for i teorien å være gode,

men hvor praksis fortsatt er drevet av markedskrefter og teknosentriske perspektiver, der motivet er å unngå ulik risiko, slik som en økonomisk (Bietti, 2021, s. 275).

De etiske retningslinjene evner ikke å romme alle situasjoner en ansatt kan komme opp i, eller alle normer og regler i titalls land. En ansatt vil komme opp i situasjoner der retningslinjene ikke vil gi klare svar, og der «gjør det som er rett» er mer enn oppfordring enn en forklaring. Det sier ingen ting om HVA som er rett.

#### 6.1.4 Etisk trening

Selv om noen av informantene snakket om eget etisk kompass som førende, og en informant snakket til og med om en «ryggmargsrefleks» der du gjør det rette selv om ingen ser det, og der begrepene etikk og moral ble blandet litt om hverandre, var det i liten grad antydning til at etikk ble sett opp mot en moralfilosofisk diskurs hvor man drøftet hvorfor noe var rett og galt utover det de etiske retningslinjene beskrev som rett og galt.

Det ble flere ganger, fra flere av informantene vist til sitt eget etiske kompass uten at det ble sagt noe mer hva dette innebar. Samtidig, særlig i det europeiske selskapet EURO-tech, ble det av informantene uttrykt at de gjennom case-arbeid og annen trening jobbet med å dele hovedkvarterets og da selskapets toppledelse sitt budskap om hva som er rett og galt, og en informant uttrykte at budskapet må gjentas mange ganger for at alle ansatte skal lære seg det: «[...] det er jo mange som trenger masse mer trening, og jeg tror repetisjon er en del av svaret. Jeg tror det er den mest effektive, skal vi si innloggingsmetoden som fins, det er repetisjon. For det må på en måte sette seg som en sannhet hos de som ikke forstår bildet først» (EU1)».

Vishwanath et al. (2023), har i en artikkel argumentert for bruken av dydsetikk i opplæringen av kunstig intelligens, der de kan se til spillbransjen og til dataspill, slik som for eksempel *Papers, Please*, som går ut på trening i moralsk utøvelse, og da ut ifra et dydsetisk perspektiv. Her blir hovedkarakteren stadig stilt overfor det som er hverdagslige arbeidsoppgaver, hvor ulike valg må tas, uten at den selv vet før senere når konsekvensen rammer at det var etiske dilemma de sto overfor, og der de må ta konsekvensene av dette. Dette spillet øver spilleren til å reflektere over hva som er det rette å gjøre, selv når det rette tar fra deg noe av verdi. Her er spilleren satt overfor ulike situasjoner, der ulike hendelser og mennesker påvirker spillerens

valg, der valg må tas må tas ut ifra en overveielse av hva som i den unike situasjonen er det rette å gjøre, selv om utfallet av valget først kan bli synlig senere.

Bietti (2021, ss. 270-271) argumenterer med at teknologibransjen må ta i bruk moralfilosofien og gjøre etikken til et mål i seg selv, og hun setter opp ulike punkter der hun argumenterer for hvordan bruken av moralfilosofi kan bedre måten etikken anvendes på, særlig i et verdensbilde preget av mye uklarhet når det gjelder konsekvensene av teknologien som produseres. Hun viser til at moralfilosofien kan bidra til å stille spørsmål ved hvorfor eksempelvis Google skal ha et etikkråd og hva mandatet til dette etikkrådet skal være, og dermed være mer enn et spørsmål om mangfoldet i etikkrådet, eller at man kan spørre seg hvordan vi skal bruke ansiktsgjenkjenning og hva konsekvensene, er istedenfor bare å diskutere om vi skal ha ansiktsgjenkjenning eller ikke.

Videre uttrykker hun at i et globalt samfunn må man møtes for å skape en dialog, slik at man sammen kan drøfte den teknologiske utviklingen og sammen bli enig om en retning istedenfor å bidra til økt polarisering. Moralfilosofien kan her bidra til å legge denne dialogen på et meta-plan der man kan evne å ta et steg tilbake og observere saken fra alle sider, og slik sette den i kontekst (2021, ss. 70-271). Etikk er noe ledere, akademikere, utviklere etc. driver med hele tiden når man stiller spørsmål om eksempelvis ansiktsgjenkjenning og etikkråd, og det er noe som er allestedsnærværende (Bietti, 2021, s. 270-271).

Da flere ledere snakket om sitt etiske kompass, uten å komme nærmere inn på hva dette innebar, kan det å bruke en tilnærming til spillbransjen, slik Vishwanath et al. (2023) viser til, være en mulig anvendelse for å trene moralfilosofi. Det å se mot dydsetikken kan være en retning selskapene kan gå for å styrke de ansattes etiske kompass og lede de til å ta de rette valgene, selv nå det er vanskelig. Her kan man trenes til å utøve den rette handlingen i den rette situasjonen og for den rette grunnen. Et menneske kan opptre dydig i enhver situasjon ved å spørre seg selv: Hva ville en dydig person gjort i samme situasjon? Ved kontinuerlig trening i dydsetisk praksis, kan man kunne utvise det Aristoteles beskriver som phronesis (Vishwanath et al., 2023, s. 665).

Når de ansatte oppfordres til å ta gode valg og ved at selskapet da stoler på at de ansatte evner å utvise god dømmekraft, da fordrer det en evne til faktisk å vite hva de rette beslutningene er,

og dette må øves. Her vil en regelbasert tilnærming komme til kort, og man må se til dydsetikken og hvordan den fokuserer på praktisk visdom.

I en teknologibransje der mye eksisterer på apper og nettsider, kan nettopp det å utvikle og ta i bruk virtuelle spill som øver ulike moralske dilemma i et dydsetisk perspektiv være en løsning i anvendelsen av etikk, for slik både å øve selvbevissthet og god dømmekraft hos de ansatte, og i tillegg ta etikken ut fra den instrumentelle bruken den er preget av å brukes til i dag. Her vil etikken være målet i seg selv, og i tillegg et redskap til å nå målet for selskapene, i det å ikke ende opp slik eksempelvis Meta gjorde. Som en av informantene til Metcalf et al. (2019, s. 454), uttrykte det: «ethics ... never makes you money but ethics can save you a lot of money».

Det ble vist til i EURO-tech at de jobbet med case-arbeid, og der ble det vist til dilemmatrening opp mot blant annet seksuell trakassering og korrupsjon. Dette kan antas å være preget av en viss form for refleksivt arbeid der de ansatte drøfter hva som er rett og galt, men det kan også antas å ta form av hva som anses som rett og galt opp mot gitte lovverk og selskapets etiske retningslinjer. Det blir da en moralfilosofisk øvelse mer i retning av å bære preg av regel-utilitarisme, der fokuset blir på etiske retningslinjer som det «objektive» og «upartiske» synet på moral, hvis «objektiv» og «upartisk» er noe selskapets universelle retningslinjer faktisk kan kalles. Det skiller seg tydelig fra det dysetiske perspektivet der den handlendes karakter heller enn reglene for riktig atferd er det veiledende. I en bransje med en relativt svak regulering, som i så stor grad er preget av selvpålagt selvregulering, blant annet i form av etiske retningslinjer, og egne etikkansatte og/eller etikkråd (Metcalf et al., 2019, s. 449), er spørsmålet om det er de ansattes eget etiske kompass eller selskapets etiske kompass som faktisk «tunes» (med noen av informantenes ord «tune det etiske kompasset»).

#### 6.1.5 Brudd på etiske retningslinjer

Som en av informantene uttrykte det, selskapet må «walk the talk». Flere av informantene uttrykte at de enten ikke visste godt hva som sto i de etiske retningslinjene, eller at de sjekket innom før de skulle bruke de i et fremlegg etc. Få av informantene uttrykte kritikk overfor innholdet i retningslinjene, selv ikke det universelle preget ved dem. Dette stemmer med hva Bjørkelo & Eriksen (2021, ss. 105-106) viser til ved at det er først når retningslinjene faktisk brytes at de får oppmerksomhet, da utover den dagen de ble presentert med brask og bram for hele selskapet. Det kan være av stor betydning for samspillet mellom rettslige og etiske

normer at lovgiver er tydelig på at det er både ønskelig og viktig at arbeidstaker også varsler om brudd på etiske normer, jf. aml § 2 A-1 andre ledd. Varsling på brudd på etiske normer vil da også utløse det særskilte varslingsvernet i aml. 2 A-4 (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss. 105-106).

Det er dermed avgjørende at de ansatte faktisk setter seg inn i de etiske retningslinjene og hva de innebærer, og at særlig ledere er innforstått med innholdet de selv kan bli stilt til ansvar for. I intervjuene skapte det litt forvirring der jeg hadde formulert meg dårlig med tanke på dette punktet, og viste til etisk regelbrudd og etisk lovbrudd, og alle informantene ba om en forklaring på disse begrepene, der jeg måtte vise til etiske normer og de etiske retningslinjene. Som en av informantene fra US-tech (US3) ytret i spørsmålet om varsling, var ikke det å varsle på hvordan selskapet opptrådte noe han forbandt automatisk med varsling. Her vil en opplæring i de etiske retningslinjene og hva de faktisk pålegger en leder være avgjørende, da lederne slik som i US-tech, årlig re-sertifiseres på disse retningslinjene, så har de også forpliktet seg på ansvaret som følger med retningslinjenes innhold. For å kunne varsle og slik regulere selskapets atferd, er man også avhengig av å kunne dette innholdet slik at man faktisk vet hva man skal varsle på. Det å ad hoc gå tilbake etter et kritikkverdig forhold for å se om noe faktisk brøt med de etiske retningslinjene, slik flere av informantene uttrykte at de kunne se til retningslinjene for råd etter en hendelse, så vil dette i utgangspunktet fordre at den ansatte selv har en forståelse for hva som kan anses som kritikkverdig atferd. Har ikke en ansatt denne forståelsen med seg, kan vi bare anta at den vil kunne komme i situasjoner der noe faktisk er kritikkverdig, men der den ansatte ikke forstod dette, og uten denne forståelsen kan vi ikke trekke en slutning om at den ansatte heller vil sjekke retningslinjene for svar. Her bør selskapene ikke bare jobbe aktivt med en forståelse av innholdet i de etiske retningslinjene, og konsekvensene av dem, men også trene de ansatte i moralsk utøvelse slik at de vet når de skal anvende de etiske retningslinjene

#### 6.1.6 Særskilt ansvar

Informantene uttrykte i ulik grad at teknologibransjen har et særskilt ansvar, der noen var helt tydelig på at dette var tilfelle, slik US6 uttrykte at selskapene har fått alt for mye makt, var det flere som uttrykte at teknologibransjen måtte bære dette ansvaret sammen. Et par av informantene viste til at teknologibransjen ikke hadde større ansvar enn andre store bransjer, og det ble også vist til militæret som kunne drepe. Der en informant nettopp viser til det særskilte ansvaret militæret har ved at de kan ta liv, viser også til en bevissthet samfunnet og

soldatprofesjonen selv har om at de har fått dette mandatet. Forskjellen når det kommer til teknologibransjen er at de ikke har fått denne makten de sitter med, de har tatt den selv. I tillegg er det en bransje som har vist seg gjennom flere saker, slik som eksempelvis varslingsaken til Haugen fra Meta, å være preget av ikke å være bevisst hvilke konsekvenser deres makt faktisk har over menneskeheten. Eller, kanskje de vet, men ikke vil erkjenne det, slik også Haugen viste til i uttalelsene sine etter hun sto frem. En soldat med krigskunsten, som Aristoteles skriver, har et siktemål. Teknologibransjen har ikke et siktemål som er kjent for samfunnet, og samfunnet kan heller ikke virke korrigerende på et mandat det aldri har gitt, eller be selskapene sikte på målet, da siktemålet for selskapene er uklart for både selskapene selv, allmennheten og politikerne.

En av informantene viste til at de ansatte i teknologibransjen (EU3) har et særskilt ansvar for å gi politikerne på Stortinget kunnskap om teknologi, da det er de som lager lovene. Haugen viser til et møte med senatorene i Kongressen der hun spurte om hvem som skulle få dokumentene hun satt med, da hun var overbevist om at det i staben til en av de 30 senatorene var noen med hovedansvar for tech-relaterte problemstillinger. Svaret hun fikk, var at det gikk knapt to uker før de som hadde et høyt nok kompetansenivå til å forstå teknologiske reguleringer, hvilke som var tilgjengelige for å beskytte allmennheten og hvilke som var tilgjengelige for å beskytte teknologiselskapene, ble headhunted til de store teknologiselskapene med tilbud om fem ganger lønnen sin (Haugen, 2023, s. 295). Det informanten fra EURO-tech viser til med kompetanseheving av politikere, fordrer også en åpenhet fra teknologiselskapene om å legge alle kortene på bordet om hvilken teknologi de faktisk kan utvikle og hvordan den kan misbrukes til feil formål. Det er en del av en helt avgjørende transparens samfunnet må ha for å kunne stole på at teknologiselskapene vil menneskehetens beste.

## 6.2 Varslings

Informantene ble spurt om hva de tenkte da de hørte ordene varslings og varsler, dette for å se hvilken oppfatning de hadde av ordene, da dette også kan ubevisst påvirke hvordan lederne møter ansatte som varsler, eller hvordan de møter en varslings sak. I møte med en varslingsprosess er individuelle trekk og egenskaper noe ledere tar med seg. En leder vil påvirkes av mange faktorer i møte med en varslings sak, både andre ledere i samme organisasjon, normer og regler i organisasjonen og i samfunnet og hvor nær lederen befinner



seg det omvarslede forholdet. En leder som står nært kan ta helt andre avgjørelser enn en som befinner seg langt unna (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss. 136-137).

I begge selskapene er det eksterne varslingskanaler, der ansatte som befinner seg andre steder kan bli ansvarlige for å følge opp varselet. Dette kan skape utfordringer da de ikke får den samme nærheten til avdelingskulturen og til den/de som varsler og den/de omvarslede. Det positive er at det som flere av informantene snakket om, gjør at det er mulig å varsle i de tilfellene der man ikke kan gå til lederen sin, men det i seg selv forsvarer ikke at den eksterne kanalen bør ligge i et annet land.

### 6.2.1 Varsling og varslere

I møte med spørsmålet om hva lederne tenkte da de hørte ordene varsling og varsler, var det mange ulike meninger, der noen uttrykte at de ikke skjønnte hvordan en sak kunne leve i et vakuum hvor den plutselige blåste opp i media, og der de lurte på hva som hadde skjedd før dette (EU4). I følge aml. 2 A-2 Fremgangsmåte ved varsling (Arbeidsmiljøloven, 2024, kapittel 2 A. Varsling), kan man blant annet varsle eksternt til media eller offentligheten dersom varslet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse (b), arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig (c). I eksemplet mange av informantene hadde fått med seg i media, fra alle varslingssakene i Forsvaret, kom det frem at kompetansen var for dårlig på varslingshåndtering, og dette resulterte i at nettopp dette vakuemet fra varsel til media som informanten stilte seg undrende til, oppstod.

Det ble også vist til hvordan varsling og varsler hadde blitt negativt ladete ord på grunn av media (US1). Det var flere som så varsling automatisk opp mot mobbing og seksuell trakassering, og det var utbredt at få så det opp mot hvordan selskapet selv oppførte seg, slik den ene informanten fra US-tech (US3) uttrykte det. De fleste nevnte også korrupsjon som en årsak til varsling. I media har det vært mange store saker som har omhandlet trakassering, seksuell trakassering og korrupsjon, og det kan kanskje ha bidratt til et delvis ensidig syn på hva varsling kan omfatte.

Frances Haugen beskriver i boken (Haugen, 2023, s. 317) at hun opplever at få utover journalister vet hvem hun er, og det til tross for at hun lekket enorme mengder kritisk

datamateriale fra Meta ganske nylig. Det samme var tilfelle i møte med informantene, der få hadde hørt om Frances Haugen og hennes varsling. Selv om Edward Snowden flere ganger (US5) var nevnt som eksempel da informantene ble spurt om varsling, er kanskje Frances Haugen den som ligger nærmest teknologiselskapene i deres egen hverdag, mer enn Snowden som jobbet innen det militæret.

Ifølge tidligere forskning er integritet en av faktorene som har vist seg å kunne ha betydning for varsling, og i en undersøkelse som så på mennesker som hadde sagt i fra om underslag og andre kritikkverdige forhold, viste det seg at disse ville være lønnsomme for å oppnå mer effektiv forebygging og avdekking av økonomisk kritikkverdige forhold (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 186). En moralsk integritet innebærer å ha evnen til å handle i tråd med ens egen overbevisning også når det innebærer personlig belastning. Å ha integritet er enkelt forklart å gjøre det du sier du skal gjøre, at det er sammenheng mellom ord og handling. Som et par av informantene fra begge selskapene uttrykte det, må det være samsvar mellom det selskapet sier de skal gjøre og det de faktisk gjør: «Walk the talk».

I selskapet EURO-tech ble integritet ansett som svært viktig, det ble nevnt gjentatte ganger av flere av informantene og det ble også vist til en nylig gjennomført integritetskampanje.

### 6.2.2 Varslingsprosess

I møte med informantene stiller jeg meg spørsmålet om det også kanskje kan være fordi de nettopp ikke helt er bevisst hva de *bør* varsle om, eller hva de *skal* varsle om. En annen faktor er hvilke mekanismer som eksisterer i selskapene for å varsle, og hvordan varslingsprosessene blir håndtert. Arbeidsgiver har en plikt til å kartlegge og vurdere risiko, og de er ansvarlige for å iverksette nødvendige tiltak, evaluere og sikre at tiltakene fungerer som forutsatt (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 115).

Det er av stor betydning å fokusere på mottakerne av et varsel, da de kan være med og avgjøre om en sak eskalerer og i ytterste konsekvens havner i det vakuumet hvor det til slutt havner i media (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s.) I mine undersøkelser bar begge selskapene et preg av en form for ansvarsfraskrivelse overfor egen rolle som leder i møte med varslingsprosesser. Ansvar ble tilskrevet sentrale varslingsenheter og hotlines. Det var en stor diskrepans hos lederne der de på den ene siden mente at kunnskap og kompetanse i varsling-og varslingsprosesser inkludert evaluering, ikke var nødvendig, for det var det andre svært dyktige som tok seg av, og det at informanter i begge selskap uttrykte at det var viktig å

varsle i to linjer, til leder og ekstern varslingskanal, da det var sikrest. Her er det også en diskrepans mellom det lederne uttrykker om at det er svært dyktige mennesker som tar imot disse varslene, da flere av lederne uttrykte at de ikke visste hvem disse varslingsmottakerne var.

En ting er å ha en mekanisme for varsling fordi norsk lov pålegger dette, og at selskapene selv fronter dette som noe viktig. En annen er om disse mekanismene faktisk fungerer, og om de bør oppfordres til å brukes, slik som ene informanten i US-tech uttrykte, at det er viktig å vite at de anonyme varslingskanalene fungerer, men det vet de ikke før noen har hatt erfaring med det (US1).

Det å annonsere hvor tilrettelagt det er i et selskap for varsling er ikke likestilt med at varslingshåndteringen er god. Da ledere i mange av tilfellene er mottakere av varslene, er det avgjørende at de får kompetansen som trengs for å ta imot et varsel, og at de både kan norsk arbeidsmiljølov og selskapets etiske retningslinjer, og selv er bevisst egne holdninger til varsling.

### 6.2.3 Anonym varsling

I US-tech viste de til at det i USA nok kunne være mer avgjørende med anonym varsling grunnet selskapets bruk av jurister for å verne seg selv, noe som også viste seg i funn fra en undersøkelse i USA mellom private og statlige selskap, der ett av resultatene var at det var flere ansatte i offentlige enn private selskap som sa ifra om kritikkverdige forhold. Forfatterne i studien viste til at dette kunne skyldes at stillingsvernet til de ansatte i privat sektor var svakere (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 103). En av informantene (US1) uttrykte at anonymitet var viktig da det var mennesker som av ulike årsaker ikke turte å varsle hvis den muligheten ikke eksisterte, men vedkommende uttrykte samtidig at denne anonymiteten mellom ledere i organisasjonen ute i Europa var problematisk, da man kunne sitte som leder og ikke vite hva som faktisk foregikk med egne ansatte, og i egen avdeling, og heller ikke ville få med seg hvilke «trender» som preget avdelingen (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss. 96-97). Dette kan også være problematisk gitt arbeidsgivers krav til et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø for alle ansatte (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 115), da dette kan være vanskelig å opprettholde når man som leder ikke om hva som foregår i egen avdeling. Da vil det være vanskelig å fatte de rette tiltakene.

#### 6.2.4 Arbeidsmiljøloven

Kompetansen på norsk arbeidsmiljølov var lite til ikke tilstedeværende hos samtlige ledere, og flere i EURO-tech uttrykte at dette ikke var en del av deres lederutdanning eller noe de trengte å kunne, da de visste hvem de kunne henvende seg til ved behov. I US-tech uttrykte to av lederne at dette var noe de innså at de nok burde ha mer kompetanse om (US4 og US5).

Både ved kompetanse på varslingsprosess og arbeidsmiljøloven var det en diskrepans der flere av lederne uttrykte at de kanskje ikke hadde fått med seg at det faktisk var et varsel som forelå da en ansatt hadde snakket med dem, og det at de ikke trengte utdanning på varslingsprosess fordi dette var det noen andre som tok. Her kan lederne risikere brudd på norsk lov ved ikke å ha nok kompetanse i varslingsprosesser og norsk arbeidsmiljølov og selv stilles til ansvar (Bjørkelo & Eriksen, 2021, s. 97).

Da terskelen for å varsle i utgangspunktet er høy, er det essensielt hvordan en varsler møtes når den tar dette steget. Terskelen er enda høyere i et selskap slik som US-tech som i motsetning til EURO-tech ikke har egen HR-avdeling eller HR-sjef i Norge. I begge selskap er det også en hevet terskel for varsling da den formelle varslingskanalen foregår på engelsk, over nett eller telefon og til en fremmed som sitter lokalisert langt unna. Da ingen av informantene i begge selskapene med sikkerhet kunne si hvorvidt selskapene hadde egen bedriftshelsetjeneste som kommer inn ved varslingssaker, er dette også et ledd som faller bort i lokal ivaretagelse.

Et norsk advokatselskap kunne kontaktes av lederne uttalte noen av informantene, og EURO-tech hadde en egen integrity officer. Et eksternt advokatselskap kan norsk lov, men det kjenner nødvendigvis ikke selskapet, selskapets kultur og de ansatte. De forholder seg i tillegg bare til lovverket, og har ikke det samme ivaretakelsesansvaret som en egen HR-avdeling eller bedriftshelsetjeneste har. Det å ikke ha de rette apparatene til å ivareta en varsler og håndtere et varsel, kan bidra til at en varslingssak kan eskalere og konsekvensene bli større (Bjørkelo & Eriksen, 2021, ss. 15-16).

Der noen av informantene nevnte vakuemet fra et varsel oppstod til det kommer til media, og at de ikke skjønnte hva som skjedde imellom der, så er nettopp kompetanse på varslingsprosesser avgjørende, og det å ha gode mekanismer til å ta imot og håndtere varsler.



## 7 Avslutning

### 7.1 Konklusjon

Etiske retningslinjer bør være en regulering, men ikke som en del av en «speed dial» til resertifisering. Man er ikke gitt at man kan innholdet selv om man er sertifisert, slik en leder i US-tech (US4) bekreftet i det at det ikke forelå mekanismer for å sjekke om innholdet var forstått, kun gjennomført. Dette er noe som kan være et tegn på at etikken instrumentaliseres og brukes som verktøy for å oppnå et annet mål enn å være et mål i seg selv.

Istedenfor en slik instrumentalisering bør etikken være et mål i seg selv, der selskapene aktivt jobber med å ta i bruk retningslinjene, og sørger for at både ledere og ansatte er innforstått med innholdet og den forpliktelsen retningslinjene faktisk har opp mot arbeidsmiljøloven og varsling. Det å ha universelle retningslinjer kan være positivt for et selskap for å vite at alle forholder seg til de samme reglene, men samtidig bør det skapes en åpen dialog om hvordan universelle etiske retningslinjer faktisk fungerer i praksis i en global verden med store ulikheter. Det å ønske at en norm gjelder for alle land og kulturer, er ikke det samme som at det faktisk er tilfelle.

I en verden stadig mer vevd sammen av teknologi, som gjør at informasjon og mennesker enkelt kan samhandle over landegrensene, vil ikke de kulturelle forskjellene bli mindre, forskjellene kan derimot bli mer virkelige (Halff, 2010, s. 357). Det at to vestlige selskap har skapt hver sine universelle etiske retningslinjer og tenker at «one fits all», som et par av informantene uttrykte det, kan det å tenke at disse normene gjelder alle være et snevert tanke sett preget av vestlig arroganse. Noe vi kan se hos den ene informanten i US-tech, som fortalte om hvordan selskapet i USA tidligere kunne ha et snevert syn på andre kulturer (US4). I min undersøkelse kommer det også frem tydelige ulikheter mellom det europeiske og det amerikanske selskapet, noe også Calderón-Cuadrado et al., (2009, s. 199) fant i sine undersøkelser av «ethics hotlines». Dette er to vestlig orienterte områder av verden, men som allikevel viser ulikheter i holdninger og handlinger, og da kan man anta at ulikhetene er enda større mellom land som ikke er vestlig orienterte slik vi har sett at informantene flere ganger selv har tatt opp i spørsmål om å tune etikk over kulturer.

Det er mange faktorer som spiller inn på hvordan vi tenker og handler, og det bør selskapene ta høyde for ved å trene mer på moralsk utøvelse, der de ansatte oppnår praktisk visdom og

evner å vite hva som er det rette å gjøre når. Her kan vi se tilbake på eksemplet med de to tyske offiserene fra andre verdenskrig, der den ene utøvde praktisk visdom og brøt med andre forventede normer fra sine overordnede, og reddet skadde britiske soldaters liv (Vallor, 2018, s. 25). Mens den andre offiseren, Eichmann, satt i retten frem til sin henrettelse og formante sin uskyld ved å vise til pliktetikken og Kants kategoriske imperativ, der han argumenterte for at han bare gjorde det han fikk beskjed om, og at han bare utførte den ordren han hadde mottatt og det som lå under hans stillingsbeskrivelse (Leer-Salvesen, år, s.)

Med etiske retningslinjer der de ansatte pålegges hva som er rett og galt fra toppledelsen, og der det ikke virker til å være noe trening i moralsk utøvelse, kan de ansatte havne i situasjoner der de gjør det de får beskjed om at er rett, istedenfor det som er det rette å gjøre i situasjonen. Med en stadig raskere utvikling av teknologi, der konsekvensene blir mer uklare og der omfanget av hvem som rammes er enormt, må ansatte i teknologibransjen praktisere praktisk visdom (phronesis), slik at dette blir veiledende for det etiske kompasset, og slik praktisk visdom vi så den tyske Luftwaffe-offiseren utviste, og ikke mangelen på den, slik Eichmann viste ved å være blindt underlagt reglene.

Ser vi til Google's tidligere motto «Don't be evil», holder det ikke med en oppfordring om ikke å være ond, det må reflekteres rundt HVA det innebærer å være ond. Hvor du står i dette spørsmålet kan også avhenge av mange ulike faktorer, deriblant ulike kulturelle normer. I varslingssaken der Haugen sto frem som varsler, kan vi amta at det er tvilsomt at mange ansatte på innsiden av Meta satt og utviklet algoritmer der de anså seg selv som onde. Spørsmålet blir heller da, hvor mange som forstod at det de var med og utviklet nettopp kunne bidra til noe ondt.

Varsling og varslere er som tittelen på artikkelen til Machon antyder (Machon, 2021, s. 55): *The Regulators of Last Resort*. Der oppfordres det til at vi nå på re-kalibrere systemet, der de med samvittighet må kunne få mulighet til å snakke ut i trygghet, heller enn å bli straffet. Dette vil være til alles fordel, og varslere trenger å bli beskyttet og verdsatt, ikke forfulgt og straffedømt. Det er av betydelig samfunnsinteresse at arbeidsgiver legger til rette for at arbeidstakere skal kunne varsle på en trygg måte internt i virksomheten de arbeider i (Bjøkelo & Eriksen, 2021, s.17).

I en bransje der manglende regulering bidrar til et hull, kan varsling være en viktig mekanisme for å skape regulering for selskapet på innsiden og for samfunnet på utsiden. En varsler vil slik være et viktig korrektiv.

Med nye KI-regelverk kan vi håpe at teknologibransjen og særlig utviklingen av KI styres i en levedyktig retning, men ser vi mot Forsvaret og soldatene, der krigens folkerett nedfelt i Genèvekonvensjonene gjelder for krigføring, kan en liknende løsning for teknologibransjen og KI spesielt virke som en regulering, men da også soldater kommer i situasjoner der de står overfor dilemma mellom jus og etikk, er ikke bildet alltid klart, og som man spør i slike situasjoner: Er det lov? Er det lurt? Det som er lov behøver ikke alltid å være lurt, og det samme dilemmaet vil teknologibransjen stå overfor, der jevnlig moralsk utøvelse med fokus på dydsetisk trening kan være en løsning for å kultivere i selskapene og dets ansatte en evne til å velge det rette ut ifra situasjonen de befinner seg i. Og der det rette også er å varsle når det er nødvendig.

Aristoteles beskriver at enhver kunnen (techne), undersøkelse og beslutning søker henimot noe godt, og at det gode av denne grunn har blitt kalt «det alt søker mot». Han viser til at det er en viss forskjell blant de ulike målene, da noen av dem er virksomheter, mens andre er resultater av virksomheter. Slik målet for krigskunsten er seier, er det for legekunsten sunnhet. Hvis det finnes et mål for de ting vi gjør: Noe vi ønsker på grunn av seg selv, mens vi søker alt annet på bakgrunn av dette målet, og hvis vi ikke velger alt på grunn av noe annet, så er dette det målet som klart vil være det beste, og Aristoteles stiller da spørsmålet: «Ville ikke så kjennskap til dette mål være av avgjørende betydning for vårt liv? Og ville vi ikke da, slike som bueskyttere som har et siktemål, bedre kunne treffe det rette?» (Aristoteles, 2012, s. 18).

Det er avgjørende at samfunnet sammen blir enige om hva målet til teknologiselskapene og teknologien skal være, da en kjennskap til dette målet vil være av betydning for våre liv. Slik som bueskytterne har et siktemål, slik at de bedre treffer det rette, vil teknologibransjen også trenge et siktemål slik at de bedre treffer det rette. Som Aristoteles ytret, bør vi prøve å bestemme hva dette mål kan være, og hva slags viten eller evne som har med det å gjøre slik at virksomhetene søker henimot det som er det gode for menneskeheten (Aristoteles, 2013, s. 18).

Da teknologiens utvikling omfavner oss alle, så angår det oss alle, og dens høyeste mål å strebe etter må da være menneskehetens beste. Og det bør være det mål teknologien alltid



sikter mot. Som Frances Haugen skriver i slutten av boken (Haugen, 2023, s. 329), den yngre generasjonen av arbeidstakere forstår i mye større grad at hvis de ikke handler for å dele med allmennheten «black-box systemene», så vil ikke allmennheten få informasjonen den trenger for å holde tilsyn med teknologibransjen. Noe som potensielt kan gi dødelige konsekvenser.

Selskapene forplikter ifølge norsk lov til å tilrettelegge for varsling i alle selskap med flere enn fem ansatte, men et selskap bør ikke bare ha interesse av å tilrettelegge for dette på grunn av lovverket, eller fordi det er forventet, men fordi det er den viktigste reguleringen vi har, den vil virke som et indre og ytre korrektiv der all annen regulering mangler eller ikke følges.

Varslerne blåser i fløyta og avdekker kritikkverdige forhold for at deltakerne skal følge reglene (Maxwell, 2018, s. 102). I en teknologibransje der reglene er uklare, er det desto viktigere at arbeidstakerne har kultivert i seg selv hva som er det rette å gjøre, at de har et etisk kompass som evner å forstå når noe er kritikkverdig, og at de har integritet til å si ifra. De sannhetsfortellerne som uttaler for samfunnet hvordan noe er, og som oppretter status quo. Sannhetsfortelleren blir først en politisk aktør når løgn og bedrag gjennomstyrer verden på en slik måte, at det det å fortelle sannheten skaper en uunngåelig endring av status quo (Maxwell, 2018, s. 102).

Gitt de enorme, og potensielt selvutslettende konsekvensene til teknologien, er det å fortelle sannheten helt avgjørende for at samfunnet skal ha mulighet til å endre status quo. Teknologibransjen har et særskilt ansvar, da de både er opphavet til- og løsningen på problemene vi nå står overfor med den teknologiske utviklingen og alle dens utfordringer. Og det er ikke et ansvar teknologibransjen hverken kan fraskrive seg eller rømme fra. Ser vi tilbake til sitatet i begynnelsen av forordet: «Hele veien blir framtiden bygd av folk som har tro på at den kan bli bedre» (Hindley & Rehill, 2022, 00:01:04), og nå oppgir at det er Meta-grunnlegger Mark Zuckerberg som er kilden til dette sitatet, og når vi nå setter det i kontekst av denne oppgaven, må vi som samfunn spørre oss om siktemålet til teknologibransjen faktisk bidrar til at framtiden blir bygd av folk som har tro på at den kan bli bedre.

## 7.2 Utblikk

Veien videre for forskning kan ta for seg flere teknologiselskap, som både er norske og selskap som har en annen forankring enn den vestlige, for å kunne kartlegge hvilken kunnskap om varsling ledere i teknologibransjen har, og hvordan ledere forholder seg til etikk i en større ramme enn den som er tatt i bruk i denne oppgaven. Med en teknologibransje som definerer menneskehetens fremtid, er det helt avgjørende at de menneskene som jobber på innsiden og de som leder selskapene, har de rette verdiene, og at de evner å si ifra hvis vi er på feil vei. Og ser vi mot eget land, kan vi også spørre oss hvilke interesser selv vi sitter med for å begrense disse selskapenes vekst, da vårt eget pensjonsfond, Oljefondet, i fjor tjente stort på teknologi. Aftenposten skrev i fjor at Oljefondet blir stadig mer avhengig av de amerikanske teknologiselskapene, og at det som er bra for disse selskapene, også er bra for Oljefondet (Bjørnstad & Christiansen, 2023). Det å varsle er den viktigste reguleringen vi kan ha i en bransje som utvikler seg så raskt at den løper fra andre reguleringer slik som lovverket, der teknologien er vanskelig å forstå for samfunnet på utsiden, der samfunnet blendes av teknologiselskapene og dens produkter og avkastning, og hvor selskapenes etiske retningslinjer kan misbrukes som et instrumentelt vern fra strengere ytre reguleringer.

## Litteraturliste

Her presenteres en oversikt over kilder som er brukt i oppgaven.

Almås, G. B. (2024, 26. Mars). Julian Assange blir foreløpig ikke utlevert. *NRK, Urix*.

<https://www.nrk.no/urix/julian-assange-blir-forelopig-ikke-utlevert-1.16821585>

Andersen, G. (2020, 16. april). Kvalitative intervjuundersøkelser. *I Nasjonal digital*

*læringsarena*. [https://ndla.no/subject:1:9bb7b427-3f5b-4c45-9719-](https://ndla.no/subject:1:9bb7b427-3f5b-4c45-9719-efc509f3d9cc/topic:1:432baee9-5671-47ce-870e-48b8fc3b7a42/topic:1:1db7bf3c-3a7b-44af-b632-e3c5ff2a999e/resource:201ce19e-7011-49a6-b415-91fd42d5dfe9)

[efc509f3d9cc/topic:1:432baee9-5671-47ce-870e-48b8fc3b7a42/topic:1:1db7bf3c-3a7b-44af-b632-e3c5ff2a999e/resource:201ce19e-7011-49a6-b415-91fd42d5dfe9](https://ndla.no/subject:1:9bb7b427-3f5b-4c45-9719-efc509f3d9cc/topic:1:432baee9-5671-47ce-870e-48b8fc3b7a42/topic:1:1db7bf3c-3a7b-44af-b632-e3c5ff2a999e/resource:201ce19e-7011-49a6-b415-91fd42d5dfe9)

Apadore, K., Chin, C. y., Qi, M. D. C., Yan, T. M., Yu-Sinn, W. G., & Tze Min, W. (2018).

Factors affecting whistleblowing intention: an empirical study. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, (Vol. 15)*. (Issue 5). ss. 108-118.

[https://seajbel.com/wp-content/uploads/2018/09/SEAJBEL15\\_233-1.pdf](https://seajbel.com/wp-content/uploads/2018/09/SEAJBEL15_233-1.pdf)

Arbeidstilsynet. (2024). *Varsling*. Arbeidstilsynet, arbeidstilsynet.no

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/>

Arbeidsmiljøloven. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-

06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/nav/lov/2005-06-17-62/>

Aristoteles. (1831/1973/2013). *Den nikomakiske etikk* (Stigen, A. & Rabbås, Ø.) (2.utg.).

Vidarforlaget.

Bannister, C., Sniderman, B. & Buckley, N. (2020). Ethical tech: Making ethics a priority in today`s digital organization. *Deloitte Insights. Deloitte Review, (vol.26)*. ss. 54-65.

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/digital-transformation/make-ethical-technology-a-priority.html>

Bartuli, J.,Djawadi, B. M. & Fahr, R. (2016).

Business Ethics in Organizations: An Experimental Examination of Whistleblowing and Personality. *IZA Discussion Paper* (No. 10190).

<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=525111031127089074095095105101095124024042028006019024112037051027029046071092027088013006118048053055024091010030020097003083108078086083008004115066006073004097011081074124068094&EXT=pdf&INDEX=TRUE>

Bergsjø, L. O. & Bergsjø, H. (2021). *digital etikk. Big data, algoritmer og kunstig intelligens*. Universitetsforlaget. (2.utg.)

Biehl, K. (2024, 01.mars). Elon Musk saksøker OpenAi-sjefen. *E24, Økonomi*.  
<https://e24.no/internasjonaoekonomi/i/jl6Qje/elon-musk-saksoeker-openai-sjefen?referer=https%3A%2F%2Fwww.aftenposten.no>

Bietti, E. (2021). From Ethics Washing to Ethics Bashing: A Moral Philosophy View on Tech Ethics. *Journal of Social Computing, (vol.2) (3)*, ss. 266-283.  
<https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=9684746&tag=1>

Bjørnestad, S. & Christiansen, T. W. (2023, 16. August). Oljefondet bølger ned og opp med Google. *E24, Økonomi*.  
<https://e24.no/norsk-oekonomi/i/WRBQ9G/oljefondet-boelger-ned-og-opp-med-google?referer=https%3A%2F%2Fwww.aftenposten.no>

Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis. A Practical Guide*. SAGE Publishing.

Caban, K. (2023, 19. April). *Jeffrey Wigand – the whistleblower from Brown & Williamson*. WeMoral.  
<https://wemoral.com/blog/jeffrey-wigand-the-whistleblower-from-brown-williamson>

Calderon-Cuadrado, R., Alvarez-Arce, J. L., Rodriguez-Tejedo, I. & Salvatierra, S. (2009). “Ethics hotlines” in transnational companies: A comparative study. *Journal of Business Ethics, (vol.88)*. ss. 199-210.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-009-0110-4>

Clark, S. (2014, 2. Desember). Artificial intelligence could spell end of human race - Stephen Hawking. *The Guardian*, theguardian.com

<https://www.theguardian.com/science/2014/dec/02/stephen-hawking-intel-communication-system-astrophysicist-software-predictive-text-type>

Confessore, N. (2018, 4. April). Cambridge Analytica and Facebook: The scandal and the fallout so far. *The New York Times*, nytimes.com

<https://www.nytimes.com/2018/04/04/us/politics/cambridge-analytica-scandal-fallout.html>

Crofts, P. & van Rijswijk, H. (2020). Negotiating “evil”: Google, project maven and the corporate form. *Law, Technology and Humans*, (vol.2). (1). ss. 75-90. Negotiating

<https://search.informit.org/doi/epdf/10.3316/informit.125958904331884>

Deloitte Global. (2024). *2024 Gen Z and Millennial Survey. Living and working with purpose in a transforming world.* [https://www.deloitte.com/content/dam/assets-](https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=4)

[shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=4](https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=4)

Eschner, K. (2024, 7. Mars). *What happened to the canary in the cold mine? The story of how the real life animal helper became just a metaphor.* Smithsonian Magazine,

Smithsonianmag.com

<https://www.smithsonianmag.com/smart-news/what-happened-canary-coal-mine-story-how-real-life-animal-helper-became-just-metaphor-180961570/>

Forsvaret. (2024, 29. April). *Forsvaret i tall. Personell.* Forsvaret.no

<https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/forsvaret-i-tall/personell>

Gausen, S. (2021, 06. oktober). Facebook-varsleren står frem. Hun ble skremt av det hun så. *Aftenposten, Kultur.*

[https://www.aftenposten.no/kultur/i/9K6V45/facebook-varsleren-staar-frem-hun-ble-skremt-av-det-hun-saa?utm\\_source=iosapp&utm\\_medium=share](https://www.aftenposten.no/kultur/i/9K6V45/facebook-varsleren-staar-frem-hun-ble-skremt-av-det-hun-saa?utm_source=iosapp&utm_medium=share)

Gisle, J. (2021, 21. april). Rettspositivisme. *I Store norske leksikon.*

<https://snl.no/rettspositivisme>

Green, A. M. (2020). Telling Truth «On» Power [Anmeldelse av *Crisis of Conscience: Whistleblowing in an Age of Fraud*, av Tom Mueller]. *International Journal of Intelligence and CounterIntelligence*, 2020 (vol. 33). (4), ss. 815-820.

<https://doi.org/10.1080/08850607.2020.1774246>

Halff, G. (2010). Codes of conduct: managing the contradictions between local and corporate norms. *Journal of Communication Management*. (vol.14). (4). Ss. 356-367.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13632541011090455/full/pdf?title=codes-of-conduct-managing-the-contradictions-between-local-and->

Hallingstorp, L. (2023, 27. November). *Elisabeth Michelsen skal lede Forsvarets MOST-arbeid*. Forsvaret.no

<https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/aktuelt/general-leder-most->

Harfield, C. (2021). Was Snowden virtuous? *Ethics and Information Technology*. (vol.23). ss. 373–383.

<https://doi.org/10.1007/s10676-021-09580-4>

Haugen, F. (2023). *The Power of One. Blowing the Whistle on Facebook*. Hodder & Stoughton.

Haugen, F. (2022). Speech in The Congressional digest. *Congressional Digest*. (vol. 101). (6). ss. 20-24.

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=2c23e112-ab0b-475b-b5c5-d6e6e571f39f%40redis>

Hawking, S., Russell, S., Tegmark, M. & Wilczek, F. (2014, 01. Mai). Transcendence looks at the implications of artificial intelligence - but are we taking AI seriously enough? *The Independent, Science*. <https://www.independent.co.uk/news/science/stephen-hawking-transcendence-looks-at-the-implications-of-artificial-intelligence-but-are-we-taking-ai-seriously-enough-9313474.html>

Hillestad, L. K. (2024, 3.januar). Innlagt på akutten som 15-åring – nå saksøker hun Meta. *E24, Økonomi*. <https://e24.no/teknologi/i/EQ5KpG/innlagt-paa-akutten-som-15-aaring-naa-saksoeker-hun-meta?referer=https%3A%2F%2Fwww.aftenposten.no>

Hindley, K., Rehill, G. (Produsent). (2022). Rise of the Billionaires [Tek-milliardærene] [TV-serie]. 72 Films.

Jacobsen, D. I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (4.utgave) (2.opplag). Cappelen Damm Akademisk.

Jin, G. K., Drozdenko, R. & Bassett, R. (2007). Information Technology Professionals' Perceived Organizational Values and Managerial Ethics: An Empirical Study. *Journal of Business Ethics*, (vol. 71). ss. 149-159.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9131-4>

Kalk, A., van Tulder, R. & Welters, C. (1999). International codes of conduct and corporate social responsibility: can transnational corporations regulate themselves. *Transnational Corporations*. (Vol. 8). (1). Ss. 143-180.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=9f34fcc3f09a8e43e5c8d9f217cf0ab510f7eaaf#page=151>

Kvale, S. & Brinkman, S. (2022). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utgave) (7.opplag). Gyldendal forlag.

Kampevoll, F. Et al. (2023, 19. Februar). Forsvarssjefen kommenterte kritikken: – Det er et kulturproblem. *NRK, Norge*. [https://www.nrk.no/norge/forsvarssjefen-kommenterte-kritikken\\_-\\_det-er-et-kulturproblem-1.16303944](https://www.nrk.no/norge/forsvarssjefen-kommenterte-kritikken_-_det-er-et-kulturproblem-1.16303944)

Latan, H., Jabbour, C. J. C. & Jabbour, B. L. de S. (2019). Ethical awareness, ethical judgment and whistleblowing: A moderated mediation analysis. *Journal of Business Ethics* (155). ss.289-304, 2019  
[https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=empirical+study+whistleblowing+ethics&hl=no&as\\_sdt=0,5#d=gs\\_qabs&t=1716893269247&u=%23p%3DHbox9Ftt--8J](https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=empirical+study+whistleblowing+ethics&hl=no&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1716893269247&u=%23p%3DHbox9Ftt--8J)

Linjord, S. (redigering). (20. Februar). Risikerer utlevering til USA [Nyhetssending]. *NRK Dagsrevyen*. <https://tv.nrk.no/se?v=NNFA19022024>

Machon, A. (2021). The Regulators of Last Resort. I Bazzichelli, T. (Red.). (2021). *Whistleblowing for change: Exposing systems of power and injustice*. (ss. 54-65). Transcript Verlag.

Marquez-Garrett, L., Bergman, M. P. & Draper, G. (2022, 06. Juni). UNITED STATES DISTRICT COURT NORTHERN DISTRICT OF CALIFORNIA SAN FRANCISCO DIVISION. COMPLAINT FOR PERSONAL INJURIES. ALEXIS, KATHLEEN, and JEFFREY SPENCE Plaintiff(s). v. META PLATFORMS, INC., formerly known as FACEBOOK, INC.; Defendant. ss. 1-138. [https://socialmediavictims.org/wp-content/uploads/2022/06/Spence-Complaint-6\\_6\\_22.pdf](https://socialmediavictims.org/wp-content/uploads/2022/06/Spence-Complaint-6_6_22.pdf)

Maxwell, L. (2018). WHISTLEBLOWER, TRAITOR, SOLDIER, QUEER? THE TRUTH OF CHELSEA MANNING. *The Yale Review*, (vol. 106). (1), ss. 97-107. <https://doi.org/10.1111/yrev.13318>

Metcalf, J., Moss, E. & boyd, a. (2019). Owing Ethics: Corporate Logics, Silicon Valley, and the Institutionalization of Ethics. *Social Research: An International Quarterly*. (vol.82). (2). Ss. 449-476. <https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/09/Owing-Ethics-PDF-version-2.pdf>

Michelsen, E. G. (2024, 28. April). Forsvaret tar grep, men kulturutvikling er ikke gjort over natten. *Aftenposten, Debatt*. [https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/XjwqWB/forsvaret-tar-grep-men-kulturutvikling-er-ikke-gjort-over-natten?utm\\_source=iosapp&utm\\_medium=share](https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/XjwqWB/forsvaret-tar-grep-men-kulturutvikling-er-ikke-gjort-over-natten?utm_source=iosapp&utm_medium=share)

Milmo, D. (2021, 24. Oktober). Frances Haugen: 'I never wanted to be a whistleblower. But lives were in danger'. *The Guardian, The Observer*. <https://www.theguardian.com/technology/2021/oct/24/frances-haugen-i-never-wanted-to-be-a-whistleblower-but-lives-were-in-danger>

Nydal, R. (2023, 12. Desember). Forskningsetikk. I *store norske leksikon*. Snl.no



<https://snl.no/forskningsetikk>

Paffen, R. et al. (2020). Digital Ethics. Orientation, Values and Attitudes for a Digital World. *PricewaterhouseCoopers (PWC)*, *www.pwc.de*. ss. 2-28.

[https://www.pwc.de/en/consulting/42013\\_WP\\_Digital\\_Ethics\\_EN\\_neu\\_200401\\_SCREEN\\_GESCHUETZT%20\(2\).pdf](https://www.pwc.de/en/consulting/42013_WP_Digital_Ethics_EN_neu_200401_SCREEN_GESCHUETZT%20(2).pdf)

Ringen, G. H. (2022). *Det skal nytte å si ifra. Evaluering av Forsvarets system for varsling*. Forsvaret.

[https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/presse/pressemeldinger/pwc-presentasjon/PwC\\_Evaluering%20av%20Forsvarets%20system%20for%20varsling.pdf/\\_attachment/inline/7db594fe-7d24-4a7b-8630-9f0460c1f080:a5e0ae6a2ebf01a10b52d0ad41bca141510669d9/PwC\\_Evaluering%20av%20Forsvarets%20system%20for%20varsling.pdf](https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/presse/pressemeldinger/pwc-presentasjon/PwC_Evaluering%20av%20Forsvarets%20system%20for%20varsling.pdf/_attachment/inline/7db594fe-7d24-4a7b-8630-9f0460c1f080:a5e0ae6a2ebf01a10b52d0ad41bca141510669d9/PwC_Evaluering%20av%20Forsvarets%20system%20for%20varsling.pdf)

Roser, M. (2023). Technology over the long run: zoom out to see how dramatically the world can change within a lifetime. *OurWorldInData.org*.

<https://ourworldindata.org/technology-long-run>

Roser, M. (2024). *A long-term timeline of technology. From the distant past to our lifetime, and into the distant future* [figur] *OurWorldInData.org*.

<https://ourworldindata.org/technology-long-run>

Sagdahl, M. S. (2023, 11. november). Etikk. *I Store norske leksikon*.

<https://snl.no/etikk>

Sagdahl, M. S. (2022, 10.november). Dydsetikk. *I Store norske leksikon*.

<https://snl.no/dydsetikk>

Sagdahl, M. S. (2024, 30. April). Etikk. *I Store norske leksikon*.

<https://snl.no/etikk>

Simonite, T. (2021, 18. November). *3 Years After the Project Maven Uproar, Google Cozies to the Pentagon*. Wired.

<https://www.wired.com/story/3-years-maven-uproar-google-warms-pentagon/>

Strumke, I., Slavkovik, M. & Madai, V. I. (2021). The social dilemma in artificial intelligence development and why we have to solve it. *Ai and Ethics*. (vol.2). ss. 655-665.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s43681-021-00120-w>

Vie, K. J. (2020). How should researchers cope with the ethical demands of discovering research misconduct? Going beyond reporting and whistleblowing. *Life, Sciences, Society and Policy*, (Vol. 16). (6). ss. 1-18.

<https://link.springer.com/article/10.1186/s40504-020-00102-6>

Vishwanath, A., Bøhn, E.D., Granmo, OC. et al. (2023). Towards artificial virtuous agents: games, dilemmas and machine learning. *Ai and Ethics*. (vol.3). ss. 663-672.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s43681-022-00251-8>

Wiesel, E. (1986). *Hope, despair and memory*. *Noble lecture*. The Noble Foundation. nobelprize.com

<https://www.nobelprize.org/prizes/peace/1986/wiesel/lecture/>



## Vedlegg 1

### Meldeskjema

# Meldeskjema

## Referansenummer

925312

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn
- Fødselsdato
- Nettidentifikator
- Stemme på lydopptak
- Bakgrunnsopplysninger, som i kombinasjon vil kunne identifisere en person

## Beskriv bakgrunnsopplysningene

Jeg trenger å vite alder, kjønn, arbeidssted, stilling/tittel

Prosjektinformasjon

## Tittel

Masteroppgave ved UiA i Religion, filosofi og samfunn

## Sammendrag

Jeg skal skrive en masteroppgave i emnet Religion, filosofi og samfunn ved UiA hvor jeg skal ta for meg etisk bevissthet rundt varsling i tech-bransjen. Formålet med forskningen er å se på om det foreligger kjønnsforskjeller i hvordan ledere i tech-bransjen forholder seg til etisk bevissthet og varsling i eget yrke og i egen organisasjon. Prosjektet vil gjennomføre intervjuer med ledere i et gitt antall bedrifter/organisasjoner.

## Hva er formålet med behandlingen av personopplysninger?

Formålet med forskningen er å avdekke om det eksisterer ulikheter mellom kjønn i tech-bransjennår det gjelder holdningen til etikk og varsling.

## Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

## Type prosjekt

Master

## Kontaktinformasjon, student

Jenny Marie Kvisler Lillevold, [jmlill17@student.uia.no](mailto:jmlill17@student.uia.no), tlf: 90712111

Behandlingsansvar

### **Behandlingsansvarlig institusjon**

Universitetet i Agder / Fakultet for humaniora og pedagogikk / Institutt for religion, filosofi og historie

### **Prosjektansvarlig**

Gunhild Maria Hugdal, [gunhild.m.hugdald@uia.no](mailto:gunhild.m.hugdald@uia.no), tlf: 92484853

### **Er behandlingsansvaret delt med flere institusjoner?**

Nei

Utvalg 1

### **Beskriv utvalget**

Ledere ansatt i virksomheter innad i tech-bransjen av begge kjønn, kvinner og menn, i alderen 25-70.

### **Beskriv hvordan du finner frem til eller kontakter utvalget**

Jeg skal henvende meg til to til tre ulike bedrifter, og spørre om jeg kan intervju fire ansatte, alle ledere, (hvorav to kvinner og to menn per bedrift), for intervju. Disse vil kontaktes per e-post med en kortfattet prosjektskisse, hvor også samtykkeskjema legges ved.

### **Aldersgruppe**

25 - 70

### **Hvilke personopplysninger vil bli behandlet om utvalg {{i}}? 1**

- Navn
- Fødselsdato
- Nettidentifikator
- Stemme på lydopptak
- Bakgrunnsopplysninger, som i kombinasjon vil kunne identifisere en person

Hvordan innhentes opplysningene om utvalg 1?

Personlig intervju

### **Vedlegg**

### **Lovlig grunnlag for å behandle alminnelige personopplysninger**

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon til utvalg 1

## **Mottar utvalget informasjon om behandlingen av personopplysningene?**

Ja

## **Hvordan mottar utvalget informasjon om behandlingen?**

Skriftlig (papir eller elektronisk)

## **Informasjonsskriv**

Tredjepersoner

## **Innhenter prosjektet informasjon om tredjepersoner?**

Ja

## **Beskriv tredjepersoner**

I intervjuene vil de som intervjues bli instruert om å ikke dele informasjon som gjør det mulig å identifisere andre, dog vil dette kunne fremkomme. I den grad dette skjer, vil det tas en vurdering på om informasjonen er nyttig for arbeidets formål og/eller anses som kunnskap som tjener offentligheten/samfunnet. Ved lagring av lydopptak og transkripsjon vil de deler som eventuelt gjør det mulig å identifisere tredjepart bli redigert vekk / fjernet slik at prosjektet ikke vil ha noen data lagret om parter som ikke har gitt eksplisitt samtykke gjennom signering av samtykkeskjema.

## **Hvilke personopplysninger skal du behandle om tredjepersoner?**

- Bakgrunnsopplysninger, som i kombinasjon vil kunne identifisere en person

## **Hvilke utvalg avgir personopplysninger om tredjepersoner?**

- Utvalg 1: Ledere ansatt i virksomheter innad i tech-bransjen av begge kjønn, kvinner og menn, i alderen 25-70.

## **Samtykker tredjepersoner til behandlingen av personopplysningene?**

Nei

## **Mottar tredjepersoner informasjon om behandlingen av personopplysningene?**

Nei

## **Begrunn hvorfor tredjepersoner ikke mottar informasjon**

I den grad informasjon om tredjepersoner fremkommer vil slik informasjon/data ikke bli lagret.

Dokumentasjon

## **Hvordan dokumenteres samtykkene?**

- Manuelt (papir)

## **Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?**

Skriftlig beskjed til en av de oppgitte kontaktpersonene i prosjektet om at samtykke trekkes tilbake og/eller ønske om at all informasjon destrueres

**Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?**

Transkripsjon vil oversendes for gjennomgang etter bearbeiding av intervjuene, og eventuelle feil vil rettes og informasjon slettes om ønskelig

**Totalt antall registrerte i prosjektet**

1-99

Tillatelser

**Vil noen av de følgende godkjenninger eller tillatelser innhentes?**

Ikke utfyllt

Sikkerhetstiltak

**Vil personopplysningene lagres atskilt fra øvrige data?**

Ja

**Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?**

- Fortløpende anonymisering

**Hvor blir personopplysningene behandlet?**

- Maskinvare

**Hvem har tilgang til personopplysningene?**

- Prosjektansvarlig
- Student (studentprosjekt)

**Overføres personopplysninger til et tredjeland?**

Nei

Avslutning

**Prosjektperiode**

01.09.2023 - 30.11.2024

**Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?**

Data anonymiseres (sletter/omskriver personopplysningene)

**Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?**

- Lyd- eller bildeopptak slettes

- Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres
- Koblingsnøkkelen slettes

**Vil enkeltpersoner kunne gjenkjennes i publikasjon?**

Nei

Tilleggsopplysninger



## Vedlegg 2

Vurdering av behandling av personopplysninger SIKT

# Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**

925312

**Vurderingstype**

Standard

**Dato**

22.08.2023

**Tittel**

Masteroppgave ved UiA i Religion, filosofi og samfunn

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Universitetet i Agder / Fakultet for humaniora og pedagogikk / Institutt for religion, filosofi og historie

**Prosjektansvarlig**

Gunhild Maria Hugdal

**Student**

Jenny Marie Kvisler Lillevold

**Prosjektperiode**

01.09.2023 - 30.11.2024

**Kategorier personopplysninger**

- Alminnelige

**Lovlig grunnlag**

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 30.11.2024.

**Meldeskjema****Kommentar**

OM VURDERINGEN Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Vi har nå vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene. LOVLIG GRUNNLAG: TREDJEPERSONER Under datainnsamlingen kan det indirekte fremkomme personopplysninger om tredjepersoner, ved at deltakerne omtaler varslingssaker der tredjepersoner har vært involvert. I intervjuene vil deltakerne bli instruert om å ikke dele informasjon som gjør det mulig å identifisere andre. Ved lagring av lydopptak og transkripsjon vil de deler som eventuelt gjør det mulig å identifisere tredjepart bli redigert vekk eller fjernet slik at prosjektet ikke vil ha noen data lagret om parter som ikke har gitt eksplisitt samtykke gjennom signering av samtykkeskjema. Behandlingen av disse personopplysningene er nødvendig for å utføre en oppgave i allmennhetens interesse, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav e, og for formål knyttet til vitenskapelig forskning, jf. personopplysningsloven § 8. Prosjektet gjør nødvendige tiltak for å ivareta de registrertes rettigheter og friheter, jf. art. 89 nr. 1.

INFORMASJONSPLIKT: TREDJEPERSONER Tredjeperson får ikke informasjon fordi det vil innebære en uforholdsmessig stor innsats å informere, sett opp mot nytten av å bli informert (art. 14 nr. 5 b). Personopplysningene behandles til forskningsformål, og behandlingsansvarlig gjør egnede tiltak for å verne den registrertes rettigheter og friheter. I vår vurdering har vi lagt vekt på at omfanget av tredjepersonopplysninger begrenses til et minimum, og at det treffes flere tiltak for å sikre dette. FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER Det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt og hvilke databehandlere du kan bruke. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el. ). Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringar-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!

## Vedlegg 3

Forespørsel om å delta i forskningsprosjekt

### **Vil du delta i forskningsprosjektet «Varsling og etisk bevissthet i tech-bransjen»?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på etisk bevissthet i tech-bransjen, og hvordan varsling håndteres. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Inntoget med teknologi i samfunnet, og da særlig maskinlæring og kunstig intelligens, krever ny bevissthet både hos brukere og leverandører for hvordan dette påvirker oss som mennesker og samfunn. Etisk bevissthet hos de som utvikler, samt arbeider med teknologi, er avgjørende for å sørge for at det brukes riktig og ikke misbrukes til feil formål. For at samfunnet skal få innsyn i hva som foregår på innsiden av teknologibransjen, hos de som både utvikler produktene og tilbyr de, er vi helt avhengige av en bransje med ansatte som forstår hvor grensene går, og som har en etisk bevissthet rundt eget fagfelt. Vi er også avhengige av at alle forstår sitt ansvar for å varsle i tilfeller hvor lovverk og etiske grenser blir overskredet. Da ledere er en ansattgruppe med stor innflytelse og mulighet til å bidra til endring, vil prosjektet se på om den etiske bevisstheten hos ledere og bedriftene de jobber i er i takt med den raske utviklingen vi ser innen teknologibransjen, og om ledere i teknologibransjen har nok kompetanse og kunnskap til å kunne håndtere varsling når noe går galt.

Prosjektet inngår i en masteroppgave i studiet Religion, filosofi og samfunn ved Universitet i Agder, med vekt på fagretningen etikk/digital etikk.

Oppgaven kan brukes til undervisning og foredrag i etterkant, der organisasjonene og personene er anonymisert.

**Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Institutt for religion, filosofi og historie ved Universitetet i Agder er ansvarlig for prosjektet.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Prosjektet ønsker intervjukandidater som innehar en rolle som leder i virksomheter i teknologibransjen, primært de som har ansvaret for de deler av virksomheten som avgjør virksomhetens utvikling-, produkt/tjenestestrategi, valg rundt implementering/bruk av kunstig intelligens eller rådgivning ovenfor kunder rundt anvendelse av teknologi.

I tillegg vil ledere i virksomhetenes toppledelse være aktuelle intervjukandidater.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du blir med i et en-til-en intervju. Intervjuet vil ta oppimot 1 time og 30 minutter å gjennomføre. Intervjuet inneholder spørsmål om varsling og etisk bevissthet. Det vil bli tatt lydopptak av intervjuet som blir lagret elektronisk for senere analyse. Transkribert utkast vil bli delt med deg før vi publiserer, hvor det blir mulighet til å fjerne eller gjøre endringer i teksten ved behov. I tillegg vil vi sende deg en kopi av oppgaven hvor du kan se funnene som ble gjort i prosjektet.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Kun prosjektleder/veileder og student vil ha tilgang til personopplysninger gjennom prosjektets varighet. Deltakere vil ikke kunne bli gjenkjent i selve oppgaven. Navnet og kontaktopplysningene dine vil erstattes med en kode som identifiserer intervjuet, som bidrar til at det elektronisk lagrede intervjuet ikke vil identifisere deg. Samtykkeskjemaene vil lagres

på et separat system annet enn intervjuene for slik å unngå at noen klarer å koble koden til personopplysningene dine.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes når oppgaven godkjennes, tentativt innen 30.05.24. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger slettes fra alle elektroniske systemer.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra UiA har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Prosjektansvarlig: Gunhild Maria Hugdal, E-post: [gunhild.m.hugdal@uia.no](mailto:gunhild.m.hugdal@uia.no), TLF: 92484853
- Student: Jenny Marie Kvisler Lillevold, E-post: [jmlill17@student.uia.no](mailto:jmlill17@student.uia.no), TLF: 90712111
- Vårt personvernombud: Trond Hauso, E-post: [trond.hauso@uia.no](mailto:trond.hauso@uia.no), TLF: 93601625

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: [personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no) eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen, Jenny Marie Kvisler Lillevold

Gunhild Maria Hugdal  
(Veileder)

Jenny Marie Kvisler Lillevold  
(Student)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Varsling og etisk bevissthet i tech-bransjen*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 4

### Intervjuguide

#### Instruks til den som blir intervjuet:

- Ved noen av spørsmålene vil det være behov for å spørre om forhold som kan berøre tredjeparter. I disse tilfellene er det ønskelig at man ikke oppgir navn, kjønn, rolle etc, men kun refererer til «en person» eller «personen».

#### Intervjuspørsmål:

1. Hvordan oppmuntrer dere til en kultur der ansatte føler seg trygge på å varsle om etiske lovbrudd?
2. Kan du beskrive en situasjon der en ansatt varslet om et mulig etisk lovbrudd eller en bekymring, og hvordan ble dette håndtert? *(her vil den som intervjues påminnes om tidligere instruks om å ikke dele noe som gjør det mulig å identifisere tredjeparter)*
3. Hvilke mekanismer har dere på plass for at ansatte skal kunne rapportere om etiske regelbrudd og bekymringer anonymt uten frykt for represalier?
4. Hvordan blir varslene håndtert etter at de har varslet?
5. Hvordan kommuniseres viktigheten av varsling og etisk bevissthet i organisasjonen?
6. Har tech-bransjen et særskilt ansvar i samfunnet for å utvise åpenhet og fremme etisk ansvarlighet?
7. Har du et eksempel på en situasjon der et varsel bidro til en positiv endring for organisasjonen? *(her vil den som intervjues påminnes om tidligere instruks om å ikke dele noe som gjør det mulig å identifisere tredjeparter)*
8. Hvordan stiller du deg til å ansette en tidligere varsler?
9. Hvilken rolle spiller etikk i beslutningsprosesser innad i organisasjonen?
10. Hvordan utdannes og bevisstgjøres de ansatte om etikk i teknologiutviklingen?
11. Hvordan balanserer dere mellom å oppfylle forretningsmål og å respektere etiske prinsipper?
12. Har dere egen opplæring internt i regler og rutiner for håndtering av mobbing, trakassering og seksuell trakassering?
13. Hvor godt kjenner du til organisasjonens prosedyrer for å håndtere varsler?
14. Har dere egne *codes of conduct* / etiske retningslinjer?
15. Hvordan blir varslingssaker evaluert i etterkant?





# Vedlegg 5.

## Teknologisk tidslinje

Her presenteres Professor Max Roser sin oversikt over teknologiens utvikling.

