



# Etik, hållbarhet & jämslälldhet!

Viktiga värden för ingenjörer

Januari, 2024



Sveriges  
Ingenjörer

# Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	4
Vad är etik?	6
Korruption	6
Resultat	7
Ingenjörer vill arbeta hos "justa" arbetsgivare	7
Etik, hållbarhet och jämställdhet är viktigare för kvinnor än män	8
Vikten av jämställdhetsarbete - skillnaderna mellan könen minskar	9
Ökad miljömedvetenhet hos ingenjörsmän	10
Starkt hållbarhetsengagemang hos både äldre och yngre ingenjörer	11
Hur agerar ingenjörerna om arbetsgivaren inte tar ett hållbarhetsansvar?	12
Arbetsmotivationen sjunker kraftigt	14
Mutor, bestickning och korruption sänker motivationen	15
Går det att genomföra affärer utan att betala mutor eller genomföra andra olagliga transaktioner?	17
Slutsatser	18

**Författare:**  
Annika Jederström, utredare Sveriges Ingenjörer

# Sammanfattning

Många arbetsgivare skriker efter ingenjörer. För att kunna attrahera den hett eftertraktade ingenjörskompetensen är en grundförutsättning att man erbjuder goda arbetsvillkor och marknadsmässiga löner. Men denna rapport visar att det även finns andra viktiga aspekter som gör en arbetsgivare attraktiv. Hur arbetsgivaren agerar inom affärsetik, ekologisk- och social hållbarhet samt jämställdhet, har stor betydelse för ingenjörernas vilja att jobba på en viss arbetsplats.

För att ta reda på hur viktiga dessa frågor är för ingenjörerna utfördes en enkätundersökning 2022 med 1 009 respondenter. Samma frågor ingick i enkäter 2018 och 2014, vilket möjliggör jämförelser över tid.

En överväldigande majoritet av ingenjörerna, 83 procent, svarade 2022 att det är viktigt att deras arbetsgivare jobbar aktivt med etiska frågor. Andelen som anser det mycket viktigt uppgick till 38 procent, vilket är en ökning med hela 12 procentenheter jämfört med åtta år tidigare, 2014. Liknande resultat uppvisas på frågan om hur viktigt det är att arbetsgivaren tar ett miljömässigt ansvar. Här uppgav 84 procent av ingenjörerna 2022 att det är viktigt. Andelen som anser det mycket viktigt har ökat med 11 procentenheter sedan 2014.

Rapporten slår fast att etik, hållbarhet och jämställdhet är betydligt viktigare för ingenjörskvinnor än ingenjörsmän. Trots att männen visar upp en ökande trend så är engagemanget i frågorna alltså mycket starkare hos kvinnorna.

Vissa andra undersökningar har visat att unga är mer engagerade inom etik, hållbarhet och jämställdhet än äldre. Men denna rapport visar inte på några tydliga åsiktsskillnader mellan yngre och äldre ingenjörer.

Som en uppföljning utfördes en ny undersökning 2023, bestående av enkätfrågor och intervjuer. Här undersöktes vilka konsekvenser som följer när arbetsgivaren brister i sitt etiska agerande. 88 procent av ingenjörerna menade att deras arbetsmotivation skulle sjunka om det uppdagades att arbetsgivaren ägnat sig åt korruption (exempelvis mutor). 67 procent av ingenjörerna slog fast att de inte skulle söka ett jobb hos en arbetsgivare som ägnat sig åt miljöfarlig verksamhet.

Resultaten visar att arbetsgivare som vill vara attraktiva för ingenjörer måste ta ett aktivt ansvar för etik och hållbarhet. Särskilt ingenjörskvinnor kommer att välja bort arbetsgivare som inte tar etiska frågor på allvar, och som exempelvis ägnar sig åt korruption eller miljöfarlig verksamhet. Men även en ökande andel av ingenjörsmännen kommer välja bort de arbetsgivarna.

Dessa arbetsgivare kommer, vid sidan av försämrat anseende hos allmänheten, också brottas med försvårad rekrytering och dalande arbetsmotivation bland sina anställda ingenjörer. Det kan på längre sikt leda till minskad produktivitet och lönsamhet. För de företag som å andra sidan tar ett aktivt ansvar för etik och hållbarhet finns en konkurrensfördel att hämta. Här öppnas en möjlighet både till att växa och att göra gott idag och i framtiden.

# Inledning

Arbetsgivare har i flera år hävdats att det är stor brist på ingenjörskompetens och svårt att rekrytera ingenjörer. Trots en vikande konjunktur bedöms efterfrågan på ingenjörer fortsatt vara stor. I SCB:s Arbetskraftsbarometer bedömer företagen själva ett fortsatt stort rekryteringsbehov. Dessutom växer efterfrågan på ingenjörer ytterligare inom statlig och kommunal verksamhet, inte minst på grund av omställningen av Sveriges energiförsörjning och upprustning av försvaret.

Det har tidigare påvisats att ingenjörer vill arbeta hos arbetsgivare som erbjuder möjligheter till kompetensutveckling och distansarbete. Viktigt är också att arbetsgivaren erbjuder en marknadsmässig lön med goda karriärmöjligheter<sup>1</sup>. Men hur viktigt är det för ingenjörerna att deras arbetsgivare tar ett tydligt ansvar för etik, hållbarhet och jämställdhet?

Denna rapport undersöker betydelsen av dessa frågor för ingenjörerna. Mer specifikt söker rapporten svar på följande frågor:

1. Hur viktigt är arbetsgivarens ansvarstagande för etik, hållbarhet och jämställdhet, enligt ingenjörerna?
2. Vilken betydelse har det etiska agerandet för ett företags attraktionskraft som arbetsgivare?
3. Vilka blir konsekvenserna när arbetsgivare brister i sitt etiska ansvarstagande?

I december 2022 ställdes frågor till Sveriges Ingenjörers medlemspanel. Samma frågor ställdes åren 2014 och 2018<sup>2</sup>.

Enkäten från 2022 nådde en svarsfrekvens på drygt 50 procent, där 1 009 personer svarade. Könsfördelningen var 30 procent kvinnor och 70 procent män, vilket motsvarar könsfördelningen hos Sveriges Ingenjörers medlemskår i stort. Åldersfördelningen var jämnt fördelad<sup>3</sup>. 86 procent av de svarande arbetade inom privat sektor, 7 procent på statliga myndigheter och 7 procent inom den kommunala sektorn<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Detta slås fast i flera rapporter framtagna av Sveriges Ingenjörer; [Rapporter \(sverigesingenjorer.se\)](https://www.sverigesingenjorer.se). Se "Distansarbete ett kriterium när ingenjörer väljer arbetsgivare", "Tusentals ingenjörer knackar på högskolans dörr", "Höga lönekrav inför årets lönerevision", "Ätta av tio ingenjörer vill bli chef".

<sup>2</sup> Ingenjörbarometern 2014 och 2018

<sup>3</sup> - 29 år 8%, 30–39 år 31%, 40–49 år 29%, 50–59 år 23%, 60år-8%

<sup>4</sup> I svarsalternativen används benämningen "företaget", men i instruktionen till frågorna framgår det att företaget är likställt med var den svarande arbetar, vilket exempelvis kan vara en myndighet, kommun eller region.

I maj 2023 ställdes uppföljande frågor i en ny undersökning till en ny grupp med 2 000 ingenjörer. Svarsfrekvensen var 43 procent, återigen med samma könsfördelning. Åldersfördelningen motsvarade de som svarat 2022. Fördelningen mellan de olika arbetsmarknadssektorerna likaså. Syftet med de nya frågorna i undersökningen var att belysa konsekvenserna av arbetsgivarens agerande. Möjlighet fanns att ge egna kommentarer till samtliga frågor i enkäten, vilket resulterade i nära 700 kommentarer från ingenjörerna. Anonymitet utlovades till de som svarade på enkäten. Namn har därför utelämnats i alla kommentarer. Intervjuer har genomförts under 2023 med två studenter<sup>5</sup>, tre yrkesverksamma och en pensionerad ingenjör<sup>6</sup> samt Tomas Brytting, professor i organisationsetik.

<sup>5</sup> En student på KTH, man som studerar till civilingenjör inom farkostteknik, en student på Uppsala universitet, kvinna studerar på Civilingenjörsprogrammet miljö & vattenteknik

<sup>6</sup> De intervjuade har/är verksamma inom både telekom och som tekniska konsulter. De tekniska konsulterna har arbetat brett inom flera branscher som telekom, bygg och tillverkningsindustrin. De figurerar inte med namn. En av de intervjuade har dessutom i sin yrkesroll skrivit på sekretessavtal.

# Vad är etik?

Kortfattat handlar etik om hur man tar ansvar för att de egna handlingarna bidrar till en bättre värld<sup>7</sup>. Innebörden finns definierad i exempelvis FN-stadgan om mänskliga rättigheter som togs fram 1945.

Många företag och organisationer pratar idag ofta hellre om förtroende och trovärdighet än om etiskt ansvarstagande<sup>8</sup>. Exempelvis att organisationen är integrerad, att den agerar konsekvent utifrån en tydlig värdegrund, och inte spretar åt olika håll. Organisationer strävar också ofta efter transparens där kunder, medlemmar eller allmänhet ska kunna få svar på sina frågor och få ta del av den information de söker, inom ramen för eventuella sekretessregler.

## Korruption

Det finns en rad exempel på svenska ingenjörstata företag som blivit avslöjade i mutskandaler<sup>9</sup>. Är dessa enbart enskilda exempel, eller illustrerar de ett bredare växande problem med korruption i Sverige? Från att tidigare ha toppat Transparency Internationals (TI) årliga korruptionsindex, återfinns Sverige nu (2023) på femte plats.

*– Sverige framhålls ofta som ett land fritt från korruption. Det faktum att vi nu backar till det sämsta uppmätta resultatet på elva år är ett tydligt tecken på att den senaste noteringen bör ses som en väckarklocka. Sverige bör snarast vidta krafttag för att få bukt med den existerande korruptionsproblematiken, säger Hayaat Ibrahim, generalsekreterare vid Institutet Mot Mutor.<sup>10</sup>*

Inom offentlig sektor kan en oroande trend ses. Statskontorets rapport från 2023 visar på korruption inom kommuner och regioner, där nepotism och vänskapskorruption är vanligast förekommande.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> Intervju med Tomas Brytting, professor i organisationsetik

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> [Uppdrag granskning avslöjar: Scania mutade till sig kontrakt i Indien | SVT Nyheter](#) [Detta har hänt sedan avslöjandet om misstänkt penningtvätt i Swedbank | SVT Nyheter](#) [Efter frågor från SVT och ICIJ: Ericsson medger korruption i Irak | SVT Nyheter](#)

<sup>10</sup> [Fortsatt topplacering för Sverige i korruptionsindex – men det syns inga tecken på framsteg - Institutet Mot Mutor - IMM : Institutet Mot Mutor – IMM](#)

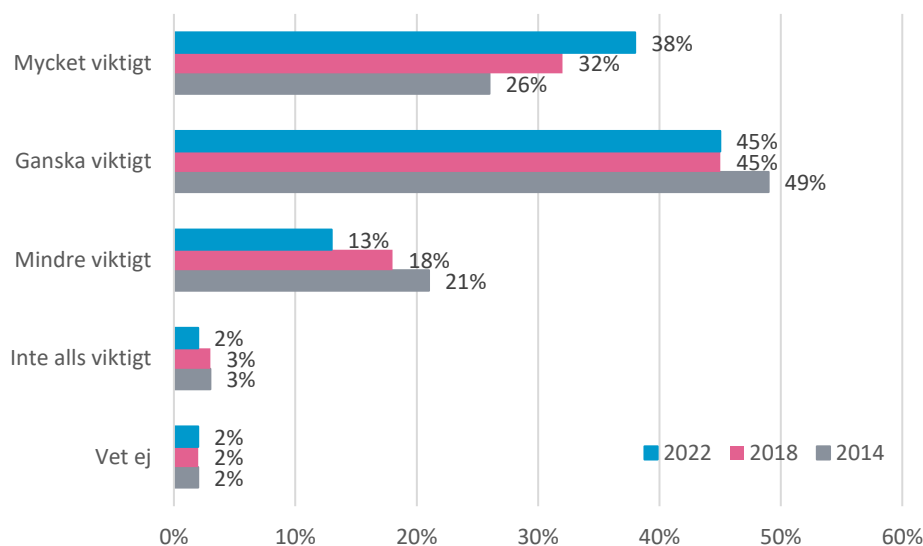
<sup>11</sup> [Svårupptäckt korruption vanligast inom kommuner och regioner - Institutet Mot Mutor - IMM : Institutet Mot Mutor – IMM](#)

# Resultat

## Ingenjörer vill arbeta hos ”justa” arbetsgivare

I enkätundersökningarna 2014, 2018 och 2022 fick de tillfrågade ingenjörerna svara på hur viktigt det är för dem att deras arbetsgivare arbetar aktivt med etiska frågor. De fick välja mellan alternativen: ”mycket viktigt”, ”ganska viktigt”, ”mindre viktigt” och ”inte alls viktigt”. Svaren redovisas i diagrammet nedan.

Diagram 1: Hur viktigt tycker du det är att en arbetsgivare arbetar aktivt med etiska frågor?<sup>12</sup>



Källa: Ingenjörbarometern 2014 och 2018 samt Sveriges Ingenjörers medlemspanel 2022

Betydelsen av att arbetsgivaren arbetar med etiska frågor ökar vid varje mätillfälle. 2014 ansåg 26 procent av ingenjörerna att det var mycket viktigt, jämfört med 2022 då 38 procent svarade det samma. Det är en ökning med 12 procentenheter på åtta år.

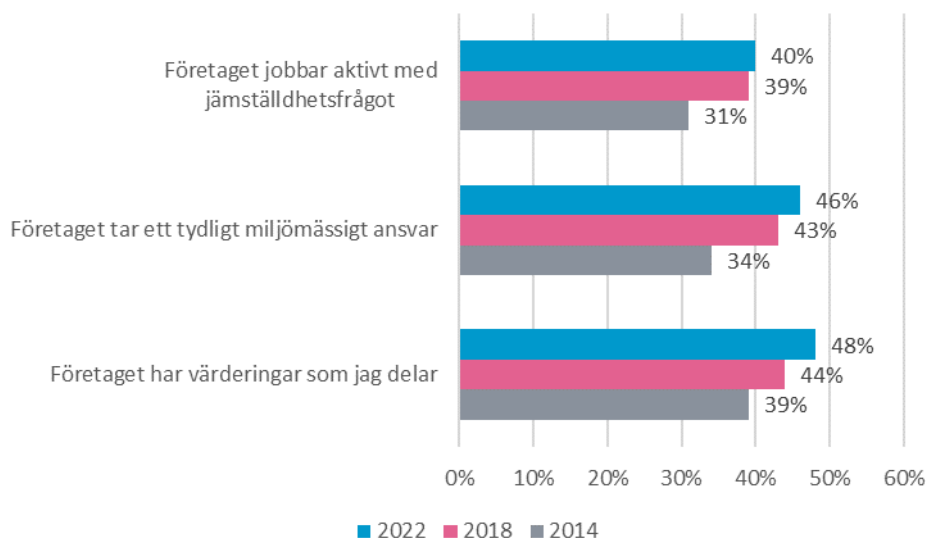
Genom en hopslagning av de som svarat *ganska viktigt* samt *mycket viktigt* framgår att en överväldigande majoritet av ingenjörerna, 83 procent, anser att det är viktigt att arbetsgivaren arbetar aktivt med etiska frågor. Det innebär en ökning med sex procentenheter från föregående undersökning 2018, då andelen uppgick till 77 procent.

Det etiska ansvaret konkretiserades ytterligare genom att ingenjörerna fick ta ställning till tre påståenden. I följande diagram har *mycket viktigt*<sup>13</sup> lyfts ut för att belysa styrkan och intensiteten bakom ingenjörernas svar.

<sup>12</sup> På grund av avrundningar blir inte totalen 100 procent för 2014.

<sup>13</sup> En människa har attityder och åsikter med olika intensitet, attityden är med andra ord mer eller mindre viktig. Ju högre intensitet desto mer hör attityden samman med en djupt rotad värdering och är därmed mindre utbytbar.

Diagram 2: Hur viktigt tycker du det är att en arbetsgivare stämmer in på följande? Andel som svarat mycket viktigt.



Källa: Ingenjörbarometern 2014 och 2018 samt Sveriges Ingenjörers medlemspanel 2022

Arbetsgivarens agerande i frågor som rör etik och miljöansvar får allt större betydelse för ingenjörer då andelen som tycker att frågeställningarna är *mycket viktiga* ökar vid varje mättilfälle.

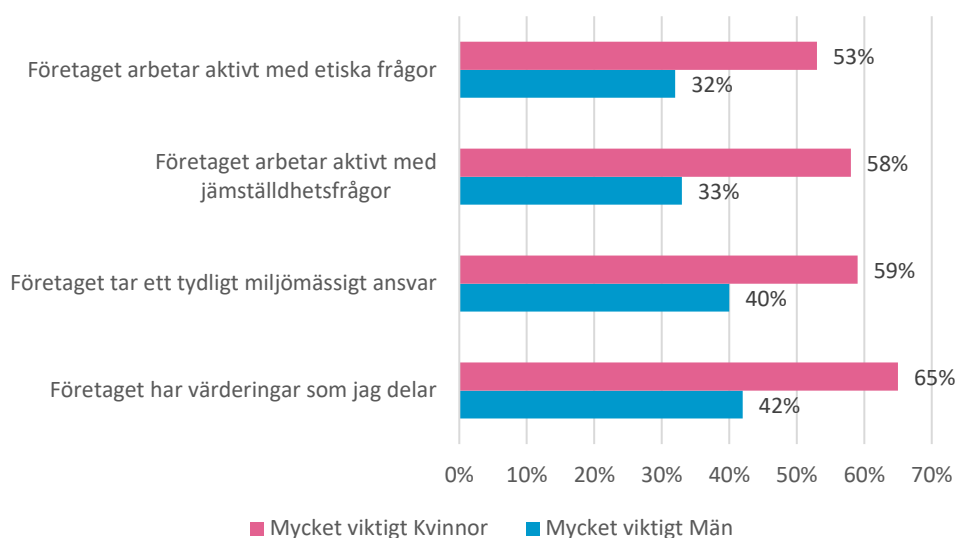
## Etik, hållbarhet och jämställdhet är viktigare för kvinnor än män

Andra undersökningar har visat en generell trend att kvinnor har starkare engagemang än män<sup>14</sup> avseende hållbarhet och samhällsansvar. Den trenden framträder även i denna undersökning. Också här redovisas kategorin *mycket viktig* för att ge en indikation på hur stor andel av ingenjörerna som har ett starkt engagemang i frågan.

<sup>14</sup> Generation Jobb 2022 [Därför bryr sig män och kvinnor olika mycket om klimatet](#) | SVT Nyheter



Diagram 3: Hur viktigt tycker du det är att en arbetsgivare stämmer in på följande?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel december 2022

Diagrammet ovan visar att ingenjörskvinnorna värdesätter arbetsgivarens ansvar för etik, jämställdhet och hållbarhet betydligt högre än vad ingenjörsmännen gör. Det skiljer cirka 20 procentenheter mellan könen där ingenjörerna svarat *mycket viktigt*. I intervjuer har ingenjörsstudenter fått kommentera diagrammen:

*"Män och kvinnor har olika mål. Män borde tycka att det är lika viktigt. Till viss del är det en mognadsfråga"*

Ingenjörsstudent kvinna

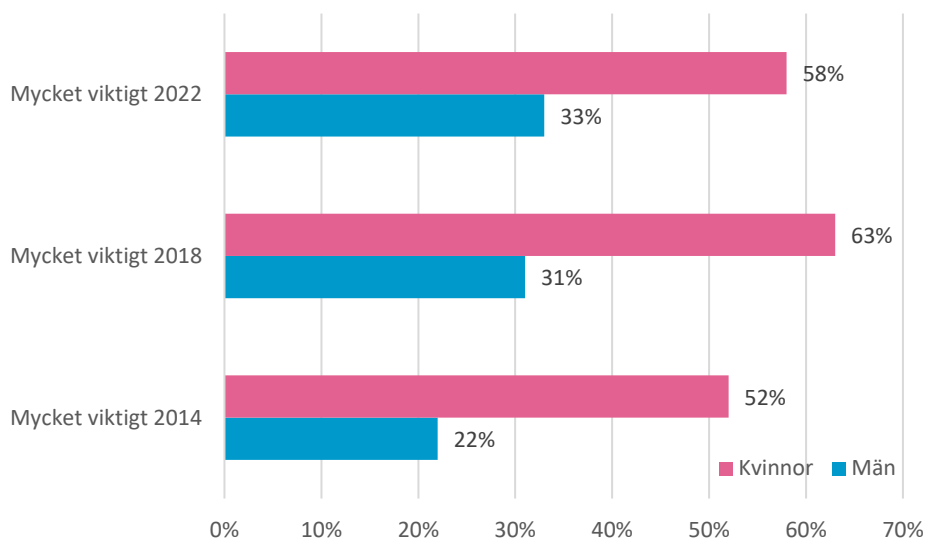
*"Jag är inte förvånad, kvinnor är mer snälla, män vill mer 'ha rätt' "*

Ingenjörsstudent man

## Vikten av jämställdhetsarbete - skillnaderna mellan könen minskar

Att *arbetsgivaren jobbar aktivt med jämställdhet* var den frågeställning där skillnaden var störst mellan män och kvinnors uppfattning vid det sista mättillfället, då skillnaden var 25 procentenheter. Hur förändringen ser ut över tid mellan könen framgår i diagrammet nedan.

Diagram 4: Hur viktigt tycker du det är att arbetsgivaren jobbar aktivt med jämställdhetsfrågor?



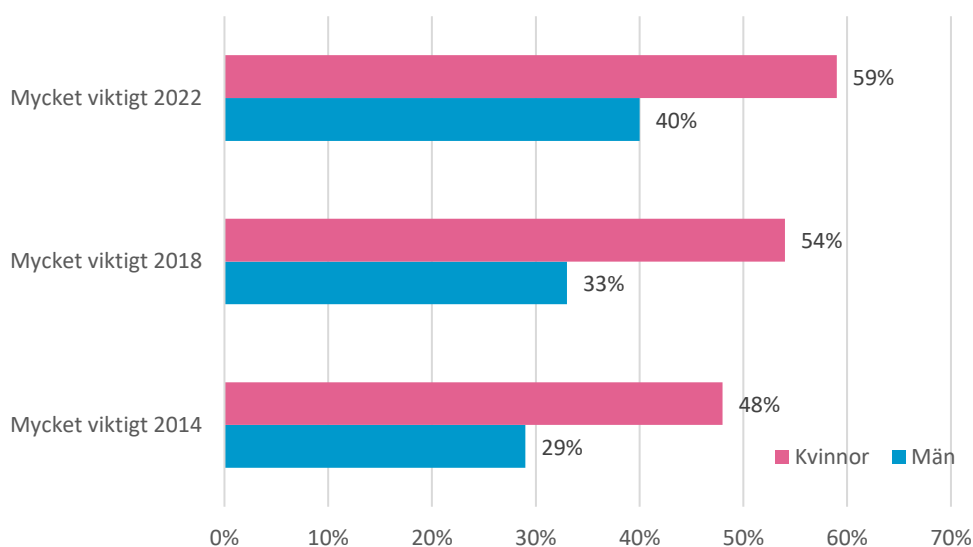
Källa: Ingenjörbarometern 2014 och 2018 samt Sveriges Ingenjörers medlemspanel 2022

Jämställdhet är fortfarande viktigare för ingenjörskvinnorna än ingenjörsmännen. Men skillnaderna minskar, 2018 var den 30 procentenheter mellan könen. Mellan 2018 och 2022 skedde en tillbakagång hos kvinnorna. Bland männen däremot finns en motsatt trend. Andelen ingenjörsmän som svarat att det är *mycket viktigt* har 2022 ökat med 2 procentenheter jämfört med 2018.

## Ökad miljömedvetenhet hos ingenjörsmän

I diagrammet nedan visas utvecklingen över tid hur viktigt ingenjörerna tycker det är att arbetsgivaren tar ett miljömässigt ansvar, nedbrutet på kön.

Diagram 5: Hur viktigt tycker du det är att en arbetsgivare tar ett tydligt miljömässigt ansvar?



Källa: Ingenjörbarometern 2014 och 2018 samt Sveriges Ingenjörers medlemspanel 2022

Ökningen är tydlig. Miljömässigt ansvar hos arbetsgivaren är alltså viktigare hos kvinnor än män, även om den ökande trenden är stark också hos männen. Ökningen är 11 procentenheter från 2014 till 2022 för båda könen.

*"Det är inte någon skillnad på männen och kvinnorna på min utbildning. Vi tycker ganska lika och är intresserade av miljön. Däremot på andra ingenjörsprogram skrattar männen åt oss."* Kvinna om studerar på Civilingenjörsprogrammet miljö & vattenteknik, Uppsala universitet

*"Miljöfrågorna har blivit mycket viktigare, förut var det ozonskiktet, nu är det global uppvärmning. Det lyfts fram mycket mer nu."* Ingenjör man

## Starkt hållbarhetsengagemang hos både äldre och yngre ingenjörer

Opinionsundersökningar har visat att unga oroar sig mer för miljö och klimat, och att fler unga vill se skarpare politiska åtgärder på området jämfört med äldre vuxna<sup>15</sup>. Med tanke på detta kan den yngre generationen ingenjörer antas värdesätta arbetsgivarens hållbarhetsansvar högre än äldre ingenjörer. Men detta visade sig inte stämma i denna undersökning. 85 procent av ingenjörerna har svarat att det är viktigt<sup>16</sup> att arbetsgivaren tar ett tydligt miljömässigt ansvar, oavsett ålder. Sammantaget är det väldigt små åldersmässiga skillnader i samtliga frågeställningar i enkätundersökningarna.

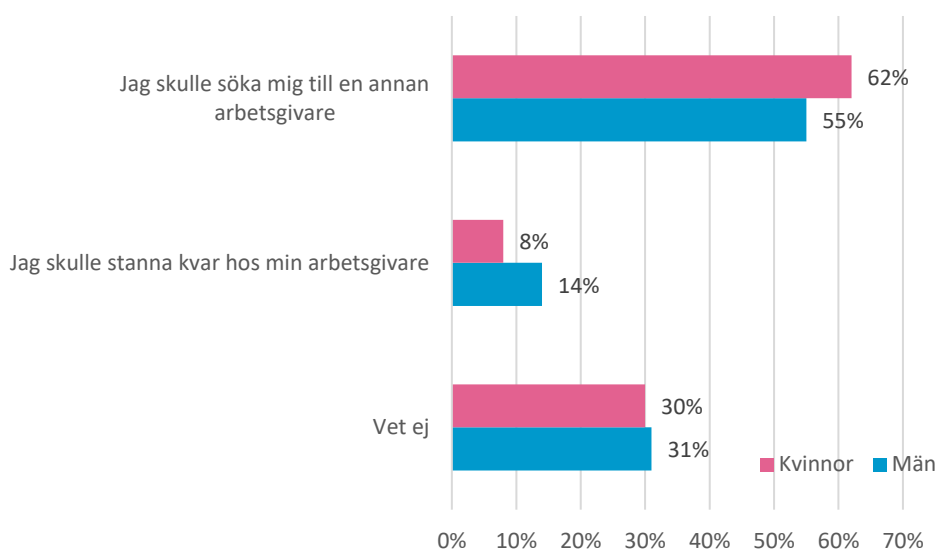
<sup>15</sup> Till exempel FN: <https://unric.org/sv/ungdomar-oroliga-for-klimatet/>

<sup>16</sup> Hopslaget mycket viktigt och ganska viktigt

## Hur agerar ingenjörerna om arbetsgivaren inte tar ett hållbarhetsansvar?

I den uppföljande undersökningen som genomfördes i maj 2023 ställdes nya frågor<sup>17</sup> för att belysa konsekvenserna om arbetsgivaren brister i sitt etiska handlande. Exempel på det är att som arbetsgivare dölja miljöfarlig verksamhet, eller ägna sig åt greenwashing. Denna term syftar till att som organisation framställa sin miljöpåverkan som bättre än vad den faktiskt är. Hypotetiska frågeställningar om ett framtida beteende ska alltid tolkas med försiktighet. Men här, när frågan ställs på sin spets, råder inga tvivel om hur majoriteten av ingenjörerna skulle agera.

Diagram 6: Hur skulle du agera om du upptäckte att din arbetsgivare ägnade sig åt greenwashing eller mörkade miljöfarlig verksamhet?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel maj 2023

Att söka nytt jobb om det upplevs som att arbetsgivaren inte sköter sig är ett stort steg att ta för den enskilde. 62 procent av kvinnorna och 55 procent av männen har ändå svarat att de skulle söka sig till en annan arbetsgivare. Frågan är hypotetiskt ställd och innebär inte att den andelen nödvändigtvis skulle säga upp sig på direkten. Att hitta ett nytt jobb kan ta tid eller exempelvis innebära flytt till annan ort. Svaren belyser dock att det blir svårare för en arbetsgivare att behålla personal om man ägnar sig åt miljöfarlig verksamhet eller *greenwashing*.

Nästan en tredjedel har svarat att de inte vet om de skulle söka sig till en annan arbetsgivare. I anslutning till frågorna fanns möjligheten att ge en kommentar.<sup>18</sup> Majoriteten av kommentarerna från ingenjörerna i enkäten handlar om att de vill försöka påverka och

<sup>17</sup> Några jämförelser med tidigare undersökningar kan därför inte göras

<sup>18</sup> Totalt har över en tredjedel valt att motivera sina svar.

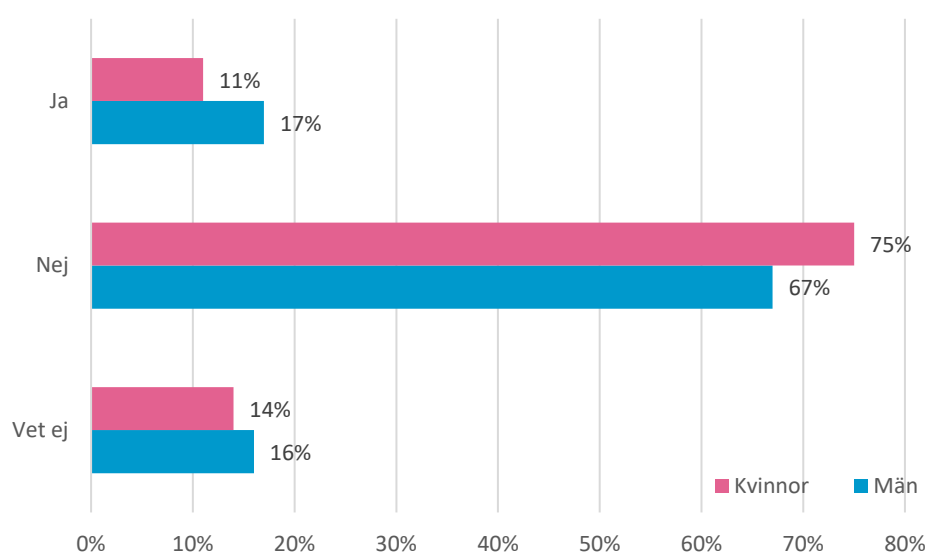
förändra företaget internt innan de skulle agera externt. I sista hand om inget hjälper skulle de söka sig till en annan arbetsgivare.

*"Jag skulle försöka göra något inifrån först, larma eller klaga och sedan anmäla eller visselblåsa."*

*"Jag skulle använda visselblåsarfunktionen. Om inget utreds och inget ändras skulle jag söka annan arbetsgivare."*

När frågan ställs om val av en framtida arbetsgivare är ingenjörernas svar tydligt.

Diagram 7: Skulle du söka ett jobb hos ett företag/organisation som ägnar sig åt miljöfarlig verksamhet?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel maj 2023

En stor majoritet av ingenjörerna kommer att välja bort arbetsgivare som ägnar sig åt miljöfarlig verksamhet. Här framträder en skillnad mellan könen med 8 procentenheter. 75 procent av kvinnorna säger nej tack.

*"För mig spelar det roll att företaget på alla sätt bidrar till en bättre värld".*

*"Om jag hade vetat att de sysslar med något av ovanstående så hade jag inte sökt."*

*"Värderingar hos ett bolag är väldigt centrala när jag söker jobb. Har också stor påverkan på vilka som jobbar på ett visst ställe."*

*"Jag skulle inte söka jobb hos företag som jag vet ägnar sig åt tveksamma aktiviteter vad gäller miljö och arbetsmiljö."*

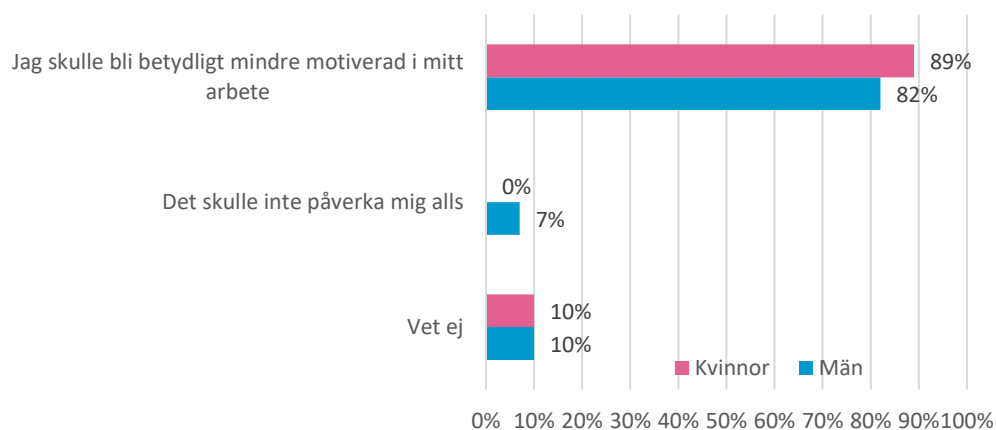
15 procent av ingenjörerna har svarat att de kan tänka sig att söka jobb hos en arbetsgivare som ägnar sig åt miljöfarlig verksamhet. Men i dessa fall handlar det om seriösa arbetsgivare som vill ta itu med sina miljöproblem:

*"Om ett företag med miljöfarlig verksamhet jobbar för att förbättra & bli miljövänliga på sikt, så kan jag tänka mig att jobba med det."*

## Arbetsmotivationen sjunker kraftigt

Vilka konsekvenser får det om arbetsgivaren brister i sitt etiska handlande, vid sidan av rekryteringssvårigheter? I diagrammet nedan visas hur arbetsmotivationen påverkas.

Diagram 8: Hur skulle din arbetsmotivation påverkas om du upptäckte att din arbetsgivare ägnade sig åt greenwashing eller mörkade miljöfarlig verksamhet?<sup>19</sup>



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel maj 2023

Diagrammet ovan visar att en överväldigande majoritet av ingenjörerna, såväl kvinnor som män, har svarat att deras arbetsmotivation skulle påverkas negativt om de fick reda på att deras arbetsgivare mörkar miljöfarlig verksamhet eller ägnar sig åt *greenwashing*. En organisation som brister i trovärdighet får också medarbetare som inte känner tillit till sitt företag och det leder i sin tur till ett bristande engagemang<sup>20</sup>, något som förtydligas i intervjuerna:

*"Arbetsmotivationen går ner man drar ner på sin arbetskapacitet från 110% till good enough helt krasst. Fast, idag är de unga inte lika lojala, själv bet man ihop när det krisade. De yngre "skiter" i sin arbetsgivare och söker nytt jobb."*

Nyligen pensionerad ingenjör

Dalande arbetsmotivation, som följd av mörkläggning eller greenwashing, kan som slutlig konsekvens innebära att den anställde säger upp sig.

*"Jag tappade förtroendet då även delar av ledningen vid företaget var inblandad och jag ville inte arbeta kvar. Jag blev erbjuden en summa pengar för att hålla tyst, men valde att säga upp mig i stället utan att ta emot något från företaget."*

Ingenjör 58 år, tidigare anställd på ett stort teknikkonsultföretag

<sup>19</sup> På grund av avrundningar blir inte totalen 100 procent.

<sup>20</sup> Intervju med Tomas Brytting professor i organisationsetik

## Mutor, bestickning och korruption sänker motivationen

En av de intervjuade i undersökningen har under sin yrkeskarriär innehaft toppositioner på ett tiotal internationella storföretag. Personen, som här kallas X, hade sin bas i Sverige och var ytterst ansvarig för bland annat riskhantering, säkerhet och kontrollsystem<sup>21,22</sup>. X har i sitt arbete med internutredningar upptäckt att både mutor och korruption förekommer inom svenska företagsverksamheter i Sydamerika, Asien, Afrika och Europa.

*"I Sverige handlar det om en annan typ av "verksamhet", olika partnerskap med bolag som ägs av ledningens kompisar eller familj."*

Ett annat svenskt exempel är att "mörka" problem för att hålla uppe aktiekurser då dessa är kopplade till bonusar. X har upptäckt felkonstruktioner, fusk och feldebiteringar som tystats ner, allt i syfte att hålla uppe aktiekurserna:

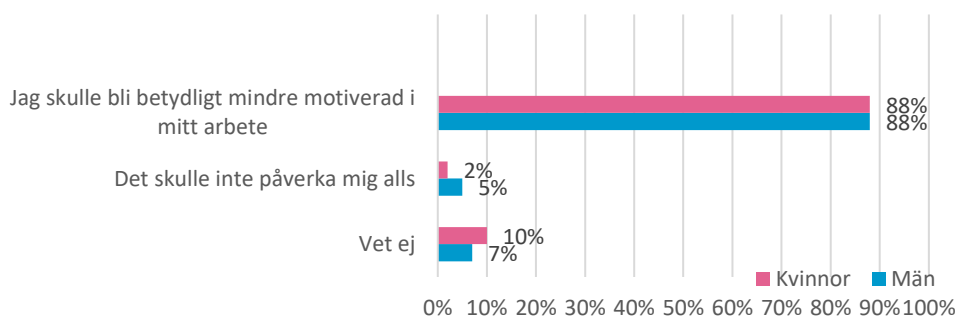
*"Det är frågan om mycket pengar särskilt för de högst ansvariga i ledningen."*

X fortsätter:

*"Jag tycker att det är enklare att förhålla mig till ren brottslighet som till exempel stölder. Det här fifflandet upprör mig mer egentligen mer. Jag upptäckte att den verkliga lojaliteten hos dessa personer inte låg hos företaget där man verkade utan fanns i det egna privata konsultbolaget och hos kompisarna. Det blir en sorts maffia".*

Det som X ger uttryck för blir också tydligt bland ingenjörerna i undersökningen där motivationen påverkas kraftigt negativt om korruption och mutor uppdagas.

Diagram 9: Hur skulle din arbetsmotivation påverkas om du upptäckte att din arbetsgivare ägnade sig åt mutor, bestickning eller korruption?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel maj 2023

<sup>22</sup> För att skydda X:s identitet har detaljer från de inblandade företagen i texten utelämnats eller gjorts icke identifierbara.

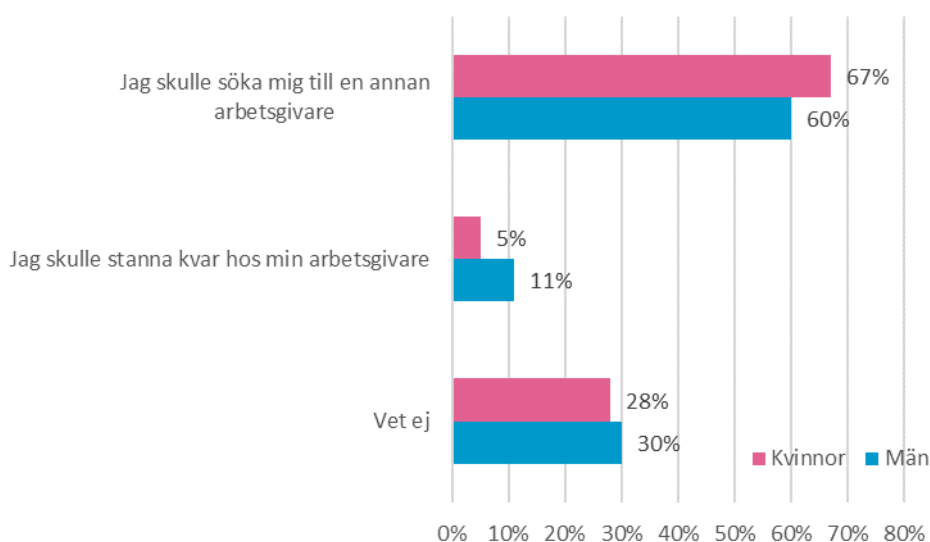
Diagrammet ovan visar att 88 procent av både männen och kvinnorna skulle bli betydligt mindre motiverade om deras arbetsgivare ägnade sig åt sådana aktiviteter. Det agerandet hos arbetsgivaren som är mest motivationssänkande är mutor, bestickning och korruption.

41 procent av ingenjörerna har valt att kommentera sina svar. Majoriteten av kommentarerna handlar om att de svarande vill stanna och ta itu med problemen, därefter anmäla och agera externt. Omständigheterna kring arbetsgivarens agerande i situationen har betydelse, och om det är systematiskt eller en engångshändelse:

*"Beror på omfattningen och omständigheterna."*

*"Allt beror på omständigheter och hur företaget agerar på detta. Men är det systematiskt skulle jag fort söka mig därifrån."*

Diagram 10: Hur skulle du agera om du upptäckte att din arbetsgivare ägnade sig åt mutor, bestickning eller korruption?<sup>23</sup>



*Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel maj 2023*

En övervägande del, både bland män och kvinnor, har svarat att de skulle söka sig till en annan arbetsgivare.

*"Det är viktigt att som anställd kunna stå för det arbetsgivaren gör! Och självklart att inte gynna företag som ägnar sig åt ovan nämnda aktiviteter på något sätt alls."*

För de som svarat 'vet ej' motiverar ingenjörerna sina svar antingen med att de själva vill hjälpa till och få in företaget på en bättre väg, eller med att 'det beror på':

*"Om jag tycker att det arbete jag kan göra på företaget leder till bra saker så skulle jag kunna jobba där fast företaget varit inblandat i oetiska saker. Om oetiska saker hände nära mig i organisationen skulle jag dock överväga att sluta."*

<sup>23</sup> På grund av avrundningar blir inte totalen 100 procent för männen.



Flera kommentarer handlar om hur ingenjörerna resonerat när frågan ställts på sin spets då de själva arbetat i organisationer där det framkommit oegentligheter hos deras arbetsgivare.

*"Jag har själv jobbat på företag som haft mutskandaler, men det har då handlat om andra länder eller avdelningar långt från mig. I dessa lägen stannar jag kvar. Är det en skandal som berör mitt arbete så hade jag slutat."*

## Går det att genomföra affärer utan att betala mutor eller genomföra andra olagliga transaktioner?

*"Det går absolut att göra etiskt hållbara affärer! Verktygen finns i form av regelverk och IT-verktyg. Det finns till exempel riktlinjer för transaktioner, med syftet att förhindra penningtvätt samt system för att förhindra handel i strid med internationella sanktioner. Det finns dessutom idag en stor efterfrågan på etiskt hållbara affärer."*

Detta slogs fast i en intervju med en ingenjör som har haft toppositioner på flera internationella storföretag och varit ytterst ansvarig för riskhantering, säkerhet och kontrollsystem. Han fortsätter:

*"Jag hade ett uppdrag i Kina och arbetade med högt uppsatta politiker där. De hade själva efterfrågat hjälp hur de skulle komma till rätta med inhemsk korruption. I Kina är det ett stort problem och det förekommer uppror med stora protester mot företagare och politiker som blivit rika på ett olagligt sätt. Bilar och egendom förstörs av arg lokalbefolkning. En högt uppsatt politiker sa uppgivet till mig: –'Jag orkar inte en skandal till, vi måste göra affärer på ett etiskt hållbart sätt."*

I en annan intervju beskrevs förändringarna i företagskulturen:

*"Förr var det var allmänt vedertaget vid affärer att man stoppade pengar i tjänstemannens cigarrlåda. Jag har inte själv betalat mutor, var bara med. Reflekterade inte. Det var agenter som utförde handlingarna. Detta hände mellan 2005–2006, det är bättre nu. Ledningen agerar mot detta och över 200 har fått sparken."*

Ingenjör 64 år, chef och anställd över 25 år vid stort industriföretag

# Slutsatser

Den här rapporten har slagit fast att etik, hållbarhet och jämställdhet är viktiga frågor för ingenjörer. Vid sidan av att erbjuda goda arbetsvillkor och marknadsmässiga löner visade sig arbetsgivarens agerande inom etik, hållbarhet och jämställdhet vara helt centralt för dess attraktivitet. I enkätundersökningen 2022 uppgav 83 procent av ingenjörerna att det är viktigt att deras arbetsgivare arbetar aktivt med etik. 85 procent ansåg att arbetsgivaren ska ta ett tydligt miljömässigt ansvar.

Ingenjörernas engagemang i frågorna har tydligt ökat de senaste åtta åren. Andelen som tycker arbetsgivarens etiska ansvar är mycket viktigt har ökat med 12 procentenheter sedan 2014. När det kommer till miljömässigt ansvar är ökningen 11 procentenheter under samma tidsperiod.

Antagandet om ett starkare engagemang i frågorna hos unga än äldre visade sig inte stämma. Resultaten i undersökningen visar nämligen på ett starkt engagemang oavsett ålder. Däremot står det klart att etik, hållbarhet och jämställdhet är betydligt viktigare hos ingenjörskvinnor än ingenjörsmän. Könsskillnaderna är alltså så stora som 20 procentenheter där kvinnorna har ett mycket starkare engagemang. Men ingenjörsmännen visar upp en starkt ökande trend där engagemanget har ökat stort de senaste åtta åren.

I den uppföljande undersökningen från 2023 uppgav 88 procent av ingenjörerna att deras arbetsmotivation skulle sjunka om det uppdagades att arbetsgivaren ägnat sig åt korruption (exempelvis mutor). 67 procent av ingenjörerna slog fast att de inte skulle söka ett jobb hos en arbetsgivare som ägnat sig åt miljöfarlig verksamhet.

I en tid där efterfrågan på ingenjörer är mycket hög och konkurrensen om ingenjörskompetens är stor mellan arbetsgivarna landar denna rapport i några viktiga slutsatser. Arbetsgivare som vill vara attraktiva för ingenjörer måste ta ett aktivt ansvar för etik, hållbarhet och jämställdhet. Detta är särskilt viktigt om man som arbetsgivare vill attrahera ingenjörskvinnor, där engagemanget i frågorna är mycket större än hos männen. Men i och med den tydligt ökande trenden i engagemang hos männen är frågan av växande betydelse också för att attrahera ingenjörsmän. Ett aktivt arbete från arbetsgivaren i frågorna kan bredda rekryteringsbasen såväl på kort som lång sikt. Om fler arbetsgivare arbetar aktivt med dessa frågor, kan fler kvinnor lockas att välja ingenjörsyrket. Detta skulle vara mycket välkommet med tanke på den skeva könsfördelningen som idag finns inom ingenjörs kåren.

De arbetsgivare som inte tar etik, hållbarhet och jämställdhet på allvar, och som ägnar sig åt miljöfarlig verksamhet, mutor och korruption, dras med stora risker. För det första leder detta till försämrat anseende hos allmänheten. För det andra försvåras rekryteringen då många ingenjörer inte vill jobba hos en arbetsgivare med svag etik, hållbarhet och jämställdhet. För det tredje kan det bli svårt att behålla den kompetens man har av samma skäl, där engagerade ingenjörer söker sig till andra arbetsplatser. För det fjärde får man hantera en dalande arbetsmotivation bland de anställda ingenjörer som finns kvar på arbetsplatsen.

Sammantaget kan dessa fyra faktorer leda till minskad effektivitet, produktivitet och lönsamhet. Dessa arbetsgivare kommer få det svårt att hävda sig i konkurrensen på längre sikt. För de företag som å andra sidan tar ett aktivt ansvar för etik, hållbarhet och jämställdhet finns en konkurrensfördel att hämta. Här öppnas möjligheter till kompetenslyft, och ökad produktivitet, lönsamhet samt tillväxt. Men också att i ord och handling bidra till ett mer ekologiskt hållbart, socialt hållbart och jämställt samhälle såväl idag som i framtiden.



Sveriges  
Ingenjörer