



FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

ETIK I OFFENTLIG FÖRVALTNING

Katarina Jansson Lindgren

Program:	Kandidatprogrammet i offentlig förvaltning, 180 hp
Kurs (kurskod):	Kandidatuppsats i offentlig förvaltning, 15 hp (FH1504)
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	HT/2021
Handledare:	Martin Selander
Examinator:	Johanna Andersson

Sammanfattning

Program:	Kandidatprogrammet i offentlig förvaltning, 180 hp
Kurs (kurskod):	Kandidatuppsats i offentlig förvaltning, 15 hp (FH1504)
Titel (svensk):	Etik i Offentlig Förvaltning
Titel (engelsk):	Ethics in Public Administration
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	HT/2021
Handledare:	Martin Selander
Examinator:	Johanna Andersson
Nyckelord:	Etik, offentlig förvaltning, offentligt etos

Syfte: Syftet med den här studien är att undersöka föreställningar om etik i offentlig förvaltning med fokus på anställda i alla tre nivåer i offentlig förvaltning; kommunal, regional och statlig nivå. Detta ska göras genom att undersöka hur offentligt anställda resonerar och förhåller sig till etik. Frågeställningen är: vilka föreställningar om etik finns bland offentligt anställda?

Teori: Lennart Lundquists teori om offentligt etos.

Metod: Enkätundersökning och telefonintervjuer.

Resultat: I studien har det kommit fram olika föreställningar om etik bland offentligt anställda. För att sammanfatta handlade etik för respondenterna om bl.a. respekt, bemötande, vad som är rätt och gott, om värderingar och principer. Studien har visat att det finns brister i etik i offentlig förvaltning och har belyst gemensamma drag av problematiken i organisationer i alla tre nivåer i offentlig förvaltning. En iakttagelse som gjorts är att etik inte verkar vara ett prioriterat område i offentlig förvaltning och att det finns ett behov av en gemensam offentlig etik bland offentligt anställda samt ett tydliggörande av etiska riktlinjer. Respondenterna önskade mer arbete med etik i deras verksamheter, (mer) utbildning, diskussioner, tid för reflektion, tydligare riktlinjer och hjälp att hantera etiska dilemman.

Abstract

Program:	Bachelor's Program in Public Administration, 180 credits
Course (course code):	Bachelor Thesis in Public Administration, 15 credits (FH1504)
Title (Swedish):	Etik i Offentlig Förvaltning
Title (English):	Ethics in Public Administration
Level:	Basic Level
Term/year:	Autumn/2021
Supervisor:	Martin Selander
Examiner:	Johanna Andersson
Keywords:	Ethics, Public Administration, Public ethos

Aim: The purpose of this study is to examine notions of ethics in public administration with a focus on employees at all three levels of public administration; municipal, regional and state level. This is to be done by examining how public employees reason and relate to ethics. The research question is: what notions of ethics are there among public employees?

Theory: Lennart Lundquist's theory of public ethos.

Method: Survey and telephone interviews.

Results: The study has revealed various notions of ethics among public employees. To summarize and mention some of them, ethics for the respondents was about respect, treatment, what is right and good, about values and principles. The study has shown that there are shortcomings in ethics in Public Administration and has highlighted common features of the problem in organizations at all three levels of Public Administration. An observation that has been made is that ethics does not seem to be a priority area in Public Administration, and that there is a need for a common public ethics among public employees as well as a clarification of ethical guidelines. The respondents wanted to work more with ethics, have more ethics training, discussions, time for reflection, clearer guidelines and help in dealing with ethical dilemmas.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING.....	
ABSTRACT.....	
FÖRORD.....	3
1. INLEDNING.....	4
1.1 Syfte & Frågeställning.....	4
1.2 Avgränsning.....	4
2. BAKGRUND.....	5
2.1 Ursprung.....	5
2.2 God förvaltningskultur och ny utbildning.....	6
2.3 Etik på kommunal nivå.....	7
2.3.1 Familjerätten.....	7
2.3.2 Grundskola.....	8
2.4 Etik på regional nivå.....	9
2.4.1 Folktandvården.....	9
2.4.2 Länsstyrelsen.....	10
2.5 Etik på statlig nivå.....	10
2.5.1 Polismyndigheten.....	10
2.5.2 Utrikesdepartementet.....	11
2.5.3 Riksdagen.....	12
3. TEORI.....	13
3.1 Tidigare forskning.....	13
3.2 Offentligt etos.....	13
4. METOD.....	15
4.1 Etiska överväganden.....	17
5. EMPIRI & ANALYS.....	17
5.1 Empiri.....	17

5.1.1 Familjerätten och Socialtjänsten.....	18
5.1.2 Grundskola.....	19
5.1.3 Folk tandvården.....	20
5.1.4 Länsstyrelsen.....	21
5.1.5 Polismyndigheten.....	22
5.1.6 Utrikesdepartementet.....	22
5.1.7 Riksdagen.....	23
5.1.8 Sammanfattning.....	24
5.2 Analys.....	25
6. SLUTSATS.....	29
7. REFERENSLISTA.....	32
8. BILAGOR.....	40
8.1 Bilaga 1: Informationsbrev.....	41
8.2 Bilaga 2: Enkät Familjerätten.....	42
8.3 Bilaga 3: Enkät Grundskola.....	46
8.4 Bilaga 4: Enkät Folk tandvården.....	49
8.5 Bilaga 5: Enkät Polismyndigheten.....	52
8.6 Bilaga 6: Enkät för Grundskoleförvaltningen, Länsstyrelsen, Utrikesdepartementet och Riksdagen.....	56
8.7 Bilaga 7: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Familjerätten och Socialtjänsten.....	59
8.8 Bilaga 8: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Grundskola.....	69
8.9 Bilaga 9: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Folk tandvården.....	72
8.10 Bilaga 10: Sammanställning enkätsvar Länsstyrelsen.....	75
8.11 Bilaga 11: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Polismyndigheten.....	78
8.12 Bilaga 12: Sammanställning enkätsvar Utrikesdepartementet.....	81
8.13 Bilaga 13: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Riksdagen.....	82

FÖRORD

Jag vill börja med att rikta ett stort tack till respondenterna som tog sig tid att medverka i studien samt de personer som öppnade dörrar och hjälpte mig vidare i arbetet.

Jag vill även tacka min handledare som har väglett mig i den här processen och givit goda råd under arbetets gång.

Jag skulle också vilja rikta ett stort tack till lärarna på Förvaltningshögskolan som har varit en del av min utbildning, delat sin kunskap och givit mig verktyg att bära med mig vidare i framtiden.

Vill även tacka hela min familj, både de som finns här och de som har lämnat oss för att ha fyllt mitt liv med värdefulla råd, stöd och kärlek.

Slutligen vill jag tacka mitt livs kärlek som har uppmuntrat och stöttat mig genom mitt examensarbete och livet allt sedan vi lärde känna varandra, tack.

Tack till alla.

Göteborg, december 2021

Katarina Jansson Lindgren

1. INLEDNING

”Ethics is knowing the difference between what you have a right to do and what is right to do.”

Potter Stewart (1915–1985)

Den offentliga förvaltningen fyller en viktig funktion i vårt samhälle med uppgift att leverera de politiska beslut som fattats av våra folkvalda politiker. Den är en bärande länk i det demokratiska statsskicket som ska arbeta på uppdrag av och för det svenska folket. Samhället är uppbyggt på ett antal värden och principer som ligger till grund för all verksamhet och som är avgörande för systemets funktionalitet. För att det demokratiska systemet ska fungera krävs att de som arbetar i den offentliga förvaltningen arbetar efter samma värden och principer. När förvaltningen inte behandlar befolkningen lika och brister i etiska principer luckras förtroendet för det offentliga upp och därmed förlorar förvaltningen även sin legitimitet (Rothstein, 2018a; Lundquist, 1998; Olofsdotter Stensöta, 2018).

Etik är en vetenskap som berör all mänsklig handling och tanke och har troligtvis diskuterats så länge människan har funnits och har kunnat kommunicera. Etiken utgör basen för hela vårt samhällssystem och våra grundlagar som bygger på etiska principer. Regeringsformen utgör grunden för all vår lagstiftning och för demokratin genom sina principer om statsskicket grunder och mänskliga fri- och rättigheter.

Etik är en kraftfull mekanism för att kontrollera godtycklighet om den implementeras i det offentliga och är en avgörande del i upprätthållandet av förtroendet för förvaltningen och dess institutioner. En av de främsta utmaningarna offentlig förvaltning står inför är inte bara att definiera och upprätthålla den offentliga etiken utan också att få människorna som arbetar i förvaltningen att reflektera över innebörden och effekterna av utövandet av offentlig etik i det dagliga arbetet (Bautista, 2007). Detta eftersom det inte spelar någon roll om de anställda är medvetna om vikten av etik om de ändå i praktiken inte arbetar utifrån dess principer (Ibid; Lundquist, 1998; Aristoteles, 2012).

1.1 Syfte & Frågeställning

Syftet med den här studien är att undersöka föreställningar om etik i offentlig förvaltning med fokus på anställda i alla tre nivåer i offentlig förvaltning; kommunal, regional och statlig nivå. Detta ska göras genom att undersöka hur offentligt anställda resonerar och förhåller sig till etik. Frågeställningen är: vilka föreställningar om etik finns bland offentligt anställda?

1.2 Avgränsning

Jag har valt en relativt bred ansats för att få möjlighet att få en vid överblick över förvaltningens alla tre nivåer. Genom att samla in föreställningar om etik av offentligt anställda tänkte jag försöka skapa en bild av hur etik kan se ut idag i offentlig förvaltning. De organisationer som jag valt ut som studieobjekt är:

Kommunal nivå: Familjerätten och Grundskolan.
Regional nivå: Folkvandvården och Länsstyrelsen.
Statlig nivå: Polismyndigheten, Utrikesdepartementet och Riksdagen.

2. BAKGRUND

Moral förknippas ofta med etik och syftar till människors handlingar och därigenom deras värderingar. Etiken syftar till den filosofiska reflektionen över de moraliska handlingarna (Nationalencyklopedin, u.å.a.).

Att offentligt anställda har ett etiskt förhållningssätt är avgörande för att skapa och upprätthålla förtroendet för offentlig förvaltning, vilket bl.a. utgörs av ett korrekt och effektivt bemötande av medborgarna. Det är viktigt att alla som arbetar inom offentlig förvaltning förstår sin funktion och roll; d.v.s. att allt som utförs inom förvaltningen är en handling av den offentliga makten för att möta de krav och behov som finns hos befolkningen. Tjänstemannen bör förstå att som anställd i det offentliga tillkommer ett åtagande gentemot samhället och ett ansvar som måste fyllas på ett korrekt sätt. Detta gäller även för politiker som har ett stort ansvar i att dirigera offentliga angelägenheter och hitta lösningar på samhällsproblem, då det är av den anledningen de har en förtroendepost (Bautista, 2007).

Enligt ett byråkratiskt förvaltningsideal borde det inte ha någon betydelse vem som arbetar i den offentliga förvaltningen eftersom myndighetsutövningen ska utföras sakligt och opartiskt, och därmed ska inga individuella preferenser påverka arbetet. Om man däremot utgår från att alla regler måste tolkas och att de som arbetar i förvaltningen gör det till viss del baserat på sina personliga erfarenheter och preferenser så kan man konstatera att det har inverkan på politikens utfall (Olofsdotter Stensöta, 2018 s.85).

2.1 Ursprung

Människan har sedan urminnes tider haft särskilda etiska riktlinjer för ansvariga på offentliga poster, som exempel finns Hammurabis lagar från Babylonien från 1700-talet f.Kr. (Bautista, 2007, s. 60). Filosofen Sokrates anses av många etikens fader och en av grundarna till västerländsk filosofi som genom Platons verk bl.a. lämnade tankar om vad som är det rätta sättet att leva (Nationalencyklopedin, u.å.b.). Aristoteles anses vara bland de första som skrev om vikten av etiken och dess inneboende koppling till politiken. Aristoteles bidrog till några av de viktigaste verken om etik genom historien och mycket av hans tankar utgör grunden för vad vi baserar etik på idag (Aristoteles, 2012).

Etiska inslag i det offentliga Sverige går att spåra tillbaka till under medeltiden och den dåvarande kung Magnus Erikssons landslagar som bl.a. reglerade förhållandet mellan kungen, tjänstemän och befolkningen (Lundquist, 1997 s.15). Under 1600-talet formade rikskansler Axel Oxenstierna grunden för den svenska statsförvaltningen och vad som än idag gäller för att vara statligt anställd (SOU 2020:40 s. 80).

2.2 God förvaltningskultur och ny utbildning

Sedan 2017 har Statskontoret ansvar att främja och samordna en god förvaltningskultur bland alla som arbetar i staten (Regeringsbeslut Fi2016/04581/RS). Detta handlar bl.a. om att alla

ska känna till och följa lagarna, de etiska värderingar som präglar arbetet samt förebygga korruption för att upprätthålla och öka förtroendet för staten hos medborgarna (bet. 2017/18:KU37, s.36). Statskontoret har tagit fram skriften Den statliga värdegrunden vilken bygger på sex principer hämtade från vår lagstiftning som ska vara vägledande för alla statligt anställda. Principerna är demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt samt effektivitet och service (Statskontoret 2019).

Tillitsdelegationen presenterade i juni 2020 rapporten ”En gemensam utbildning inom Statsförvaltningen” (SOU 2020:40) där de beskrev att en ny obligatorisk utbildning för alla borde införas för att öka medborgarnas förtroende för förvaltningen och det demokratiska systemet. Enligt förslaget ska den lagstadgas och bestå av grundutbildning och fortbildning, dock skulle bl.a. statsråd, ordinarie domare m.fl. undantas med hänvisning till deras konstitutionella roll samt värnandet om dessas oberoende. Utbildningen ska bl.a. behandla rollen som statsanställd och vad som följer med det, men även grundläggande normer, principer och regler som gäller i förvaltningen. De introduktionsutbildningar som idag tillhandahålls vid statliga myndigheter varierar både i innehåll och längd och alla är inte obligatoriska (SOU 2020:40).

De flesta remissinstanser tycker att utbildningen inte bör vara obligatorisk eller regleras i lag samt att projektet kostar alldeles för mycket. De flesta anser också att varje myndighet själv ska bestämma om och i så fall vilka som ska delta, att den borde kortas ned samt begränsas till en webbutbildning. De flesta tycker att det är bra att en gemensam utbildning införs, men att det främst borde gälla nyanställda (Regeringskansliet, 2021, 15 januari).

En remissinstans menar att Tillitsdelegationen inte visar tillit för myndigheterna genom att vilja införa en obligatorisk utbildning (Sveriges universitet- och högskoleförbund, 2021). Andra menar att det är av väsentlig vikt att alla statsanställda genomgår utbildningen för att garantera att alla förstår vad rollen som statsanställd innebär: ”Det är inte självklart att de som redan arbetar i staten har goda och aktuella kunskaper på de områden som den gemensamma utbildningen omfattar. Tvärtom finns risken att de som har arbetat länge inom ett avgränsat område är präglade av en kultur och tillämpar rutiner som inte alltid överensstämmer med de sex grundprinciperna i den statliga värdegrunden.” (Statskontoret, 2021). En annan remissinstans anser att det inte borde ges undantag till några anställda som i förslaget föreslås: ”Utredningens utgångspunkt är att tilliten till det offentliga måste ta hänsyn till vad som görs i det offentliga namn, inte vem som råkar ha ett anställningsförhållande. Mot den bakgrunden är det svårt att förstå varför vissa kategorier ska undantas” (Södertörn Högskola, 2021).

2.3 Etik på kommunal nivå

2.3.1 Familjerätten

Familjerätten är en del av Socialtjänsten i kommunen och arbetar med frågor som rör förhållanden mellan föräldrar och barn, bl.a. vårdnad, boende, umgänge och faderskap. Arbetet utförs till stor del med stöd av socialtjänstlagen (SoL) och föräldrabalken (FB), men även genom andra lagar och förordningar (Socialstyrelsen, 2012).

På Familjerätten arbetar familjerättssekreterare som bl.a. ska hjälpa föräldrar som inte kan komma överens om vårdnaden, boendet eller umgänget för sina barn. Familjerätt är ett område som kräver många etiska överväganden där bedömningar har stor inverkan på vuxna och barns liv och där brister i etik kan skapa långtgående konsekvenser.

Sverige har arbetat länge med jämställdhet och anses i internationella sammanhang ha en ledande roll i att främja kvinnors makt i samhället (Dir. 2014:55). Jämställdhet innebär jämlikhet mellan män och kvinnor, att båda ska ha samma möjlighet att påverka sina liv och samhället genom bl.a. en lika fördelning av makt och inflytande (Regeringskansliet, 2016). Kvinnors perspektiv har varit mer framträdande i samhällsdiskussionen vilket bidragit till att upprätthålla en alltför polariserad och onyanserad bild av samhället och mäns och kvinnors roller. Mäns roll och villkor behöver uppmärksammas i det jämställdhetspolitiska arbetet. Män är i vissa sammanhang mer representerade i samhällets toppskikt men är det även då det rör sig om utsatthet, kriminalitet och självmord. Den generaliserade bilden av kvinnor som offer och män som förövare behöver aktualiseras. Exempelvis har mäns sårbarhet i vårdnadsfrågor inte tagits på allvar i det politiska arbetet med jämställdhet (SOU 2014:6).

Mödrar har företräde som vårdnadshavare och vid separation är det hos dem som barnen oftast bor. I Sverige fortsätter vårdnadstvister att öka och fäder upplever att de blir ifrågasatta i sin roll som förälder och får ett sämre bemötande i Familjerätten än mödrar. Familjerätten är en kvinnodominerad arbetsplats vilket gör att ett manligt perspektiv ofta saknas (SOU 2014:6). Barn har behov av båda sina föräldrar och har rätt att ha en nära kontakt även med sin pappa, men i praktiken ser det inte alltid ut så, anmärker Fors i en debattartikel i Dagens Samhälle (Fors, 2018, 11 november).

Psykologen och fil.dr. Lena Hellblom Sjögren har under många år utrett och forskat om barn i svåra vårdnadstvister och har engagerat sig särskilt i frågan om föräldraalienation; ett fenomen där barn utan saklig eller opartisk grund avskiljs från den ena föräldern och påverkas av den andra föräldern genom att införliva en fientlig bild av denne hos barnet. Detta innebär bl.a. att barnet utsätts för mentala övergrepp och förlorar rätten till sin relation med den ena föräldern (Hellblom Sjögren, 2013). Föräldraalienation benämns internationellt Parental Alienation Syndrome (PAS) och utgår från barns obefogade avståndstagande från den ena föräldern efter otillbörlig påverkan från den andra föräldern (Gardner, 1998; Baker & Damall, 2007; Baker & Ami-Ben, 2011).

Advokaten Bertil Begander har arbetat med familjerätt och svåra vårdnadstvister i 25 år och anser att samhället, politikerna och det svenska rättssystemet sviker de barn som nekas rätten

att träffa sin ena förälder. Han menar att i de flesta fall handlar det inte om att någon förälder har begått övergrepp, utan snarare att någon förälder träffat en ny partner och vill undanröja den andra föräldern ur sitt liv genom lögn och manipulation. I en debattartikel argumenterar Begander för att umgängessabotage måste kriminaliseras och att det svenska rättssystemet måste hitta verktyg för att ingripa tidigare då barnen som lider mest i dessa utdragna processer ofta blir traumatiserade, dels av att plötsligt förlora kontakten med sin ena förälder och dels av den psykiska misshandel de utsätts för av den andra föräldern. Begander anmärker att 2020 blev FN:s barnkonvention svensk lag och ifrågasätter om Sverige som med sitt familjerättssystem ogrundat kan skilja barn från sina föräldrar uppfyller lagen. I länder som Kanada, USA, Australien och Nya Zeeland har man upprättat handlingsprogram för att motarbeta och läka skadorna av föräldraalienering, men detta saknas i Sverige (Begander, 2019, 18 november).

År 2020 var 66 000 barn med om att deras föräldrar separerade (SCB, 2021). Enligt en artikel ur Svenska Dagbladet har antalet vårdnadstvister under de senaste tio åren fördubblats, år 2008 avgjordes 3663 vårdnadstvister i domstol och 2018 låg den siffran på 7338 enligt Domstolsverket (Skogelin, 2020, 11 januari). Enligt föreningen Vårdnad Boende Umgänge i Sverige tas många av dessa barn ifrån möjligheten att behålla en nära relation till sina fäder (VBU, 2021). Enligt FN:s Barnkonvention Artikel 9 (1989) ska barn inte skiljas från sina föräldrar mot sin vilja, förutom när det är för barnets bästa, och barn som inte bor med båda föräldrarna har rätt att få träffa båda regelbundet (Regeringen 1990).

I vårdnadstvistutredningen (SOU 2017:6) slogs fast att utdragna konflikter mellan föräldrar påverkar barnen negativt och kan utgöra en risk för barnets känslomässiga och sociala utveckling. Därför ansåg utredningen att det krävs insatser som kan förebygga föräldrars konflikter för att nå färre vårdnadstvister. Utredarna menade också bl.a. att barnets rättigheter behöver tydliggöras, att domstolsprocessen behöver effektiviseras och att det finns behov av utbildningsinsatser för familjerättssekreterare. Efter vårdnadstvistutredningen beslutades att barnets rätt till information och att få uttrycka sin åsikt skulle tydliggöras och att föräldrar som huvudregel ska ha deltagit i ett informationssamtal innan de tar ärendet till domstol. Socialtjänsten får också rätt att höra barnet utan föräldrarnas samtycke vid utredningar om vårdnad, boende och umgänge. Lagen om informationssamtal planeras träda i kraft i början av 2022 medan övriga lagändringar trädde i kraft i juli 2021 (Justitiedepartementet, 2021, 23 mars; Prop. 2020/21:150).

2.3.2 Grundskola

Utbildning är en av samhällets mest fundamentala byggstenar som lägger grunden för utvecklingen i samhället och för demokratin. Samtidigt som utbildning är en mänsklig rättighet är den en förutsättning för att upprätthålla demokrati och respekten för de mänskliga rättigheterna (Regeringskansliet, u.å.).

Skolans värld regleras av olika styrdokument, lagar och regler, t.ex. Skollagen, förordningar, läroplaner och kursplaner. Skolverket är den myndighet som har ansvar för att styra och stödja den svenska skolan med utgångspunkt från regeringens instruktion och uppdrag (Lärarnas Riksförbund, 2021; Skolverket, 2021).

All form av lärande bygger på värderingar och etiska ställningstaganden. Utöver att ta ansvar för elevers utveckling har lärare även ett samhällsbyggande uppdrag där de ansvarar för nästa generationers utbildning och fostran (Lärarnas Riksförbund, 2021).

Unicefs rapport visar att kunskapsklyftorna i Sverige ökar och att tillgången till en likvärdig och jämlik skola minskar. Faktorer som t.ex. socioekonomisk bakgrund, föräldrarnas utbildningsnivå och vilken kommun man bor i påverkar i allt större grad barns och ungdomars möjligheter att klara skolgången (Unicef, 2017).

Rapporter från Friends, Skolverket och Folkhälsomyndigheten visar att mobbning och trakasserier fortsätter att öka i svenska skolor (Friends, 2021; Skolverket 2018; Folkhälsomyndigheten 2019). Enligt den senaste rapporten från Friends är rasistiska kränkningar den vanligaste orsaken till trakasserier i skolan. Många barn i Sverige blir dagligen utsatta för mobbning, diskriminering, utfrysning, hot om våld och fysiskt våld. Detta samtidigt som anställda vid skolor uppger att de inte har verktyg eller kunskap att hantera rasism (Friends, 2021).

Utöver problematiken med kränkningar i skolan och arbetet med värdegrunden finns flera andra aspekter i svenska skolsystemet, t.ex. debatten om vinster i välfärden där friskolor plockar ut vinst ur skolornas budget; pengar som egentligen är tänkt att investeras i elevernas utbildning. I debattartiklar talas det svenska skolsystemet om som ett världsunikt experiment då det inte i något annat land i världen går att plocka ut oreglerad vinst från skattemedel (Mannerheim, 2020, 17 november; Fahlén, 2020, 7 december). Även betygsinflation har varit ett omdiskuterat ämne (Bengtsson & Lundberg, 2014). Mycket forskning visar på olika effekter som reformerna av det svenska skolsystemet fört med sig, bl.a. hur lärarprofessionens roll har flyttats till en marknadsorientering (Fredriksson, 2011), hur arbetsmiljön för lärare försämrats och hur bristande resurser planterat en känsla av otillräcklighet bland lärare (Bejerot, Forsberg Kankkunen & Hasselbladh, 2015; Kjellström, Almquist & Modin, 2016).

2.4 Etik på regional nivå

2.4.1 Folktandvården

Folktandvården är Sveriges största folkhälsoaktör och finns i landets alla 21 regioner. Idag ansvarar de för att förebygga och främja munhälsan för majoriteten av alla barn i Sverige och för nästan hälften av alla vuxna. Tandvården tillhör hälso- och sjukvården och regleras av bl.a. tandvårdslagen (SFS 1985:125) men även genom Socialstyrelsen som utfärdar föreskrifter och allmänna råd (Folktandvården, 2021).

Enligt tandvårdslagen 2 § ”Målet för tandvården är en god tandhälsa och en tandvård på lika villkor för hela befolkningen” (SFS 1985:125). Samtidigt är det många människor i Sverige, framför allt pensionärer, låginkomsttagare och de som står utanför arbetsmarknaden som inte har råd att betala för tandvård. Det finns tydliga socioekonomiska skillnader i tandhälsa, bl.a. har människor med låg utbildning och låg inkomst sämre tandhälsa (SOU 2021:8 s.5–7).

Sedan 1999 är prissättningen på tandvårdsmarknaden fri (Konkurrensverket, 2018, s. 225) och det finns stora regionala skillnader i prissättningen av tandvården i Sverige. Tandvården är den vårdsektor som har högst lönsamhet för privata aktörer (SOU 2021:8 s.7–9). Besöksfrekvensen hos tandvården har över lag minskat och framför allt gäller det glesbygds-län och socioekonomiskt utsatta storstadsområden. Det har även visat sig att inkomst och födelse-land har betydelse för i hur stor utsträckning man avstår att gå till tandvården trots att behov finns; utrikesfödda har större benägenhet att avstå och utomeuropeiskt födda än mer (SOU 2021:8 s. 10–13).

Utredningen som tillsatts för att undersöka möjligheterna till ett mer jämlikt tandvårdssystem anser att det finns ett behov av insatser både för tandvårdens förutsättningar att erbjuda god tandvård på lika villkor men även att ge jämlika förutsättningar för människor att kunna få tandvård (SOU 2021:8 s.13–14).

2.4.2 Länsstyrelsen

Länsstyrelsen är en statlig myndighet och regeringens företrädare med ett brett och tvärsektorie-llt uppdrag som bl.a. handlar om att samordna olika samhällsintressen och myndigheters arbete samt verka för utvecklingen i länet (Regeringskansliet, 2020). Länsstyrelsen ska arbeta utifrån social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet, och arbetar utifrån uppdrag från regeringen och riksdagen samt enligt de arbetsuppgifter som åläggs dem enligt länsstyrelseinstruktionen (SFS 2017:868). Exempelvis ska Länsstyrelsen stödja utveckling på landsbygden, utöva tillsyn av miljöfarlig verksamhet, sköta naturreservat, utöva djurskyddskontroller. De bedriver jämställdhetsarbete och stödjer integration och kommuners mottagande av nyanlända. Länsstyrelsen är även en krisberedskapsmyndighet som bl.a. ska samordna krishantering när det råder samhällsstörningar och har ansvar för att bygga upp ett civilförsva-r. Mycket av länsstyrelsernas arbete har koppling till olika etiska överväganden genom deras många olika uppdrag (Länsstyrelsen Västra Götaland, u.å.a.).

Trots reglementen och värdegrundsarbeten har det förekommit oegentligheter även hos länsstyrelserna. Det rör sig bl.a. både om medarbetare och landshövdingar som avgått efter oegentligheter och uppseendeväckande skandaler som uppdagats i dagspress (Rundberg, 2019, 23 oktober; Andersson & Naeselius, 2016, 5 juli). Även om inte alla blivit åtalade eller fällda för korruption, mutbrott och liknande så är det en fråga som handlar om förtroende och blir särskilt bekymmersamt eftersom länsstyrelserna företräder regeringen.

2.5 Etik på statlig nivå

2.5.1 Polismyndigheten

Polismyndigheten är en statlig myndighet som har som övergripande uppgift att bidra till att öka tryggheten i samhället och att minska brottsligheten. Uppdraget regleras i polislagen (SFS 1984:387) och kompletteras årligen med regeringens regleringsbrev (Polisen, 2021).

Polismyndigheten har en egen värdegrund som består av etiska riktlinjer som ska styra polisarbetet (Polisen, 2021). Det finns även en medarbetarpolicy med krav och förväntningar

på ageranden i arbetet (Polisen, 2015), samt policydokumentet Polisens etiska policy som är en vägledning i utförandet av deras uppdrag och som ska bidra till effektivitet och en organisationskultur som kan förebygga och motverka oegentligheter och korruption (Polisen, 2020).

Polismyndigheten är en mansdominerad organisation med en yrkeskultur som enligt forskning har utmärkts av normer baserade på stark lojalitet och solidaritet men också av en rå jargong med rasistiska och sexistiska attityder (Granér 2000; Westman, 2012; Wieslander, 2016). Poliser representerar ordningsmakten och rättsstaten i samhället på gräsrotsnivå, med legitima befogenheter att utöva makt över befolkningen, varav förtroendeskadligt beteende kan ses som mer allvarligt än hos andra myndigheter.

Eftersom polisyrket innebär en utsatthet och exponering för risker ställer det krav på tillit bland de anställda. Detta ligger till grund för den kamratlojalitet, kåranda och tystnadskultur som utgör delar av yrkeskulturen inom polisen (Granér 2004; Wieslander, 2016; Westman, 2012). Kårandan inom polisen beskrivs som en solidaritetsnorm där poliser bl.a. värderar arbetskamraterna högt, ställer upp och skyddar varandra från kritik utifrån. Detta gör att det kan vara svårt för utomstående att få reda på kritiska synpunkter inifrån organisationen. Att bryta mot solidaritetsnormerna genom att exempelvis kritisera eller ifrågasätta en kollega kan leda till tappad tillit och olika former av sanktioner mot den som kritiserat (Westman, 2012, s. 22). Dessa sanktioner kan bestå av skämtsamma kommentarer, ryktesspridning, bestraffande arbetsuppgifter, men även psykisk och fysisk utestängning ur gruppen (Granér, 2004, s. 78). Vad gäller den råa jargongen uppges den ha funktionen av en säkerhetsventil för att kunna hantera svåra situationer och upplevelser som poliser ställs inför i tjänsten. Den kan vara ett uttryck för ett behov att distansera sig från tragedier och press som poliser bemöter i vardagen (Westman, 2012, s.23).

I en rapport från Stockholms universitet beskrivs hur poliser i Sverige använder sig av rasprofilering som arbetsmetod och vilka konsekvenser det har för enskilda och för samhället i stort. Studien behandlar de skillnader och likheter som finns i bemötanden från polisen som förekommer mellan olika grupper i samhället (Schclarek Mulinari, 2017).

2.5.2 Utrikesdepartementet

Utrikesdepartementet och Utrikesrepresentationen är en del av Utrikesförvaltningen. Utrikesdepartementet är det största av de elva departement som ingår i Regeringskansliet med ca 750 anställda vid UD i Stockholm. UD har ansvar för de förbindelser Sverige har med andra länder och internationella organisationer, samt har ansvar för politiken som rör bistånd och internationell handel (Utrikesdepartementet, 2021; SFS 1996:1515).

Utrikesdepartementet är indelat i geografiska och funktionella enheter samt enheter för verksamhetsstöd. Enheterna handlägger och förbereder ärenden till regeringen innan beslutsfattande, bl.a. genom att sammanställa och analysera underlag för regeringsbeslut, propositioner, interpellationssvar och riksdagsfrågor. I uppdraget ingår bl.a. även att företräda Sverige i internationella förhandlingar och främja utrikespolitiska och ekonomiska intressen (Utrikesdepartementet, 2021; Utrikesdepartementet, u.å.).

En av de större skandalerna med koppling till Utrikesdepartementet är Saudiaffären som är kantad av en lång rad oegentligheter där Totalförsvarets Forskningssinstitut (FOI) i hemlighet planerade ett samarbete om byggandet av en vapenfabrik i Saudiarabien. Enligt Sveriges Radio var många högt uppsatta politiker och tjänstemän inblandade i frågan, däribland den dåvarande utrikesministern och höga cheftjänstemän på UD (Bodin & Öhman, 2012, 6 mars).

Vad gäller etik på statlig och utrikespolitisk nivå kan man ifrågasätta varför Sverige, som i internationella sammanhang anses ledande i främjandet av fred, mänskliga rättigheter och jämställdhet i världen, är ett av världens främsta länder att exportera vapen och krigsmaterial, och dessutom gör det till länder som ligger i konflikt. Det kan sägas ligga en målkonflikt i den svenska statens hantering av utrikespolitiken när de å ena sidan bedriver en massiv vapenexport och på så sätt bidrar till krig, konflikter och lidande medan de å andra sidan skänker biståndspengar till krigsdrabbade länder, något som bl.a. belyses i ett uppsatsarbete från Lunds universitet (Pettersson, 2018).

År 2019 exporterade Sverige krigsmaterial till 58 länder för ett värde av 16,3 miljarder kronor, vilket var en ökning med 40 procent i jämförelse med året innan (Skr. 2019/20:114). Av dessa länder var Turkiet, Jordanien, Kuwait, Saudiarabien och Algeriet inblandade i konflikter mellan 2018–2019 enligt Uppsala Conflict Data Program (UCDP, 2021). Sveriges internationella arbete för mänskliga rättigheter, fred och nedrustning, tillsammans med diverse utrikespolitiska åtaganden, kan ur ett etiskt perspektiv anses oförenligt med en omfattande export av krigsmaterial.

2.5.3 Riksdagen

Riksdagen är Sveriges lagstiftande församling och det högsta beslutande organet. Riksdagen består av 349 folkvalda ledamöter vars viktigaste uppgifter består av att stifta lagar och besluta om budget, men också granska hur regeringen sköter sitt arbete (Riksdagen, 2021).

Det finns vissa krav både vad gäller omdöme och uppförande för riksdagsledamöter, sammanfattade i ett dokument med etiska riktlinjer kallat Uppförandekod för riksdagsledamöter. Uppförandekoden sammanfattar regler och värden som gäller för ledamöterna så som jäv, mutor, gåvor och ett ekonomiskt register. En viktig aspekt i beaktande av uppförandekoden är att Riksdagen ska vara folkets främsta företrädare och uppdraget som riksdagsledamöterna blivit tilldelade bygger på ett förtroende från medborgarna genom de allmänna valen (Riksdagen, 2020, 14 april).

Riksdagsledamöternas uppdrag regleras både genom grundlagar, lagar, föreskrifter, handböcker och praxis. Det är viktigt att ledamöterna följer lagarna som de själva beslutar om och att de delar principen om alla människors lika värde. De bör även hålla en hög etik och moral, både i sitt uppdrag och i sitt privatliv. Riksdagsledamöter måste stundtals göra svåra etiska överväganden och måste ha med i beräkningen att deras handlingar kan komma att granskas ingående (Ibid., s.10).

”De skandaler runt riksdagsledamöter och andra heltidspolitiker som avslöjats på senare år göder misstro mot politiker...” (Motion 2019/20:575, s. 2). Exempel på oegentligheter som omskrivits i flertalet tidnings- och debattartiklar är många med allt från kontokorts- och järnrörsskandaler, till att inte följa myndigheters rekommendationer under pandemin och använda SÄPO som chaufför (Baas & Holmén, 2012; Mederyd Hårdh, 2014; Thurfjell, 2020, 8 oktober; Sinclair, 2020, 9 oktober).

3. TEORI

“Ethics is not a description of what people do; it's a prescription for what we all should do.”

Michael Josephson (1942-)

3.1 Tidigare forskning

Forskningen om offentlig förvaltning har under de senaste decennierna visat ett större intresse för etik, något som enligt många är en reaktion på införandet av New Public Management och dess skarpa fokus på effektivitet och besparingar, vilket skett på bekostnad av andra värden. Detta i sin tur har bidragit till negativa effekter i bl.a. välfärdsområden som t.ex. missförhållanden inom äldreomsorgen. En offentlig etik skulle kunna hindra missförhållanden och höja kvaliteten på förvaltningen generellt (Olofsdotter Stensöta, 2018, s. 99–100).

För att nämna något av den forskning som finns om etik i offentlig förvaltning så finns Lipskys verk om gräsrotsbyråkraternas handlingsutrymme (Lipsky, 2010), Lundquists teori om ämbetsmannarollen och offentligt etos (Lundquist, 1998) och Rothstein om vikten av en kompetent och etisk förvaltning (Rothstein 2018b; Holmberg, Rothstein & Nasiritousi 2009).

3.2 Offentligt etos

Lennart Lundquists normativa teori om ett offentligt etos och hur en ämbetsman bör vara är en av de mer framstående inom den svenska förvaltningsforskningen och har bl.a. använts som underlag för flera statliga utredningar (SOU 1997:28; SOU 2018:47; SOU 2020:40). Lundquist tar sin utgångspunkt i Aristoteles ställningstagande om staten och den offentliga verksamhetens särdrag och speciella uppgifter i förhållande till andra aktörer i samhället, något som än idag är aktuella frågor framför allt sedan New Public Management spreds över världen på åttio- och nittiotalen och reformerade offentlig förvaltning till att mer likna den privata sektorn (Lundquist, 1998 s. 10; Karlsson, 2017). I enlighet med den nyliberala ideologin som ligger till grund för reformerna myntade Lundquist begreppet ekonomismen som han menar har medfört flera negativa effekter i samhället, bl.a. ett större fokus på ekonomivärden än demokrativärden och gränsdragningsproblem mellan det offentliga och det privata (Lundquist, 1998 s.10).

Lundquist argumenterade för tjänstemännens betydelse för samhället och det demokratiska systemet. De spelar en avgörande roll i om makthavarnas syften blir uppfyllda, detta eftersom det inte är tillräckligt med enbart en tydlig lagstiftning och en bra organisation; det krävs även

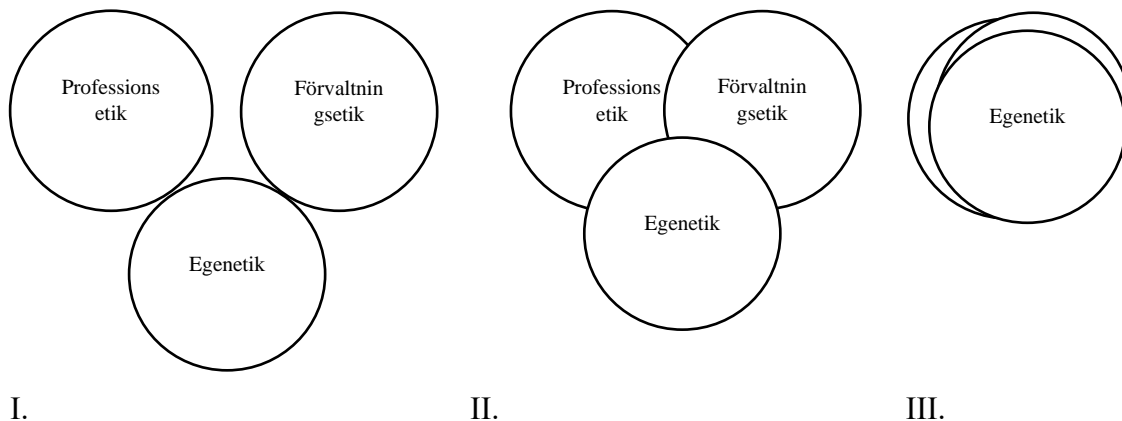
medarbetare som förstår, kan och vill utföra ledningens policy för att det ska leda till någon förändring. För att ta till vara på tjänstemännens potential bör man se till att de kan agera som demokratins väktare, något som bl.a. handlar om att tjänstemännen ska möjliggöra eller förbättra för medborgarna att aktivt ta del i demokratiska processer (Lundquist, 1998, s. 11). Han framhåller dock att positionen medför ett svårt dilemma, att tjänstemän både kan utgöra en fara och en tillgång till demokratin (Lundquist, 1998, s.16).

Det offentliga etoset är ett begrepp som ska ses som ett dynamiskt underlag för en allmän diskussion av offentlig makt som består av olika värden och verklighetsuppfattningar. Det offentliga etoset handlar om värden som styr offentlig förvaltning och dess källor utgörs av samhällsdiskussionen, lagar och förordningar, politikerns uttalanden osv., men också av internationella konventioner så som FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna. Genom att utgå från ett offentligt etos ska man kunna göra det rätta för att uppnå det gemensamma bästa. Lundquist påpekar att etiska problem inte enbart handlar om grova överträdelser som mutbrott och korruption utan i hög grad av mer subtila och vardagliga händelser som utgör brott mot den offentliga etiken. Lundquist menar att problematiken kring att offentligt anställda låter sina handlingar styras av fördomar och ideologier är ett aktuellt etiskt problem och borde ges mer utrymme för diskussion och åtgärder (Lundquist, 1998, s. 97–98).

Lundquist delar in det offentliga etoset i demokrativärden och ekonomivärden där demokrativärdena består av politisk demokrati, rättssäkerhet och offentlig etik, och ekonomivärdena av funktionell rationalitet, kostnadseffektivitet och produktivitet, vilka alla är krav som förvaltningen samtidigt bör uppfylla. Ekonomivärdena har enligt Lundquist fått betydande mer plats än demokrativärdena i samhället och han menar att ekonomismen dominerar sedan många decennier i Sverige och resten av västvärlden. (Lundquist, 1998, s.63).

Lundquist beskriver att det finns en åtskillnad mellan egenetik, professionsetik och förvaltningsetik, där egenetiken består av människors egna värderingar och föreställningar, professionsetiken hör samman med det yrke man representerar och förvaltningsetiken är den etik som alla i offentlig förvaltning bör följa. Lundquist menar att olika former av etik också kan skjuta undan demokrativärdena. Dessa etiktyper kan vara mer eller mindre överlappande från person till person. Tjänstemän borde alltid förhålla sig till förvaltningsetiken eftersom det finns stora risker med att låta sig ledas av sin egen uppfattning av etik. Om tjänstemän följer egenetiken så varierar den av förklarliga skäl mycket människor emellan och leder därmed till olika beslut, vilket gör att medborgarna inte kan veta vad de har att förvänta sig av förvaltningen; förvaltningsbesluten blir därmed inte förutsägbara och leder till misstro hos befolkningen (Lundquist 1997, s. 66–68).

För att illustrera skillnaderna mellan ämbetsmännens olika relation till de tre etiktyperna presenterade Lundquist en figur med några typfall, där I.) representerar en tjänsteman vars etiktyper är helt olika och inte har någonting med varandra att göra, II.) visar en tjänsteman vars etiktyper överlappar varandra i någon mån, och III.) visar en tjänsteman vars etiktyper är nästan helt lika.



Figur 1. (Lundquist, 1998, s.151).

Lundquist påtalade vikten av bemötandet av medborgarna, att beroende på huruvida människorna får ett respektfullt och hänsynsfullt bemötande av tjänstemannen påverkar det deras uppfattning om myndigheten och i förlängningen det politiska systemet. Förvaltningens legitimitet vilar därmed till stor del på enskilda tjänstemäns agerande (Lundquist 1997, s.46).

Lundquist presenterade följande förslag på åtgärder i offentlig förvaltning; markera en klar skillnad mellan det offentliga och det privata, förbättra tjänstemännens utsikter att visa civilkurage, upprätta ett kontrollorgan som bevakar det offentliga etoset, förklara och tydliggör offentligt etos, samt utbilda i och möjliggör en fortsatt diskussion om offentligt etos (1997, s.78). Han ansåg att samma krav på tjänstemannens roll bör gälla hela den offentliga förvaltningen, både på statlig, regional och lokal nivå (1997, s.92).

4. METOD

Jag valde kvalitativ metod då det lämpar sig väl för en studie om etik där man vill sätta in normer och värderingar i ett sammanhang samt förstå olika perspektiv och miljöer (Ahrne & Svensson, 2015, s.12). En kvalitativ undersökning ger förutsättningar att studera komplexitet, tvetydighet och kaos; den är mindre precis än en kvantitativ undersökning men kan nå djupare (Gummesson, 2004, s.118). Datainsamlandet skedde genom telefonintervjuer och enkätundersökning med de utvalda organisationerna. Intervjuer kategoriseras som kvalitativ metod medan enkätundersökningar vanligtvis tillhör kvantitativ metod, men beroende på enkätens utformning kan detta variera och en distinkt uppdelning är inte alltid självklar (Teorell & Svensson, 2007). Eftersom frågorna i undersökningen är av mer kvalitativ art som kräver mer utförliga svar så kan studien sammantaget ses som kvalitativ. Samma frågor från enkäten användes vid intervjuerna och materialet är sedan sammanslaget per organisation. Vid samtliga verksamheter genomfördes enkätundersökningen, medan telefonintervjuer utöver enkäten genomfördes i alla utom två verksamheter (Länsstyrelsen och Utrikesdepartementet).

Tabell över antal enkäter och intervjuer per organisation:

Organisation	Enkät	Intervju
Familjerätten Socialtjänsten	5	2 1
Grundskola	2	1
Folktandvården	3	1
Länsstyrelsen	11	
Polismyndigheten	1	1
Utrikesdepartementet	2	
Riksdagen	3	1

Intervjuer har bl.a. fördelen att man får tillgång till människors reflektioner, erfarenheter och upplevelser som kan ha stor betydelse för förståelsen och som kan vara svårt att få reda på andra sätt. Dock måste man ha i åtanke att all information som kommer fram är baserat på tolkningar, och man bör också vara medveten om att människor av olika skäl inte alltid svarar sanningsenligt (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015, s. 53). Vad gäller enkäter kan de med fördel användas när man vill få svar från ganska många människor som man inte har tid att träffa personligen och man har frågor som kan besvaras ganska kortfattat eller med fasta svarsalternativ (Karlsson, 2020, s. 195).

Urvalet är baserat på föresatsen att ge en bred och mångsidig bild av offentlig sektor som kännetecknas av ett vitt spann av verksamhetsområden. Organisationerna är också utvalda med tanke på deras viktiga funktion i samhället och de dokumenterade brister som finns i deras verksamheter. Jag använde mig av ett strategiskt urval för att kunna få in respondenter från varje organisation som jag valt ut. Jag skickade förfrågan per mail med enkätundersökningen samt informationsbrev bifogade. Dessa finns bifogade som bilagor. Vad gäller enkätens utformning och intervjufrågorna så försökte jag konstruera frågor som kunde ge intressanta svar om bl.a. hur de anställda resonerar kring etik, vad det innebär för dem och hur de arbetar med etik. Jag konstruerade en enkät med samma basfrågor till alla, varvid jag tillade några mer verksamhetsspecifika frågor till de organisationer med direktkontakt med medborgarna.

Det var svårare än vad jag hade trott att få respondenter till studien och jag fick kontakta många verksamheter och personer för att få in material från alla organisationer. Många avböjde pga. tidsbrist. Alla enkäter som kom in och de flesta intervjuer som bokades gjordes genom telefon- och mailkontakt direkt till myndigheterna. Fyra av intervjuerna fick jag access till genom kontakter via familj och tidigare arbete; intervjuerna med läraren, polisen, tandhygienisten och socialsekreteraren. Utan kontakterna skulle jag inte ha fått intervjuer med dessa aktörer då jag inte lyckades få access på annat sätt.

Jag skickade femtiofem mejl till olika familjerätter i Västra Götaland, Skåne, Värmland och Stockholm; jag fick in fem enkäter. Sjutton mejl skickades till grundskoleförvaltningar och grundskolor, jag fick in två enkäter. Nitton mejl skickades till olika ledningar och medarbetare i Folktandvården region Västra Götaland och region Värmland, jag fick in tre enkäter. Jag mejlade fyrtyotre medarbetare på Länsstyrelsen Västra Götaland, varav jag fick in

elva enkäter. När det gäller Polisen mejlade jag samtliga sex polisregioner och fick in en enkät. Jag mejlade fem enheter på Utrikesdepartementet varav en svarade; enheten för FN-politik, konflikt och humanitära frågor och jag fick in två enkäter. Jag mejlade alla riksdagsledamöter från de två största partierna; Socialdemokraterna och Moderaterna, som en representation från riksdagen då tiden inte räckte för att kontakta alla partier. Etthundrasjuttio mejl skickades till riksdagsledamöter och jag fick in tre enkäter, samtliga från Socialdemokraterna.

Generaliserbarheten vid kvalitativa undersökningar är delvis begränsad eftersom man har gjort ett begränsat urval som inte behöver vara representativt för hela populationen. Däremot finns det utrymme för försiktiga bedömningar av generaliserbarhet om man studerat samma fenomen i flera olika miljöer där man sedan kan göra vissa jämförelser (Gummeson, 2004, s.126; Ahrne & Svensson, 2015, s. 26–27). Därmed skulle man med viss försiktighet kunna tänka sig en viss generalisering vad gäller denna studie. Men det går inte att dra några långtgående slutsatser vare sig om offentlig sektor i stort eller om var och en av de utvalda organisationerna eftersom det är ett begränsat urval baserat på ett relativt litet antal personer.

Bortfall i en studie har stor betydelse då slutsatser om en population kan bli felaktiga om inte alla som valts ut i studien deltar (Sverke, 2004, s.30). Eftersom många av de som tillfrågats inte svarat på enkätundersökningen är bortfallet i studien mycket stort. Detta kan som nämnts dels bero på tidsbrist eller bristande intresse för enkätundersökningar generellt eller för ämnet etik specifikt. Möjligtvis skulle en enkät med färre frågor genererat fler svar. Bortfallet bidrar också till att resultaten inte går att generalisera i någon större utsträckning.

4.1 Etiska överväganden

Jag utgick från Vetenskapsrådets forskningsetiska principer när jag formulerade enkäterna och skrev informationsbrevet (Vetenskapsrådet, 2002). Ett etiskt förhållningssätt är centralt i en studie, särskilt när man studerar människor. Jag har känt stort ansvar i att få ta del av mycket information och synpunkter från människor inom olika områden i offentlig förvaltning, och för att visa respekt för den tid och engagemang som respondenterna lagt ned så hade jag inte velat utelämna något. Men eftersom det inom ramen för en kandidatuppsats blev svårt att göra alla respondenters synpunkter rättvisa så finns en utförligare sammanställning av enkätsvaren och intervjuerna som bilagor så att den som önskar kan läsa och få en bättre överblick där.

5. EMPIRI & ANALYS

5.1 Empiri

I det här avsnittet presenteras en kort sammanfattning av empirin och en analys. För en bredare överblick hänvisar jag till bilagorna 7–13 på sida 59 och framåt.

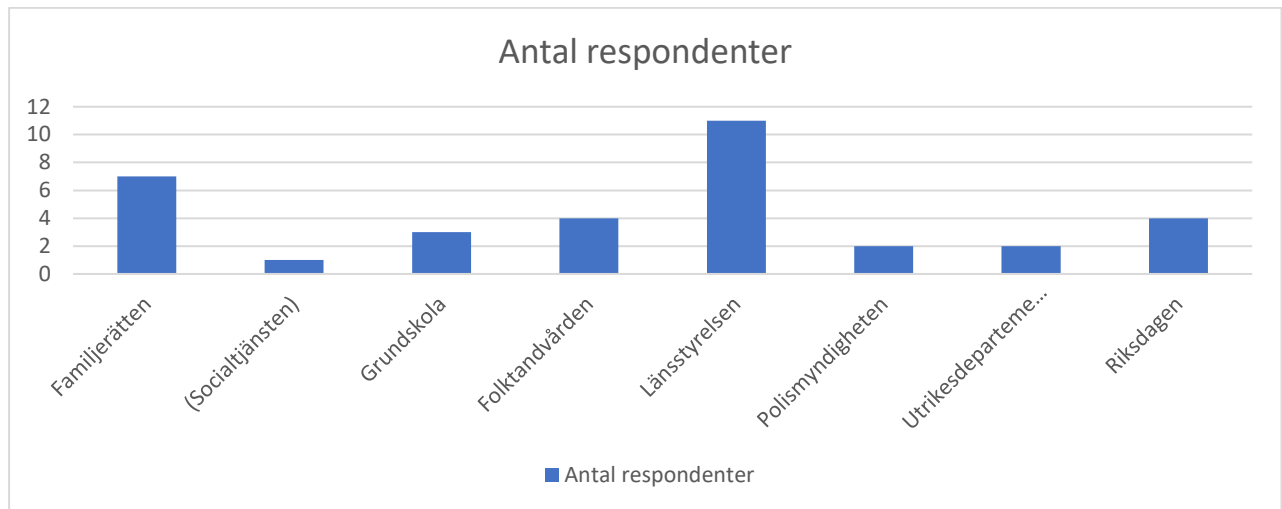


Diagram 1. Antal respondenter.

5.1.1 Familjerätten

Enkäten besvarades av fem respondenter, samtliga var kvinnor och arbetade som familjerättssekreterare i kommunerna Stockholm och Malmö samt två mindre kommuner i Västra Götaland respektive Skåne. Därtill genomfördes två telefonintervjuer med manliga familjerättssekreterare från en större kommun i Västra Götaland. Totalt har alltså sju personer deltagit i undersökningen inom området familjerätt.

Socialtjänsten

Utöver familjerättssekreterarna genomfördes en telefonintervju med en socialsekreterare från en mindre kommun i Västra Götaland som visserligen inte arbetar i Familjerätten men inom Socialtjänsten (som Familjerätten är en del av) med ärenden som rör barn och unga.

Sammanfattningsvis handlade etik för dem om respekt, bemötande, tydlighet och att göra gott. Alla som svarade tyckte att deras personliga värderingar hade att göra med deras yrkesetik, och att etik hade betydelse för deras yrkesroll och i utövandet av deras arbetsuppgifter. Alla respondenter kunde enbart se fördelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen, bl.a. för att det skulle bidra till mer medvetet tänkande, mognare beslut och rättssäkerhet. En respondent beskrev att det är väldigt viktigt att hålla en etisk diskussion vid liv på arbetet, särskilt eftersom mötet med människor i utsatthet kan vara påfrestande "...en del har man väldigt lätt att känna empati för och de vill man ju gärna hjälpa, medan en del andra människor kan göra en irriterad och provocerad. Och om man då inte levandegör eller levandehåller en etisk diskussion så finns det en risk för att man behandlar vissa människor sämre för att de provocerar mig eller de har en attityd som jag inte gillar" (respondent FR7). En annan respondent uppgav att det skulle vara en "jättefördel" att ta upp etik på arbetet, bl.a. utifrån aspekten att alla ska bli behandlade lika och att alla ska jobba på samma sätt.

Alla utom en ansåg att det finns svårigheter i att tillämpa eller förhålla sig till deras etiska regler. Som exempel nämns bl.a. ekonomiska begränsningar, politiska beslut, tidsbrist. Flera uppgav att det är svårt eftersom de var osäkra på vilka regler som gällde alternativt att det inte fanns några tydliga regler att förhålla sig till. Några uppgav att de hade egna etiska regler med sig från sin utbildning och yrkeserfarenhet som vägledning: ”Det är mer det jag baserar min etik på än att vad arbetsgivaren har skrivit i något policydokument liksom på våran hemsida” (respondent FR7).

För att nämna några exempel på problematik kopplad till etik på Familjerätten; för att få kontakt med Familjerätten ska man ringa och boka en tid, inte besöka kontoret utan bokning, men det händer att föräldrar dyker upp på kontoret och insisterar på att få hjälp: ”...kommer till kontoret och så tjarar man till sig att få prata med en handläggare, och så blir det ett samtal, (...) men det behöver va lika för alla, även om det då blir lika dåligt, om man säger, men det är ju också för att det ska bli en hållbar situation för oss så kan ju inte vi ha en massa drop-in möten” (respondent FR6).

Alla respondenter ansåg att den familjerättsliga lagstiftningen ger lika mycket stöd till mödrar som till fäder när det kommer till vårdnad, boende och umgänge, dock påpekade flera att kvinnor har fördelar bl.a. när det kommer till biologi, anknytning och reglerna gällande vårdnadshavare; om föräldrar har en dålig relation till varandra i samband med att barnet föds har kvinnan möjlighet att inte medverka till att pappan ska bli vårdnadshavare till sitt barn. Problematiken kring uppgifter om våld mellan separerade föräldrar beskrivs som komplicerad där ord står mot ord och där konsekvenserna blir stora för den förälder som inte blir trodd: ”...och om en kvinna kan beskriva på ett trovärdigt sätt att hon blivit utsatt för våld av sitt ex så upplever jag att myndighetspersoner ofta tror på kvinnans berättelse, och det är ju viktigt att man gör det, men samtidigt skulle ju en person som är skicklig på att manipulera kunna utnyttja det då också, att fabricera uppgifter om våld, och vi kan inte veta vad som har hänt och det finns inga bevis, men ändå väljer vi att tro på att det förekommit våld, och då kan en man som blir utpekad för att vara en våldsutövare bli missgynnad på sånt sätt att han får mindre umgänge med barnen, till exempel.” (respondent FR7). En respondent framhöll även att det förekommer att en av föräldrarna kan manipulera barnet till att säga att det inte vill träffa den andra föräldern.

I svaren framkom att det fanns en önskan om mer utrymme för reflektion, diskussion och utbildning i etik. Flera respondenter använder sig av egna etiska riktlinjer och i arbetsgrupper grundas diskussioner på egna värderingar och tyckanden snarare än en gemensamt fastställd offentlig etik. Det uttrycktes också en önskan om en mer direkt kommunikation med beslutsfattarna för att kunna förstå och få förklarad grunderna till förändringar i arbetssätt och även möjligheten att få uttrycka sina åsikter och synpunkter på ändringarna.

5.1.2 Grundskolan

Enkäten besvarades av två anställda kvinnliga chefer vid Grundskoleförvaltningen i en större kommun i Västra Götaland. Därtill genomfördes en telefonintervju med en kvinnlig grundskollärare vid en grundskola i Karlstads kommun i Värmland.

Sammanfattningsvis handlade etik för dem om vad som är rätt och fel och hur man tänker och ska göra för att det ska bli bra. Alla tre ansåg att deras personliga värderingar har med deras yrkesetik att göra, bl.a. beskrev en chef att hon behöver vara medveten om sina personliga värderingar då de annars kan påverka hennes ställningstaganden i arbetet, medan läraren beskrev att hennes tankar och moral går in i yrkesetiken.

Samtliga ansåg att etik har betydelse i deras yrkesroll och i utövandet av deras arbetsuppgifter, en chef påtalade att värdegrunden i styrdokumentet utgör en del av etiken i arbetet och läraren drog paralleller till de ständiga konfliktsituationerna bland eleverna och hur hon måste använda sig av etik för att försöka lösa problemen.

Samtliga såg fördelar med att ta upp etik på arbetsplatsen, bl.a. för att synliggöra vad yrkesetik är och skapa en gemensam förståelse. Alla uppgav att de har etiska riktlinjer att förhålla sig till. Läraren uppgav att hon inte kan riktlinjerna utantill, det är inget som de diskuterar på möten utan det blir mer att man använder sin egen etiska kod i arbetet.

Läraren ansåg inte att skolans arbete med värdegrunden är tillräcklig. Hon påpekade att det är något som egentligen ska genomsyra alla lektioner hela tiden, men att det enligt henne snarare tas upp när ”någon kommer på” att de måste göra det och att det då t.ex. anordnas en temadag.

Cheferna ansåg inte att det behövs göras någon förändring gällande etik, men läraren skulle önska mer utbildning i etik samt att det blir en levande diskussion på arbetsplatsen. Läraren uppgav att hon skulle vilja ha tydligare regler och ett gemensamt förhållningssätt i att hantera problemen med etik i skolan och mer tid för att prata om värderingar och etik med eleverna.

5.1.3 Folktandvården

Enkäten besvarades av två tandläkare och en tandhygienist från en folktandvårdsklinik i region Värmland, varav en man och två kvinnor, där en av tandläkarna dessutom var klinikchef och tandhygienisten klinikadministratör. Därtill genomfördes en telefonintervju med en tandhygienist tillika klinikchef från en folktandvårdsklinik i region Kalmar. Totalt deltog därmed fyra respondenter i undersökningen av Folktandvården.

Sammanfattningsvis innebar etik för dem respekt för människor, göra gott och rätt, se till att folk inte far illa. Tre respondenter ansåg att deras personliga värderingar hade att göra med deras yrkesetik, bl.a. att de hänger ihop i fråga om attityd och förhållningssätt. Samtliga tyckte att etik har betydelse för deras yrkesroll och deras arbetsuppgifter, bl.a. för att de dagligen bemöter patienter och måste göra många olika val.

Alla såg fördelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen, något som dock nämndes som en potentiell nackdel var att om diskussionen inte hänger samman med deras kliniska vardag så skulle det kunna uppfattas som verklighetsfrånvänt och slöseri med tid. Alla uppgav att de har etiska regler och riktlinjer som de måste följa, som exempel uppgavs att respektera patientens integritet och självbestämmanderätt.

Tandhygienisten tillika klinikchefen förklarade att etik och diskussioner om etik blir mer eller mindre levande beroende på vilken ledning och chef de har. Om de har en mer ekonomiskt lagd chef så blir det ett mer ekonomiskt fokus i verksamheten, om de har "...en mer känslomässigt styrd ledare, som kanske står närmare människan än vad den står sifforna, ja då får man ju ett annat sorts ledarskap. Och då lyfts ju de här sakerna mer då." (respondent FT4).

5.1.4 Länsstyrelsen

Enkäterna besvarades av elva anställda vid Länsstyrelsen Västra Götaland, sex kvinnor och fem män. Inga intervjuer genomfördes. Yrkestitlarna varierade från naturvårdshandläggare, föreståndare, biolog, arkitekt, samordnare, utvecklare, jämställdhetsutvecklare, jurist, projektledare och olika chefsbefattningar.

Sammanfattningsvis handlade etik för dem bl.a. om att tänka rätt, sunda värderingar, bemötande, stå upp för och följa sin moraliska kompass, uppfattning om rätt och orätt. Alla respondenter förutom jämställdhetsutvecklaren ansåg att deras personliga värderingar hade något att göra med deras yrkesetik. Samtliga ansåg att etik har betydelse i deras yrkesroll och i utövandet av deras arbetsuppgifter, bl.a. nämndes tydlighet i rollen som offentlig företrädare, lojalitet mot uppdraget, bemötande vid tillsyn och lika behandling vid handläggning av ärenden.

Alla uppgav att det finns etiska riktlinjer de måste följa i sitt arbete; statliga värdegrunden, länsstyrelsens värdegrund, jävsregler, regler mot korruption, arbetsmiljöregler, upphandlingsregler. Tre ansåg att de borde ha agerat annorlunda i förhållande till etik på arbetet, två av dem uppgav att det rörde hanteringen av enskilda ärenden och en tredje att det har handlat om ledarskap: "I mitt ledarskap, till följd av mänskliga brister eller min personliga situation" (respondent LS8). "Det kan vara svårt att ha ett gott bemötande under press, när man själv blir utsatt för fördomar och kränkningar" (respondent LS4).

En respondent påpekade att "LOU kräver t.ex. upphandlingar som inte tar hänsyn till andra moraliska ledstjärnor, annat än lägsta pris. Vi ska t.ex. även gynna en levande landsbygd men LOU kan missgynna små lokala företag och gynna stora långt bort som har långa resvägar, vilket inte känns etiskt försvarbart då man samtidigt jobbar med minskad klimatpåverkan." (respondent LS5). Samma respondent framhävde också att ekonomivärden står över andra värden i offentlig förvaltning: "Exemplet ovan kan inte lösas lokalt eller regionalt utan måste finnas en värderingsriktning hur vi i Sverige etiskt värderar vad som är viktigast. Låga kostnader, levande landsbygd eller miljöfrågor. Nu är det lag på att ekonomi står över dessa i offentlig förvaltning, eller så blir i alla fall tolkningen" (respondent LS5).

De flesta ansåg att det behövs göras någon förändring i offentlig förvaltning avseende etik. Förslag på förändringar som gavs var t.ex. mer regelbundna diskussioner om etik på arbetet och obligatorisk utbildning för alla.

5.1.5 Polismyndigheten

Enkäten besvarades av en kvinnlig polis tillhörande Polismyndigheten region Bergslagen där Dalarna, Värmland och Örebro län ingår, samt genomfördes en telefonintervju med en annan kvinnlig polis från samma region.

Sammanfattningsvis innebar etik för dem ett etiskt förhållningssätt inför mötet med andra människor, likabehandling samt en grundsyn på samhället och människor. Båda ansåg att deras personliga värderingar har att göra med deras yrkesetik; den ena tog upp allas lika värde och arbetsplikten, den andra menade att de går hand i hand och att hon har samma syn på samhället och människorna när hon är hemma som när hon tar på sig uniformen.

Båda ansåg att etik har betydelse för deras yrkesroll och arbetsuppgifter, att det är viktigt i mötet med människor och i beslut som måste tas. Att etiken finns med i lagstiftningen lyftes också fram och att det är många delar av jobbet som bygger på etik och moral. Båda poliserna såg fördelar att ta upp etik på arbetsplatsen, bl.a. för att det kan ge en tankeställare och att negativa trender bryts. Nackdelar som nämndes av den ena är att det inte finns tillräckligt med tid och att det är många andra delar i deras arbete som också behöver utvecklas.

Båda angav att de har etiska regler och riktlinjer som de måste följa i arbetet och att de känner till vilka regler som gäller för dem. Den ena polisen tog upp att lagstiftningen till viss del bygger på etik men även grundläggande värderingar om hur man hanterar och ser på människor. Polisen som blev intervjuad fick även frågan om de hade något policydokument med etiska riktlinjer som de följer i sitt arbete, men det hade de inte fått.

Ingen ansåg att det finns några svårigheter i att förhålla sig till deras etiska regler och riktlinjer, men intervjupersonen framhävde betydelsen av att ha med sig en etisk grund in i yrket på grund av de situationer och sidor av människor som de konfronteras med dagligen.

Hon beskrev att det i lokalpolisområdet finns många människor med invandrarbakgrund och eftersom hon bara möter de som "gjort något dumt" så tror hon att hon skulle ha dragit alla över en kam om hon inte hade haft sin etik i ryggraden. Båda angav att det kan uppstå etiska dilemman på arbetsplatsen, t.ex. konflikter vid ingripanden: "Det är väl där det kan bli lite...vad ska man säga...kollision då. Och vissa hatar ju polisen över allt annat. Alltså, så är det ju, de ser ju inte oss som vanliga människor" (respondent P2).

En av poliserna angav att det finns brister i etik på hennes arbetsplats, pga. att det saknas utbildning och diskussion om ämnet. "...så kan jag säga att vi har nog inte nuddat det ämnet så värst mycket på mina 13 år i yrket, nej." (respondent P2). Hon lyfte fram att kontinuerliga diskussioner och utbildning i etik behövs.

5.1.6 Utrikesdepartementet

Enkäten besvarades av två manliga tjänstemän vid Utrikesdepartementets enhet för FN-politik, konflikt och humanitära frågor. Inga intervjuer genomfördes.

Sammanfattningsvis handlade etik för dem om ett förhållningssätt och vägledande principer samt att agera i enlighet med särskilda värden och principer. Båda respondenterna ansåg att deras personliga värderingar har att göra med deras yrkesetik. Den ene förklarade att de hänger samman och är svåra att särskilja, den andre att han medvetet valt ett yrke där han kan identifiera sig i yrkets etik och ändamål. Båda tyckte att etik har betydelse för deras yrkesroll och i utövandet av deras arbetsuppgifter. Den ene ansåg att det har betydelse i allt man gör, hur man förhåller sig till medarbetare och medmänniskor såväl som i yrkesutövningen. Den andre framhöll att som tjänsteman agerar man i grunden på uppdrag av svenska folket och att man som diplomat exempelvis har ett stort ansvar att representera Sverige utåt.

Den ene tjänstemannen såg både för- och nackdelar med att ta upp etik på arbetsplatsen; dels kan det upplevas som integritetskränkande men att det också kan vara nödvändigt att tydliggöra vad som gäller. Båda angav att de har etiska regler och riktlinjer som de måste följa i arbetet och att de känner till vilka regler som gäller för dem (dock inte helt angav den ene). På frågan om det kan finnas svårigheter i att tillämpa eller förhålla sig till deras etiska regler svarade den ene nej och den andre ja och som exempel gavs att ta emot gåvor från allmänheten.

Ingen ansåg att det finns brister i etik på deras arbetsplats. Den ene frågade sig även om det egentligen finns etikbrister generellt i offentlig förvaltning och i så fall i hur stor utsträckning. Båda ansåg att det skulle vara bra att diskutera etik på arbetet.

5.1.7 Riksdagen

Enkäten besvarades av tre riksdagsledamöter varav två män och en kvinna. Därtill genomfördes en telefonintervju med en kvinnlig tjänsteman från Riksdagsförvaltningen.

Sammanfattningsvis handlade etik för dem om värderingar om vad som är rätt och fel, önskvärt och icke-önskvärt. Att reflektera över sina värderingar och koppla det till handlingsmönster och beteenden, att man är genomtänkt i sitt agerande och tyckande. Att göra rätt utifrån den situationen man är i.

Samtliga ansåg att deras personliga värderingar har att göra med deras yrkesetik. Att arbeta med och stå för en politisk inriktning hör ihop med hur man agerar, menade en av ledamöterna. Tjänstemannen menade att även om hon ska vara en opolitisk tjänsteman så är det ofrånkomligt att helt separera personliga värderingar från yrkesetiken, och att hennes personliga värderingar styr hennes yrkesval och hur hon agerar i sitt arbete.

Alla ansåg att etik har betydelse för deras yrkesroll och i utövandet av deras arbetsuppgifter. En angav att det som riksdagsledamot handlar om att väga olika intressen mot varandra för att hitta den bästa lösningen för flest. Tjänstemannen svarade att det har betydelse i många olika val i arbetet där man måste ta ställning, och att det egentligen inte behöver handla om så jättestora saker men att man ändå måste fundera över vad som är rätt, vem man egentligen är och hur man vill påverka världen. Tjänstemannen ansåg dessutom att temat etik bäst förs fram genom ett tydligt ledarskap; att en chef måste vara omdömesgill och ha en tydlig kompass, för annars vidhöll hon att man kan ha hur många kurser som helst utan att någon förändring sker.

Två ledamöter angav att de har etiska riktlinjer de måste följa, t.ex. regler angående mutor, alkohol och uppträdande, medan den tredje angav att de inte har etiska riktlinjer de måste följa. Tjänstemannen uppgav den statliga värdegrunden. Samtliga ansåg sig dock känna till vilka etiska regler som gäller för dem.

Två ledamöter ansåg att det finns svårigheter att tillämpa eller förhålla sig till deras etiska regler, en av dem menade att ”När människor betar sig som as mot politiker vore det ibland fint att kunna svara med samma mynt.” (respondent R3). Tjänstemannen ansåg att det kan vara svårt på grund av att de arbetar i en politisk organisation där det inte alltid är så att hennes tjänstemannauppdrag går hand i hand med vad politiker tycker. Hon förklarade att hon inte alltid kan förhålla sig helt neutral och att hon kan tänka sig att det är en hel del som blir ombedda att göra saker som de inte känner sig helt bekväma i.

En av tre ledamöter samt tjänstemannen ansåg att det kan finnas tillfällen då man måste frånga etiska riktlinjer och tjänstemannen gav som exempel att då man arbetar nära ministrar, som är politiska, kan det hända att man blir ombedd att anpassa budskap så att det ”...nästan blir lite väl politiskt...” (respondent R4).

Tjänstemannen beskrev att det kan bli en motsättning mellan regelverket och politikernas viljor: ”Jaa, men det är väl just att vårt regelverk säger en sak och så trycker politiker på om en annan sak, det skulle kunna vara en sån sak, alltså, vi tvingas liksom handla mot vår...det vi tror är rätt. Just för att en liten grupp politiker eller en stor grupp politiker vill det av nån anledning. Det är inte alltid lätt att säga nej då ju.” (respondent R4).

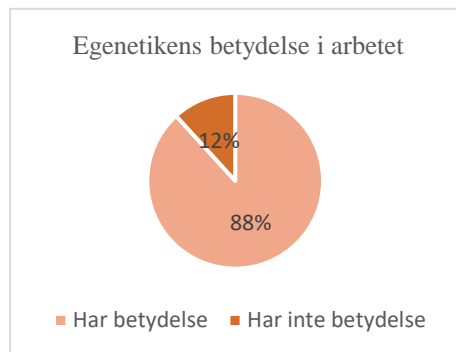
När det gäller brister i etik på arbetsplatsen svarade två av ledamöterna att de inte visste och en att det förekommer brister i form av uppenbara lögnar. Tjänstemannen svarade att det kan handla om en svaghet inför politikernas viljor och att det kan bli så ”...att den som skriker högst ibland får det de vill” (respondent R4).

Tjänstemannen tog även upp problemet med att de som tjänstemän ibland ser förslag och idéer som genomförs som de med sin erfarenhet ser inte blir bra, men som i politikernas ögon är den rätta lösningen. Då krävs en stor insats av en tjänsteman att våga stoppa och säga nej, något som kan leda till bortfall för den som höjer rösten. Det tolkar jag som att personen i fråga kan komma att bli omplacerad eller får byta arbetsuppgifter. Alla ansåg att etik har betydelse i deras arbete, tjänstemannen tillade att etik är en grundkärna i tjänstemannauppdraget och att tjänstemannauppdraget borde diskuteras mer så att de kan ha en pågående diskussion om vad det innebär.

5.1.8 Sammanfattning

Respondenterna beskrev etikens innebörd med viss variation, en del med likheter och andra med åtskillnader; återkommande beskrivningar var dock bl.a. respekt, att göra gott och rätt, värderingar och principer. En intressant iakttagelse var att det inte fanns en enhetlig bild av etik ens bland de från samma yrkeskategori eller arbetsplats, och i flera verksamheter verkade det råda oklarheter om huruvida de hade utbildning i etik eller inte, då respondenter från samma arbetsplats kunde svara olika på den frågan.

De flesta ansåg att deras egna värderingar har betydelse för hur de förhåller sig i arbetet. Av totalt trettiofyra respondenter svarade trettio att deras personliga värderingar, deras egenetik



har betydelse för deras arbete. Det motsvarar åttioåtta procent av deltagarna i studien. De fyra som inte ansåg det kom från Familjerätten, Folkvandvården och Länsstyrelsen. Därmed anser majoriteten att deras personliga värderingar har betydelse för arbetet som utförs, något som överensstämmer med tidigare forskning (Lundquist, 1998).

Diagram 2. Egenetikens betydelse i arbetet.

Vissa ansåg att det var viktigt att deras egenetik stämde överens med yrkesetiken för att kunna utföra arbetet på ett korrekt sätt, andra menade att de interagerar med varandra och att det är oundvikligt att egenetiken påverkar deras arbete.

Det framkom också att det inte fanns tydliga riktlinjer om etik, flera visste inte ens om de hade policydokument att förhålla sig till, och ingen verkade arbeta aktivt utifrån policydokument om etik. I brist på klarhet så beskrev flera att de förhöll sig till sina egna riktlinjer, d.v.s. sin egenetik. Flera ville se mer tydlighet om vad som gäller och ha mer utbildning i etik, några ville ha diskussioner snarare än utbildning och vissa ville inte ha något alls.

Respondenterna från familjerätten och grundskolan var de som beskrev mest situationer med brist i etik; läraren angav bl.a. bristen på stöd i hanteringen av alla problem hon konfronteras med dagligen och från familjerätterna gavs situationer där olika intressen går emot varandra och hur brister i etik i arbetet gav upphov till en trötthet och nonchalans, och att ”man tvingas stänga av känslorna och se sig själv som en utförare av beslut som man inte ansvarar för” (respondent FR2).

Både familjerätten och grundskolan hör till några av de verksamheter som har direktkontakt med medborgarna och utgörs av gräsrotsbyråkrater. Att dessa står i frontlinjen kanske är en anledning till att bristerna blir mer tydliga för dem även på ett personligt plan.

5.2 Analys

Detta är vad Lennart Lundquist beskriver med faran i att offentligt anställda utgår från sin egenetik; sin egen personliga etik och moral i stället för en gemensam allmän offentlig etik. I stället för att förlita sig på ett offentligt etos så grundar många sitt arbete på egna värderingar och ”sunt förnuft”. Det behöver inte betyda att de anställdas egenetik är dålig eller skiljer sig väldigt mycket från den offentliga etiken, men det skapar en överhängande risk för att alla gör olika och fattar olika beslut utifrån samma beslutsunderlag när de utgår från sin egen föreställning om vad som är rätt och fel. Och det är bl.a. denna olika

behandling som skapar orättvisa och misstro i samhället, när människor inte blir lika behandlade. ”Denna moral, hur förträfflig den än må vara, är inget mer än en egenetik som ger ringa ledning för hur offentlig verksamhet ska bedrivas” (Lundquist, 1998, s. 152).

Det har visat sig i studien att många använder egenetik i stället för offentlig etik, de flesta pga. att de inte hade några tydliga riktlinjer att tillgå. Ett exempel var hur en av familjerättssekreterarna beskrev att de inte hade några tydliga regler kring journalföringen, att det är ”lite luddigt” (respondent FR6), vilket gör att alla arbetar på olika sätt och skapar en dissonans i behandlingen av klienterna och i slutändan utfallet av utredningarna. Arbetsmetoderna hos social- och familjerättssekreterare har tidigare kritiserats för att det bl.a. inte finns klara riktlinjer kring hur och vad man ska journalföra och hur och vad man ska basera sin utredning på (Hellblom Sjögren, 2013). Att en av familjerättssekreterarna berättade att han konstruerat en egen frågemall till sina samtal för att säkerställa att alla klienter fick samma frågor och samma förutsättningar fick mig att fundera över friheten och handlingsutrymmet som finns för varje anställd att styra över sitt arbete; vad man väljer att fråga har stor betydelse för vad man får för svar och därmed också resultatet av bedömningen och utredningen. Att inte alla anställda arbetar utifrån samma metoder och arbetssätt gör att enskilda inte får ett likvärdigt bemötande och likvärdig hjälp i sina ärenden, vilket i förlängningen kan bidra till att skada förtroendet för det offentliga.

Att offentligt anställda inte vet vilka etiska riktlinjer som gäller för dem på deras arbetsplats är bekymmersamt och visar på att ämnet etik inte behandlas i tillräcklig utsträckning i verksamheterna. Att anställda vid samma arbetsplats inte är eniga om ifall de har utbildning i etik eller inte kan också anses bekymmersamt. Dels kan det ge en antydning om att bara en del får utbildning i etik och andra inte, eller att de anställda har olika uppfattningar om vad utbildning i etik är.

Svaren hos respondenterna visar att det på ett eller annat sätt finns brister i etik i de olika verksamheterna. Vad som kan göra det svårt att förhålla sig till etiska riktlinjer var bl.a. tidsbrist, ekonomiska begränsningar och politiska beslut. Några av exemplen som gavs var att barn inte ges det stöd de har rätt till trots att behov finns. En av respondenterna menade att detta är något som ändrats mycket under de trettio år som hon arbetat inom Socialtjänsten (respondent FR2).

Även om flera respondenter gav uttryck för att de också mår dåligt över att de inte alltid kan arbeta utifrån etiska principer så är det i slutändan de enskilda barn och vuxna som drabbas av de reella konsekvenserna av brister i etik i den offentliga förvaltningen; inte de som genomför utredningarna eller fattar besluten.

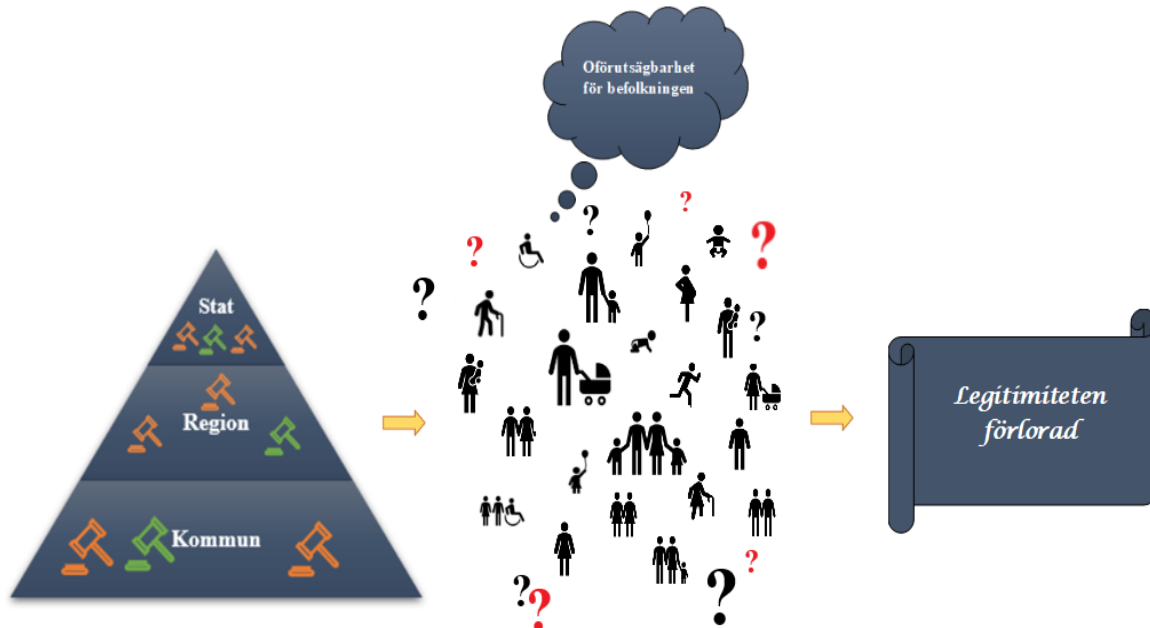
Utifrån kännedomen om att brister i etik i offentlig förvaltning både kan skapa obehag hos de som utför arbetet och lidande hos de enskilda som får ta konsekvenserna så borde arbetet med etik i offentlig förvaltning ges en större plats. Framför allt arbetet med att klargöra den offentliga etiken som gäller på varje arbetsplats så att inte anställda utgår från sin egen privata etik i arbetet, eftersom detta varierar individer emellan.

Nedan följer en visuell beskrivning av hur myndighetsutövning baserat på egenetik kombinerat med offentlig etik kan se ut, respektive enbart offentlig etik.

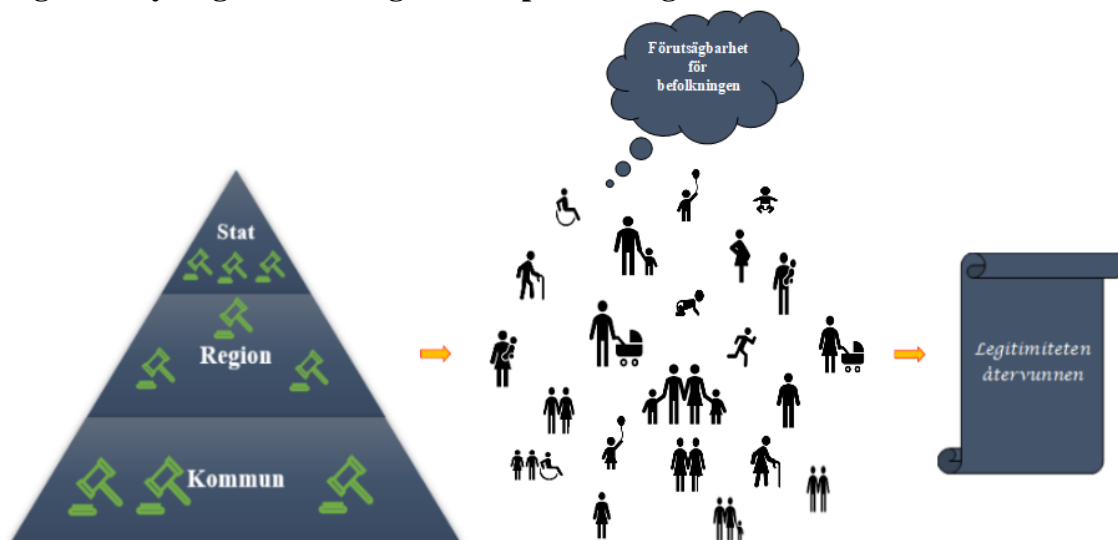
Figur 2. Fördelning etik privat och på arbetet:



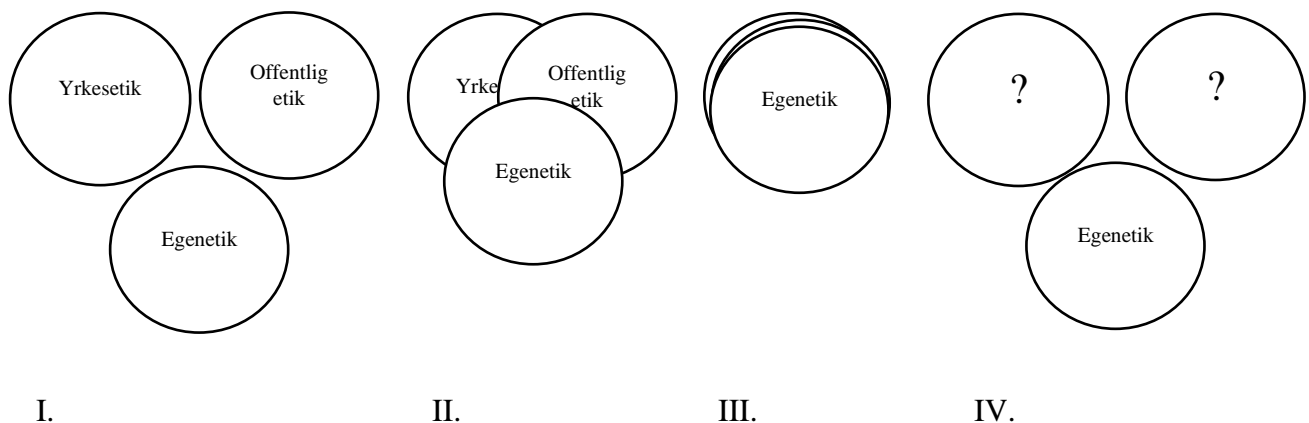
Figur 3. Myndighetsutövning baserat på både egenetik och offentlig etik:



Figur 4. Myndighetsutövning baserat på offentlig etik:



Jag har relaterat det empiriska materialet till Lennart Lundquists tre etiktyper som i olika grad kan anses närvarande i en tjänstemans yrkesutövning; Förvaltningsetik, Professionsetik och Egenetik. Jag har valt att kalla dessa för Offentlig etik, Yrkesetik och Egenetik. I figuren nedan har jag illustrerat hur respondenterna förhåller sig till etiktyperna, baserat på Lundquists figur presenterad i teoriavsnittet. Som man kan se är de första tre bilderna formade på samma sätt som i Lundquists figur, då svaren från respondenterna överensstämmer med beskrivningen av dessa, medan en fjärde bild illustrerar ytterligare ett perspektiv som framkommit i studien.



Figur 5. Respondenternas förhållande till etik

Som bild I. visar är det för vissa respondenter en uppdelning mellan de olika etiktyperna, deras egenetik har ingenting att göra med etiken de utgår från i sitt arbete. Detta överensstämmer med Lundquists figur där bild I. representerar en tjänsteman med en klar särskiljning mellan etiktyperna. Som bild II. visar anser vissa respondenter att deras egenetik interagerar i viss mån med den etik de utgår från i arbetet. Detta stämmer överens med Lundquists figur där bild II. representerar ett visst överlappande av etiktyperna. Som bild III. visar anser vissa respondenter att deras egenetik stämmer helt överens med den etik de utgår från i sitt arbete. Även detta är samstämmigt med Lundquists figur bild III. som föreställer en tjänsteman vars etiktyper är nästan helt lika. Det fjärde exemplet, bild IV., visar hur flera respondenter i studien uppgett att de utgår från sin egenetik eftersom de inte vet vilka etiska riktlinjer som gäller i arbetet. Att cirklarna för yrkesetik och offentlig etik har ersatts med frågetecken illustrerar att flera offentligt anställda inte vet vad som gäller i sitt arbete avseende yrkesetik och offentlig etik, och därmed utgår från sin egenetik.

Det blir tydligt att det finns flera olika perspektiv, sätt att arbeta och förhålla sig till etik bland anställda i offentlig sektor, vilket bl.a. är en av anledningarna till att utfallen i utredningar och beslut kan skilja sig mycket åt oavsett samma beslutsunderlag, något som kan anses oroande med tanke på vad förvaltningen representerar och vilka konsekvenser det medför.

Genom den här studien har jag fått höra offentligt anställda från kommunal, regional och statlig nivå med drivkraft, ärlighet, dedikation för sitt arbete och sin yrkesetik, men jag har även stött på brister i etik inom förvaltningen som bl.a. uppkommit på grund av bristande kunskap och dialog inom och mellan organisationer.

En annan iakttagelse som gjorts är att etik inte verkar vara ett prioriterat område i offentlig förvaltning, och att det finns ett behov av en gemensam offentlig etik bland offentligt anställda samt ett tydliggörande av etiska riktlinjer. Respondenterna uttryckte en önskan om bl.a. mer arbete med etik i deras verksamheter, (mer) utbildning, diskussioner, tid för reflektion, tydligare riktlinjer och hjälp att hantera etiska dilemman.

Studiens bortfall är mycket stort vilket är något att ha i åtanke när man reflekterar över studiens resultat. Orsakerna kan som nämnts vara flera, t.ex. brist på tid och intresse. Utan bortfall skulle fler bidragit med fler värdefulla perspektiv och föreställningar om etik i offentlig sektor. Dock har röster från olika organisationer från förvaltningens tre nivåer gjorts hörda i studien och har bidragit till det som nu mynnat ut i denna uppsats.

6. SLUTSATS

“Hacer, es la mejor manera de decir”

José Martí (1853–1895)

(Göra, är det bästa sättet att säga)

För att återkoppla till syftet och frågeställningen så har studien givit en bild av olika föreställningar om etik som finns bland offentligt anställda i olika verksamheter, samt även hur de förhåller sig och resonerar kring etik. Sammanfattningsvis handlade etik för respondenterna bl.a. om respekt, bemötande, vad som är rätt och gott, om värderingar och principer.

Studien har visat att det finns brister i etik i offentlig förvaltning och har belyst gemensamma drag av problematiken i organisationer i alla tre nivåer i offentlig förvaltning.

Problemet med att offentligt anställda följer en egenetik snarare än en offentlig etik eller en kombination av dem leder till stora konsekvenser för befolkningen och i förlängningen för demokratin. När chefer och politiker visar ett oetiskt beteende och inte föregår med gott exempel har det negativ effekt på motivationen hos de anställda. Som Riksdagsförvaltningens tjänsteman påpekade har chefen en avgörande roll i hur övriga anställda förhåller sig till etik. Därav bör de som arbetar i offentlig förvaltning, och de i ledarpositioner i synnerhet, vara självkritiska, kontinuerligt göra bedömningar och övervaka brister i etik.

Utbildning i etik i offentlig förvaltning är något som efterfrågas av respondenterna i studien, och som av flera forskare anses vara essentiellt för en gynnsam utveckling av den offentliga förvaltningen och befolkningens förtroende för det offentliga (Lundquist, 1998; Bautista, 2009; Rothstein & Levi, 2016, 31 oktober). Även statliga utredningar förordar mer utbildning

i etik bland offentligt anställda (SOU 1997:28; SOU 2018:47; SOU 2020:40). Regeringen och riksdagen anser även att ett intensifierat arbete krävs för att upprätthålla människors förtroende för staten och för demokratin (Regeringskansliet, 2020, 24 juni). Utbildning i etik bland offentligt anställda kan därmed anses vara en högst aktuell fråga som behöver ägnas mer uppmärksamhet och som kan anses vara en av de viktigaste uppgifterna inför framtiden om vi vill att vårt samhälle ska vara mer rättvist och jämlikt. Etik är fundamentalt för att förbättra samhällets utveckling och om staten vill behålla förtroendet från medborgarna så behöver den ge mer plats och prioritet till etiken (Lundquist 1998; Bautista, 2009).

I samstämmighet med respondenternas svar baseras människors etiska grund på deras bakgrund och uppväxt, där bl.a. uppfostran, traditioner och utbildning ligger till grund för deras egenetik. Det betyder att varje person som har ett uppdrag i det offentliga, så väl politiker som tjänstemän, är präglade av en rad attityder och föreställningar som påverkar deras världsbild och uppfattning om andra vilket gör att deras beteenden speglar värderingarna i den samhällsstruktur de lever i. ”Hur objektiv jag än försöker vara så formar mina personliga värderingar mig som person och därmed min yrkesetik” (respondent LS10). Därför har etiken en viktig roll i samhället att forma varje persons etiska värderingar. Eftersom värderingar grundläggs tidigt i livet har både föräldrar, skola och det övriga samhället en stor roll i att forma det moraliska samvetet hos varje individ, där framför allt skolan borde få mer utrymme att utbilda eleverna i frågor om värderingar och etik, något som efterfrågades av studiens lärarrespondent.

Detta gäller inte minst högre utbildning, där det borde införas obligatorisk utbildning i etik på alla högskoleutbildningar, debatterar Rothstein och Levi (Rothstein & Levi, 2016, 31 oktober).

I linje med vad Lundquist (1998), några respondenter i studien och vissa remissinstanser till förslaget om en gemensam utbildning anser, finns det goda skäl till att införa en obligatorisk utbildning för alla som verkar inom offentlig förvaltning. En kontinuerlig, obligatorisk och lagstadgad etikutbildning som hitintills föreslagits men i stället innefattande alla nivåer i offentlig sektor skulle säkerställa att alla som arbetar i offentlig förvaltning utgår från samma principer i myndighetsutövning och övrigt arbete oavsett titel.

I likhet med Lundquists förslag om ett kontrollorgan skulle förvaltningen behöva en särskild etikinstitution med ansvar för att övervaka och upprätthålla etikutbildningens kvalitet och implementering, samt hantera och lösa etiska dilemman i förvaltningen. Denna etikinstitution skulle försäkra befolkningen om att förvaltningen håller en hög etisk standard och på så sätt bidra till att eliminera godtyckligheten och ojämlikheten i servicen i alla nivåer i offentlig förvaltning.

Balansen i arbetet med etik är också viktig för att inte hindra tjänstemännen från att utföra sitt arbete, men att exempelvis kombinera diskussioner om etiska dilemman, övningar, föreläsningar, temadagar osv. är metoder som efterfrågats av respondenterna och som skulle behöva implementeras och utökas i arbetet. Även tid för reflektion och tydligare riktlinjer har efterfrågats, varav det senare går att knyta an till exemplet med journalföringen hos familjerätten där handlingsutrymmet är en del av den problematik som uppstår i olika verksamheter i offentlig förvaltning där just den offentliga etiken är avgörande. Diskussionen

om handlingsutrymme brukar röra sig kring konflikten mellan friheten att kunna bedöma och ta hänsyn till de särskilda fallen och en stramare reglering för att garantera rättssäkerheten och opartiskheten. Denna konflikt anses vara en av offentlig förvaltnings största utmaningar: "how to treat citizens alike in their claims on government and how at the same time to be responsive to the individual case when appropriate" (Lipsky, 2010, s.xii). Detta komplicerade förhållande är det inget annat än etiken som klarar av att hantera. Detta eftersom en mer detaljerad styrning med stramare lagstiftning, som vid tillfällen föreslås, inte i alla omständigheter är vare sig lämplig eller verkansfull. Därmed existerar ett tomrum som inte alltid går att nå vare sig via skarpare reglering eller handlingsutrymme, som enbart kan fyllas av en etisk grund som bör finnas i varje offentligt anställd och som manifesteras genom dennes handlingar och beslut.

Sammanfattningsvis har denna studie om etik engagerat många av respondenterna; flera har uttryckt en känsla av frustration över situationer och procedurer rörande etik i deras arbeten och många har uttryckt önskningar om förändring på olika sätt. Jag hoppas att studien i någon mån har uppmärksammat etik bland anställda i olika verksamheter i offentlig förvaltning och kanske skapat viss reflektion och eftertanke. Jag skulle rekommendera fortsatt forskning kring etik i offentlig förvaltning, med tanke på det stora behov som finns av etik i samhället, förslagsvis med en internationell jämförelse för att bredda det svenska perspektivet.

7. REFERENSLISTA

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015), Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red.), *Handbok i kvalitativa metoder*. (s.8–16). Stockholm: Liber.

Andersson K., & Naeselius, A. (2016, 5 juli). Landshövdingen avgår efter telefonsexskandalen. *SVT Nyheter*. Hämtad 2021.11.26 från [Landshövdingen avgår efter telefonsexskandalen | SVT Nyheter](#)

Aristoteles. (2012). *Den Nikomachiska Etiken*. (uppl. 3:3). Översättning och kommentarer av Mårten Ringbom. Göteborg: Daidalos.

Baas, D. & Holmén, C. (2012, 15 november). Almqvist och Ekeroth beväpnar sig med järnrör. *Expressen*. Hämtad 2021.12.03 från [Almqvist och Ekeroth beväpnar sig med järnrör | Nyheter | Expressen](#)

Baker, A. J. L. & Damall, D. C. (2007) A Construct Study of the Eight Symptoms of Severe Parental Alienation Syndrome, *Journal of Divorce & Remarriage*, 47:1-2, 55-75, DOI: 10.1300/J087v47n01_04 Hämtad 2022.02.13 från [A Construct Study of the Eight Symptoms of Severe Parental Alienation Syndrome \(gu.se\)](#)

Baker, A. J. L. & Ben-Ami, N. (2011) To Turn a Child Against a Parent Is To Turn a Child Against Himself: The Direct and Indirect Effects of Exposure to Parental Alienation Strategies on Self-Esteem and Well-Being, *Journal of Divorce & Remarriage*, 52:7, 472-489, DOI: 10.1080/10502556.2011.609424 Hämtad 2022.02.13 från [To Turn a Child Against a Parent Is To Turn a Child Against Himself: The Direct and Indirect Effects \(gu.se\)](#)

Bautista, O. D. (2007). *La ética en la gestión pública: fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético en los gobiernos*. (ISBN: 978-84-669-3138-0). [Doktorsavhandling, Universidad Complutense de Madrid]. E-prints Complutense – Repositorio Institucional de la UCM. Hämtad 2021.11.04 från [Microsoft Word - tesis doctorado.doc \(ucm.es\)](#)

Begander, B. (2019, 18 november). Dags att kriminalisera umgängessabotage. *Dagens Juridik*. Hämtad 2021.08.28 från ["Dags att kriminalisera umgängessabotage" | Dagens Juridik](#)

Bejerot, E., Forsberg Kankkunen, T. & Hasselbladh, H. (2015). Två decennier av new public management: arbetsmiljön i skola och sjukvård. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 21(3), 23–41. Hämtad 2021.11.22 från [Visar Två decennier av new public management: arbetsmiljön i skola och sjukvård \(lu.se\)](#)

Bengtsson, S. & Lundberg, J. (2014). *Betygsinflation i den svenska skolan. En kvantitativ studie om konkurrensens påverkan på betygsinflationen*. [Kandidatuppsats, Göteborgs universitet]. GUPEA. Hämtad 2021.11.23 från [Microsoft Word - Betygsinflation i den svenska skolan.docx \(gu.se\)](#)

Bet. 2017/18: KU37. *Offentlig förvaltning.*

Hämtad den 2021.08.08 från [54350076-9FE6-4BBB-81D0-D31ED89C98B9 \(riksdagen.se\)](https://riksdagen.se)

Bodin, B-G. & Öhman, D. (2012, 6 mars). Hemlig vapenfabrik planeras i Saudiarabien. *Sveriges Radio*. Hämtad 2021.12.04 från [Hemlig vapenfabrik planeras i Saudiarabien - Ekot granskar | Sveriges Radio](#)

Dir. 2014:55. *Uppföljning av utvecklingen mot jämställdhet samt jämställdhetspolitikens genomförande och effektivitet.*

Hämtad 2021.08.26 från [uppfoljning-av-utvecklingen-mot-jamstallldhet-samt-jamstallldhetspolitikens-genomforande-och-effektivitet-dir.-201455 \(regeringen.se\)](#)

Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2015), "Intervjuer", i Ahrne, G. & Svensson, P. (red.), *Handbok i kvalitativa metoder*. (s.34–54). Stockholm: Liber.

Fahlén, Å. (2020, 7 december). Dagens skola är ett fattigdomsbevis för Sverige. *Dagens Samhälle*. Hämtad 2021.11.22 från [Dagens skola är ett fattigdomsbevis för Sverige - Dagens Samhälle \(dagenssamhalle.se\)](#)

Folkhälsomyndigheten. (2019). *Skolbarns hälsovanor i Sverige 2017/18*. Artikelnr 18065. Hämtad 2021.11.22 från [*Skolbarns hälsovanor i Sverige 2017 18 \(folkhalsomyndigheten.se\)](#)

Folktandvården. (2021, u.å.). *Om folktandvården*. Hämtad 2021.12.05 från [Om Folktandvården – Folktandvården \(folktandvarden.se\)](#)

Fors, A. (2018, 11 november). Ta inte ifrån barn rätten till sin pappa. *Dagens Samhälle*. Hämtad den 2022.02.06 från [Ta inte ifrån barn rätten till sin pappa | Dagens Samhälle \(dagenssamhalle.se\)](#)

Fredriksson, A. (2011). *Marknaden och lärarna. Hur organiseringen av skolan påverkar lärares offentliga tjänstemannaskap*. (Göteborg Studies in Politics, nr 123). [Doktorsavhandling, Göteborgs universitet]. GUPEA. Hämtad 2021.11.22 från [gupea_2077_23913_1.pdf](#)

Friends. (2021). *Friendsrapporten 2021*. Hämtad 2021.11.22 från [Friendsrapporten 2021.pdf](#)

Föreningen Vårdnad, Boende, Umgänge i Sverige. (2021). *VBU – Alla barn har rätt till sina båda föräldrar*. Hämtad den 2022.02.06 från [VBU – Alla barn har rätt till sina båda föräldrar \(vardnad.se\)](#)

Gardner, R. A. (1998) Recommendations for Dealing with Parents who Induce a Parental Alienation Syndrome in their Children, *Journal of Divorce & Remarriage*, 28:3-4, 1-23, DOI: 10.1300/J087v28n03_01 Hämtad 2022.02.13 från [Recommendations for Dealing with Parents who Induce a Parental Alienation Syndrome in their Children \(gu.se\)](#)

Granér, R. (2004). *Patrullerande polisens yrkeskultur*. (Lund Dissertations in Social Work, 18). [Doktorsavhandling, Lunds universitet]. DiVA-portal. Hämtad 2021.11.30 från [Patrullerande polisens yrkeskultur \(diva-portal.org\)](#)

Gummesson, E. (2004). Fallstudiebaserad forskning. I B. Gustavsson (Red.) *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen*. (uppl.3:9). (s.115–144). Studentlitteratur: Lund.

Hellblom Sjögren, L. (2013). *Barnets rätt till familjeliv: 25 svenska fallstudier av föräldraalienation*. (uppl. 2:1). 3 V-förlaget. Hämtad 2022.02.06 från [Barnets rätt till familjeliv 1.pdf](#) och [Barnets rätt till familjeliv 2.pdf](#)

Holmberg, S., Rothstein, B., & Nasiritousi, N. (2009). Quality of Government: What You Get. *Annual Review of Political Science*, 12(1), 135–161. DOI: 10.1146/annurev-polisci-100608-104510. Hämtad 2021.12.26 från [Quality of Government: What You Get \(annualreviews.org\)](#)

Josephson, M. (u.å). Quote Ethics. Hämtad 2022.01.02 från [What Will Matter | Thoughts on better parenting, teaching, management, and leadership](#)

Justitiedepartementet. (2021, 23 mars). *Ett stärkt barnrättsperspektiv i vårdnadstvister*. Pressmeddelande. Regeringskansliet. Hämtad 2021.08.28 från [Ett stärkt barnrättsperspektiv i vårdnadstvister - Regeringen.se](#)

Karlsson, T. (2017). *New Public Management: Ett nyliberalt 90-talsfenomen?* Lund: Studentlitteratur.

Karlsson, D. (2020), ”Enkäter”, i Abrahamson Löfström, C. & Rombach, B. (red.), *Andra hjälpen. Allt du behöver veta för att skriva en uppsats*. (s. 195–211). Lund: Studentlitteratur.

Kjellström, J., Almquist, Y. B., & Modin, B. (2016). Lärares arbetsvillkor och hälsa efter 1990-talets skolreformer. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 22 (1). 52–69. Hämtad 2021.11.22 från [Visar Lärares arbetsvillkor och hälsa efter 1990-talets skolreformer \(lu.se\)](#)

Konkurrensverket. (2018). Tandvårdsmarknaden, kap. 23. I *Konkurrensverkets rapport 2018:1* (s. 223–230). Rapport 2018:1. Hämtad 2021.12.06 från [Konkurrensverkets rapport 2018:1 - kapitel 23 Tandvårdsmarknaden. Konkurrensen i Sverige 2018](#)

Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy*, 30th anniversary edition: Dilemmas of the individual in public service. Russell Sage Foundation. Hämtad 2021.12.26 från [ProQuest Ebook Central - Detail page \(gu.se\)](#)

Lundquist, L. (1997). *I demokratins tjänst*. SOU 1997:28. Hämtad 2022.01.03 från [I demokratins tjänst : \(lagen.nu\)](#)

Lundquist, L. (1998). *Demokratins väktare*. (uppl. 1:14). Lund. Studentlitteratur.

Länsstyrelsen Västra Götaland. (u.å.). *Vårt uppdrag*. Hämtad 2021.11.23 från [Vårt uppdrag | Länsstyrelsen Västra Götaland \(lansstyrelsen.se\)](#)

Lärarnas Riksförbund. (2021, 25 mars). *Yrkesetik för lärare*. Hämtad 2021.11.21 från [Yrkesetik för lärare · Lärarnas Riksförbund \(lr.se\)](#)

Lärarnas Riksförbund. (2021, 12 maj). *Skolans styrdokument*. Hämtad 2021.11.21 från [Skolans styrdokument · Lärarnas Riksförbund \(lr.se\)](#)

Martí, J., Toledo Sande, L. (2014, 11 juli). José Martí: variaciones en tiempo de actualidad. *Cubadebate*. Hämtad 2022.01.02 från [José Martí: variaciones en tiempo de actualidad | Cubadebate](#)

Mannerheim, F. (2020, 17 november). Svensk skola är en skam – ni politiker har svikit. *Expressen*. Hämtad 2021.11.22 från [Filippa Mannerheim: Ni politiker har svikit svenska skolan \(expressen.se\)](#)

Mederyd Hårdh, M. (2014, 3 september). Choklad i vägen för statsministerpost. *Svenska Dagbladet*. Hämtad 2021.12.03 från [Choklad i vägen för statsministerpost | SvD](#)

Motion 2019/20:575. *Sänkta riksdagsarvodet*. Hämtad 2021.12.03 från [82A5A290-DCA1-4EE8-A715-F136C3B7AF73 \(riksdagen.se\)](#)

Nationalecyklopedin, (u.å. a), Etik. I *Nationalecyklopedin*. Hämtad 2021.07.17 från [etik - Uppslagsverk - NE.se \(gu.se\)](#)

Nationalecyklopedin, (u.å. b). Sokrates. I *Nationalecyklopedin*. Hämtad 2021.12.18 från [Sokrates - Uppslagsverk - NE.se \(gu.se\)](#)

Olofsdotter Stensöta, H. (2018). Byråkratisk representation, legitimitet, genus och etik. (uppl 6:3). I C. Dahlström (Red.), *Politik som organisation – förvaltningspolitikens grundproblem*. (s. 85–106). Lund: Studentlitteratur.

Pettersson, H. (2018). *Det exportindustriella komplexet*. [Kandidatuppsats Lunds Universitet]. LUP Lund University Libraries. Hämtad 2021.12.04 från <http://lup.lub.lu.se/student-papers/record/8942633>

Polisen. (2015). *Polismyndighetens värdegrund*. PM 2015:2. Policydokument. Hämtad 2021.11.28 från [PM 2015-2 Polismyndighetens värdegrund \(3\).pdf](#)

Polisen. (2015). *Polismyndighetens medarbetarpolicy*. PM 2015:3. Policydokument. Hämtad 2021.12.20 från [PM 2015-3 Polismyndighetens medarbetarpolicy \(1\).pdf](#)

Polisen. (2020). *Polismyndighetens etiska policy*. PM 2020:47. Policydokument. Hämtad 2021.11.28 från [PM 2020_47 Polismyndighetens etiska policy \(1\).pdf](#)

Polisen. (2021, 11 januari). *Polisen som arbetsplats*. Hämtad 2021.11.27 från [Polisen som arbetsplats | Polismyndigheten](#)

Prop. 2020/21:150. *Ett stärkt barnrättsperspektiv i vårdnadstvister*. Hämtad 2021. 08.28 från [Ett stärkt barnrättsperspektiv i vårdnadstvister, Prop. 2020/21:150 \(regeringen.se\)](#)

Regeringsbeslut Fi2016/04581/RS. *Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Statskontoret*. Hämtad 2020.08.11 från [Regleringsbrev 2017 Myndighet Statskontoret - Ekonomistyrningsverket \(esv.se\)](#)

- Regeringskansliet. (2016). *Mål för jämställdhet*. Hämtad den 2021.08.26 från [Mål för jämställdhet - Regeringen.se](#)
- Regeringskansliet. (2020, 1 januari). *Arbetet på regional nivå*. Hämtad 2021.11.23 från [Arbetet på regional nivå - Regeringen.se](#)
- Regeringskansliet. (2020, 24 juni). *En gemensam utbildning inom statsförvaltningen*. Hämtad 2022.02.09 från [En gemensam utbildning inom statsförvaltningen - Regeringen.se](#)
- Regeringskansliet. (2021, 15 januari). Remiss av SOU 2020:40 En gemensam utbildning inom statsförvaltningen. Hämtad 2021.11.20 från [Remiss av SOU 2020:40 En gemensam utbildning inom statsförvaltningen - Regeringen.se](#)
- Regeringskansliet. (u.å.). *Agenda 2030 mål 4 God utbildning för alla*. Hämtad 2021.11.21 från [Agenda 2030 | Mål 4 | God utbildning för alla - Regeringen.se](#)
- Riksdagen. (2020, 14 april). *En uppförandekod för ledamöterna i Sveriges riksdag*. Hämtad 2021.12.02 från [uppförandekod-for-ledamoter-14april2020.pdf \(riksdagen.se\)](#)
- Riksdagen. (2021, 5 oktober). *Riksdagens uppgifter*. Hämtad 2021.12.01 från [Riksdagens uppgifter - Riksdagen](#)
- Rothstein, B. & Levi, L. (2016, 31 oktober). Gör etik obligatoriskt i all högre utbildning. *DN Debatt, Dagens Nyheter*. Hämtad 2021.12.29 från [Eliten saknar moralisk kompass: låt etik ingå i alla högskoleutbildningar - DN.SE](#)
- Rothstein, B. (2018a). Välfärdsstat, förvaltning och legitimitet. (uppl 6:3). I C. Dahlström (Red.), *Politik som organisation – förvaltningspolitikens grundproblem*. (s. 15–34). Lund: Studentlitteratur.
- Rothstein, B. (2018b). Myndigheter att lita på. Den svenska demokratins grundbult. I K. Barrling, S. Holmberg (Red.), *Demokratins framtid*. (s. 211–236). Sveriges Riksdag. Stockholm: Stibo Complete. Hämtad 2021.08.24 från [*Demokratins framtid](#)
- Rundberg, M. (2019, 23 oktober). Medarbetare på länsstyrelsen stängs av. *Dagens Vimmerby*. Hämtad 2021.11.26 från [Medarbetare på Länsstyrelsen stängs av \(dagensvimmerby.se\)](#)
- SCB. (2021, 10 juni). *66 000 barn var med om en separation år 2020*. Hämtad 2021.08.28 från [66 000 barn var med om en separation år 2020 \(scb.se\)](#)
- Schclarek Mulinari, L. (2017). *Slumpvis utvald: ras-/etnisk profilering i Sverige*. Stockholms universitet. Civil Rights Defenders. Rapport CRD 5600. Hämtad 2021.12.01 från [CRD-5600-Rapport Slumpvis-utvald final.pdf \(su.se\)](#)
- SFS 1949:381. *Föräldrabalk*. Hämtad 2021.08.28 från [Föräldrabalk \(1949:381\) Svensk författningssamling 1949:1949:381 t.o.m. SFS 2021:783 - Riksdagen](#)
- SFS 1974:152. *Regeringsformen*. Hämtad 2021.11.28 från [Kungörelse \(1974:152\) om beslutad ny regeringsform Svensk författningssamling 1974:1974:152 t.o.m. SFS 2018:1903 - Riksdagen](#)

SFS 1985:125. *Tandvårdslag (1985:125)*. Hämtad 2021.12.05 från [Tandvårdslag \(1985:125\) Svensk författningssamling 1985:1985:125 t.o.m. SFS 2019:860 - Riksdagen](#)

SFS 1992:1300. *Lag (1992:1300) om krigsmateriel*. Hämtad 2021.12.05 från [Lag \(1992:1300\) om krigsmateriel Svensk författningssamling 1992:1992:1300 t.o.m. SFS 2018:135 - Riksdagen](#)

SFS 1996:1515. *Förordning (1996:1515) med instruktion för Regeringskansliet*. Hämtad 2021.12.04 från [Förordning \(1996:1515\) med instruktion för Regeringskansliet Svensk författningssamling 1996:1996:1515 t.o.m. SFS 2021:1059 - Riksdagen](#)

SFS 2014:1104. *Polisförordningen*. Hämtad 2021.11.28 från [Polisförordning \(2014:1104\) Svensk författningssamling 2014:2014:1104 t.o.m. SFS 2021:630 - Riksdagen](#)

SFS 2017:868. *Förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion*. Hämtad 2021.12.05 från [Förordning \(2017:868\) med länsstyrelseinstruktion Svensk författningssamling 2017:2017:868 t.o.m. SFS 2019:1125 - Riksdagen](#)

Sinclair, S. (2020, 9 oktober). Turerna kring Dietz Säpo-färd väcker långt större frågor. *Svenska Dagbladet*. Hämtad 2021.12.03 från [Turerna kring Dietz Säpo-färd väcker långt större frågor | Sophia Sinclair | SvD](#)

Skogelin, M. (2020, 11 januari). Stor ökning av vårdnadstvister på tio år. *Svenska Dagbladet*. Hämtad 2022.02.06 från [Stor ökning av vårdnadstvister på tio år | SvD](#)

Skolverket. (2018). *Attityder till skolan*. Rapport 479 2019. (ISSN: 1103–2421 ISRN: SKOLV-R-479-SE). Hämtad 2021.11.22 från [getFile - Skolverket](#)

Skolverket. (2021, 19 maj). *Det här gör Skolverket*. Hämtad 2021.11.21 från [Det här gör Skolverket - Skolverket](#)

Skolverket. (2021, 19 november). *Arbeta med förskolans och skolans värdegrund*. Hämtad 2021.11.22 från [Arbeta med förskolans och skolans värdegrund - Skolverket](#)

Skr. 2019/20:114. *Strategisk exportkontroll 2019 – krigsmateriel och produkter med dubbla användningsområden*. Regeringens skrivelse. Hämtad 2021.12.05 från [Strategisk exportkontroll 2019 – krigsmateriel och produkter med dubbla användningsområden \(regeringen.se\)](#)

Socialstyrelsen. (2012). *Vårdnad, boende och umgänge. Handbok – stöd för rättstillämpning och handläggning inom socialtjänstens familjerätt*. (Artikelnr 2012-4-8. ISBN 978-91-87169-27-4). Hämtad 2021.11.21 från [Vårdnad, boende och umgänge \(mfof.se\)](#)

SOU 1997:28. *I Demokratins Tjänst*. Hämtad 2021.07.13 från [I demokratins tjänst : \(kb.se\)](#)

SOU 2014:6. *Män och jämställdhet*. Hämtad den 2021.08.26 från [man-och-jamstallldhet-fran-missiv-till-bilaga-8-sou-20146 \(regeringen.se\)](#)

SOU 2018:47. *Med tillit växer handlingsutrymmet – tillitsbaserad styrning och ledning av välfärdssektorn.*

Hämtad 2021.08.11 från [Med tillit växer handlingsutrymmet - tillitsbaserad styrning och ledning av välfärdssektorn SOU 2018 47 \(regeringen.se\)](#)

SOU 2020:40. *En gemensam utbildning inom statsförvaltningen.* Hämtad 2021.08.13 från [En gemensam utbildning inom statsförvaltningen, SOU 2020:40 \(regeringen.se\)](#)

SOU 2021:8. *När behovet får styra – ett tandvårdssystem för en mer jämlik tandhälsa, Sammanfattning.* Hämtad 2021.12.06 från [När behovet får styra – ett tandvårdssystem för en mer jämlik tandhälsa, Sammanfattning, SOU 2021:8 \(regeringen.se\)](#)

Statskontoret. (2019). *Den statliga värdegrunden.* Hämtad 2021.08.11 från [*Den statliga värdegrunden \(statskontoret.se\)](#)

Statskontoret. (2021, 14 april). Remissvar. *En gemensam utbildning inom statsförvaltningen.* Diarienummer: 2021/8–4. Hämtad 2021.12.18 från [En gemensam utbildning inom statsförvaltningen \(SOU 2020:40\) \(regeringen.se\)](#)

Stewart, P. (u.å.). Quote.Ethics. Hämtad 2022.02.02 från [Ethics for community planning - MSU Extension](#)

Sveriges universitets- och högskoleförbund. (2021, 13 april). Reamissvar. *Yttrande över remissen En gemensam utbildning inom statsförvaltningen (SOU 2020:40).* Dnr: SU-850-0002-21. Hämtad 2021.11.05 från [En gemensam utbildning inom statsförvaltningen \(SOU 2020:40\) \(regeringen.se\)](#)

Sverke, M. (2004). Design, urval och analys i kvantitativa undersökningar. I B. Gustavsson (Red.) *Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen.* (uppl.3:9). (s.21–44). Studentlitteratur: Lund.

Södertörns Högskola. (2021, 13 april). Remissvar. *Yttrande över betänkandet En gemensam utbildning inom statsförvaltningen (SOU 2020:40).* Dnr: 415–1.5.1–2021. Hämtad 2021.11.05 från [En gemensam utbildning inom statsförvaltningen \(SOU 2020:40\) \(regeringen.se\)](#)

SÖ: 1990:20. *FN:s konvention om barnets rättigheter.* Hämtad den 2021.08.26 från [SO 1990 20.pdf \(regeringen.se\)](#)

Teorell, J. & Svensson, T. (2007). *Att fråga och att svara.* (uppl. 1:4.). Stockholm: Liber.

The Uppsala Conflict Data Program (UCDP). (2021). *Countries in conflict view.* Hämtad 2021.12.05 från [UCDP - Uppsala Conflict Data Program \(uu.se\)](#)

Thurfjell, K. (2020, 8 oktober). Ebba Busch bröt mot coronaråd på fest. *Svenska Dagbladet.* Hämtad 2021.12.03 från [Ebba Busch bröt mot coronaråd på fest | SvD](#)

UNICEF. (2017). *Building the Future. Children and the Sustainable Development Goals in Rich Countries. Innocenti Report Card 14.* Hämtad 2021.11.22 från [RC14 eng.pdf \(unicef-irc.org\)](#)

Utrikesdepartementet. (2021). *Utrikesdepartementet – en kort presentation*. Kommunikationsenheten UD KOM. Artikelnr 19.008. Hämtad 2021.12.04 från [utrikesdepartementet--en-kort-presentation.pdf](#)

Utrikesdepartementet. (u.å). *Utrikesförvaltningens organisation*. Hämtad 2021.12.04 från [Organisation UD.pdf](#)

Vetenskapsrådet (2002), *Forskningsetiska principer*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Hämtad 2021.12.28 från [Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning \(vr.se\)](#)

Westman, J. (2012). *Den goda polisen – En analys av Polistidningens konstruktioner av polisen under perioden 1974–2008*. Linnaeus University studies in policing. Nr 001, 2012. Hämtad 2021.11.27 från [FULLTEXT01.pdf \(diva-portal.org\)](#)

Wieslander, M. (2016, 31 augusti). *Den talande tystnaden. Utvärdering om anställdas uttrycksmöjligheter i polisområde Östergötland*. Statusrapport. Hämtad 2021.12.01 från [FULLTEXT01.pdf \(diva-portal.org\)](#)

8. BILAGOR

I det här avsnittet finns bifogat informationsbrevet, enkätmallarna och sammanställningarna av enkät- och intervjusvaren. I det som gäller enkäterna konstruerade jag en enkät med basfrågor för de myndigheter utan direktkontakt med medborgarna, och för övriga som har direktkontakt med medborgare lade jag till några extra verksamhetsspecifika frågor. Därför har jag bifogat en kopia från varje enkätmall som bilagor för extra tydlighet. För specifikation se nedan:

Bilaga 1: Informationsbrev

Bilaga 2: Enkät Familjerätten

Bilaga 3: Enkät Grundskola

Bilaga 4: Enkät Folkvandvården

Bilaga 5: Enkät Polismyndigheten

Bilaga 6: Enkät för Grundskoleförvaltningen, Länsstyrelsen, Utrikesdepartementet och Riksdagen

Bilaga 7: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Familjerätten och Socialtjänsten

Bilaga 8: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Grundskola

Bilaga 9: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Folkvandvården

Bilaga 10: Sammanställning enkätsvar Länsstyrelsen

Bilaga 11: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Polismyndigheten

Bilaga 12: Sammanställning enkätsvar Utrikesdepartementet

Bilaga 13: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Riksdagen

8.1 Bilaga 1: Informationsbrev

INFORMATIONSBREV

Göteborg den 15 november 2021

Hej,

Mitt namn är Katarina Lindgren, jag studerar Kandidatprogrammet i Offentlig Förvaltning vid Förvaltningshögskolan vid Göteborgs universitet och håller på att skriva min kandidatuppsats om etik i offentlig förvaltning. Som en del i uppsatsarbetet ska jag genomföra en enkätundersökning om etik i offentlig förvaltning, och jag skulle vara väldigt tacksam om Ni vill delta genom att besvara frågorna i den bifogade enkäten. Svaren kommer att behandlas anonymt och endast användas som underlag för uppsatsarbetet. Er medverkan är helt frivillig och ni har rätt att avbryta er medverkan när som helst.

Jag vill samtidigt understryka att Era svar är väldigt betydelsefulla för mig och för genomförandet av mitt uppsatsarbete. Om ni önskar ta del av resultaten av studien kan jag i efterhand skicka en kopia av den färdiga uppsatsen till er.

Om ni har några frågor är ni välkomna att kontakta mig, ni når mig på mailadressen gusjankab@student.gu.se

Tack på förhand för Er medverkan.

Med vänlig hälsning

Katarina Lindgren

8.2 Bilaga 2: Enkät Familjerätten

ENKÄTUNDERSÖKNING: ETIK I OFFENTLIG FÖRVALTNING



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

1. Är du:

Kvinna:	Man:	Annat:
---------	------	--------

2. Vilket år är du född?

--

3. Vilken är din yrkestitel?

--

4. Vilken utbildning har du?

--

5. Ingick studie av etik i din utbildning?

Ja:	Nej:
-----	------

6. Vad innebär etik för dig?

--

7. Var skulle du säga att du har fått din etiska grund ifrån?

Familj:	Vänner:	Skola:	Arbete:
Annat (beskriv):			

8. Anser du att dina personliga värderingar har något att göra med din yrkesetik?

Ja:	Nej:
-----	------

Om ja, hur?:

9. Tycker du att etik har betydelse i din yrkesroll och i utövandet av dina arbetsuppgifter? På vilket sätt?

--

10. Tycker du att det är nödvändigt med utbildning i etik?

Ja:	Nej:
-----	------

Motivera:

11. Har ni utbildning i etik på arbetsplatsen? Om ja, hur ofta?

Ja:	Nej:
-----	------

--

12. Om du har genomgått utbildning i etik, anser du att den har haft någon betydelse för hur du resonerar kring etik?

Ja:	Nej:
Motivera:	

13. Ser du några fördelar eller nackdelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen?

Beskriv:

14. Har ni etiska regler eller riktlinjer som ni måste följa i ert arbete?

Ja:	Nej:
-----	------

15. Känner du till vilka etiska regler som gäller för dig?

Ja:	Nej:
Ge exempel:	

16. Finns det några svårigheter i att tillämpa eller förhålla sig till era etiska regler?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

17. Anser du att det finns tillfällen då man måste frångå dessa?

Ja:	Nej:
Motivera och ge exempel:	

18. Kan det uppstå etiska dilemman på er arbetsplats?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

19. Anser du att ni får stöd på arbetsplatsen i att hantera etiska dilemman? Om ja, anser du att det är tillräckligt? Om nej, vad skulle du önska fanns som stöd för dig i ditt arbete?

Ja:	Nej:
Beskriv:	

20. Finns det tillfällen där du tänkt att du borde agerat annorlunda i förhållande till etik i arbetet?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

21. Anser du att dina fördomar påverkar ditt etiska agerande i arbetet?

Ja:	Nej:
-----	------

Om ja ge exempel, om nej motivera:

22. Anser du att det finns brister i etik på din arbetsplats?

Ja:	Nej:	Vet ej:
-----	------	---------

Om ja ge exempel, om nej/vet ej motivera:

23. Vilka konsekvenser tror du att brister på etik i offentlig förvaltning har för enskilda individer i samhället?

24. Vilka konsekvenser tror du att brister på etik i offentlig förvaltning har för samhället i stort?

25. Tycker du att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning?

Ja:	Nej:	Spelar ingen roll:
-----	------	--------------------

Motivera:

26. Tycker du att man behöver göra någon förändring i offentlig förvaltning med avseende på etik? Om ja, ge någon eller några förslag på åtgärder.

Ja:	Nej:
-----	------

Beskriv:

27. På vilket sätt utövar du din yrkesetik i bemötandet av dina klienter?

28. Tycker du att föräldrar oavsett kön, etnicitet eller social bakgrund upplever att de blir bemötta utifrån samma yrkesetiska principer hos er?

Ja:	Nej:
-----	------

Motivera:

29. Anser du att Familjerätten har en jämn könsfördelning bland sina anställda? Om det inte är en jämn könsfördelning, tror du att det kön som dominerar kan påverka processen och utfallet i era utredningar, till förmån för män eller kvinnor?

Ja:	Nej:
-----	------

Beskriv:

--

30. Anser du att den familjerättsliga lagstiftningen ger lika mycket stöd till mödrar som till fäder när det gäller frågor om vårdnad, boende och umgänge?

Ja:	Nej:
Motivera:	

31. Finns det något tillfälle där du har tänkt att yrkesetiken behöver förbättras för att systemet och sättet ni arbetar på ska kunna öka i kvaliteten i era utredningar vid vårdnadstvister?

Ja:	Nej:
Beskriv på vilket sätt:	

32. Etiska dilemman: (läs de två situationerna och beskriv hur du spontant skulle agera)

A. Föreställ dig att du blir ombedd att ta över ett vårdnadsärende som en kollega inte avslutat. Du läser igenom historiken och anteckningarna från ärendet och inser att kollegans handhavande har brister i både rättssäkerhet och objektivitet. Du kan inte se att barnets bästa har tagits tillvara i din kollegas arbete. Vad skulle du göra?

--

B. Föreställ dig att du lägger märke till att en av dina kollegor vid upprepade tillfällen inte arbetar utifrån ett rättssäkert eller objektivt sätt. Vad skulle du göra?

Konfrontera kollegan:	Informera chefen:	Ingenting:	Annat (beskriv):
-----------------------	-------------------	------------	------------------

33. Finns det något du vill tillägga?

--

Stort tack för din medverkan!

8.3 Bilaga 3: Enkät Grundskola

ENKÄTUNDERSÖKNING: ETIK I OFFENTLIG FÖRVALTNING



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

1. Är du:

Kvinna:	Man:	Annat:
---------	------	--------

2. Vilket år är du född?

--

3. Vilken är din yrkestitel?

--

4. Vilken utbildning har du?

--

5. Ingick studie av etik i din utbildning?

Ja:	Nej:
-----	------

6. Vad innebär etik för dig?

--

7. Var skulle du säga att du har fått din etiska grund ifrån?

Familj:	Vänner:	Skola:	Arbete:
Annat (<i>beskriv</i>):			

8. Anser du att dina personliga värderingar har något att göra med din yrkesetik?

Ja:	Nej:
-----	------

Om ja, hur?:

9. Tycker du att etik har betydelse i din yrkesroll och i utövandet av dina arbetsuppgifter? På vilket sätt?

--

10. Tycker du att det är nödvändigt med utbildning i etik?

Ja:	Nej:
-----	------

Motivera:

11. Har ni utbildning i etik på arbetsplatsen? Om ja, hur ofta?

Ja:	Nej:
-----	------

--

12. Om du har genomgått utbildning i etik, anser du att den har haft någon betydelse för hur du resonerar kring etik?

Ja:	Nej:
Motivera:	

13. Ser du några fördelar eller nackdelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen?

Beskriv:

14. Har ni etiska regler eller riktlinjer som ni måste följa i ert arbete?

Ja:	Nej:
-----	------

15. Känner du till vilka etiska regler som gäller för dig?

Ja:	Nej:
Ge exempel:	

16. Finns det några svårigheter i att tillämpa eller förhålla sig till era etiska regler?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

17. Anser du att det finns tillfällen då man måste frångå dessa?

Ja:	Nej:
Motivera och ge exempel:	

18. Kan det uppstå etiska dilemman på er arbetsplats?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

19. Anser du att ni får stöd på arbetsplatsen i att hantera etiska dilemman? Om ja, anser du att det är tillräckligt? Om nej, vad skulle du önska fanns som stöd för dig i ditt arbete?

Ja:	Nej:
Beskriv:	

20. Finns det tillfällen där du tänkt att du borde agerat annorlunda i förhållande till etik i arbetet?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

21. Anser du att dina fördomar påverkar ditt etiska agerande i arbetet?

Ja:	Nej:
Om ja ge exempel, om nej motivera:	

--

22. Anser du att det finns brister i etik på din arbetsplats?

Ja:	Nej:	Vet ej:
Om ja ge exempel, om nej/vet ej motivera:		

23. Vilka konsekvenser tror du att brister på etik i offentlig förvaltning har för enskilda individer i samhället?

--

24. Vilka konsekvenser tror du att brister på etik i offentlig förvaltning har för samhället i stort?

--

25. Tycker du att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning?

Ja:	Nej:	Spelar ingen roll:
Motivera:		

26. Tycker du att man behöver göra någon förändring i offentlig förvaltning med avseende på etik? Om ja, ge någon eller några förslag på åtgärder.

Ja:	Nej:
Beskriv:	

27. Anser du att skolans arbete med värdegrunden är tillräcklig?

Ja:	Nej:
Beskriv/Förklara varför:	

28. Anser du att barn och ungdomar lär sig tillräckligt om etik och värderingar i skolan idag?

Ja:	Nej:
Beskriv/Motivera:	

29. Anser du att pedagoger i Sverige skulle kunna lära av skolsystem från andra delar av världen?

Ja:	Nej:
Beskriv:	

30. Finns det något du vill tillägga?

--

Stort tack för din medverkan!

8.4 Bilaga 4: Enkät Folk tandvården

ENKÄTUNDERSÖKNING: ETIK I OFFENTLIG FÖRVALTNING



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

1. Är du:

Kvinna:	Man:	Annat:
---------	------	--------

2. Vilket år är du född?

--

3. Vilken är din yrkestitel?

--

4. Vilken utbildning har du?

--

5. Ingick studie av etik i din utbildning?

Ja:	Nej:
-----	------

6. Vad innebär etik för dig?

--

7. Var skulle du säga att du har fått din etiska grund ifrån?

Familj:	Vänner:	Skola:	Arbete:
Annat (<i>beskriv</i>):			

8. Anser du att dina personliga värderingar har något att göra med din yrkesetik?

Ja:	Nej:
Om ja, hur?:	

9. Tycker du att etik har betydelse i din yrkesroll och i utövandet av dina arbetsuppgifter? På vilket sätt?

--

10. Tycker du att det är nödvändigt med utbildning i etik?

Ja:	Nej:
Motivera:	

11. Har ni utbildning i etik på arbetsplatsen? Om ja, hur ofta?

Ja:	Nej:

12. Om du har genomgått utbildning i etik, anser du att den har haft någon betydelse för hur du resonerar kring etik?

Ja:	Nej:
Motivera:	

13. Ser du några fördelar eller nackdelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen?

Beskriv:

14. Har ni etiska regler eller riktlinjer som ni måste följa i ert arbete?

Ja:	Nej:
-----	------

15. Känner du till vilka etiska regler som gäller för dig?

Ja:	Nej:
Ge exempel:	

16. Finns det några svårigheter i att tillämpa eller förhålla sig till era etiska regler?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

17. Anser du att det finns tillfällen då man måste frångå dessa?

Ja:	Nej:
Motivera och ge exempel:	

18. Kan det uppstå etiska dilemman på er arbetsplats?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

19. Anser du att ni får stöd på arbetsplatsen i att hantera etiska dilemman? Om ja, anser du att det är tillräckligt? Om nej, vad skulle du önska fanns som stöd för dig i ditt arbete?

Ja:	Nej:
Beskriv:	

20. Finns det tillfällen där du tänkt att du borde agerat annorlunda i förhållande till etik i arbetet?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

21. Anser du att dina fördomar påverkar ditt etiska agerande i arbetet?

Ja:	Nej:
Om ja ge exempel, om nej motivera:	

22. Anser du att det finns brister i etik på din arbetsplats?

Ja:	Nej:	Vet ej:
-----	------	---------

Om ja ge exempel, om nej/vet ej motivera:

23. Vilka konsekvenser tror du att brister på etik i offentlig förvaltning har för enskilda individer i samhället?

24. Vilka konsekvenser tror du att brister på etik i offentlig förvaltning har för samhället i stort?

25. Tycker du att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning?

Ja:	Nej:	Spelar ingen roll:
Motivera:		

26. Tycker du att man behöver göra någon förändring i offentlig förvaltning med avseende på etik? Om ja, ge någon eller några förslag på åtgärder.

Ja:	Nej:
Beskriv:	

27. På vilket sätt utövar du din yrkesetik i bemötandet av dina klienter?

28. Har din egenetik (personlig etik och moral) betydelse för hur du bemöter dina klienter?

Ja:	Nej:
Om ja ge exempel, om nej motivera:	

29. Anser du att klienter oavsett kön, etnicitet eller social bakgrund upplever att de blir bemötta utifrån samma yrkesetiska principer hos er?

Ja:	Nej:
Motivera:	

30. Har du varit med om eller upplevt en situation där en arbetskamrat har visat brister i etik, där det har gjorts skillnad mellan människor beroende på kön, etnicitet eller social bakgrund? Om ja, hur har du då agerat för att uppfylla din yrkesetik?

Ja:	Nej:
Beskriv:	

31. Finns det något tillfälle där du har tänkt att yrkesetiken behöver förbättras för att systemet och sättet ni arbetar på ska kunna öka i kvaliteten?

Ja:	Nej:
Beskriv på vilket sätt:	

32. Finns det något du vill tillägga?

--

Stort tack för din medverkan!

8.5 Bilaga 5: Enkät Polismyndigheten

ENKÄTUNDERSÖKNING: ETIK I OFFENTLIG FÖRVALTNING



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

1. Är du:

Kvinna:	Man:	Annat:
---------	------	--------

2. Vilket år är du född?

--

3. Vilken är din yrkestitel?

--

4. Vilken utbildning har du?

--

5. Ingick studie av etik i din utbildning?

Ja:	Nej:
-----	------

6. Vad innebär etik för dig?

--

7. Var skulle du säga att du har fått din etiska grund ifrån?

Familj:	Vänner:	Skola:	Arbete:
Annat (beskriv):			

8. Anser du att dina personliga värderingar har något att göra med din yrkesetik?

Ja:	Nej:
Om ja, hur?:	

9. Tycker du att etik har betydelse i din yrkesroll och i utövandet av dina arbetsuppgifter? På vilket sätt?

--

10. Tycker du att det är nödvändigt med utbildning i etik?

Ja:	Nej:
Motivera:	

11. Har ni utbildning i etik på arbetsplatsen? Om ja, hur ofta?

Ja:	Nej:

12. Om du har genomgått utbildning i etik, anser du att den har haft någon betydelse för hur du resonerar kring etik?

Ja:	Nej:
Motivera:	

13. Ser du några fördelar eller nackdelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen?

Beskriv:

14. Har ni etiska regler eller riktlinjer som ni måste följa i ert arbete?

Ja:	Nej:
-----	------

15. Känner du till vilka etiska regler som gäller för dig?

Ja:	Nej:
Ge exempel:	

16. Finns det några svårigheter i att tillämpa eller förhålla sig till era etiska regler?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

17. Anser du att det finns tillfällen då man måste frångå dessa?

Ja:	Nej:
Motivera och ge exempel:	

18. Kan det uppstå etiska dilemman på er arbetsplats?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

19. Anser du att ni får stöd på arbetsplatsen i att hantera etiska dilemman? Om ja, anser du att det är tillräckligt? Om nej, vad skulle du önska fanns som stöd för dig i ditt arbete?

Ja:	Nej:
Beskriv:	

20. Finns det tillfällen där du tänkt att du borde agerat annorlunda i förhållande till etik i arbetet?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

21. Anser du att dina fördomar påverkar ditt etiska agerande i arbetet?

Ja:	Nej:
Om ja ge exempel, om nej motivera:	

22. Anser du att det finns brister i etik på din arbetsplats?

Ja:	Nej:	Vet ej:
Om ja ge exempel, om nej/vet ej motivera:		

23. Vilka konsekvenser tror du att brister på etik i offentlig förvaltning har för enskilda individer i samhället?

--

24. Vilka konsekvenser tror du att brister på etik i offentlig förvaltning har för samhället i stort?

--

25. Tycker du att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning?

Ja:	Nej:	Spelar ingen roll:
Motivera:		

26. Tycker du att man behöver göra någon förändring i offentlig förvaltning med avseende på etik? Om ja, ge någon eller några förslag på åtgärder.

Ja:	Nej:
Beskriv:	

27. På vilket sätt utövar du din yrkesetik i bemötandet av medborgarna?

--

28. Har din egenetik (personlig etik och moral) betydelse för hur du bemöter medborgare?

Ja:	Nej:
Om ja ge exempel, om nej motivera:	

29. Anser du att människor oavsett kön, etnicitet eller social bakgrund upplever att de blir bemötta utifrån samma yrkesetiska principer hos er?

Ja:	Nej:
Motivera:	

30. Anser du att du använder samma yrkesetiska principer i bemötandet av alla människor oavsett kön, etnicitet eller social bakgrund?

Ja:	Nej:
Motivera:	

31. Har du varit med om eller upplevt en situation där en arbetskamrat har visat brister i etik, där det har gjorts skillnad mellan människor beroende på kön, etnicitet eller social bakgrund? Om ja, hur har du då agerat för att uppfylla din yrkesetik?

Ja:	Nej:
Beskriv:	

32. Finns det något tillfälle där du har tänkt att yrkesetiken behöver förbättras för att systemet och sättet ni arbetar på ska kunna öka i kvaliteten?

Ja:	Nej:
Beskriv på vilket sätt:	

33. Anser du att rasprofilering som Polismyndigheten uppges använda sig av i sitt arbete, (med hänvisning till bland annat rapporten från Stockholms universitet länkad nedan), är något som verkligen förekommer?

Länken till rapporten: (Schclarek Mulinari. (2017). *Slumpvis utvald: ras-/etnisk profilering i Sverige*. Stockholm: Civil Rights Defenders & Stockholms universitet. [CRD-5600-Rapport_Slumpvis-utvald_final.pdf\(su.se\)](#).)

Ja:	Nej:
Om ja beskriv på vilket sätt och ge exempel, om nej motivera:	

34. Finns det något du vill tillägga?

--

Stort tack för din medverkan!

8.6 Bilaga 6: Enkät för Grundskoleförvaltningen, Länsstyrelsen, Utrikesdepartementet och Riksdagen

ENKÄTUNDERSÖKNING: ETIK I OFFENTLIG FÖRVALTNING



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

1. Är du:

Kvinna:	Man:	Annat:
---------	------	--------

2. Vilket år är du född?

--

3. Vilken är din yrkestitel?

--

4. Vilken utbildning har du?

--

5. Ingick studie av etik i din utbildning?

Ja:	Nej:
-----	------

6. Vad innebär etik för dig?

--

7. Var skulle du säga att du har fått din etiska grund ifrån?

Familj:	Vänner:	Skola:	Arbete:
Annat (beskriv):			

8. Anser du att dina personliga värderingar har något att göra med din yrkesetik?

Ja:	Nej:
Om ja, hur?:	

9. Tycker du att etik har betydelse i din yrkesroll och i utövandet av dina arbetsuppgifter? På vilket sätt?

--

10. Tycker du att det är nödvändigt med utbildning i etik?

Ja:	Nej:
Motivera:	

11. Har ni utbildning i etik på arbetsplatsen? Om ja, hur ofta?

Ja:	Nej:

12. Om du har genomgått utbildning i etik, anser du att den har haft någon betydelse för hur du resonerar kring etik?

Ja:	Nej:
Motivera:	

13. Ser du några fördelar eller nackdelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen?

Beskriv:

14. Har ni etiska regler eller riktlinjer som ni måste följa i ert arbete?

Ja:	Nej:
-----	------

15. Känner du till vilka etiska regler som gäller för dig?

Ja:	Nej:
Ge exempel:	

16. Finns det några svårigheter i att tillämpa eller förhålla sig till era etiska regler?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

17. Anser du att det finns tillfällen då man måste frångå dessa?

Ja:	Nej:
Motivera och ge exempel:	

18. Kan det uppstå etiska dilemman på er arbetsplats?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

19. Anser du att ni får stöd på arbetsplatsen i att hantera etiska dilemman? Om ja, anser du att det är tillräckligt? Om nej, vad skulle du önska fanns som stöd för dig i ditt arbete?

Ja:	Nej:
Beskriv:	

20. Finns det tillfällen där du tänkt att du borde agerat annorlunda i förhållande till etik i arbetet?

Ja:	Nej:
Om ja, ge exempel:	

21. Anser du att dina fördomar påverkar ditt etiska agerande i arbetet?

Ja:	Nej:
Om ja ge exempel, om nej motivera:	

22. Anser du att det finns brister i etik på din arbetsplats?

Ja:	Nej:	Vet ej:
Om ja ge exempel, om nej/vet ej motivera:		

23. Vilka konsekvenser tror du att brister på etik i offentlig förvaltning har för enskilda individer i samhället?

--

24. Vilka konsekvenser tror du att brister på etik i offentlig förvaltning har för samhället i stort?

--

25. Tycker du att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning?

Ja:	Nej:	Spelar ingen roll:
Motivera:		

26. Tycker du att man behöver göra någon förändring i offentlig förvaltning med avseende på etik? Om ja, ge någon eller några förslag på åtgärder.

Ja:	Nej:
Beskriv:	

27. Finns det något du vill tillägga?

--

Stort tack för din medverkan!

8.7 Bilaga 7: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Familjerätten och Socialtjänsten

Familjerätten

Enkäten besvarades av fem respondenter, samtliga var kvinnor och arbetade som familjerättssekreterare i kommunerna Stockholm och Malmö samt två mindre kommuner i Västra Götaland respektive Skåne. Därtill genomfördes två telefonintervjuer med manliga familjerättssekreterare från en större kommun i Västra Götaland. Totalt har alltså sju personer deltagit i undersökningen inom området familjerätt.

På frågan om studie av etik ingick i deras utbildning svarade fyra ja och två nej, en svarade blankt. I deras beskrivning av vad etik innebär för dem framkommer bland annat respekt för andra människors värde och integritet, en kompass för tänkande och handlande, en hjälp i att vrida och vända och byta perspektiv, att vara uppmärksam på sitt uttryck i bemötandet. Att göra sitt godaste. Att jobba efter gemensamma regler. En annan beskriver det som någonting mer komplext än moral, som en väg med olika konsekvenser där man måste väga olika värden mot varandra: ”...man behöver liksom överväga olika handlingsalternativ och det är inte givet hur man ska handla som professionell liksom, för att hur man än agerar så kan det få negativa konsekvenser” (Respondent FR7)

På frågan var de tror att de fått sin etiska grund ifrån så svarade de flesta familjen, medan vissa lade till kyrkan, arbetet och skolan. Någon tog upp uppväxten och släkten. En respondent ansåg att resor och intressen för andra kulturer utgjorde en del av deras etiska grund. Alla som svarade tyckte att deras personliga värderingar har något att göra med deras yrkesetik, de beskrev bland annat att det påverkar dem oavsett om man är medveten om det eller inte, att det är något ofrånkomligt då de använder sig själva som arbetsredskap, medan någon framhöll att hon försöker vara uppmärksam på om hennes personliga värderingar påverkar hennes bemötande. En person ansåg att de personliga värderingarna bör gå hand i hand med yrkesetiken, att man måste vara överens om vissa grundläggande värderingar om människovärde, respekt och integritet, för att man ska kunna utföra arbetet på ett kompetent sätt.

Alla som svarade tyckte att etik hade betydelse för deras yrkesroll och i utövandet av sina arbetsuppgifter, exempelvis vad lika inför lagen betyder i praktiken, att den lilla människan bör tas i beaktande i förhållande till myndigheten, att alla ska få en ny chans oavsett bakgrund eller gärning, att inte dra slutsatser som avfärdar människors möjlighet till stöd, att vara respektfull och neutral i bemötanden osv.

Samtliga ansåg att det är viktigt med utbildning i etik och de flesta att utbildning i etik har betydelse för hur de resonerar kring etik, men sex av sju svarade att de inte får utbildning i etik på arbetsplatsen. Dessutom svarade två att det inte ingått etik i deras utbildning. Dock beskrev flera respondenter att de regelbundet träffar sina kollegor i arbetsgrupper och diskuterar olika komplicerade ärenden, några beskrev det som metodhandledning, där samtal

om etik förekommer, men då mer utifrån de anställdas egna personliga etiska kompasser och yrkeserfarenheter.

Alla respondenter kunde enbart se fördelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen, bland annat för att det skulle bidra till mer medvetet tänkande, mognare beslut, rättssäkerhet. En respondent svarade att det dels skulle vara viktigt för deras bemötande av klienter med olika beteenden och bakgrunder, men också för deras relation kollegorna emellan. Andra fördelar som nämndes var att tala om olika värdegrunder och maktbalanser. En respondent beskrev att det är väldigt viktigt att hålla en etisk diskussion vid liv på arbetet, särskilt eftersom mötet med människor i utsatthet kan vara påfrestande "...en del har man väldigt lätt att känna empati för och dem vill man ju gärna hjälpa, medan en del andra människor kan göra en irriterad och provocerad. Och om man då inte levandegör eller levandehåller en etisk diskussion så finns det en risk för att man behandlar vissa människor sämre för att de provocerar mig eller de har en attityd som jag inte gillar" (respondent FR7). En annan respondent uppgav att det skulle vara en "jättefördel" att ta upp etik på arbetet, bland annat utifrån aspekten att alla ska bli behandlade lika och att alla ska jobba på samma sätt. Som exempel uppgavs otydlighet vad gäller journalföring: "...för vi har ju mycket med journalföring och så, och så är det lite luddigt vad det är vi ska journalföra... (...) ...ja men för att säkerställa att vi alla tänker likadant eller på ett liknande sätt så vore det ju bra liksom att lyfta det" (Respondent FR6).

Annat exempel som uppges är när klienter ringer och undrar om deras ärende har kommit in, och enligt Familjerättens rutin ska de inte lägga tid på den sortens uppgifter utan varje klient får vänta på att sitt ärende blir näst i tur, men att det då finns kollegor som ändå börjar leta efter ärenden för att hjälpa till, och då uppstår olika behandling eftersom inte alla gör likadant. Ytterligare exempel handlar om bokningen av samarbetsamtal, något som egentligen måste göras gemensamt av båda föräldrarna: "Men så kan det ju hända ibland då att det är nån förälder som ringer och... för då är det så att ett samarbetsamtal måste båda göra en gemensam ansökan för att det ska registreras hos oss, och då har det ju ibland vart att nån har ringt och lagt fram en historia som så klart är jättetråkig ibland, men och då, då har man ändå bokat in samarbetsamtal, fast att den andre inte har godkänt det. Och det blir ju då en sån etisk fråga; men nu frångår vi ju våra rutiner för att den här,... för att det är synd om den här personen, och då,... det blir ju, då får man ju tänka så i alla ärenden. Medans jag är mer så här, att nej men nu har vi den här riktlinjen, då får det va så." (respondent FR6)

Eftersom ärenden hos Familjerätten ofta handlar om föräldrar som är i konflikt med varandra, framkommer sällan en enhetlig bild av situationen och omständigheterna kring ärendet. För att göra en korrekt och rättvis bedömning är det därav av stor vikt att familjerättssekreteraren förhåller sig neutralt och inte på förhand tar ställning utan att veta vad som är sanning och inte.

"Ja men precis, för det blir, jag kan ju inte på ett telefonsamtal avgöra om det är de som pratar sanning, (...) det är inte möjligt, eller ens i ett samtal, jag behöver ju ha hela bilden för att kunna göra en bedömning, (...)...ja men det blir ju också en etisk frågeställning om man

då tror på en klient, alltså att man då medvetet eller omedvetet hjälper den i processen, det blir ju, sen vet jag inte om det är så, men det kan jag tänka mig att det kan nog lätt bli så om man dras med i konflikter...som vi jobbar med..." (respondent FR6).

För att få kontakt med Familjerätten finns en rådgivningstelefon man kan ringa, tanken är inte att klienter ska besöka kontoret utan att ha bokad en tid, men det händer att en förälder kan dyka upp på kontoret och insistera på att få hjälp: "...kommer till kontoret och så tjarar man till sig att få prata med en handläggare, och så blir det ett samtal, det är ju också en sån etisk hållning, men..., ja men det behöver va lika för alla, även om det då blir lika dåligt, om man säger, men det är ju också för att det ska bli en hållbar situation för oss så kan ju inte vi ha en massa drop-in möten" (respondent FR6).

En intressant observation var att även om alla arbetar inom Familjerätten så svarade de olika på frågan om de har etiska regler eller riktlinjer som de måste följa i sitt arbete; två svarade nej och fem ja. På frågan om de känner till vilka etiska regler som gäller för dem svarade alla utom en ja, men alla tog upp olika saker. Någon beskrev lagstiftningen, några talade om respekt och gott bemötande, någon om barnets bästa, en annan om kommunens värdegrund ("öppet, enkelt, värdigt"), någon tog upp korrupktion och att de inte får lov att ta emot mutor och två uppgav att de inte kände till vad som gäller. Sammanfattningsvis verkade det inte vara fullt klart för alla vad det mer specifikt rörde sig om.

Alla utom en ansåg att det finns svårigheter i att tillämpa eller förhålla sig till deras etiska regler. Som exempel nämns bland annat ekonomiska begränsningar, politiska beslut, tidsbrist. En ansåg att det är svårt eftersom det inte finns några tydliga regler att förhålla sig till. En annan uppgav att det var svårt eftersom det var osäkert om det faktiskt fanns några särskilda etiska regler på arbetsplatsen. En respondent uppgav att denne hade egna etiska regler med sig från sin utbildning och yrkeserfarenhet som vägledning: "Det är mer det jag baserar min etik på än att vad arbetsgivaren har skrivit i något policydokument liksom på våran hemsida" (FR7). På frågan om det finns tillfällen då man måste frånga deras etiska riktlinjer var det blandade svar, några svarade nej, någon svarade nej men att det i praktiken händer ändå, några svarade ja och gav exempel på situationer där man exempelvis behöver avbryta samtal på grund av hot eller användning av härskartekniker mot henne/honom eller mot en medförälder.

Samtliga respondenter svarade att det kan uppstå etiska dilemman på deras arbetsplats, som exempel ges situationer där olika intressen går emot varandra, när lagstiftningen eller beslut går emot de behov som de ser finns; som barnets behov mot beslutet i tingsrätten, när lagen ger enskild rätt till visst bistånd men budgeten inte har utrymme för det, när barn som mår dåligt i skolan inte klarar av att gå till skolan och där föräldrarna vill ha stöd från socialtjänsten och skolan, men får inte det eftersom det kostar för mycket. En respondent menar att det är vanligt att socialtjänsten frågar föräldrar och barn "vilket stöd de ansöker om?" och om de som enskilda inte kan precisera så får de ingen hjälp och inget erbjudande. Hon jämför det med: "Som om patient som söker vård avkrävdes att själv ställa diagnos och

föreskriva vård el medicin!” och tillägger ”Detta har ändrats enormt mycket, till det sämre för den enskilde, under de 30 år som jag arbetat i socialtjänst!” (respondent FR2).

Av svaren att döma har en del som arbetar inom Familjerätten tidigare arbetat i andra delar av Socialtjänsten, men här nedan följer exempel som är mer direkt taget från ett familjerättsligt ärende: Respondenten börjar med att förklara att många ärenden hos dem är komplexa och för att till exempel ett barn vars föräldrar är separerade ska få möjlighet att ha en god kontakt med båda föräldrarna så kan de ibland behöva ”köra över barnets vilja”. Detta kan uppstå när ett barn uppger att den inte vill träffa sin ena förälder, men där Familjerätten i sin bedömning ändå föreslår att barnet ska ha umgänge med föräldern och att barnet förväntas träffa föräldern ändå. Här kan det kanske ses som att de går emot vissa etiska principer om självbestämmande, men de gör det med hänvisning till barnets långsiktiga behov av kontakt med sin förälder. Barnet anses inte heller tillräckligt moget för att själv ta ett beslut om att helt avstå från kontakt med sin ena förälder och Familjerätten kan då hävda att barnets vilja inte är förenligt med barnets bästa. Dessutom kan det framkomma att barnet står under påverkan av den ena föräldern, att den påverkar och manipulerar barnet till att inte vilja träffa sin andra förälder.

När det gäller stöd i att hantera etiska dilemman anser alla utom en att de får det på sin arbetsplats, bland annat genom samtal med kollegor och chefer, men också i team- eller gruppmöten eller extern handledning. En har svarat att det finns stöd men att det absolut kunde bli bättre. Den som inte får stöd på arbetsplatsen påpekar att det borde vara obligatoriskt att lyfta etiska dilemman till exempel på APT (arbetsplatsträff).

Fyra av sju uppger att det finns tillfällen då de borde ha agerat annorlunda i förhållande till etik på arbetet och som exempel på hur man kunde ha agerat annorlunda uppges en önskan om att ha sagt till en kollega som inte arbetade helt enligt riktlinjer: ”...det kan jag väl känna liksom förr lite liksom när jag var nyare, om det var diskussioner kring nåt där det då blir,... det upplevdes som att min kollega pratade utifrån sig själv snarare än utifrån hur vi faktiskt ska jobba, mycket personliga värderingar i det. Och där skulle jag väl ha kunnat vart mer tydlig,... men att bara säga till så här; ja men tänk nu hur, så där ska vi inte jobba,...eller ja, liksom vad är dina egna värderingar här? Vad är själva risken.” (respondent FR6).

Fyra av sju anser att deras fördomar påverkar deras etiska agerande i arbetet. En respondent svarade att det nog kan ske indirekt, och att man kanske ibland påverkas mer av sina fördomar än vad man vill tro. Som exempel ges om klienten ifråga skulle vara en förälder från en annan etnisk bakgrund med ett stereotypt beteende: ”...ja om jag skulle träffa en förälder från en etnisk bakgrund och en kultur där jag liksom har kanske mest, inte träffat en person från den kulturen tidigare utan mest tagit del av bilder som ges ut via media eller negativ uppmärksamhet i media om föräldrar från en etnisk minoritet från någon förort, och så kanske den föräldern har ett stereotypt beteende eller så som jag då kan koppla till att du har den här kulturella kontexten med dig och så där, då skulle det ju kunna vara så att jag kanske inte fäster lika stor trovärdighet vid det en förälder säger då, förutsatt att den föräldern då visar upp ett stereotypt eller dåligt beteende så kanske jag inte tar mig an den förälderns utsagor

lika nyanserat eller kan skilja på detaljer lika bra som när jag träffar en förälder som mer stämmer överens med min egen kulturella bakgrund. Så tror jag att ibland så kanske man mer påverkas av sina fördomar än vad man vill tro. Det är inget stort problem, men jag tror nog att det kan falla igenom ibland.” (respondent FR7).

Sex av sju anser att det finns brister i etik på deras arbetsplats och som exempel ges kollegor som talar negativt om klienter, kollegor som i samtal mellan varandra brister i respekt för varandras åsikter och i bemötandet mellan varandra. Även längden på raster tas upp, samt bristen på diskussioner och utbildning i etik. En respondent menar att utbildning i etik på arbetsplatsen säkerligen skulle höja deras etiska medvetenhet mer och att det i det långa loppet inte räcker att bara föra en diskussion med sin arbetsledare och kollegor som hela tiden jobbar med samma frågor, utan att de skulle behöva ha input från forskarvärlden eller från människor som är mer etiskt skolade akademiskt och som jobbar mycket med etik, för att kunna hålla en hög nivå av etik i deras arbete.

På frågan vilka konsekvenser brister i etik i offentlig förvaltning kan ha för enskilda individer i samhället har svaren varit; olika bemötande beroende på namn, ålder, språk, hudfärg; att klienter inte informeras om sina rättigheter; att de tappar tillit till myndigheter och en tröstlöshet. Att det blir olika typer av beslut även om beslutsunderlaget är det samma. En respondent menar att det får fatala konsekvenser inte sällan för de människor som är utsatta redan från början och har svårt att göra sin röst hörd, vilket i förlängningen ökar deras och samhällets problem. En annan tar upp korruption och tystandskulturen i bland annat Göteborg, och betydelsen det har för rättssäkerheten. En respondent uppger att det kan hända att klienter från en annan kulturell och etnisk bakgrund inte alltid får sina intressen tillgodosedda på samma vis som en klient från en typisk svensk bakgrund:

”Just för att den egna gruppen i samhället som man kommer ifrån färgar ju då kanske vem man är så att säga. Om majoriteten av de som jobbar hos oss är personer som är ganska välutbildade från medelklassen med en typisk svensk etnisk bakgrund så kanske, om personer,.. om kunder,.. om klienter vi möter som tillhör en helt annan grupp i samhället, kanske upplever att de inte alltid blir,.. att inte deras intressen blir lika väl tillvaratagna på något sätt, när deras kontext kanske inte får samma djupa förståelse, som en klient som kommer till Familjerätten som har samma kulturella bakgrund och klassbakgrund som jag har som jobbar där, det tror jag. Fast det här är kanske ingenting som uttalas eller skulle sägas i något möte, men det blir på ett omedvetet plan så, man kanske har lättare att se det subtila och finstiltla från en klient som tillhör samma samhällsgrupp och samma utbildningsnivå, men om att man möter någon som är från en etnisk minoritet och som är lågutbildad och som har ett annat modersmål så kanske vi av olika förklarliga skäl inte förstår den kontexten lika bra, och då kanske inte den människans rättigheter blir, eller den människans intressen blir tydliggjorda som en klient från samma samhällsgrupp som jag tillhör.” (respondent FR7).

När det kommer till vilka konsekvenser brister på etik i offentlig förvaltning kan ha för samhället i stort svarar de att det leder till en lägre tilltro till samhällets skyddsnät och en ökad

risk för polarisering, tappat förtroende för det offentliga, orättvisa för grupper i samhället. Att maktstrukturer och orättvisor i samhället kan reproduceras av förvaltningen.

En respondent beskriver hur brister i etik kan skapa en trötthet och nonchalans, att man på ett plan inte bryr sig vilket är något hon tror att människor generellt snarare blir mer tyngda av. Hon menar att man tvingas stänga av känslorna och se sig själv som en utförare av beslut som man inte ansvarar för.

Alla respondenter anser att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning, bland annat för att alla människor har lika rätt till stöd och hjälp utan diskriminering, att beslut ska fattas på goda grunder, att det är viktigt med bemötande. Även perspektivet att de har en maktposition tas upp. En annan anledning som uppges är att etiken är en viktig hörnsten i den professionella identiteten. En respondent påpekar att etik är grunden för demokratin och rättsinstanserna och att det är en "farlig väg" om inte den offentliga förvaltningen har en levande etik i sitt arbete, bland annat för att det behövs ett ifrågasättande av tillvägagångssätt, perspektiv och beslut. Men också för att det behövs en medvetenhet kring vem som är beslutsfattare och uppdragsgivare, att man reflekterat kring för vem man arbetar och vilka samhällseffekter det får. "Alltför många i off förv ser som sitt uppdrag att hålla budget. Oklart varför och för vem..." (FR2).

"Många av våra klienter är ju väldigt känslostyrda eftersom de befinner sig i kris och mår dåligt för att de vill träffa sitt barn mer eller känner att den andra föräldern har manipulerat dem eller vad det nu kan vara, men jag får ju inte, ... att de är känslostyrda är ju en sak, men jag som professionell får ju inte låta mina privata känslor för om jag ogillar eller gillar någon, det får ju liksom inte färga min bedömning eller analys liksom för då är man ute på...då är man ute på djupt vatten. Man behöver kunna hålla en distans till sina personliga åsikter och sina personliga känslor, man behöver hålla en distans till det i arbetet." (respondent FR7).

Några tycker att man borde göra förändringar när det kommer till etik inom offentlig förvaltning, exempel som ges är att man borde ta upp etik som en diskussion vid anställningsintervjuer och vid anställning. Även mer utbildning i etik tas upp. En respondent skulle vilja ha mer öppenhet mellan de som fattar besluten kring hur de ska jobba och de som faktiskt jobbar med det: "Det ska inte va så många led däremellan. Egentligen att det kanske ska finnas någon slags direktkoppling, på nåt sätt, att de som faktiskt har fattat ett beslut också har ett ansvar att kontakta de som jobbar med det och säga; hur blev det här för er?"..." Ja för som det är nu så får vi bara riktlinjer som vi ska förhålla oss till helt plötsligt, och då blir det som att, jaha, men vad var det som var fel med sättet vi jobbade på innan då? Och vi får liksom inga förklaringar till vad det var som var dåligt innan, utan nu ska ni jobba så här i stället"..."Ja, och sen för yrkesstoltheten så blir det ju liksom så här att jaha nu har jag jobbat helt fel i åtta år och nu har ni kommit på vad som är rätt"..."Jaa, det är lite för ofta som vi får förklaringen att det är beslutat högre upp. Och så får vi inte förklaringen ah vad *är* högre upp, vad är det liksom?, vem har bestämt det här?" (respondent FR6).

På frågan hur de utövar sin yrkesetik i bemötandet av sina klienter svarar de ett lika och respektfullt bemötande, att vara tydlig med vad de kan hjälpa till med och inte. Ett gott

bemötande. En respondent svarade att hon försöker värdera människor lika och ofta bemöta människor med värme, omsorg och engagemang. En annan försöker ifrågasätta sina uppfattningar om dem hon möter, bland annat genom att fråga sig själv hur hon skulle agera om det var en man i stället för en kvinna som sökte hjälp. Att ge samma information och samma förutsättningar till alla klienter. En av familjerättssekreterarna beskrev att han utformat en egen frågemall som han använder i samtalen med alla klienter för att på så sätt försäkra sig om att alla får samma frågor och blir bemötta på lika villkor. En annan tog upp balansgången mellan att behöva utträta sitt arbete och samtidigt ha ett korrekt och neutralt bemötande till klienterna: "...för att ibland så kan jag inte låta en person prata oavbrutet och obehindrat utan jag behöver sätta ramar och gränser för samtalet och vara dominant ibland när det behövs, men det är i syfte att få fram rätt information från en klient." (respondent FR7).

Fem av sju tror inte att föräldrar som besöker dem upplever att de blir bemötta utifrån samma yrkesetiska principer oavsett kön, etnicitet eller social bakgrund. Det motiveras bland annat på grund av att vissa klienter tror att deras beslut baseras på någon diskrimineringsgrund även om det inte är så. Flera respondenter menar att ibland kan pappor tro att de som arbetar på Familjerätten är för mammor generellt, redan innan de har träffat dem. Vidare kan klienter med annan etnisk bakgrund tycka att de blir diskriminerade och att de tror att de blir behandlade annorlunda. "Klienter med låg social status har generellt lätt att känna sig i underläge och vissa kan säkert uppleva att de blir bemötta annorlunda. Det är svårt att få dessa människor att känna sig väl mötta." (Respondent FR3).

Familjerätten är en kvinnodominerad arbetsplats och på frågan om de tror att kvinnor kan påverka processen och utfallet i deras utredningar om exempelvis vårdnad, boende och umgänge till fördel för kvinnor så svarar en att det till viss del kan ha en inverkan, dock inte övergripande, och två andra att det skulle kunna vara så. En av respondenterna skulle önska att det fanns fler manliga kollegor.

Alla anser att den familjerättsliga lagstiftningen ger lika mycket stöd till mödrar som till fäder när det kommer till vårdnad, boende och umgänge, dock påpekar tre att mammor har en fördel i anknytningen till barnet då de oftast är föräldralediga längre än papporna. Kvinnans biologiska fördel med amningen tas upp samt reglerna som gäller i sambandförhållanden där mamman automatiskt blir vårdnadshavare medan pappan måste ansöka om det tillsammans med mamman, till skillnad mot när föräldrarna är gifta. Om föräldrarna har en dålig relation till varandra i samband med att barnet föds har därmed kvinnan möjlighet att inte medverka till att pappan ska bli vårdnadshavare till sitt barn. Vidare förklarar respondenten problematiken kring uppgifter om våld mellan separerade föräldrar som stämmer varandra på vårdnaden och boendet, där ord står mot ord och där konsekvenserna blir stora för den förälder som inte blir trodd. "...och om en kvinna kan beskriva på ett trovärdigt sätt att hon blivit utsatt för våld av sitt ex så upplever jag att myndighetspersoner ofta tror på kvinnans berättelse, och det är ju viktigt att man gör det, men samtidigt skulle ju en person som är skicklig på att manipulera kunna utnyttja det då också, att fabricera uppgifter om våld, och vi kan inte veta vad som har hänt och det finns inga bevis, men ändå väljer vi att tro på att det förekommit våld, och då kan en man som blir utpekad för att vara en våldsutövare bli

missgynnad på sånt sätt att han får mindre umgänge med barnen, till exempel.” (respondent FR7).

Tre anser att yrkesetiken skulle behöva förbättras för att systemet och sättet de arbetar på ska öka kvaliteten i deras utredningar, men endast en har förslag på vad som skulle kunna ändras. Respondenten föreslår att vid utredningar med två handläggare så skulle det vara bra om båda har möjlighet att uttrycka sin mening i den slutgiltiga bedömningen, eftersom det inte är alltid som man delar samma uppfattning om vad som behöver göras. Som det ser ut nu har huvudhandläggaren ansvar för att redovisa sin bedömning utan att tillägga sin kollegas eventuellt skiljande åsikt, så det skulle en av familjerättssekreterarna önska kunde förändras.

I de fiktiva etiska dilemman som fanns med i frågeformuläret, angav alla utom en att de skulle tala med kollegan och chefen vid upptäckt av en kollegas brister i handhavandet av ett ärende. En familjerättssekreterare skulle till att börja med endast göra de ändringar som krävs för att säkerställa rättssäkerheten och barnperspektivet, för att sedan vid de upprepade tillfällena tala med chefen.

”Och det är ju det som jag tycket var så bra med min utbildning. Där och då tyckte jag att det var ganska tjöttigt. Men jag förstår ju nu att min yrkesstolthet vilar ju i etiken, att jag behöver liksom förhålla mig till de här spelreglerna, och det är sen också då att jag får tänka att passar det mig inte nej men då får jag sluta, det är nånstans liksom att jobbet är större än vad jag är som handläggare, liksom att en del av samhället.” (respondent FR6).

Ett annat intressant förhållande framkommer i Familjerättens arbete med Socialtjänsten. En respondent beskriver att de rent administrativt arbetar på delegation från Socialtjänsten, men att de egentligen tillhör samma förvaltning. Han beskriver hur det ibland kan uppstå en sorts motsättning mellan dem när deras bedömningar går emot Socialtjänstens bedömningar. Enligt respondenten tar Familjerätten kontakt med mamman, pappan, barnet och skolan när de ska göra bedömningar, medan Socialtjänsten däremot kan välja att inte tala med den förälder som eventuellt inte är vårdnadshavare till barnet och gör en bedömning utifrån det. Han uppger att riktlinjerna säger att de inte ska gå emot vad Socialtjänsten säger, och de gör sin utredning i ärendet som sedan ligger som underlag för Familjerätten. Ett av problemen som han ser det är att många som arbetar i Socialtjänsten inte har så mycket erfarenhet, det är ett slitande arbete och personalomsättningen är hög, och deras fokus ligger ofta på att skydda barnet utan att kanske ta i beaktan hela bilden. Han menar att det ibland finns luckor i deras utredningar som får ganska stora konsekvenser när de sedan hamnar hos Familjerätten. Socialtjänstens fokus på att skydda barnet i kombination med bristfälliga utredningar och om det finns uppgifter om våld så menar han att det då räcker att den ena föräldern får tillåtelse av Socialtjänsten att hålla barnet borta från den andre föräldern, för att då anses barnet skyddat, utan att Socialtjänsten utreder vad som faktiskt har hänt. Han menar att det kan bli förvirrande för klienterna om Familjerätten anser att barnet har rätt att träffa båda sina föräldrar och Socialtjänsten inte gör det. Han skulle önska att det fanns mer tydlighet i hur de ska gå till väga i situationer där bedömningarna går isär.

Socialtjänsten

Utöver familjerättssekreterarna har jag genomfört en telefonintervju med en socialsekreterare från en liten kommun i Västra Götaland, som visserligen inte arbetar inom Familjerätten men inom Socialtjänsten (som Familjerätten är en del av) med ärenden som rör barn och unga. Hon uppger att etik ingick i hennes utbildning i form av kortare kurser där de diskuterade etik. Etik för henne handlar om hur man bemöter och arbetar med människor, dels utifrån lagstiftningen men även deras sätt att arbeta på, till exempel hur hon kan utföra sitt arbete på ett sätt som blir bra för klienten.

Hennes etiska grund uppger hon kommer från utbildningen men framför allt från arbetsplatsen där hon diskuterar etik med sina kollegor. ”...jag tänker att vi tillsammans utvecklar vad vi tänker om etik och hur vi jobbar med det”.

Hon upplever att hennes personliga värderingar har en del att göra med hennes yrkesetik genom att de interagerar med varandra. Och att det är något som kan göra jobbet svårt ibland, när hon tänker och tycker någonting som hon inte får göra enligt lagen.

Hon anser att etik har betydelse i hennes yrkesroll och i utövandet av sina arbetsuppgifter på så sätt att då hon arbetar med utsatta människor och framför allt barn, är det viktigt att hon reflekterar kring arbetet och hur hon utför sitt arbete.

Hon anser att det är viktigt med utbildning i etik och att det är viktigt att prata om olika förhållningssätt och diskutera kring det för att på så sätt kunna utveckla vad man själv tycker om olika etiska ståndpunkter. Hon menar att utbildningen i etik har haft betydelse för hur hon resonerar kring etik, då det hjälper henne att förstå olika situationer och varför det blir på ett visst sätt när hon resonerar på ett sätt. De har ingen utbildning i etik på arbetsplatsen, men diskussioner om etik förs i arbetsgruppen med kollegor om deras ärenden. Hon ser fördelar med att ta upp tema etik på arbetsplatsen då det är viktigt att kunna prata om det eftersom det påverkar deras arbete och vilka bedömningar de gör. Däremot menar hon att det är viktigt att sådana diskussioner inte baserar sig på kollegors personliga värderingar och åsikter;

”För så, där kan man väl hamna ibland, att en kollega tar upp någonting och så blir det liksom etiskt svårt hur man ska förhålla sig till, och så slutar det med att resten av gruppen bara tycker en massa saker, ”nej men jag tycker så och jag tycker så” och det blir liksom inte riktigt utifrån etik utan mer...ja men tyckande. Men jag tycker att det är viktigt att ta upp, men man får väl ändå tänka på hur man diskuterar det tänker jag. Så att det blir...så att det leder till någonting.”

Hon uppger att de inte har några etiska regler eller riktlinjer som de måste följa, det finns inget policydokument eller liknande att förhålla sig till, utan det var mera någonting som de talade om på utbildningen, till exempel vad det innebär att vara socialarbetare. På frågan om hon känner till vilka etiska riktlinjer som gäller för henne blir svaret nej, men ger ändå exempel på att det handlar om bemötande, respekt, barnets bästa, att jobba med frivillighet

framför tvång och att vara medveten om att många kan uppleva det som ett ganska stort intrång när Socialtjänsten ställer frågor om deras livsförhållanden.

På frågan om det kan finnas svårigheter i att förhålla sig till era etiska regler svarar hon att det kan vara svårt att släppa barn och familjer när de inte får lov att ha någon kontakt när klienterna tackar nej till insatser. Hon beskriver att det kan kännas svårt när man kanske känner till att ett barn inte mår bra och att hon då hade velat ha en kontakt trots att hon inte får det. Det beskriver hon också som ett etiskt dilemma: "...när man vet att ett barn inte har det bra hemma, men det är inte tillräckligt dåligt hemma för att vi ska kunna hjälpa barnet med hjälp av tvångslagstiftning, (...) eller när en ungdom kanske har ett missbruk och utsätter sig själv, men det håller inte för ett LVU eller för tvångslag liksom, utan det är illa men inte tillräckligt illa. Så att man står lite med baktandna händer, det händer ju rätt ofta. Och det är svårt."

På frågan om det finns stöd att hantera etiska dilemman på arbetsplatsen så svarar hon "ibland". De har en hög arbetsbelastning och tiden som de har i arbetsgruppen att diskutera sådant med varandra och sin arbetsledare brukar oftast gå åt till det mest akuta och inte så mycket åt övrig reflektion. Hon skulle önska att det fanns mer tid att reflektera och diskutera etik, dels för att kunna arbeta mera med familjerna men också för att de som anställda ska orka med arbetet i längden.

Hon medger att det finns tillfällen då hon borde ha agerat annorlunda i förhållande till etik på arbetet, men att hon inte kommer på något konkret exempel. När det kommer till fördomar tror hon att det är något som sker omedvetet, att all förkunskap man har lägger en viss grund och påverkar arbetet, men hon hoppas och tror att hon i sin yrkesroll kan lägga det till sidan.

Hon anser inte att det finns brister i etik på sin arbetsplats men däremot anser hon att de skulle behöva mer tid att diskutera etik med varandra eftersom alla har väldigt olika tankar om vad etik är och att de agerar på olika sätt, något som ibland kan vara svårt att förstå.

Vad gäller konsekvenserna som brister på etik i offentlig förvaltning generellt kan hon ge hon som exempel att förtroendet och respekten för det offentliga kan försvinna när människor inte får ett gott bemötande av myndigheter. "Det blir svårt att upprätthålla en offentlig förvaltning om man inte har något förtroende för de man jobbar för, jag tänker att alla i det offentliga jobbar ju ändå för medborgarna, och har man inget förtroende...ja då är ju frågan vad man gör på jobbet och vad det är värt egentligen".

Hon tror att föräldrar oavsett kön, etnicitet eller social bakgrund upplever att de blir bemötta utifrån samma yrkesetiska principer hos dem och att hon försöker att inte göra någon skillnad på människa och människa. Även om det är mest kvinnor som arbetar på hennes arbetsplats så tror hon inte att det kan påverka processerna eller utfallen till fördel för kvinnliga klienter i deras utredningar, hon tror i så fall att det mer är personbundet snarare än könsbundet.

Hon anser att den familjerättsliga lagstiftningen ger lika mycket stöd till mödrar som till fäder men att utövandet av lagen kan se olika ut beroende på om det är en mamma eller pappa:

”Ehm...jag får ibland känslan av att...att mammor...eller jag får ibland känslan av att man tänker att mammor är viktigare för barnen än pappor, och att man kanske använder lagen till fördel för mammorna, om man säger. Sen är det inget jag...som sagt jag jobbar inte med familjerätt, så, men det är bara en känsla eller tanke jag har.” Vidare tycker hon att det inte varken är rättssäkert eller etiskt försvarbart gentemot vare sig barnet eller föräldrarna, men framför allt för barnet. På frågan om de etiska dilemman svarade hon att hon skulle ha talat med sin kollega, och vid de upprepande tillfällena hoppas hon att hon skulle ta upp det med sin chef, även om det kan vara svårt att veta hur man agerar i praktiken.

Sammanfattningsvis kan man säga att det inte är helt klart för alla vad eller vilka de etiska riktlinjerna är och att det finns en önskan om mer utrymme för reflektion och diskussion kring etik samt mer utbildning i etik. Det finns en önskan om en större tydlighet i vad som gäller.

Det framkommer också att flera använder sig av egna etiska riktlinjer, och att man till exempel i arbetsgrupper med kollegor grundar diskussioner på egna värderingar och tyckanden snarare än en gemensamt fastställd offentlig etik.

Också en önskan om en mer direkt kommunikation med beslutsfattarna för att kunna förstå och få förklarad grunderna till förändringar i arbetssätt och även möjligheten att få uttrycka sina åsikter och synpunkter på ändringarna.

Att en av familjerättssekreterarna konstruerat en egen frågemall till sina samtal fick mig att fundera över friheten och handlingsutrymmet som verkar finnas för varje familjerättssekreterare att styra över sitt arbete, vad man väljer att fråga och inte fråga har ju stor betydelse för vilka svar man får och därmed också resultatet av bedömningen och utredningen. Det är något som forskaren och barnpsykologen Sjöblom-Hellström kritiserar systemet kring social- och familjerättssekreterare för, då det inte finns några klara riktlinjer eller bestämmelser kring vad och hur man ska journalföra och hur och vad man ska basera sin utredning på. Det framkommer också att flera använder sig av sin egen etik och sunt förnuft.

8.8 Bilaga 8: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Grundskola

Grundskolan

Enkäten besvarades av två anställda kvinnliga chefer vid Grundskoleförvaltningen i en större kommun i Västra Götaland. Därtill genomfördes en telefonintervju med en kvinnlig grundskollärare vid en grundskola i Karlstads kommun i Värmland.

På frågan om studie av etik ingick i deras utbildning svarade en av cheferna nej, den andra att hon inte minns och läraren att det endast rörde sig om en föreläsning. Etik för en av cheferna handlade om att medvetet reflektera kring ställningstaganden utifrån moral, medan det av den andra beskrevs som ett förhållningssätt som stödjer beteende i samverkan med andra människor, samt något som inte regleras i lagar och avtal men som behöver finnas i relation till andra.

För läraren handlade etik om vad som är rätt och fel och hur hon ska göra för att det ska bli bra. Hur man tänker och hur man är uppfostrad och vilka värderingar man har. Var den etiska grunden kom från ansågs vara familj, vänner, skola och arbete för chefernas del, medan läraren uppgav sin uppväxt; föräldrar, syskon och släkten. Även skolan till viss del. Alla tre uppgav att deras personliga värderingar har något att göra med deras yrkesetik, en chef beskrev att hon behöver vara medveten om sina personliga värderingar då de kan komma att påverka hennes ställningstaganden i arbetet om hon inte medvetandegör sig själv om dem, medan läraren beskrev att hur hon tänker och hennes moral går in i yrkesetiken.

Samtliga ansåg att etik har betydelse i deras yrkesroll och i utövandet av deras arbetsuppgifter, en chef påtalade att i de styrdokument som reglerar hennes yrkesroll och verksamhet finns en värdegrund som ska råda och vara en del av den etik som kopplas till arbetsuppgifterna, medan den andra chefen beskrev att det var mycket viktigt gällande personalfrågor, både hur HR förhåller sig etiskt men även hur medarbetarna i förvaltningen förhåller sig till det. Läraren drog paralleller till de ständiga konfliktsituationerna bland eleverna i skolan och hur hon måste använda sig av etiken för att försöka lösa problemen. Hon beskrev även en viss irritation över sina kollegors inställning till barnens konflikter, då de ofta kan säga till henne ”men släpp det där, det löser sig nog själv”, medan hon själv anser att det är de som lärare som måste ta tag i situationerna innan de eskalerar. ”Nu vet inte om det är för att jag har haft ett annat yrkesliv innan, men många av mina kollegor är ju i 30-års åldern och kommer från skolan in på läraryrket och de har liksom aldrig varit ute och sett världen.”

En av cheferna och läraren uppgav att det är nödvändigt med utbildning i etik, läraren utifrån perspektivet att få stöd och vägledning i att hantera svåra situationer med eleverna i arbetet och för att skapa en samsyn på konflikthantering bland kollegorna, medan chefen motiverade det utifrån att det är viktigt att eleverna lär sig etik i skolan då etiken är viktig för att förstå sin omvärld och sin roll i samhällssystemet (hon skrev även att elever i grundskola och gymnasie får kunskap om etik). Den andra chefen i grundskoleförvaltningen ansåg det inte nödvändigt med utbildning i etik, utan tyckte att samtal var viktigast. Ingen av respondenterna hade utbildning i etik på sin arbetsplats.

Samtliga ser fördelar med att ta upp tema etik på sin arbetsplats, bland annat för att synliggöra vad yrkesetik är för något och skapa en gemensam förståelse, för att använda som ett slags regelverk eller ramar för att veta att de gör rätt. Viktigt att tala om värdegrunden och vilka förhållningssätt som gäller. Läraren påpekade att hon trodde att temat etik skulle kunna upplevas som jobbigt för många av hennes kollegor, att reflektera över sin egen etik och moral och att inta ett kritiskt förhållningssätt skulle bli svårt för många. Hon lyfter även fram en uppfattning av att många av hennes kollegor verkar ha valt läraryrket för att få möjligheten att bestämma och styra, något som kan göra henne lite skrämmd; ”...för det här att man ska ha en diskussion, det är inte så viktigt” ”Då kan jag bli lite rädd liksom, för vad är det för något vi utbildar när om vi går in så?” (respondent GS3). Hon framhåller att många vill nog inte att temat ska beröras för mycket på hennes arbetsplats för ”det blir för jobbigt” för många.

Samtliga svarar att de har etiska regler och riktlinjer som de måste följa i sitt arbete, en av cheferna hänvisar till kommunens policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, medan läraren hänvisar till något dokument som kommunen upprättat men som hon inte tittat på sedan hon blev anställd och som hon dessutom tycker är för allmänt formulerad; ”Ja men den är så generell så att det känns nästan som ett horoskop höll jag på att säga, det kvittar hur du gör så kan du alltid säga att ’ja men jag gjorde som det stod där, för den här raden passade in på det’ ”. Läraren uppger att hon inte kan riktlinjerna utantill, det är inget som de diskuterar på möten eller så utan det blir mer att man använder sin egen etiska kod i arbetet.

På frågan om det kan uppstå etiska dilemman i arbetet ger cheferna som exempel när olika behov ställs emot varandra och de behöver göra prioriteringar utifrån begränsade resurser, eller om lagar och avtal säger något annat. Läraren lyfter konflikterna mellan eleverna, bristen på personal och avvägningen mellan att komma vidare i undervisningen och behovet av att ta upp situationer rörande konflikter och värderingar bland eleverna på lektionstid. Cheferna anser att det finns tillräckligt med stöd för att hantera etiska dilemman i deras verksamhet, då svåra frågor ska diskuteras med kollegor, närmsta chef eller ledningsgrupp och dessutom att HR-avdelningen kan hjälpa till. Läraren däremot anser inte att det finns något stöd. Hon påpekar dessutom att skolans elevhälsoteam är för bristfälligt där den ena kuratorn är sjukskriven och den andra bara jobbar deltid och att rektorn nästan aldrig är där, hon upplever att de inte har någon att vända sig till att tala om problemen som finns. ”...vi har ju bara varandra, lärarna här, så att...vi stöttar väl varandra så mycket vi kan men det skulle behövas någon som man kan verkligen gå och prata med liksom” (respondent GS3).

Samtliga uppger att det finns brister i etik på arbetsplatsen, cheferna ger som exempel att det kan finnas risk för brister bland annat eftersom de är en så stor organisation med många anställda där religion, kulturer och andra värderingar gör att man inte håller sig till de etiska regler och förhållningssätt som gäller i kommunen och i skolorna. Läraren uppger att hon skulle vilja ha tydligare regler och ett gemensamt förhållningssätt i att hantera problemen med etik i skolan.

På frågan vilka konsekvenser brister på etik i offentlig förvaltning kan få för individer och samhället i stort så framkommer att det påverkar rättssäkerheten när inte likvärdiga bedömningar görs och då personliga värderingar och fördomar styr beslut, samt att det finns risk för att rättssamhället och förtroendet för samhället och myndigheter urholkas. Bristen på tydlighet och ramar för vad som gäller lyfts också fram som en anledning till olika samhällsproblem så som gängkriminalitet och konflikter i samhället.

Alla anser att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning, bland annat för att etiken är en del av samhällets spelregler och behövs för att upprätthålla grundläggande värderingar så som människors lika värde.

Cheferna anser inte att det behövs göras någon förändring gällande etik inom offentlig förvaltning, men läraren skulle önska mer utbildning och temadagar med etik samt att det blir en levande diskussion på arbetsplatsen. Läraren anser inte att skolans arbete med värdegrunden är tillräcklig. Hon påpekar att det är något som egentligen ska genomsyra alla

lektioner hela tiden, men att det enligt henne snarare tas upp när ”någon kommer på” att de måste göra det och att det då anordnas en temadag, exempelvis i samband med alla hjärtans dag då barnen får sitta och skriva lappar med snälla ord till varandra. Läraren anser inte att barn och ungdomar får lära sig tillräckligt om etik och värderingar i skolan idag, hon skulle önska att det var mindre klasser, mindre betygshets, mer personal och mer tid att ta upp sådana teman under lektionstid.

Sammanfattningsvis kan man se en viss skillnad i hur cheferna i grundskoleförvaltningen upplever etik i relation till deras verksamhet och hur en lärare upplever det. Dels kan det förklaras med att de arbetar i olika instanser i skolans värld men också i olika kommuner. Gemensamt var att alla tycker att de är viktigt med etik.

8.9 Bilaga 9: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Folktandvården

Folktandvården

Enkäten besvarades av två tandläkare och en tandhygienist från en folktandvårdsklinik i region Värmland, varav en man och två kvinnor, där en av tandläkarna dessutom var klinikchef och tandhygienisten klinikadministratör. Därtill genomfördes en telefonintervju med en tandhygienist tillika klinikchef från en folktandvårdsklinik i region Kalmar. Totalt deltog därmed fyra respondenter i undersökningen av Folktandvården.

På frågan om studie av etik ingick i deras utbildning svarade två ja, en nej och den fjärde mindes inte. I deras beskrivning av vad etik innebär för dem framkom respekt för människor oberoende av kön, etnicitet, socioekonomi, att göra gott och rätt, tillämpad moralitet, att agera och i vardagen förhålla sig till grundläggande värderingar och principer, ett filosofiskt koncept som besvarar frågor om vad som är rätt och fel att tänka och att göra, god moral, se till att folk inte kommer illa.

Tre av respondenterna uppgav att de fått sin etiska grund från familjen och skolan, varav en lade till arbetet utöver det. Den fjärde uppgav endast familjen.

Tre av fyra respondenter ansåg att deras personliga värderingar hade någonting att göra med deras yrkesetik, bland annat att de hänger ihop i fråga om attityd och förhållningssätt. En av tandläkarna påpekade att det på en teoretisk nivå nödvändigtvis inte behöver vara så att de värderingar man ska arbeta utifrån är ens egna, men att man som tandläkare ofta lever sitt yrke.

Samtliga tycker att etik har betydelse för deras yrkesroll och deras arbetsuppgifter, bland annat för att de dagligen bemöter patienter och måste göra många olika val. ”Som tandläkare gör man ofta i någon mån stympande ingrepp på människor, som ofta känner ett stort obehag inför situationen. Man möter även många med nedsatt autonomi. Att ha en etisk kompass som styr hur man bemöter och bedömer situationer som uppkommer dagligen är därför helt nödvändigt.” (respondent FT2).

”Ah, det är ju jättesvårt. I vardagen tänker ju inte jag på att ”åh nu ska jag hantera det här etiskt, nu ska jag vara etiskt korrekt här”. Utan det är ju mycket tycker jag att det är sunt förnuft. Men sunt förnuft är ju upp till var och en vad den tycker, det är ju ganska djupa saker egentligen. Och då har det ju också att göra med vad man har fått från skolan och uppfostran och så, vad det är för någonting som är etiskt riktigt.” (Respondent FT4)

Alla respondenter tycker att det är nödvändigt med utbildning i etik, som skäl anges bland annat att det är viktigt i en stor organisation att alla arbetar utifrån samma förhållningssätt för att vården ska bli jämlik.

Tre av fyra uppger att de inte har någon utbildning i etik på arbetsplatsen, den som uppgav att de hade det tillade att det inte är ofta och inte omfattande. Intressant observation att det från en liten klinik i en småort i Värmland finns olika uppfattningar om man har utbildning i etik på arbetet eller inte.

Endast en av de som haft någon utbildning i etik ansåg att den hade haft någon betydelse för hur de resonerar kring etik. Alla såg fördelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen, som exempel gavs olika etiska aspekter i arbetet som självbestämmande, att välja det alternativ som åstadkommer minst skada, fördela vården lika. Även att det skulle ge upphov till intressanta diskussioner och de skulle arbeta mer på samma sätt. Något som nämndes som en potentiell nackdel var att om diskussionen inte hänger väl samman med deras kliniska vardag så skulle det kunna uppfattas som verklighetsfrånvänt och slöseri med tid.

Alla respondenter uppger att de har etiska regler och riktlinjer som de måste följa, som exempel uppgav en av tandhygienisterna att respektera patientens integritet, självbestämmanderätt, humanistisk människosyn och ett holistiskt synsätt. En av tandläkarna uppgav barnkonventionen, den andra att behandla varandra med respekt och tandhygienisten från Kalmar uppgav en värdegrund bestående av lagarbete, personligt ansvar och respekt.

Två ansåg att det kan finnas svårigheter att tillämpa eller förhålla sig till deras etiska regler, som exempel ges patienter med nedsatt autonomi där man måste väga patientens önskningar mot vad som är möjligt. Även när patienten är ett barn eller har funktionsvariationer ges som exempel; att det kan vara en sak vad som är teoretiskt och medicinskt rätt att göra, och en annan vad som är etiskt rätt.

En av fyra anser att det kan finnas tillfällen då man måste frångå etiska riktlinjer: ”I alla fall tänja på gränserna, eller offra en princip för att upprätthålla en annan.” (respondent FT2).

Tre av fyra anser att det kan uppstå etiska dilemman på deras arbetsplats, som exempel kan det vara om en patient är dement och inte kan bestämma själv. Ett annat exempel som ges är: ”...ett barn som kommer till oss och har värk i en tand, och så säger föräldrarna, som kanske är av, alltså kommer från ett annat land och har svårt med svenskan och så har man tolk och sånt där, och så säger de bara ”ja men plocka ut tanden” och ”vi vill ha med barnet på tåget” och vi vill liksom att det måste ligga still, det måste få bedövning... ”nej bara kör, jag håller i” säger föräldrarna då. ”Nej, så jobbar inte vi i Sverige” säger vi. ”Ja men bara, det går, det

går bra, det är okej” säger de då. ”Nej!” Där har du ju ett etiskt dilemma. Det här händer ju inte jätteofta, men det är ju typ ett etiskt dilemma kan man tycka, att man har olika värderingar med sig från uppväxt och samhälle och så krockar ju det då ibland när man träffas över kulturgränser eller vad man ska säga.” (respondent FT4).

Samtliga upplever att det finns tillräckligt stöd för att hantera etiska dilemman på arbetsplatsen, de vänder sig till sina kollegor och en av respondenterna uppger att om det blir riktigt illa kan de vända sig till sin HR-avdelning för att få stöd.

En av fyra ansåg att det kan ha funnits tillfällen då han hade kunnat agera annorlunda i förhållande till etik i arbetet; han kunde inte komma på något konkret exempel men att han säkert har missat eller förbisett saker genom åren på grund av slarv.

Två av fyra ansåg att deras fördomar kan påverka deras etiska agerande i arbetet, som exempel gavs av en tandhygienist i kontakten med patienter och av en tandläkare att det är något som påverkar människors agerande generellt i alla avseenden.

Ingen tyckte att det fanns brister i etik på deras arbetsplats, en svarade att hon inte visste eftersom man inte har koll på hur andra arbetar, utan att man litar på att alla arbetar etiskt rätt. På frågan om vilka konsekvenser brist på etik i offentlig förvaltning kan få för enskilda individer och för samhället svarade två av respondenterna dålig självkänsla, svårt att lita på människor, ett otrött samhälle, allmänheten förlorar förtroende för verksamheten. Den tredje svarade inte alls och den fjärde svarade att det var alldeles för svåra frågor och att hon inte visste.

Samtliga ansåg att det var viktigt med etik i offentlig förvaltning, som motiv angavs att det är viktigt att föregå med gott exempel, att hela samhället bygger på det och att ”Offentlig förvaltning och verksamhet är till för alla. Viktigt då att de generella etiska principer som samhällsfördraget fastslår också reflekteras av och upprätthålls i verksamheten” (respondent FT2).

En av fyra ansåg att det skulle behövas någon förändring avseende etik i offentlig förvaltning: ”Man behöver prata mer om tillämpning i praktiken. Jag tror det är vanligt att man ovanifrån och utanför ”golvet” fastslår för högtravande principer, som då i stället blir oärliga” (respondent FT2).

På vilket sätt de utövar sin yrkesetik sker genom att behandla alla lika, ge information och möjlighet att bestämma själv om de vill ha fortsatt vård. Allt från bemötande till val av behandling. Att möta patienten där den är genom att anpassa efter patientens förutsättningar, eventuella rädslor osv.

Samtliga anser att deras egenetik (deras personliga etik och moral) har betydelse i bemötandet av klienterna. En av tandläkarna påtalar att det inte går att skapa en förtrolig relation med patienterna om man inte låter ”något av sig själv skina igenom” (respondent FT2).

På frågan om de tror att klienterna oavsett kön, etnicitet eller social bakgrund upplever att de blir bemötta utifrån samma yrkesetiska principer hos dem svarade två ja, en nej och en att hon inte visste. Han som svarade nej tillade dock att han hoppades att de gjorde det och att han tycker att de i allmänhet bemöter och behandlar alla likvärdigt, men att likvärdig behandling inte behöver upplevas som likvärdig av den som får den, på grund av deras föreställningar om vad andra får eller hur saker bör vara.

En av fyra uppgav att de hade varit med om att en kollega har visat brister i etik, där det gjorts skillnad mellan människor beroende på kön, etnicitet eller social bakgrund. På frågan om hur hon hade agerat i situationen var svaret att hon blev arg och ledsen. Därmed ingen indikation på att hon hade agerat utifrån yrkesetiska principer om att konfrontera en kollegas diskriminerande handlingar eller avisera närmsta chef om situationen.

Ingen ansåg att det behöver göras någon förändring med avseende på yrkesetiken för att systemet och sättet de arbetar på ska kunna öka i kvaliteten.

Övrigt som framkom under intervjun var:

”Alltså, etik och moral är ju så flummigt egentligen.” (respondent FT4)

Tandhygienisten tillika klinikchefen förklarade att etik och diskussioner om etik blir mer eller mindre levande beroende på vilken ledning de har och vilken chef de har. Om de har en mer ekonomiskt lagd chef så får de ett mer ekonomiskt fokus i verksamheten, om de har ”...en mer känslomässigt styrd ledare, som kanske står närmare människan än vad den står sifforna, ja då får man ju ett annat sorts ledarskap. Och då lyfts ju de här sakerna mer då.” (respondent FT4). Hon förklarade vidare att de lyft frågor om etik extra mycket det senaste året och att de fått en etiklåda, en slags inspirationsverktyglåda som de kan använda för att arbeta med etik utefter de förutsättningar och behov som finns på varje klinik i regionen.

8.10 Bilaga 10: Sammanställning enkätsvar Länsstyrelsen

Enkäterna besvarades av elva anställda vid Länsstyrelsen Västra Götaland, sex kvinnor och fem män. Inga intervjuer genomfördes. Yrkestitlarna varierade från naturvårdshandläggare, föreståndare, biolog, arkitekt, samordnare, utvecklare, jämställdhetsutvecklare, jurist, projektledare och olika chefsbefattningar.

Fem av elva uppgav att etik inte ingick i deras utbildning, fyra att det ingick och två mindes inte. Etik för dem handlade om att tänka rätt, sunda värderingar, moral, rätt och fel, djuretik, en kompass med utgångspunkt i humana värden, bemötande, jämlikhet, jämställdhet, mänskliga rättigheter, statens värdegrund, att stå upp för och följa sin moraliska kompass, teorin bakom handlingarna, uppfattning om rätt och orätt, objektiva värderingar, behandla alla lika, viktiga rättesnören i livet samt att planera och utforma samhället för alla med stöd av forskning, brukare och egna erfarenheter.

Vad gäller deras etiska grund uppgav samtliga att den kom från familjen, varav vissa tillade vänner, skola och arbete utöver det. En respondent tillade utöver dessa även litteratur, en annan tillade utöver familj, vänner och skola även föreningsliv och politiskt engagemang, och en tredje tillade att alla erfarenheter formar hennes etiska grund.

En intressant observation var att alla respondenter förutom jämställdhetsutvecklaren ansåg att deras personliga värderingar hade något att göra med deras yrkesetik. Som exempel uppgavs en humanistisk värdegrund, solidaritet, rättsmedvetenhet, att främja rättvisa. En respondent svarade att han arbetar med frågor som har bäring på människovärdesprincipen och hållbarhetsfrågor. En av cheferna ansåg att hans personliga värdegrund påverkar hans agerande. En respondent skrev att hennes personliga värderingar följer henne var hon är går, och eftersom de sammanfaller med arbetsgivaren så är det inget problem. En annan beskrev förhållandet så här: ”Hur objektiv jag än försöker vara så formar mina personliga värderingar mig som person och därmed min yrkesetik”. Naturvårdshandläggaren ansåg att det var en självklarhet att hans personliga värderingar påverkade hans jobb.

Samtliga ansåg att etik har betydelse i deras yrkesroll och i utövandet av deras arbetsuppgifter, bland annat nämndes tydlighet i rollen som offentlig företrädare och att vara lojal mot uppdraget. Legalitet, objektivitet, transparens, objektivitet, saklighet. Hur bemötandet sker vid exempelvis tillsyn har stor betydelse, lika behandling vid handläggning av ärenden, och att det har en avgörande betydelse när man arbetar i det allmänna tjänst.

Nio av elva tyckte att det är nödvändigt med utbildning i etik, bland annat för att de som ingår i ett sammanhang som samhället eller en organisation har en grundläggande uppfattning om rätt och orätt, samt att etik inte är något som man kan per automatik utan att man ständigt behöver diskutera de frågorna för att utveckla sin etiska kompass.

På frågan om de har utbildning i etik på arbetsplatsen är svaren blandade. Fem svarade ja, två svarade ja med viss tvekan, tre svarade nej och en svarade endast för nyanställda. Nio av elva ansåg att utbildning i etik har haft betydelse för hur de resonerar kring etik, en respondent beskrev som exempel att många tar sin syn på etik och moral för självklar och att människor skulle ha samma syn på det, något som inte alltid stämmer. Därför kunde utbildning vara bra för att säkerställa att alla tänker på samma sätt. Samtliga såg fördelar med att ta upp tema etik på arbetsplatsen, bland annat för att medvetandegöra och skapa samsyn. Alla uppgav att det finns etiska riktlinjer de måste följa i sitt arbete och att de känner till dem. Exempel som gavs är den statliga värdegrunden, länsstyrelsens värdegrund, jävsregler, regler mot korruption, arbetsmiljöregler, upphandlingsregler.

På frågan om det finns några svårigheter i att tillämpa eller förhålla sig till deras etiska regler svarade sju nej och fyra ja, och de motiv som togs upp handlade om att i vissa fall kan en teoretisk regel svår att tillämpa i verkligheten, till exempel i djuretiken vid märkning av djur, men även i situationer under press: ”Det kan vara svårt att ha ett gott bemötande under press, när man själv blir utsatt för fördomar och kränkningar” (respondent LS4). Annat som lyftes

var att de olika principerna många gånger går emot varandra och att man behöver resonera sig fram till det mest rätta i en specifik situation.

Exempel på etiska dilemman som lyfts fram är om man inte är vaksam på jävssituationer eller vad som kan uppfattas som jäv. Även frågor som rör djurproduktion och djurvälstånd. Att hantera otrevliga människor med respekt. Juristen beskriver att dilemman ofta kan uppstå och att de är inget fel i sig, utan att det mer handlar om att våga prata om situationer man ställs inför och belysa de olika perspektiven som finns. En respondent påpekar att "LOU kräver t.ex. upphandlingar som inte tar hänsyn till andra moraliska ledstjärnor, annat än lägsta pris. Vi ska t.ex. även gynna en levande landsbygd men LOU kan missgynna små lokala företag och gynna stora långt bort som har långa resvägar, vilket inte känns etiskt försvarbart då man samtidigt jobbar med minskad klimatpåverkan." (Respondent LS5). Samma respondent framhäver också att ekonomivärden står över andra värden i offentlig förvaltning: "Exemplet ovan kan inte lösas lokalt eller regionalt utan måste finnas en värderingsriktning hur vi i Sverige etiskt värderar vad som är viktigast. Låga kostnader, levande landsbygd eller miljöfrågor. Nu är det lag på att ekonomi står över dessa i offentlig förvaltning, eller så blir i alla fall tolkningen" (respondent LS5). En annan påpekade att "I såväl myndighetsbeslut som beslut internt kan man mycket väl hamna i dilemman, när de negativa följderna avskräcker hur man än väjer" (respondent LS8).

Alla utom tre ansåg att de har tillräckligt stöd att hantera etiska dilemman på arbetsplatsen. Bland de som inte upplever ett tillräckligt stöd uppgav en att det inte är organiserat utan att man får ta hjälp av kollegor. En annan eftersökt en mer levande diskussion på ett strukturerat sätt i exempelvis hur man hanterar etiska dilemman eller hur man tillämpar proportionalitetsprincipen som beskrivs som "avvägningen av huruvida ett regelenligt beslut ändå inte ska fattas pga. alltför stora negativa konsekvenser i förhållande till nyttan" (Respondent LS8).

Tre av elva ansåg att de borde ha agerat annorlunda i förhållande till etik på arbetet, två av dem uppgav att det rör hanteringen av enskilda ärenden och en tredje att det har handlat om hans ledarskap: "I mitt ledarskap, till följd av mänskliga brister eller min personliga situation" (respondent LS8).

Fyra av elva ansåg att deras fördomar påverkar deras etiska agerande i arbetet, men påpekade att fördomar är något som alla människor har och att det handlar om att vara medveten om dem. En av dem uppgav själv ha blivit utsatt för fördomar som HBT-person.

Fyra av elva ansåg att det finns brister i etik på deras arbetsplats, två tyckte inte att det finns brister och fem visste inte om det gör det. En respondent uppgav att hon ibland hört enskilda personer uttrycka åsikter som inte är förenliga med arbetsgivarens värdegrund och att när hon sagt till så har det gjort henne "... inte alltid populär". Där kan det då kännas viktigt att veta att arbetsgivaren har samma värdegrund uppgav hon (respondent LS5). En respondent påpekar att alla ju har brister men att han inte tror att situationen är värre hos dem än det är hos andra statliga myndigheter. "Jag tror att vi alltid måste ha en levande diskussion om etik för att det inte ska uppstå brister. Etikarbetet är inget man blir klar med" (respondent LS3).

De konsekvenser brister i etik i offentlig förvaltning kan ha för enskilda och samhället uppger respondenterna bland annat dåliga beslut, avpersonifiering, missgynnande av de som redan är missgynnade, konsekvenser för enskildas liv, hälsa och ekonomi, kränkningar, orättvisor, bristande förtroende, myndighetsförakt, politikerförakt, påverkan på demokratis kvaliteten, anarki.

”Ofta handlar det dock om kommunikation och att man tydligt motiverar för de enskilda varför vi tvingas fatta beslut som kan tyckas vara oetiska. I slutändan måste vi hålla oss till de ramar som lagstiftningen sätter upp och även om vi vill vara en god myndighet får vi inte gå enskilda mer till mötes än vad reglerna tillåter.” (respondent LS3).

Samtliga ansåg att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning, bland annat med anledning av att de utför sitt arbete på uppdrag av medborgarna och med statliga medel, varav det är särskilt viktigt att de uppfattas agera korrekt och etiskt riktigt. En respondent resonerade ”vi har makt och med det följer ansvar. Vi är faktiskt anställda av och för hela svenska folket” (respondent LS5)

De flesta ansåg att det behövs göras någon förändring i offentlig förvaltning avseende etik. Förslag som lyftes fram var workshops och mer regelbundna diskussioner om etik på arbetet. En respondent ville se en översyn av LOU eftersom hon anser att andra värden hamnar i kläm när pengar ska styra. En annan respondent önskade sig en sammanhållen och obligatorisk utbildning för alla statligt anställda, både grundutbildning och regelbundna påbyggnader.

8.11 Bilaga 11: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Polismyndigheten

Enkäten besvarades av en kvinnlig polis tillhörande Polismyndigheten region Bergslagen där Dalarna, Värmland och Örebro län ingår, samt genomfördes en telefonintervju med en annan kvinnlig polis från samma region.

Båda uppgav att etik hade ingått i deras utbildning, om än i liten omfattning enligt intervjupersonen. I deras beskrivning av vad etik innebär för dem framkommer ett etiskt förhållningssätt inför mötet med andra människor, lika värde, likabehandling, beslut i olika situationer där flera alternativ kan vara etiskt rätt som pliktetik och utilitarism, samt en grundsyn och grundvärdering i hur man ser på samhället och människor. Deras etiska grund uppgav den ena komma från familj, vänner, skola och arbete, och den andra betonade familj och uppväxtmiljö samt till viss del utbildning och erfarenheter. Båda ansåg att deras personliga värderingar har något att göra med deras yrkesetik; den ena beskrev hennes värderingar om allas lika värde och att hon är trogen arbetsplikten, den andra menade att de går hand i hand och att hon har samma syn på samhället och människorna när hon är hemma som hon har när hon tar på sig uniformen.

Båda ansåg att etik har betydelse för deras yrkesroll och arbetsuppgifter, det är viktigt i mötet med människor och i beslut som måste tas. Som exempel gavs att det kan handla om att fatta

beslut som blir bäst för de flesta men inte för alla. Att etiken finns med i lagstiftningen lyftes också fram och att det är många delar av jobbet som bygger på etik och moral.

Båda tyckte att det är nödvändigt med utbildning i etik, den ena tillade att det skulle behöva vara en del av alla ämnesområden snarare än en separat del. Den andra betonade vikten av utbildning då inte alla människor har med sig värderingar och etik från sitt hem och uppväxt.

Den ena polisen angav att de inte har någon utbildning i etik på arbetet, och den andra beskrev att det var väldigt lite och att det var på grund av att hon nyligen gått en instruktörsutbildning i polisens nationella förarutbildning där de tog upp etik, moral, normer, lagar och regler. Men utöver det "...så kan jag säga att vi har nog inte nuddat det ämnet så värst mycket på mina 13 år i yrket, nej." (respondent P2).

Ingen av poliserna tyckte att den utbildning i etik de haft har haft någon betydelse för hur de resonerar kring etik, utan att det snarare har väckt tankar och öppnat upp ögonen för olika sätt att se på situationer och människor.

Den ena polisen såg både fördelar och nackdelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen; fördelarna är att det kan ge en tankeställare och att negativa trender bryts. Medan nackdelen är att det inte finns tillräckligt med tid och att det är många andra delar i deras arbete som också behöver utvecklas. Hon menar vidare att detta är något som i stället behöver finnas i personen i grunden. Den andra polisen kunde enbart se fördelar med att ta upp etik på arbetsplatsen, bland annat för att alla är olika och att man då kan höra hur snacket och tankarna går hos kollegorna.

Båda angav att de har etiska regler och riktlinjer som de måste följa i sitt arbete och att de känner till vilka regler som gäller för dem. Den ena polisen gav inga exempel, den andra tog upp att lagstiftningen till viss del bygger på etik men även grundläggande värderingar om hur man hanterar och ser på människor. Polisen som blev intervjuad fick även frågan om de hade något policydokument med etiska riktlinjer som de ska följa i sitt arbete, men det svarade hon att de inte hade fått. Hon betonade att poliser träffar mycket folk under sitt arbete och att det är viktigt att förstå att alla människor har gått igenom en resa och att det finns en anledning till att de agerar som de gör, även de som skriker vulgära skällsord åt henne och hennes kollegor: "Vi har ju liksom alla våra egna ryggsäckar med etik och avsaknaden av det också, om man säger så" (respondent P2).

Ingen ansåg att det finns några svårigheter i att förhålla sig till deras etiska regler och riktlinjer, men intervjupersonen framhävde betydelsen av att ha med sig en etisk grund in i yrket på grund av de situationer och sidor av människor som de konfronteras med dagligen. Hon beskrev att det i hennes lokalpolisområde finns många människor med invandrarbakgrund och eftersom hon i sitt arbete bara möter de som "gjort något dumt" så tror hon att hon skulle ha dragit alla över en kam och "tyckt att alla är tjuvar och banditer och narkomaner" om hon inte hade haft sin etik i ryggraden. Hon menar vidare att hade hon inte haft etiken med sig så skulle hon "...blivit bitter och inte passat att jobba på mitt jobb helt enkelt längre" (respondent P2).

Båda beskrev att det kan finnas tillfällen då man måste frånga etiska principer. Den ena polisen menade att man vid tillfällen behöver byta etiskt perspektiv. Den andra gav våldsmonopolet polisen har som exempel, att de när det krävs för att utföra en tjänsteåtgärd har rätt att bruka våld mot människor, något som går emot etiska principer om att inte göra andra människor illa.

Båda angav att det kan uppstå etiska dilemman på arbetsplatsen, den ena gav inga exempel medan den andra beskriver att när det gäller allmänheten så kan det uppstå olika konflikter vid ingripanden som kan bli etiska dilemman: "Det är väl där det kan bli lite...vad ska man säga...kollision då. Och vissa hatar ju polisen över allt annat. Alltså, så är det ju, de ser ju inte oss som vanliga människor" (respondent P2). När det gäller kollegor emellan så nämner hon att om det skiljer sig väldigt mycket så "kan det bli lite gliringar" (respondent P2). Men att det inte är så ofta det sker då hon uppfattar det som att de flesta i kåren har ungefär samma etik. Enligt henne så skulle man inte kunna utföra polisarbete om man inte hade etik med sig.

Båda poliserna ansåg att de får tillräckligt med stöd på arbetsplatsen för att hantera etiska dilemman, antingen så pratar man med en kollega eller så vänder man sig till sin gruppchef. På frågan om det finns tillfällen där de tänkt att de borde ha agerat annorlunda i arbetet svarade den ena polisen ja, och uppgav att det var utifrån ett pliktstroget perspektiv men vill inte beskriva mer ingående vad det handlar om. Den andra polisen hade inte tänkt att hon borde agerat annorlunda vid något tillfälle. Ingen ansåg att deras fördomar påverkar deras etiska agerande i arbetet. En av poliserna angav att det finns brister i etik på hennes arbetsplats, då på grund av att det saknas utbildning och diskussion om ämnet.

På frågan om vilka konsekvenser brister på etik i offentlig förvaltning kan ha för enskilda individer och för samhället så svarade den ena polisen att det var en för luddig fråga för att besvara. Den andra svarade att om människor inte får ett bra bemötande av offentligt anställda så kan det bli väldigt fel, att ingen ska behöva bli kränkt och att det kan leda till frustration och utanförskap.

Båda tyckte att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning, på grund av att etik är en grundpelare i samhället och för att grundläggande etiska förhållningssätt och värderingar är väsentligt. Dock inte på forskningsnivå uppger den ena. Den ena ansåg inte att man behöver göra någon förändring avseende etik i offentlig förvaltning, den andra att det skulle behövas mer utbildning och diskussion.

De beskrev att de använder sin yrkesetik i bemötandet av medborgare genom att exempelvis behandla alla lika, visa respekt. Båda ansåg att deras egenetik har betydelse för hur de bemöter medborgare. På frågan om de anser att människor oavsett kön, etnicitet eller social bakgrund upplever att de blir bemötta utifrån samma yrkesetiska principer hos dem svarar den ena nej med motiveringen att människor troligen inte upplever det på grund av att "de flesta vi har att göra med anser sig vara orättvist behandlade oavsett social bakgrund etnicitet osv..." (respondent P1). Den andra svarade att det för hennes del är så, men att de har hört klienter uttrycka att de inte upplever sig bli behandlade lika av alla i samhället.

Ingen uppgav att de varit med om en situation där en kollega har visat brister i etik, till exempel att ha gjort skillnad på människor på grund av kön, etnicitet eller social bakgrund. Ingen ansåg heller att yrkesetiken skulle behöva ändras eller förbättras för att systemet och sättet de arbetar på skulle kunna öka i kvaliteten.

Med anledning av diskussionen om att det förekommer rasprofilering i Polismyndighetens arbete, bland annat med hänvisning till en rapport från Stockholms universitet, (Schclarek Mulinari (2017), så ställdes frågan om poliserna anser att det är något som verkligen förekommer, varav båda svarade nej.

8.12 Bilaga 12: Sammanställning av enkätsvar och intervjuer Utrikesdepartementet

Enkäten besvarades av två manliga tjänstemän vid Utrikesdepartementets enhet för FN-politik, konflikt och humanitära frågor. Inga intervjuer genomfördes.

Respondenterna uppgav att etik inte hade ingått i deras utbildning. Etik för dem handlade om ett förhållningssätt och vägledande principer som styr en människas handlande i värderingsfrågor, samt att agera i enlighet med särskilda värden och principer. Den ene respondenten uppgav att han fått sin etiska grund ifrån familjen, vänner och skolan, den andre att det grundar sig i familjen och skolan.

Båda respondenterna ansåg att deras personliga värderingar har något att göra med deras yrkesetik. Den ene förklarade att de hänger samman och är svåra att särskilja, och jämför det med att man skulle arbeta på en arbetsplats vars yrkesetik strider mot de egna värderingarna. I den mån man har möjlighet att välja tror han att alla undviker den sortens motsättning. Den andre förklarade att han medvetet valt ett yrke där han kan identifiera sig i yrkets etik och ändamål.

Båda tyckte att etik har betydelse för deras yrkesroll och i utövandet av deras arbetsuppgifter. Den ene ansåg att det har betydelse i allt man gör, hur man förhåller sig till medarbetare och medmänniskor såväl som i yrkesutövningen. Den andre framhöll att som tjänsteman agerar man i grunden på uppdrag av svenska folket och att man som diplomat exempelvis har ett stort ansvar att representera Sverige utåt.

När det gäller utbildning i etik är den ene osäker på om det är nödvändigt eftersom han själv inte fått någon explicit utbildning i etik, medan den andre anser att en grundläggande och kontinuerlig utbildning som inkluderar praktiska exempel skulle ge en viktig vägledning.

Den ene respondenten angav att de inte har utbildning i etik på arbetet, medan den andre uppger att det ingår vissa obligatoriska utbildningar inom ramen för diplomatprogrammet. Han ansåg även att utbildningen i etik har haft betydelse för hur han resonerar kring etik, detta eftersom etik inte är en självklarhet och det finns många avvägningar och gråzoner som man behöver vägledning i för att hitta rätt resurser och frågeställningar.

Den ene tjänstemannen såg både för- och nackdelar med att ta upp tema etik på arbetsplatsen; dels att det kan upplevas som integritetskränkande men att det kan vara bra och nödvändigt att tydliggöra vad som gäller. Den andre såg framför allt fördelar.

Båda angav att de har etiska regler och riktlinjer som de måste följa i arbetet och att de känner till vilka regler som gäller för dem (dock inte helt angav den ene). Som exempel gavs att det finns tydliga riktlinjer för agerande i olika situationer. Även den statliga värdegrunden tas upp och att det finns särskilda etiska riktlinjer för UD och för utlandsmyndigheterna.

På frågan om det kan finnas svårigheter i att tillämpa eller förhålla sig till deras etiska regler svarade den ene nej och den andre ja och ger som exempel att ta emot gåvor från allmänheten.

Ingen ansåg att det kan finnas tillfällen då man måste frångå etiska riktlinjer, åtminstone inte under normala förutsättningar. Båda ansåg att etiska dilemman kan förekomma på arbetsplatsen, men ger inga fler exempel än den med gåvor från allmänheten.

Den ene tyckte att det finns tillräckligt med stöd att hantera etiska dilemman, att det alltid finns erfarna kollegor eller chefer han kan vända sig till, den andre uppgav att han inte vet. På frågan om det finns tillfällen där de kunde ha agerat annorlunda i förhållande till etik på arbetet svarade den ene att det säkerligen finns men att han inte kommer på något exempel, den andre svarade att det inte gör det. När det kommer till fördomar ansåg den ene att de kan påverka hans etiska agerande, detta eftersom alla människor bär på fördomar men till olika grad. Den andre ansåg inte att de påverkar.

Ingen ansåg att det finns brister i etik på deras arbetsplats. När det gäller konsekvenserna av brister i etik i offentlig förvaltning för enskilda individer så svarade den ene att det är väldigt situationsberoende och svårt att svara generellt på. När det kommer till konsekvenserna för samhället så ansåg han att det var en väldigt generell och närmast hypotetisk fråga, men att det skulle kunna underminera förtroendet för staten och mellanmänskligt förtroende. Han frågade sig även om det egentligen finns etikbrister och i så fall i hur stor utsträckning. Den andre tjänstemannen uppgav att det skulle skada förtroendet för staten och det offentliga och att det på sikt och i större skala skulle kunna påverka samhällets sociala sammanhållning och institutioner väldigt negativt. Som exempel gavs konsekvenser i andra stater där korruption och förskingring av statliga resurser är utbrett.

Båda tyckte att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning, den ene menade att det är absolut nödvändigt. Ingen tyckte sig veta om det behövs göra någon förändring i offentlig förvaltning avseende etik.

8.13 Bilaga 13: Sammanställning enkätsvar och intervjuer Riksdagen

Enkäten besvarades av tre riksdagsledamöter varav två män och en kvinna. Därtill genomfördes en telefonintervju med en kvinnlig tjänsteman från Riksdagsförvaltningen.

På frågan om studie av etik ingick i deras utbildning svarade en ja, två nej och en fjärde mindes inte. I deras beskrivning av vad etik innebär för dem framkom värderingar om vad som är rätt och fel, önskvärt och icke-önskvärt. Att reflektera över sina värderingar och koppla det till handlingsmönster och beteenden, att man är genomtänkt i sitt agerande och tyckande. Att göra rätt utifrån den situationen man är i.

Två av riksdagsledamöterna uppgav att deras etiska grund kom från familj, vänner, skola och arbete. Den tredje riksdagsledamoten uppgav att den kom från hennes mamma, vänner samt genom folkbildningen i olika kurser i civilsamhället. Tjänstemannen uppgav att hennes etiska grund kom från familjen men även genom situationer hon utsatts för, genom samtal och även påverkan av chefer.

Samtliga ansåg att deras personliga värderingar har något att göra med deras yrkesetik. Att arbeta med och stå för en politisk inriktning hör ihop med hur man agerar, menade en av ledamöterna. Teori och praktik måste knyts ihop. Tjänstemannen menade att även om hon ska vara en opolitisk tjänsteman så är det ofrånkomligt att helt separera personliga värderingar från yrkesetiken, och att hennes personliga värderingar egentligen har styrt hela hennes yrkesval och hur hon agerar i sitt arbete.

Alla ansåg att etik har betydelse för deras yrkesroll och i utövandet av deras arbetsuppgifter. En av ledamöterna svarade eftersom han företräder medborgare och står för ett mer solidariskt samhälle. En annan angav att det som riksdagsledamot handlar om att väga olika intressen mot varandra för att hitta den bästa lösningen för flest. Tjänstemannen svarade att det har betydelse i många olika val i arbetet där man måste ta ställning, och att det egentligen inte behöver handla om så jättestora saker men att man ändå måste fundera över vad som är rätt, vem man egentligen är och hur man vill påverka världen.

Två av riksdagsledamöterna tyckte att det är nödvändigt med utbildning i etik, medan en av dem inte tyckte det. Tjänstemannen menade att det snarare behövs en pågående diskussion på arbetsplatsen än en utbildning. På frågan om de har utbildning i etik på arbetsplatsen svarade två riksdagsledamöter nej och en ja, medan tjänstemannen förklarade att de har en pågående diskussion om etik och värdegrundsarbete och att de brukar ha en schemalagd temadag ungefär en gång per år där de lyfter temat extra mycket.

Två riksdagsledamöter ansåg att utbildning i etik inte haft någon betydelse för hur de resonerar kring etik, medan en ledamot och tjänstemannen tyckte det, den sistnämnda menade att det hade fördjupat och breddat perspektivet.

En av riksdagsledamöterna såg bara fördelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen (övriga två svarade blankt). Tjänstemannen såg också bara fördelar med att ta upp temat etik på arbetsplatsen så länge det inte går till överdrift och går ut över att komplettera arbetet. Hon ansåg dessutom att temat etik bäst förs fram genom ett tydligt ledarskap; att en chef måste vara omdömesgill och ha en tydlig kompass, för annars menar hon att man kan ha hur många kurser som helst utan att man kommer någon vart.

Två ledamöter angav att de har etiska riktlinjer de måste följa, som exempel ges regler angående mutor, alkohol och uppträdande, medan den tredje anger att de inte har etiska riktlinjer de måste följa. Tjänstemannen angav den statliga värdegrunden. Samtliga ansåg sig dock känna till vilka etiska regler som gäller för dem.

Två ledamöter ansåg att det finns svårigheter att tillämpa eller förhålla sig till deras etiska regler, en av dem menar att "När människor betar sig som as mot politiker vore det ibland fint att kunna svara med samma mynt." (respondent R3). Tjänstemannen ansåg att det kan vara svårt på grund av att de arbetar i en politisk organisation där det inte alltid är så att hennes tjänstemannauppdrag går hand i hand med vad politiker tycker. Hon förklarade att hon inte alltid kan förhålla sig helt neutral och att hon kan tänka sig att det är en hel del som blir ombedda att göra saker som de inte känner sig helt bekväma i.

En av tre ledamöter samt tjänstemannen ansåg att det kan finnas tillfällen då man måste frångå etiska riktlinjer och tjänstemannen gav som exempel att då man arbetar nära ministrar, som är politiska, kan det hända att man blir ombedd att "... så att säga anpassar budskap och vissa val så att det nästan blir lite väl politiskt..." och "...det är inte alltid jätte...så att man vill det" (respondent R4).

Alla fyra respondenter förutom en riksdagsledamot angav att det kan uppstå etiska dilemman på deras arbetsplats. Som exempel skrev en ledamot att det är mycket etiska dilemman i politiken, medan tjänstemannen beskrev att det kan bli en motsättning mellan regelverket och politikernas viljor: "Jaa, men det är väl just att vårt regelverk säger en sak och så trycker politiker på om en annan sak, det skulle kunna vara en sån sak, alltså, vi tvingas liksom handla mot vår...det vi tror är rätt. Just för att en liten grupp politiker eller en stor grupp politiker vill det av nån anledning. Det är inte alltid lätt att säga nej då ju. Och nu är ju vi liksom på Riksdagsförvaltningen här, jag kan tänka mig att på en kommun så kan det vara ännu klurigare. Där man är väldigt tight och nära till kommunledning till exempel." (respondent R4).

Samtliga som svarade ansåg att de hade tillräckligt stöd för att hantera etiska dilemman på arbetet, tjänstemannen uppgav att stödet från chefen var viktigt. En av riksdagsledamöterna ansåg att det har funnits tillfällen då hon borde ha agerat annorlunda i förhållande till etik i arbetet och gav som exempel att ha använt sociala medier på ett olämpligt sätt. Tjänstemannen gav som exempel att hon kanske inte borde ha publicerat visst material som varit lite för politiskt.

En av riksdagsledamöterna ansåg att hans fördomar påverkar hans etiska agerande i arbetet, tjänstemannen ansåg att det är något som påverkar alla människor och gav som exempel tiden då hon arbetat i Bryssel där det lätt blev så att man hade en viss uppfattning om människor som var av en viss nationalitet, som sedan oftast visade sig vara helt felaktig.

När det gäller brister i etik på arbetsplatsen svarade två av ledamöterna att de inte visste och en att det förekommer brister i form av uppenbara lögnar. Tjänstemannen svarade att det kan

handla om en svaghet inför politikerns viljor och att det kan bli så "...att den som skriker högst ibland får det de vill" (respondent R4).

På frågan om vilka konsekvenser brister på etik i offentlig förvaltning kan ha för enskilda individer och för samhället svarade endast en av riksdagsledamöterna; "När personer inte känner tillit ruckar vi grundvalarna." (respondent R3). Tjänstemannen lyfte faran med att man ser mer till en minoritetsgrupp som gör sin röst hörd än till en bredare grupp som kanske inte förmår att göra sin röst hörd. Hon tog även upp problemet med att de som tjänstemän ibland ser förslag och idéer som genomförs som de med sin erfarenhet ser inte blir bra, men som i politikernas ögon är den rätta lösningen, och att det då krävs en stor insats av en tjänsteman att våga stoppa och säga nej, något som även kan leda till bortfall. Det tolkar jag som att personen i fråga kan komma att bli omplacerad eller får byta arbetsuppgifter.

Alla ansåg att det är viktigt med etik i offentlig förvaltning, tjänstemannen motiverade det med att det är en grundkärna i tjänstemannauppdraget och lyfte vikten av att hålla en pågående diskussion om etik; om vad som är rätt, hur vi behandlar varandra och hur de som tjänstemän ska bemöta och hantera krav och tryck från omgivningen på att de ska agera på ett visst sätt.

En av riksdagsledamöterna ansåg att det skulle behövas en förändring i offentlig förvaltning avseende etik, men gav inga exempel på vad det skulle innebära. Tjänstemannen tyckte att de borde diskutera tjänstemannauppdraget mer så att de har en pågående diskussion om vad det innebär.