

## ETISKE RETNINGSLINJER FOR VEILEDERE VED MISJONSHØGSKOLEN

I. Grunnenhetenes og veileders forpliktelser overfor kandidatene .....	1
II. Respekt for kandidatens personlige og faglige integritet .....	2
III. Asymmetri i veiledningsrelasjonen .....	2
IV. Doble relasjoner .....	2
V. Tillit og fortrolighet .....	2
VI. Faglig redelighet .....	2
VII. Gaver og honorarer .....	2
VIII. Involvering av tredjepart ved konflikter .....	3
IX. Informasjon til kandidater .....	3
Appendix .....	3
I. Grunnenhetenes og veileders forpliktelser overfor kandidatene .....	3
II. Respekt for kandidatens personlige og faglige integritet .....	3
III. Asymmetri i veiledningsrelasjonen .....	4
IV. Doble relasjoner .....	4
V. Tillit og fortrolighet .....	4
VI. Faglig redelighet .....	5
VII. Gaver og honorarer .....	5
VIII. Involvering av tredjepart ved konflikter .....	5
IX. Informasjon til kandidater .....	5

Misjonshøgskolen har et ansvar for å gi hovedfagsstudenter og doktorgradsstipendiater veiledning av høy kvalitet. Samtidig er det fagseksjonenes og den enkelte veileders ansvar å forvalte og utøve denne veiledningen. Veiledningen skal på best mulig måte tilfredsstillende faglige så vel som personlige hensyn for den enkelte. Misjonshøgskolen forventer at den enkelte veileder utøver sin virksomhet på en profesjonell, menneskelig og etisk høyverdig måte. Det forventes også at kandidaten (1) bidrar til at veiledningen fungerer optimalt (2). Til slutt følger et appendix med kommentarer til de enkelte retningslinjene.

(1) Kandidat brukes her som en fellesbetegnelse for studenter og stipendiater/doktorgradskandidater.

(2) Se studieavtalene for hovedfag og standardavtalen for forskerutdanning om kandidatens forpliktelser i veiledningsrelasjonen.

### I. Grunnenhetenes og veileders forpliktelser overfor kandidatene

A. Grunnenhetene må kvalitetssikre veiledningen gjennom opplæring og/eller bevisstgjøring om det å veilede.

B. Veilederen må utvise respekt for veiledning som kompetansefelt. Veilederen må vise respekt overfor de særegne utfordringene som veiledning representerer og føle en forpliktelse til å utvikle sin egen kompetanse på dette feltet.

C. Veilederen må søke å være en god rollemodell for sine kandidater.

D. Veilederen bør sette av tid i veiledningen til å drøfte hvordan arbeidet skal legges opp. Arbeidsformen bør evalueres underveis og justeres i tråd med resultatene av evalueringen.

## **II. Respekt for kandidatens personlige og faglige integritet**

A. Veilederen må utvise respekt for kandidatens personlige og faglige integritet og avstå fra enhver handling eller uttalelse som kan innebære angrep på hans/hennes verdighet.

B. Veilederen må arbeide systematisk med holdninger og språkbruk som samsvarer med kandidatens krav på respekt og personlige integritet, og innta et reflektert forhold til kjønn, etnisk tilhørighet, livssyn, seksuell legning, livssituasjon o.l.

C. Veileder må ikke komme med bemerkninger eller opptre på måter som kan virke krenkende og seksuelt utfordrende for kandidaten.

D. Veilederen må være åpen for reaksjoner fra kandidater som påpeker usakligheter, uheldig språkbruk eller utilbørlig atferd, og legge vekt på å rette opp det som måtte være uheldig.

## **III. Asymmetri i veiledningsrelasjonen**

A. Veilederen må være bevisst den asymmetri som eksisterer i veiledningsrelasjonen. Faglig kunnskap og autoritet skal ikke utnyttes til å vinne faglige/personlige fordeler på bekostning av andre eller utnyttes til å krenke eller undertrykke andre.

## **IV. Doble relasjoner**

A. Veilederen må sørge for å holde en profesjonell avstand til kandidaten og har et særskilt ansvar for ikke å innlede relasjoner som setter kandidaten i en sårbar situasjon. Doble relasjoner i veilederforholdet bør ikke forekomme.

## **V. Tillit og fortrolighet**

A. Veileder må ikke prioritere sine egne behov i veiledningen, f.eks. ved å betro seg om sine egne faglige eller personlige problemer med mindre det har betydning for kandidatens arbeid.

B. Veileder bør være åpen og lydhør med hensyn til personlige forhold hos kandidaten av betydning for avhandlingsarbeidet.

C. Veileder bør utvise stor forsiktighet og diskresjon i omtale av kolleger i veiledningen.

## **VI. Faglig redelighet**

A. Dersom veileder ønsker å anvende kandidatens datamateriale eller forskningsresultater i egne publikasjoner eller forskning, må veileder sørge for å innhente tillatelse fra kandidaten på forhånd. Veileder må følge den skikk og bruk som gjelder for kildehenvisninger og kreditering av andres bidrag i sitt fag, dersom materialet tas i bruk.

## **VII. Gaver og honorarer**

A. Veileder skal ikke motta noen form for honorar for veiledning utover det som er avtalt med Misjonshøgskolen. Veileder må vurdere nøye de konsekvenser det kan få dersom han/hun mottar gaver eller andre ytelser fra kandidaten.

## **VIII. Involvering av tredjepart ved konflikter**

A. Dersom veileder eller kandidat finner en veiledningsrelasjon så vanskelig at et videre samarbeid virker umulig, bør veileder/kandidat vurdere å involvere en tredjeperson i avklaringen av hvorvidt veiledningsforholdet bør opphøre eller reforhandles.

## **IX. Informasjon til kandidater**

A. Grunnenheten må informere kandidaten om innholdet i de yrkesetiske retningslinjene for veiledere når et veiledningsforhold etableres. Kandidaten bekrefter ved undertegnelsen av veiledningskontraktene at de har lest retningslinjene.

### *Appendix*

I kommentarene som følger gis presiseringer og eksempler til de enkelte retningslinjene. Det gjøres oppmerksom på at kommentarene ikke er uttømmende. Kommentarene er inndelt på samme måte som retningslinjene. De enkelte bokstavavsnittene korresponderer med tilsvarende avsnitt i retningslinjene.

### *I. Grunnenhetenes og veileders forpliktelser overfor kandidatene*

(A). For å øke kompetansen på veiledningen, er det nødvendig å skape større offentlighet og åpenhet rundt denne virksomheten. Grunnenhetene bør f.eks. arrangere regelmessige seminarer der fagligpedagogiske og etiske problemstillinger knyttet til veiledningen, tas opp til drøfting.

(B). Å utvise respekt for veiledning som kompetansefelt innebærer at veileder kontinuerlig tilegner seg kunnskap, ferdigheter og kvalifikasjoner for å kunne ivareta sine plikter som faglig støtte i kandidatens arbeid på best mulig måte. Å være en god faglig støtte betyr også å være grundig forberedt, møte opp til avtalt tid og unngå avbrytelser og forstyrrelser i veiledningstimene. (Se studieavtalene for hovedfag og standardavtalen for forskerutdanning for informasjon om de faglige krav som pålegges veilederen.)

(C). Det er like viktig at veilederen er bevisst sin funksjon som rollemodell for kandidatene, som at det kontrolleres at kandidater også lever opp til de standarder som forskere er forpliktet av.

(D). En veiledningsrelasjon er en yrkesrelasjon som fungerer best når samarbeidet mellom de to er avtalt dem imellom. Gjennom hele veiledningsprosessen bør veileder ta initiativ til en åpen samtale om hvordan veiledningen skal legges opp og gjennomføres, slik at arbeidet i størst mulig grad forstås på samme måte av de to partene og er en rimelig avveining av eventuelt motstridende interesser og behov.

### *II. Respekt for kandidatens personlige og faglige integritet*

(A). Samarbeidet medkandidaten skal bygge på omtanke, respekt og gjensidig tillit og være på en måte som sikrer hans/hennes rett til selvbestemmelse.

(B). Det er viktig å være kontinuerlig oppmerksom på underliggende holdninger og vanemessige forestillinger som indirekte uttrykkes gjennom språkbruk. Veileder må sørge for å unngå atferd som kan virke ekskluderende, sårende og krenkende for enkeltmennesker og grupper, og som står i motstrid til Misjonshøgskolens ide om åpenhet, fordomsfrihet og saklighet. Enhver useriøs bemerkning om kandidatens personlige, fysiske eller kjønnsmessige framtoning som sårer, er uakseptabel, selv om det er ment uskyldig, vennlig og/eller humoristisk.

(C). Krenkende bemerkninger må vurderes ut fra mottakers oppfatning av disse. Dette kan være ord eller handlinger av erotisk/seksuell art, som fører til at den som utsettes for dette, føler seg krenket, redd eller ille til mote. Det kan dreie seg om tilsynelatende spøkefulle hint eller gester, kommentarer om kropp eller privatliv, fortrolig/intim eller seksuell berøring eller forslag om eller krav om seksuelle tjenester, eventuelt knyttet til trussel om straff eller løfte om belønning.

(D). Veileder bør invitere kandidatene til å si ifra om eventuelle negative reaksjoner på hans/hennes språkbruk eller atferd, direkte i situasjonen eller senere ved en passende anledning.

### ***III. Asymmetri i veiledningsrelasjonen***

(A). Veiledning er basert på formell, faglig og personlig autoritet, og ingen parter er tjent med at asymmetrien i veiledningsrelasjonen blir forsøkt visket ut. Samtidig gir autoriteten makt, og den enkelte veileder må derfor utvise stor forsiktighet med ikke å misbruke denne.

### ***IV. Doble relasjoner***

(A). Med doble relasjoner menes at veileder inngår i minst en annen rolle ved siden av den profesjonelle. Et eksempel på slike relasjoner er at veileder ved siden av den profesjonelle rollen har et kjærlighets/slektskapsforhold til kandidaten. Det kan også forekomme tilfeller der veileder har et økonomisk interesseforhold til kandidaten.

Av ovennevnte eksempler er det spesielt de relasjoner hvor veileder og kandidat har utviklet et kjærlighetsforhold, at særskilte problemer kan oppstå. Kjærlighetsforhold mellom veileder og kandidat kan forekomme. Hovedregelen i en slik situasjon er at veilederforholdet brytes. Dersom det av ulike grunner er umulig å bryte veilederforholdet, må partene forsøke å finne andre egnede løsninger. Partene må da være bevisst på at hovedregelen brytes og dermed utvise stor aktsomhet idet videre samarbeidet.

I kjølvannet av doble relasjoner kan det oppstå et habilitetsproblem ved bedømming av kandidatens arbeid. Det er ikke bare kandidatens integritet som skal beskyttes. Ingen skal kunne reise tvil om grensene mellom det private og det yrkesmessige, ei heller om veilederes upartiskhet og uhildethet.

### ***V. Tillit og fortrolighet***

(A). Veileder må betrakte seg som innehaver av en profesjonell rolle og forholdet til kandidaten som en profesjonell relasjon. Dette betyr at veileder må bestrebe seg på å skille mellom eventuelle private interesser og det som er det profesjonelle fokus i en veiledningsrelasjon.

(B). Et av handlingsarbeid kan i perioder være psykisk krevende for kandidaten. Mange kommer til et punkt der de mister motet og får lyst til å gi opp. Veileder bør være oppmerksom på slike signaler hos kandidaten og ta dem opp til drøfting. Støtte og oppmuntring fra veileder er som regel verdifullt. Slike samtaler bør likevel ikke i vesentlig grad gå utover den tid som er satt av til faglig diskusjon. Dersom veileder vurderer at kandidaten trenger hjelp på grunn av problemer i privatlivet, bør veileder som hovedregel oppfordre kandidaten til å oppsøke aktuelle hjelpeinstanser. Det er en selvfølge at fortrolige opplysninger som eventuelt har fremkommet under veiledningen fra kandidatens side, ikke viderefremmes til utenforstående.

(C). Veileder har et særlig ansvar for å være varsom med åpenhet om interne kollegiale forhold. Veileder kan ikke uten videre regne med at kandidaten utviser den samme påpasselighet i omgang med fortrolig informasjon som en veileder er forpliktet av.

## ***VI. Faglig redelighet***

(A). Faglig redelighet må etterleves i like høy grad overfor kandidaten som overfor andre forskerkolleger. Det bør være åpne

og klare linjer mellomveileder og kandidat når det gjelder veileders bruk av kandidatens datamateriale eller forskningsresultater og hvilken henvisningspraksis som gjelder for upubliserte og publiserte hovedfags- og doktorgradsavhandlinger.

## ***VII. Gaver og honorarer***

(A). Veiledning er en del av ansattes arbeidsplikt ved Misjonshøgskolen. I enkelte tilfeller vil andre finansieringskilder være inne i bildet. I slike tilfeller skal det være klare avtaler om honorering av veiledning med den ansattes institutt slik at det ikke kan reises tvil om berettigelse av honorering og/eller upartiskhet. Hvis kandidaten ønsker å gi uttrykk for vennskapelighet eller takknemlighet for god veiledning med gave(r) til veileder i løpet av veiledningsperioden, bør veileder vurdere om det kan ha uheldige virkninger dersom gaven aksepteres.

## ***VIII. Involvering av tredjepart ved konflikter***

(A). Begge parter i et veiledningsforhold bør være innstilt på å gjennomføre samarbeidet tross vansker som måtte oppstå og ta ansvar for at samarbeidet skal fungere. Å kontakte en tredjeperson som kan bistå partene i å rydde opp i eventuelle konflikter og få til en enighet om form og innhold på det videre samarbeidet, kan ha avgjørende effekt. En konfliktmegling kan hindre at veilederforholdet bryter sammen med de eventuelle problematiske følger det kan få. I de tilfellene der slike anstrengelser ikke lykkes eller at partene i utgangspunktet er enige om å bryte veilederforholdet, bør det være udramatiske prosedyrer for avbrytelse/skifte av veileder. (Det vises til studieavtalene for hovedfag og standardavtalen for forskerutdanning når det gjelder prosedyrer i forbindelse med avbrytelse og skifte av veileder.)

## ***IX. Informasjon til kandidater***

(A). Det er i kandidatens så vel som i veilederforholdets interesse at kandidaten sikres kjennskap til retningslinjene. Grunnenheten må utarbeide en rutine for hvordan retningslinjene skal gjøres kjent for kandidatene.



**MHS**  
MISJONSHØGSKOLEN  
TEOLOGISK FAKULTET

## **BEKREFTELSE**

Undertegnede er kjent med innholdet i  
**yrkesetiske retningslinjer for veiledere**

---

Fagseksjon

Stavanger ...../.....

---

Veileder / kandidat