



Etisk policy

för idrottsförvaltningen i Stockholm



IDROTTSFÖRVALTNINGEN

www.stockholm.se/idrott

Så använder vi den etiska policyn

- Den etiska policyn är vägledande för arbetet inom idrottsförvaltningen i Stockholms stad och gäller för alla medarbetare. Det är ett styrdokument som också inbjuder till samtal och egna ställningstaganden.
- Policyn ska användas fortlöpande vid t.ex. introduktion av nyanställda, träffar och rådslag för chefer och medarbetare, vid arbetsplatsträffar och seminarier. Chefer på alla nivåer har ansvaret för att den etiska policyn hålls aktuell.
- Det finns flera sätt att arbeta med den etiska policyn. Till att börja med bör man gå igenom hela texten, helst vid några olika tillfällen genom att dela upp texten och dess samtalsfrågor och fallbeskrivningar på ett lämpligt sätt. I det fortlöpande arbetet med dokumentet kan man t.ex. diskutera olika punkter i den korta versionen, välja ut ett särskilt tema för samtal, t.ex. bemötande eller främst ta upp fallbeskrivningar och samtalsfrågor.

Den etiska policyn har utvecklats genom diskussioner i en referensgrupp inom idrottsförvaltningen. Gruppen bestod av Birgitta Andersson, Bo A Andersson, Mats Asplind, Anders Berlin, Jonas Bång, Leif Dahlgren, Sofia Hansson, Kristina Köhler, Kjell Olofsson och Catarina Ramberg. Arbetet leddes av Erik Blennberger. Innehållet under rubriken *Integritet - rättskänsla och ärlighet* är till stora delar hämtat från en policytext som Bo A Andersson skrivit för förvaltningen.

Policyn antogs av förvaltningens ledningsgrupp i oktober 2009 efter att den varit på remiss med möjlighet för alla medarbetare att ge synpunkter.

Innehåll

Syftet med en etisk policy	4
Etiska värden och normer för idrottsförvaltningen	5
Idrottsförvaltningens uppdrag	5
Idrottens värde	7
Serviceinställning och gott bemötande	9
Integritet - rättskänsla och ärlighet	16
God arbetsmiljö	23
Att ta ställning till etiska vardagsproblem	28
Etisk policy i kort version	31
Fallbeskrivningar	
Ockuperad isbana	15
Åtgärda en tydlig kränkning?	
Stökiga besökare i ishallen	
Gratis introduktion till dykning?	20
Nattlig möhippa i simhallen?	
Bonvax, hylsnycklar och slipmaskin att låna hem över helgen?	
Privat förmån som inte drabbar förvaltningen?	21
Fotbollscup med specialvillkor?	
Gammal trotjänare på upploppet?	22
För kort tid på jobbet?	27
Misstanke om alkoholproblem	
Sexuellt ofredande	
Hur ställa sig till "ölgänget"?	

Syftet med en etisk policy



Vad är särskilt viktigt att tänka på i arbetet inom idrottsförvaltningen? Vilka värden och normer gäller för medarbetarna inom Stockholms stad i allmänhet och för idrottsförvaltningen i synnerhet?

Det är kärnfrågor för den här etiska policyn. Syftet är att lyfta fram viktiga värden och normer för alla medarbetare inom idrottsförvaltningen. Policyn avser att påminna om det ansvar vi har i arbetet och stimulera det etiska samtalet. Vi som arbetar inom idrottsförvaltningen behöver vara klara över vad uppdraget handlar om och vilka värderingar som ligger bakom.

Denna etiska policy avser att stärka en grundinställning av serviceanda och ett bra bemötande. Dessutom visar policyn på nödvändigheten av integritet, rättskänsla och ärlighet i alla avseenden. Ett annat tema som policyn aktualiserar är hur man förhåller sig till sina arbetskamrater och vad som är viktigt för ett bra arbetsklimat - hur en god arbetsmiljö skapas.

De frågor för eftertanke och samtal liksom de fallbeskrivningar som finns i dokumentet avser att skärpa känslan för etiska frågor och ge en ökad förmåga att reflektera över etiska värden för det egna arbetet.

Etiska värden och normer för idrottsförvaltningen

Idrottsförvaltningens uppdrag

Idrottsförvaltningens huvuduppdrag är att öka den fysiska aktiviteten hos stockholmarna. Det gör förvaltningen genom att ansvara för idrottsanläggningar, allt ifrån publika idrottsarenor till friluftsområden, genom att fördela tider i anläggningarna till i första hand skola och idrottsföreningar och genom att bedriva friskvårdsverksamhet i bad och sim- och idrottshallar. I uppdraget ingår t.ex. också att ge bidrag till alla typer av barn- och ungdomsföreningar, ansvar för småbåtshamnar, lotteritillstånd, fritidsfiske och fritidsverksamhet för personer med funktionsnedsättning av olika slag.

I det idrottspolitiska programmet för Stockholms stad beskrivs uppdraget på följande sätt:

Idrottsnämnden skall skapa förutsättningar för att alla oavsett ålder, kön, etnisk bakgrund, funktionshinder och oavsett om det sker i organiserad form inom idrottsrörelsens ram, i skolor, spontant eller i privat regi, kan utöva idrott på egna, jämställda och jämlika villkor.

Den viktigaste uppgiften för nämnden är att erbjuda idrottsrörelsen och enskilda en infrastruktur av idrottsanläggningar och ekonomiskt stöd samt att bedriva friskvårdsverksamhet i bad-, sim- och idrottshallar.

Serviceinställning och gott bemötande

Medarbetarna inom idrottsförvaltningen möter olika personer och grupper med idrott och motion eller med olika typer av

föreningsverksamhet som ett starkt intresse. Det innebär en grundinställning med en självklar och tillmötesgående serviceinställning, ett gott bemötande och en stil som passar det sammanhanget.

Integritet - rättskänsla och ärlighet

Stadens och därmed förvaltningens uppdrag bestäms i sina huvuddrag av politiska beslut och lagstiftning. Ytterst är det ett uppdrag från medborgarna. Detta offentliga uppdrag medför ett ansvar för att använda de gemensamt skapade resurserna som förvaltningen förfogar över på ett effektivt och korrekt sätt. Det förutsätter att chefer och andra medarbetare har integritet, rättskänsla och ärlighet.

Idrottsförvaltningens roll som en del av Stockholms stad innebär också att normdokument för staden gäller för idrottsförvaltningen. Det handlar t.ex. om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, miljöprogram och program för jämställdhet och mångfald.

God arbetsmiljö

I allt yrkesarbete gäller en lojalitet mot den arbetsgivare man har och ett ansvar för den egna arbetsplatsen. Vi har alla ett ansvar för arbetsmiljön - för den inställning, den stämning och det språk som finns på vår arbetsplats. Själva ordet arbetskamrater uttrycker att vi har ett ansvar för varandra. Det innebär att vi bemöter varandra med respekt, stöd och kamratlighet och bidrar till en gemensam arbetsglädje.

Vi som arbetar inom idrottsförvaltningen bör se vår roll utifrån det stora värde



som idrott och motion har. Uppdraget att möjliggöra idrottsutövande i olika former bör ge en stolthet över att ha en central och mycket uppskattad yrkesroll.

Att fundera på och samtala om

Håller du med om beskrivningen av idrottsförvaltningens uppdrag utifrån de tre rubrikerna här bredvid? (Dessa punkter återkommer och utvecklas mer längre fram i dokumentet.)



Idrottens värde

Idrotten har en central betydelse i vårt samhälle. Att idrotta i olika former, organisera idrott i föreningsform och att vara supporter och publik till idrott som tävlingsform är olika uttryck för denna betydelse. I synnerhet elitidrotten får stor uppmärksamhet i media och idrottsutövarnas prestationer är dagliga samtalsämnen i de flesta länder.

Idrottandet, idrottsrörelsen och det breda idrottsintresset har utvecklats parallellt med den ökning av välfärden och av fritiden som skedde under 1900-talet. Olika idéer har funnits om idrottens värde. Detta värde kan bestå av olika nyttiga effekter av idrott, men också av den mer direkta betydelse som idrotten har.

Idrottens nytta - och baksida

Idrott har värdesatts på olika sätt under olika tider. Numera uppskattas idrotten och idrottsrörelsen för att den bidrar till ökad integration och samhörighet i samhället, den fostrar till att ta ansvar, till samarbete, demokrati och tolerans. En annan sida av dessa effekter är att idrott motverkar kriminalitet och missbruk. Sådana värden gynnas inte minst av det föreningsliv som är knutet till idrotten - idrotten som folk-rörelse.

Idrottens betydelse för folkhälsan är det värde som numera tycks vara allra viktigast. Idrott och motion ger ökat fysiskt och psykiskt välbefinnande, eller med andra ord bättre hälsa och starkare självkänsla - och därmed högre livskvalitet.

Men idrotten möter också kritik, det gäller inte minst elitidrott inom vissa sporter. Sådan kritik handlar om det man uppfattar

som idrottens "baksida" - icke önskvärda effekter som går att motverka och övervinna. Påminnelser om dopning är en sida i den kritiken. En annan kritik gäller hur vissa supportergrupper agerar, med kränkande tillmälen mot spelare och domare, skadegörelse och våld.

Det finns också en mer allmän kritik mot de prestationskrav som präglar idrotten, även barn- och ungdomsidrotten - och den känsla av otillräcklighet och misslyckande som kan bli följden om man inte svarar mot kraven.

Om idrott är gynnsam för folkhälsan, ger social fostran och ökad integration etc, följer ytterligare en pluspoäng: idrottandet kan ses som samhällsekonomiskt lönsamt, genom de besparingar i offentliga utgifter som det medför. Och dessutom: idrottandet och idrottsintresset stimulerar samhälls ekonomin genom de varor och tjänster som finns på idrottens marknad i vid mening. Idrott ger med andra ord många arbetstillfällen inom olika branscher.

Alla dessa värden är viktiga, men de har en indirekt mening och handlar om idrottens effekter. Om idrotten ska ge all denna nytta förutsätts en mer direkt uppskattning av idrott i olika former: att idrott uppfattas som ett mål i sig, genom den omedelbara glädje, entusiasm och spänning som idrotten ger - idrottens eufori.

I det idrottspolitiska programmet beskrivs idrottens värde bland annat på följande sätt:

Idrott är för de flesta utövare en källa till glädje, spontanitet och psykiskt och fysiskt välbefinnande och ett mål i sig.

Idrottens eufori

Idrotten kan ses som en kvalificerad lek och utgör på det sättet av viktig del av livet och kulturen. Alla människor i alla åldrar behöver uppleva lekens uttrycksform, inte minst kroppsligt gestaltad lek. Under de långa tidsperioder då idrott i vår mening knappast utövades hade nog dansen mycket av denna funktion.

Idrottens lek har också stort värde som skådespel. Utövandet av idrott på högre nivåer kan ses som en slags konstform som uttrycker skicklighet, styrka, uthållighet, fantasi och elegans. Det finns en idrottens konst - med olika former och kvalitetskrav för olika idrotter. När vi kommenterar ett "snyggt anfall" (helst med ett mål som avslutning), ett vackert simhopp eller en kraftfull spurt handlar det om idrott som konst.

Kvalificerad lek förutsätter regler och engagemang, just som idrotten har. Lek är på allvar. Idrottens lek har oftast tävlandets form. Det handlar om att göra sitt bästa utifrån drivkraften att vinna eller åtminstone att nå ett bra resultat utifrån sina förutsättningar. Med det följer känslor av lycka (eller besvikelse) hos idrottens utövare - och lika mycket hos dess publik och supportrar.



Att fundera på och samtala om

Håller du med om beskrivningen av idrottens nytta eller indirekta värde som görs i ovanstående text. Finns det något du vill lägga till? Vilka nyttovärden tycker du är särskilt viktiga?

Hur ser du på den kritik av idrotten - idrottens baksida - som tas upp i texten? Stöter du på negativa sidor av idrott och supporterskap i arbetet inom idrottsförvaltningen? Hur man kan möta sådana problem?

Känner du dig tilltalad av idrottens mer direkta värde - idrottens eufori? Vilket är ditt främsta idrottsminne som utövare och/eller som åskådare?

Serviceinställning och gott bemötande

Inom idrottsförvaltningens verksamheter möter vi olika personer och grupper. Vi möter föreningar, ledare, föräldrar, supporter, publik och media. På många anläggningar och arenor möter vi främst enskilda medborgare i olika åldrar, som är intresserade av idrott som motion, nöje och umgängesform. Dessutom har naturligtvis förvaltningens medarbetare relationer till olika samarbetsparter och leverantörer.

De som kommer till idrottsförvaltningens anläggningar eller på andra sätt får del av förvaltningens service har en förväntan på goda upplevelser och tar i bruk det som är deras gemensamma egendom - det som ägs gemensamt i kommunal form och som brukas i enlighet med olika avtal. För många anläggningar gäller att man betalar entréavgift, löser årskort och dylikt och är därmed en betalande kund.

Detta betyder att idrottsförvaltningens medarbetare ska ha en serviceinställning och ett bemötande som svarar mot denna förväntan, mot den rätt medborgarna har att syssla med idrott och motion på stadens anläggningar och mot den rätt som följer av att man är en direkt betalande kund. På liknande sätt ska förvaltningens medarbetare ha en inställning av respekt, tydlighet, samarbetsvilja och vänlighet i relation till olika samarbetsparter och leverantörer.

Idrottsförvaltningens medarbetare ska agera i samklang med idrottens eufori, stadens ansvar, medborgarnas rättigheter och kundernas rimliga krav. Det innebär en grundinställning av tillmötesgående, hjälpsamhet och generositet, en vilja och

förmåga att finna kreativa lösningar och en stil av stolthet och integritet.



Organisationens bemötande

Denna grundinställning av serviceanda, gott bemötande och en stil med integritet gäller alla medarbetare. För att närmare utveckla vad det handlar om kan några nyckeluttryck användas. Först tre nyckeluttryck eller formuleringar som främst har en organisatorisk nivå, men som också har betydelse för medarbetarnas vardagliga handlande:

- Tillgänglighet
- Bredd i utbudet
- God estetisk nivå på lokaler och anläggningar

Tillgänglighet

Tillgänglighet är ett viktigt och brett begrepp för allt arbete inom idrottsförvaltningen. Det innebär t.ex. att man lätt kan få information om öppettider. Dessutom bör dessa tider ha en generös omfattning som svarar mot ett brett önskemål. Till tillgängligheten hör också att personer med funktionsnedsättning ska känna sig välkomna och kunna delta i anläggningarnas utbud utan svårigheter.



Bredd i utbudet

Idrottande och motionsformer förändras och idrottsförvaltningens utbud måste ha ambitionen att svara mot sådana förändringar. Det ska finnas en bredd i förvaltningens utbud som svarar mot den mångfald av motionsformer och idrottsutövande som det finns intresse för bland medborgarna.

God estetisk nivå på lokaler och anläggningar

Idrottsförvaltningens anläggningar ska hållas i gott skick, där ska vara snyggt och fräscht. Den ambitionen får olika betydelser på olika beslutsnivåer. I det dagliga arbetet på en anläggning betyder det att skräpighet och oreda inte tolereras. Man ska inte godta sådant som t.ex. vanskötta krukväxter, snett hängande gardiner eller trasiga lampor. På varje anläggning liksom i förvaltningens lokaler i övrigt ska finnas en uppmärksamhet på den estetiska nivån. Det är en del av organisationens - och medarbetarnas - stolthet.

Medarbetarnas personliga bemötande

Serviceanda och ett gott bemötande kan förklaras med lite andra nyckelord för det direkta personliga bemötandet - hur vi personligen uppträder mot dem som förvaltningens verksamhet är till för. I första hand är följande formuleringar viktiga:

- Uppmärksamhet, hjälpsamhet och tillmötesgående.
- Respekt, artighet och tydlighet.
- Vänlighet, jämlikhet och jämställdhet.

Uppmärksamhet, hjälpsamhet och tillmötesgående

Orden intresse och uppmärksamhet uttrycker en engagerad hållning, en lyhördhet för den som verksamheten är till för.

I det löpande arbetet inom förvaltning-

en och på dess olika anläggningar kan det uppstå olika komplikationer. Sättet att förhålla sig i sådana situationer är ofta ett viktigt test på en medarbetares serviceanda och skicklighet. Det krävs en hjälpsamhet, en tillmötesgående inställning och en kreativitet att finna bra lösningar.

En tillmötesgående inställning är viktig för en kommunal verksamhet genom att den visar en öppenhet för medborgarnas inflytande och delaktighet. Det är uttryck för en demokratisk inställning med en god förmåga att hantera konflikter, en beredskap att lyssna på en motpart och en vilja att pröva olika alternativ. En sådan inställning av serviceanda svarar mot den klassiska idén att en offentliganställd är "allmänhetens tjänare".

Respekt, artighet och tydlighet

Uttrycken respekt och artighet handlar om en aktning för andra människor. Till respekten hör också en tydlighet om de villkor och regler som gäller för olika anläggningar.

Besökare på förvaltningens anläggningar kan ibland ha en nonchalant inställning, ge kränkande kommentarer och ställa orimliga krav. Det kan skapa en olustig och svårbemästrad situation. Medarbetare inom förvaltningen bör inte godta sådant, men inte heller svara med samma mynt och bidra till en hård ordväxling, som förvärrar situationen. Det handlar om ha en stil och en smidighet där man behåller sin integritet och är tydlig med de villkor som gäller.

Det kan även förekomma hot och direkta våldshandlingar mot medarbetare inom förvaltningen. Direkta lagbrott av det slaget ska naturligtvis omedelbart polisanmälas.

Till artigheten och tydligheten hör också att allmänheten direkt ser att man arbetar

på en anläggning. Om det finns särskilda profilkläder bör de naturligtvis användas som en markering av att man är i tjänst.

Vänlighet, jämlikhet och jämställdhet

Vänlighet som nyckelord för bemötande antyder ett personligt tonfall. Vänlighet kan kombineras med jämlikhet - en hållning till andra som till jämbördiga personer. Med nyckelorden jämlikhet och jämställdhet framhålls att ingen form av diskriminering får förekomma i fråga om bemötande och förhållanden i övrigt.

En ambition om jämlikhet kan också innebära att man värnar allas lika rätt att vara på och nyttja en anläggning. Det kan innebära att man inte godtar att vissa besökare "tar för sig" på andras bekostnad.

Nyckelord som respekt, artighet, uppmärksamhet, hjälpsamhet och vänlighet, klargör att varje form av en nonchalant hållning eller en nedlåtande stil är oacceptabel. Vresighet och ovänlighet har inget som helst berättigande inom idrottsförvaltningen. Det ska finnas en nolltolerans inför bemötande av det slaget.

Räcker det med ovanstående punkter för ett bra bemötande? Kanske. Men på en lista över ett gott bemötande skulle också - med viss tveksamhet - humor kunna vara en egen punkt. Tveksamheten beror på att det är ett svårfångat begrepp. Men det har stort värde om bemötandet uttrycker en avspänd, bejakande och lättsam inställning - med nära till leende och skratt.

Människovärdesprincipen

Dessa nyckelord för ett gott personligt bemötande svarar inte bara mot en serviceanda som är nödvändig för idrottsförvaltningens uppdrag. I synnerhet begreppen respekt, vänlighet, jämlikhet och jämställdhet har en allmänt stark ställning

i vår kultur och i våra ideal om hur vi bör leva tillsammans i samhället. Ett sådant bemötandeideal är viktigt för all offentlig verksamhet och svarar direkt mot människovärdesprincipen - om alla människors höga och lika värde. Det är en princip som är vägledande för all offentlig verksamhet och den uttrycks i den svenska Regeringsformen:

Den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Om man har en offentlig tjänst innebär det att denna princip också gäller utanför arbetet, i den grundinställning man har till andra människor och den livsföring man har i övrigt.

Att fundera på och samtala om

Finns det något i din enhets/anläggningens tillgänglighet, utbud respektive estetiska karaktär som bör förbättras? På kort sikt? På längre sikt?

Är det rimligt att beskriva medarbetarna inom idrottsförvaltningen som "allmänhetens tjänare"? Vilken innebörd vill du ge det begreppet?

Beskriv kritiska situationer som du upplevt på din anläggning när du själv eller andra medarbetare - eller besökare - blivit dåligt bemötta. Finns det situationer som är särskilt vanliga? Hur bör man söka agera i sådana situationer om man tar utgångspunkten i den etiska policyn?

Reflektera över vart och ett av nyckeluttrycken för medarbetarnas personliga bemötande och beskrivningen under varje stycke. Vilket bemötande finner du särskilt viktigt i din/er verksamhet?

Hur bör man tolka påståendet att det ska finnas en nolltolerans vad gäller dåligt bemötande? Vad bör göras för att nå en sådan nolltolerans? Hur agerar du om du märker att en annan medarbetare inom förvaltningen klart bryter mot vad som är ett gott bemötande genom att t.ex. ha en nonchalant eller nedlåtande stil?

Samtala om det sista påstående i ovanstående avsnitt att principen om människors lika värde "också gäller utanför arbetet, i den grundinställning man har till andra människor och den livsföring man har i övrigt".

Är det i så fall godtagbart att en person med rasistiska åsikter är medarbetare inom idrottsförvaltningen? Och hur passande är det med medarbetare som har en påtagligt cynisk inställning, som med trista kommentarer ger uttryck för olika varianter av förakt för det mänskliga livet?



Fallbeskrivningar

Ockuperad isbana

På en isbana som är avsedd för "allmänhetens åkning" och som idrottsförvaltningen har ansvar för, händer det ett par gånger i veckan att en grupp unga ishockeyspelare "tar över" banan. De kör träningspass med snabb skridskoåkning och spelar också med klubba och puck. De andra åkarna - och inte minst deras föräldrar - har försökt få bort spelarna med både vädjanden och skällsord, men utan resultat. Ishockeyspelarna hävdar att de "har rätt att vara på banan, som alla andra".

Vad kan och bör medarbetarna på idrottsförvaltningen göra åt detta?

Åtgärda en tydlig kränkning?

En man med funktionsnedsättning besöker en simhall i sällskap med sin personliga assistent. Assistenten har redan hoppat i vattnet och mannen tar sig långsamt och med stor möda ner i vattnet med hjälp av stegen. Två andra personer som väntar vid stegen kommenterar mannens rörelser med otåliga och direkt kränkande tillmälen. Den personliga assistenten är för långt bort för att höra detta, men en medarbetare i simhallen är alldeles i närheten och hör alltsammans.

Vad bör medarbetaren göra i den situationen? Vilken praxis bör gälla i liknande situationer?

Stökiga besökare i ishallen

En simhall besöks ofta av en grupp ungdomar som nästan varje gång har ett utagerande sätt och stör andra besökare. När medarbetare i simhallen

säger till dem att "försöka dämpa sig" och "ta hänsyn" svarar några i gruppen nästan alltid på ett föraktfullt sätt och med grova ord. Detta har pågått under flera veckor.

Vad kan och bör göras åt den situationen?



Integritet - rättskänsla och ärlighet

Under den här rubriken behandlas olika risker och frestelser för att handla orätt - till och med brottsligt - inom arbetslivet. Sådana risker är ganska likartade oavsett vilken samhällssektor eller bransch det rör sig om. De exempel som ges här gäller dock för medarbetarna i en kommunal förvaltning i allmänhet och för idrottsförvaltningen i synnerhet.

Gåvor, förmåner, mutor och bestickning

Chefer och andra medarbetare inom idrottsförvaltningen har relationer till flera olika parter, som vill ha ett maximalt gynnsamt utbyte av denna relation. Det handlar t.ex. om sådant som tillgång till anläggningar och om att sälja varor och tjänster till förvaltningen. Förvaltningens medarbetare kan bli utsatta för olika former av påverkan av dessa parter genom erbjudanden om gåvor och förmåner.

En sådan påverkan kan också uppfattas som ett naturligt mänskligt uttryck för tacksamhet och uppskattning, en informell belöning för att bra samarbete. Kärnfrågan är vilka gåvor och förmåner som kan bli en muta och bestickning, som påverkar medarbetarnas opartiskhet och gör att vissa parter får förmåner som inte är korrekta - och som ofta går ut över tredje part. Vi bör vara särskilt försiktiga vid vissa typer av personliga erbjudanden, som t.ex. måltider, resor och konferenser. Det gäller i synnerhet för de medarbetare som beslutar om avtal och villkor för de parter som erbjuder förmåner.

Till personliga erbjudanden som generellt bör avvisas hör sådant som rabatter, inköp till självkostnadspris och olika fritidserbjudanden. För att motverka sådan

påverkan finns det ramavtal för vissa upphandlingar och de bör naturligtvis följas. Om man uppfattar att man själv eller andra medarbetare har blivit utsatta för försök till otillbörlig påverkan ska man informera sin chef om detta.

I dessa frågor ställs det särskilt höga krav på alla som arbetar inom den offentliga sektorn. Denna gemensamma sektor i samhället får inte snedvrída konkurrensen eller ge godtyckliga förmåner till vissa personer eller parter.

Det kan också finnas en otillbörlig påverkan från släkt och vänner som vill använda förvaltningens tjänster eller erbjuda egna varor och tjänster. I sådana lägen ska alltid besluten fattas av en kollega som inte är berörd av denna nära relation. Det är naturligtvis inte rimligt att privata relationer styr förvaltningens agerande.

Hållningen i dessa frågor får dock inte vara så strikt att varje form av gåva ratas och förkastas som ett mutförsök. Det gäller att ha ett gott omdöme. En viktig fråga blir då (1) om detta kan redovisas öppet - om det tål kritisk granskning. En annan fråga är (2) vilken kostnadsnivå gåvan har - och vad reglerna säger om detta.

Den viktigaste frågan är naturligtvis (3) om det finns risk för en tacksamhet och lojalitet mot givaren som kan påverka opartiskheten i fråga om sådant som t.ex. föreningsbidragets omfattning, tillgång till anläggningar och upphandling av varor och tjänster.

Jäv

Risken för partiskhet aktualiseras också i en situation där en medarbetare har per-

sonliga intressen i en fråga. Beslutet i frågan kan vara till fördel eller nackdel för medarbetaren själv eller de närstående. Det kan t.ex. vara fråga om val av leverantör, att medarbetaren eller de närstående är aktiva i en förening som får bidrag av förvaltningen eller tilldelas tider för utnyttjande av en anläggning.

Uppmärksamheten på risker för jäv är stark i svensk förvaltning. Redan vid en omständighet som kan leda till misstanke om jäv bör man ta upp detta med sin chef för att samråda om hur man bör handla.

Bisyssla

Medarbetare inom idrottsförvaltningen har naturligtvis rätt att ha en annan anställning som extraarbete eller att bedriva egen näringsverksamhet. Sådana bisysslor får dock inte inkräkta på arbetet på förvaltningen. Det får inte heller vara fråga om en konkurrerande verksamhet eller en syssla som äventyrar trovärdigheten i det arbete man har på förvaltningen.

Förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och inom politiken finns det särskilda avtal om. Sådan verksamhet räknas inte som bisyssla. Inte heller räknas engagemang i ideella organisationer som bisyssla, men inte heller sådana uppdrag får inkräkta på det arbete man har på förvaltningen.

Privat bruk av förvaltningens resurser

Det som hör till idrottsförvaltningen är stadens egendom. Sådant som t.ex. datorer, kopiatorer och telefoner är arbetsredskap i uppdraget för förvaltningen. En viss, begränsad privat användning av sådana redskap är rimlig, men ett mer omfattande bruk blir egentligen en stöld av sådant som tillhör förvaltningen.

Vid privata samtal med mobiltelefon är

huvudregeln att använda det prefix som medför att man själv betalar räkningen. En liknande regel - som kanske har mindre vikt - är att inte använda tjänstekläder utanför tjänsten.

En del av de redskap och maskiner som finns på vissa anläggningar kan också i begränsad utsträckning användas för privat bruk. I det fallet finns det gråzoner där vägledande regler är att sådan användning ska kunna ske helt öppet och efter samråd med den som har chefsansvar. En annan - helt självklar - regel är att inget sådant privat bruk får göras på arbetstid.

Vad gäller redskap, maskiner och annat material som bedöms ha tjänat ut bör det finns en genomtänkt och öppet redovisad praxis för när sådant bör säljas på den allmänna begagnatmarknaden och när det bör säljas, lottas ut eller skänkas till förvaltningens medarbetare.

Huvudfrågan vid utförsäljning är rimligtvis vilket värde en vara har på marknaden för begagnat. Själva arbetet med försäljningen får inte vara så omfattande att det i praktiken blir en förlustaffär. En regel i denna hantering bör vara att redskap, maskiner och andra föremål som bedöms ha tjänat ut i förvaltningens bruk erbjuds till försäljning eller utlottning in-ternt bland medarbetarna, främst inom den anläggning det gäller - om det inte är ekonomiskt mer förmånligt med en försäljning på begagnatmarknaden eller med en försäljning bland alla medarbetare. All sådan försäljning och utlottning ska redovisas för controller inom förvaltningen.

Brottslig verksamhet och hur den kan motverkas

En mycket allvarlig fråga är naturligtvis om det förekommer ren stöld av förvaltningens egendom. Om det förekommer



18

att chefer och andra medarbetare stjälar redskap och andra föremål från förvaltningen, låter förvaltningen stå för kostnaden för privata fester och nöjen eller betala fakturor för hantverksarbete i ens privata bostad. Till sådant direkt bedrägligt handlande hör naturligtvis också förskingring av förvaltningens medel.

För att förhindra sådan brottslig verksamhet behöver det finnas relevanta och noggranna former av kontroll.

Det handlar t.ex. om att ha korrekta inventarieförteckningar och att ha kontrollformer för all ekonomisk hantering. Sådana kontroller utgör naturligtvis inte en misstänksamhet mot enskilda medarbetare. Kontrollformer behövs i all verksamhet för att motverka risken för brottslighet.

Kontroll är nödvändig, men det räcker inte. Framförallt är det viktigt att idrottsförvaltningens arbetsplatser präglas av en korrekt och renhårig kultur. Det handlar om att chefer och andra medarbetare har integritet, rättskänsla och ärlighet - och därför kan se på sitt arbete med stolthet. Den här etiska policyn avser att bidra till en sådan hållning.

Att fundera på och samtala om

Diskutera innehållet och de handlingsregler som finns under avsnittet med rubriken "Gåvor, förmåner, mutor och bestickning". Håller du med?

Beskriv en situation som du varit med om - eller som kan tänkas inträffa - där medarbetare erbjudits gåvor eller förmåner som riskerar att få funktionen av muta och bestickning. Hur bör man handla i det fall du beskriver?

Beskriv en situation som du varit med om - eller som kan tänkas inträffa - i en

verksamhet inom idrottsförvaltningen där det kan uppstå misstanke om jäv. Hur bör man handla i det fall du beskriver?

Är medarbetares bisysslor ett betydande problem inom idrottsförvaltningen? Ge exempel på ett verkligt eller tänkbart fall där det kan vara ett problem.

Kan medarbetares föreningsengagemang vara ett problem inom idrottsförvaltningen? På vilket sätt i så fall?

Diskutera de olika handlingsregler och riktlinjer som anges under rubriken *Privat bruk av förvaltningens resurser*. Håller du med? Behövs det ytterligare regler och riktlinjer kring detta på vissa anläggningar?

Diskutera vikten av kontrollfunktioner utifrån avsnittet under rubriken *Brottslig verksamhet* och hur den kan motverkas.

Finns det riskabla luckor i kontrollsystemet inom din verksamhet? Hur kan de åtgärdas i så fall? Finns det en risk med för mycket och för detaljerad kontroll?

Att "chefer och andra medarbetare har integritet, rättskänsla och ärlighet - och därför kan se på sitt arbete med stolthet" beskrivs som avgörande för att förhindra olika former av brottslighet. Finns det risker för att rättskänsla och ärlighet kan urholkas i en verksamhet inom idrottsförvaltningen? Hur kan det gå till i så fall och hur kan sådana risker motverkas?

Fallbeskrivningar

Gratis introduktion till dykning?

Idrottsförvaltningen har under flera år anlitat ett företag som ger dykkurser på flera av förvaltningens simhallar. De instruktörer som arbetar vid en (kan-ske flera) av simhallarna får en mycket bra relation till medarbetarna och det är uppenbart att instruktörernas insats är mycket uppskattad, man har fått öka antalet kurstillfällen för att ta emot alla som vill lära sig dyka.

När terminen är slut erbjuder instruktörerna alla medarbetare i en simhall att vara med om ett introduktionstillfälle då man får prova på att dyka. Det ska genomföras då hallen är stängd för allmänheten och efteråt kommer dykfirman också att bjuda medarbetarna på en sallad med vin.

Några av medarbetarna är dock tveksamma till om detta är lämpligt och menar att denna provdykning med åtföljande vickning kan uppfattas som en muta från företaget, för att de ska få ha uppdraget kvar.

Andra medarbetare är dock helt oförstående till den synpunkten, med kommentarer som: "Det är ju ändå inte vi som jobbar i hallen som bestämmer om de ska få fortsätta nästa år", "det handlar ju bara om att instruktörerna Eva och José vill vara bussiga och göra något kul för oss" och "vad är det för jantelagstrist inställning att tacka nej till en rolig kväll som alla kommer att uppskatta".

Vad är din uppfattning i den här frågan? Under vilka omständigheter bör medarbetarna tacka ja till provdykningen?

Bör kanske i stället ett generellt nej gälla inför alla erbjudanden av det slaget?

Vad bygger du din bedömning på? Ge skäl för den ståndpunkt du finner mest rimlig.

Nattlig möhippa i simhallen?

En medarbetare i en sim- och idrotts-hall ska gifta sig och två andra medarbetare i hallen ska tillsammans med andra vänner till den blivande bruden ordna en möhippa.

Som avslutning planerar de en nattlig fest med snittar och vin, bad i simhallen, bastu och bubbelpool m.m. Detta kommer att ske efter stängningstid och medarbetarna lovar att ta ansvar för att allt går korrekt till, städa m.m.

Hur bör chefen för hallen ställa sig till detta önskemål?

Ge exempel på liknande fall som kan vara aktuella vid idrottsförvaltningens anläggningar.

Vilken policy bör idrottsförvaltningen ha i sådana frågor? Bör kanske varje anläggning bestämma sin egen policy?

Bonvax, hylsnycklar och slipmaskin att låna hem över helgen?

Vid en fikapaus en fredag får chefen för en idrottsanläggning förfrågningar från tre medarbetare. Den ena vill låna hem en dunk med bonvax över helgen ("det är bara till ett litet utrymme på några kvadratmeter, för litet att köpa en dyr förpackning till"), den andra vill låna hem en hylsnyckelsats ("jag har lovat grannen att laga hennes bil och jag kan inte köpa in de särskilda hylsnycklar som krävs för detta och de behövs ju inte här över helgen") och den tredje vill låna hem en slipmaskin ("den jag har hemma har för låg kapacitet").

Det uppstår ett samtal kring fikabordet om dessa förfrågningar och efter en

stunds diskussion har chefen fått förslag på följande fyra olika lösningar på situationen:

Det är ju småsaker det handlar om, inget att tjafsas om: Låna ut grejerna bara!

Att ta med sig bonvax för hemma- bruk tycker jag kommer nära stöld, men maskiner och redskap kan väl lånas ut över en helg om de används lite försiktigt. Vad gäller slipmaskinen bör man då tänka på att köpa eget slippapper!

Förbrukningsartiklar som bonvax ska naturligtvis inte användas privat och inte heller slipmaskinen bör lånas ut, det är för stor risk för slitage. Men en hylsnyckelsats slits ju helt obetydligt, den kan lånas ut om det är säkert att den inte behövs på anläggningen över helgen.

Det blir att blanda ihop jobb och fritid på ett riskabelt sätt, håll isär förvaltningens resurser från medarbetarnas privata intressen: Inget som tillhör förvaltningen ska användas privat, i varje fall inte lånas hem!

Vilken ståndpunkt skulle du välja i den diskussionen? Kan det inträffa liknande situationer inom din verksamhet? Hur bör de lösas i så fall?

Privat förmån som inte drabbar förvaltningen

En leverantör som förvaltningen har ett ramavtal med erbjuder ett par medarbetare på förvaltningen att göra privata inköp för samma rabatt som förvaltningen får.

Fakturan för detta kommer att gå direkt till medarbetarnas hemadresser, de betalar fakturan privat och förvaltningen är överhuvudtaget inte berörd av transaktionen.

Bör de anta det erbjudandet? Spelar

det någon roll om dessa medarbetare kan påverka valet av leverantör i framtiden?

Har kostnadsnivån på de rabatterade varorna någon betydelse? Vilken policy bör förvaltningen ha i sådana frågor?

Kan du ge skäl för den ståndpunkt du valt med hänvisning till formuleringar i den etiska policyn? Med vilka formuleringar i så fall? Bedöm frågan utifrån de olika frågeställningar som tas upp i avsnittet med rubriken *Att ta ställning till etiska vardagsproblem* (se sidorna 28-30).

Fotbollscup med specialvillkor?

En klubb vill genomföra en fotbollscup för damlag en sen lördagskväll och natt mot söndag, då anläggningen annars är stängd och efter att fotbollssäsongen är avslutad.

En av medarbetarna vid anläggningen är aktiv i en klubben och ligger bakom idén om denna turnering. Medarbetaren och de klubbansvariga vill dock inte att detta ska medföra någon kostnad för de berörda klubbarna. Anläggningen bör stå till förfogande utan kostnad. De tror att det är risk för att det blir för få deltagande lag annars och hänvisar till att flera klubbar har en snäv budget, särskilt för damlaget. Dessutom tar medarbetaren av sin fritid för att göra tävlingen möjlig. Stämningen av omklädningsrummen kommer också medarbetaren att ta ansvar för. Tanken är, förklarar medarbetaren, att testa den här tävlingsformen. Om den slår väl ut blir det ett mer officiellt arrangemang nästa år, med sedvanlig kostnad för de berörda klubbarna.

Hur bör chefen för anläggningen ställa sig till denna begäran?



Gammal trotjänare på upploppet?

En "gammal trotjänare" på idrottsförvaltningen fyller 60 år och vill ha sin fest i ett partytält på Stockholms Stadion.

Som en del av festen tänker man genomföra några friidrottsgrenar som avslutas med att jubilarer springer ett ärevarv, med sin favoritmusik dånande i högtalarna. Flera medarbetare på förvaltningen kommer att vara deltagare på festen och stå för en del av arrangemangen.

All extra utrustning för festen och alla kostnader står jubilarer själv för, utöver att få vara på anläggningen är det bara bord och stolar man vill låna. Någon extra kostnad för förvaltningen medför alltså inte detta arrangemang, utom för den belysning som behöver vara tänd på anläggningen.

Finns det någon anledning att neka den gamla trotjänaren en fest på Stadion med dessa villkor?

Vilken policy bör gälla för privata tillställningar på förvaltningens anläggningar?

Räcker det med reglerna att sådana arrangemang inte ska medföra någon extra kostnad för förvaltningen och inte medföra att anläggningen hålls stängd vid en tid då den annars är öppen?

Bör man kanske också ha en regel om att all sådan användning journalförs, med uppgift om vem som ger tillstånd, har ansvar under tiden o.s.v.?

Ska man ha en särskild kostnad, kanske av mer symboliskt slag, för medarbetare vid sådana tillfällen?

Eller bör det finnas hyresvillkor vid sådana tillfällen av samma slag som gäller för klubbar?

God arbetsmiljö

En arbetsplats är en produktionsenhet. Arbetet vid idrottsförvaltningen ska ge ett värde för medborgarna. Men en arbetsplats är dessutom en miljö där vi umgås, får vänner och samarbetar med personer vi annars inte skulle lära känna. De sociala relationerna inom arbetslivet - det som kallas arbetsklimatet eller den sociala arbetsmiljön, har mycket stort betydelse. Arbetsklimatet kan ge oss arbetsglädje (och livsglädje), men också skapa frustration, besvikelse och ilska.

Stämningläget på vår arbetsplats är något vi alla bidrar till och har ett ansvar för. Det har ofta avgörande betydelse för hur vi värdesätter och lyckas med arbetet. En god arbetsmiljö förutsätter respekt för varandras kunskaper, en öppensinnad och generös inställning, och en varsamhet i språket. Till grundvillkoren för en god arbetsmiljö hör också sådant som att man passar och håller tider och att man är väl förberedd inför och aktiv i sammanträden.

Bemötandet på en arbetsplats

Det bemötande som passar gentemot medborgarna (se sidan xx) gäller också för medarbetarnas inställning till varandra. Men det finns också ord för ett gott bemötande som främst passar för samvaron på en arbetsplats och för relationen mellan medarbetare.

Det räcker då inte bara med vänlighet. Snarare är det angeläget att ha en inställning av *vänskaplighet*. Dessutom behövs ett bemötande som handlar om *förståelse*, *generositet*, *personlig förväntan* och *prestigelöshet*. Bemötande av det slaget kan

göra en arbetsplats till en spännande och konstruktiv miljö. Det ger oss arbetskamrater. Kanske kan vi till och med tala om arbetsvänner - arbetslivet är en viktig arena för att utveckla vänskap.

Det bör finnas en grundläggande *lojalitet* och *solidaritet* på en arbetsplats. Det betyder att man "ställer upp för varandra", att vi ger varandra det stöd som behövs för att skapa arbetsglädje och för att arbetet ska ha god kvalitet för dem som verksamheten är till för.

En nolltolerans bör gälla inför vissa destruktiva former av bemötande på en arbetsplats. Det gäller sådant som miss-tänksamhet, intolerans, förtal och ständigt klagande - för att inte tala om kränkningar och direkt mobbning. Sådant skapar en trist, obehaglig och fientlig stämning, som också går ut över själva arbetet.

Chefskap

Chefskapets betydelse har blivit alltmer uppmärksammat inom arbetslivet. Till ett chefsideal hör att en chef ska vara genuint *engagerad* för verksamheten och dess medarbetare. Chefen måste dessutom ha en överblick över verksamheten, kombinerat med en omvärldsbild.

En annan viktig egenskap är *uppslagsrikedom* och *kreativitet*, en förmåga att se hur en verksamhet kan förändras. Ett gott chefskap uppmuntrar medarbetarna att pröva nya infallsvinklar. Man ska tillåtas göra fel - och att få pröva igen. En organisation behöver ha plats för nyskapande arbetsätt.

Chefen bör vara en *god kommunikatör*, som kan ge klarhet och inspiration.



Vidare är det viktigt att chefen *har tillit* till medarbetarna, *tar vara på synpunkter* från andra, är *prestigelös* och *behandlar medarbetarna som jämbördiga personer* samt har en *optimistisk och förhoppningsfull* inställning. Detta ideal för chefsrollen har också relevans för rollen som medarbetare.

Personalpolitik

Personalarbetet är en annan nyckelfråga för en verksamhet som också berör chefsrollen. Det handlar om att göra *bra rekryteringar*, att *se de talanger* som medarbetare har, att ge medarbetare *möjligheter att ta ansvar* och utvecklas samt att värna om och *stödja medarbetare* som är i en situation där ett sådant stöd är viktigt.

Till en god personalpolitik hör att sträva efter att det ska finnas en *mångfald* på en arbetsplats. Det är önskvärt att andelen kvinnor och män är ungefär lika, att olika åldrar och intressen är representerade, att den etniska och kulturella mångfald som finns på en ort har sin motsvarighet inom arbetslivet etc. Det personalpolitiska programmet för Stockholms stad formulerar detta på följande sätt:

Mångfald i form av olikheter i kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar är en styrka som staden aktivt måste ta tillvara. Forskningen visar att vi både mår bättre och presterar bättre i blandade grupper.

Jämställdhet och mångfald har blivit en nyckelfråga för modernt arbetsliv. Det innebär att inga former av diskriminering och nedlåtande kommentarer ska tolereras. Mer positivt formulerat handlar det om en självklar bejakelse av människors lika värde och om en öppenhet och ett intresse för olikheter mellan människor.

En arbetsplats och en förvaltning som utmärks av jämställdhet och mångfald är inte bara etiskt korrekt - den har också goda förutsättningar för att bli en kreativ och utvecklande miljö.

Fokus på arbetet

En god arbetsmiljö har dock inget egenvärde, den får främst sitt värde om den leder till god kvalitet för dem som verksamheten är till för. Dessutom är det sannolikt att den bästa arbetsmiljön skapas då själva arbetet är i fokus. Det finns riskabla former av en slags "arbetsplatstrivsel" som kan bli inåtvänd och skapa kompisgrupper som utesluter andra.

Huvudintresset bör vara hur vi ska arbeta och stödja varandra för att bedriva en verksamhet som har god kvalitet för dem som förvaltningen är till för. Kamratlighet och vänskap kan då bli en viktig bieffekt av den gemensamma ambitionen att göra ett bra arbete.

Att fundera på och samtala om

Resonera om de olika nyckelord för bemötande på en arbetsplats som nämns i texten. Vilka ord finner du särskilt viktiga? Finns det andra nyckelord för bemötande som du tycker är viktiga?

Kommentera de egenskaper som nämns som särskilt viktiga för en chef. Vad skulle du välja ut som den viktigaste egenskapen?

I texten beskrivs vilken inställning en chef bör ha till sina medarbetare, men vilken inställning och vilket bemötande bör medarbetarna ha inför chefen?

Är det ett önskvärt ideal att kunna beskriva sina kolleger som "arbetsvänner"?

Kan din/er arbetsplats beskrivas som en plats där det finns mångfald? Vad kan i annat fall göras för att öka mångfalden?

Vad innebär det att personalarbetet bör "värna om och stödja medarbetare som hamnat i svårigheter"? Bör den ambitionen också gälla för medarbetarnas inställning till varandra?

Finns det brister vad gäller jämställdhet på din arbetsplats? Hur kan de åtgärdas i så fall?

Ta ställning till påståendet: "... bästa arbetsmiljön skapas då själva arbetat är i fokus.". Finns det risk för "en slags 'arbetsplatstrivsel' som kan bli inåtvänd och skapa kompisgrupper som utesluter andra"? Hur kan sådana risker motverkas i så fall?

En fråga främst för egen eftertanke: På vilket sätt bidrar jag till ett bra arbetsklimat?



Fallbeskrivningar

För kort tid på jobbet?

En medarbetare på en anläggning är nästan aldrig i tid och slutar dessutom arbetet lite tidigare än den gällande arbetstiden.

Under arbetet är dock denna medarbetare mycket snabb och effektiv med olika uppgifter, och dessutom uppskattad som en trevlig och sympatiskt person. Några av de andra medarbetarna är dock missnöjda med denna medarbetares brist på tidspassning och kräver att chefen ska göra något åt saken.

Vad bör chefen göra?

Misstanke om alkoholproblem

Chefen får en verksamhet misstänker att en medarbetare har alkoholproblem. Medarbetaren är ibland hemma på måndagar och det händer att det luktar alkohol om medarbetaren. Det finns dock inget att klaga på vad gäller hur medarbetaren sköter sitt arbete.

Bör chefen göra något och vad i så fall? Om det i stället är en annan medarbetare som har denna misstanke, bör medarbetaren göra något och vad i så fall?

Sexuellt ofredande

Efter en personalfest inom förvaltningen får en chef besök av en kvinnlig medarbetare som påstår att hon blivit sexuellt ofredad av en arbetskamrat. Hon berättar att arbetskamraten hade kommenterat hennes kropp och flera gånger uppsökt henne under kvällens lopp, med direkta sexuella förslag. Först efter det att en annan arbetskamrat "fräst till" åt mannen hade han slutat.

Vad bör chefen göra?

Hur ställa sig till "ölgänget"?

En ny chef kommer till en enhet inom idrottsförvaltningen och får snart reda på att drygt hälften av medarbetarna brukar träffas på en pub sista onsdagskvällen i varje månad, för att "ta en öl" tillsammans.

Förre chefen var själv med i gänget, men det är inte direkt fritt fram för alla medarbetare att bara komma med en onsdagskväll. De flesta nya medarbetare får efter en tid (en informell muntlig) inbjudan att komma med, men alla får det inte. Gruppen har dock vuxit något de senaste åren genom att flera nya medarbetare har börjat på enheten. För den majoritet som ingår i gruppen är dessa onsdagar mycket uppskattade och föremål för många skämt.

Hur bör den nya chefen ställa sig till detta "ölgäng"?

Bör chefen alls bry sig om saken? På vilket sätt i så fall?

Bör chefen gå med om inbjudan kommer?

Bör det vara någon skillnad i chefens agerande om det är en grupp som i stället träffas för att sjunga, dansa, gå på teater, jogga eller delta med ett lag i Korpen?



Att ta ställning till etiska vardagsproblem

I en etisk valsituation, som t.ex. fallbeskrivningarna i dokumentet - kan man ställa några frågor som vägledning.

En första fråga kan vara: Vad säger lagen? Eller: Vad är tillåtet utifrån de regler som gäller för verksamheten utifrån stadens och förvaltningens riktlinjer?

Men regelverket ger kanske inget klart besked. Då kan man ställa frågan:

Kan jag göra detta öppet och stå för det? Är det något jag måste smyga med? Om det är en handling som man vill dölja är det ett tecken på att den är orätt.

Det kan vara klagörande att ställa sådana testfrågor, med det räcker inte alltid. Det finns handlingar som inte är mot lagen och som görs helt öppet, men som ändå är etiskt tvivelaktiga eller direkt förkastliga. Vi bör ställa frågan om något är moraliskt rätt som en egen fråga och då finns det andra testfrågor att ställa.

Sådana etiska testfrågor kan handla om vilka etiska principer och normer som är viktiga i en valsituation. Dessutom kan vi ställa frågan vilka konsekvenserna sannolikt blir av en viss handling.

Vilka etiska normer och principer är aktuella?

Det finns flera etiska normer och principer som man kan tänka på i en vardaglig valsituation eller när man reflekterar över en handling någon gjort. Några viktiga normer tas upp i följande frågor:

Vad innebär *ärlighet* i den här situationen? Är den handling jag överväger en ärlig handling? Kan jag se mig själv som en ärlig person om jag handlar på det sättet?

Vad innebär *sanning* i den här situationen? Förutsätter en viss handling att jag ljugar och för någon bakom ljuset?

Vad har jag och andra *rätt* till i den här situationen? Är den förmån jag kan vinna något jag har rätt till? Hur kan jag i så fall hävda en sådan rättighet?

Vad innebär *jämlikhet* och *jämställdhet* i den här situationen? Leder en viss handling till ökad eller till minskad jämlikhet och jämställdhet?



Vad innebär *rättvisa* i den här situationen?

Vad innebär *värdighet* och *integritet* i den här situationen? Finns det en risk att en viss handling, som jag överväger, kränker en annan persons integritet?

Av dessa normer är det särskilt jämlikhet, jämställdhet, rättvisa och värdighet som direkt kan knyta an till och bygga på den grundläggande idén om *alla människors lika värde*.

Normer av det slaget har en viktig plats i vår känsla och vår tanke. Vi känner sympati för personer som är ärliga, talar sanning, inte tar en förmån de inte har rätt till, har en jämlik hållning och inte kränker andra. Och då kräver väl respekten för oss själva att sådana normer också är viktiga för hur vi själva ska handla.

En klassisk princip: Det kategoriska imperativet

Men kanske står vi i en valsituation där ingen av dessa normer ger klar vägledning för hur vi ska handla. Vi kan då fundera på en mycket känd etisk princip som utvecklades av den tyske filosofen Immanuel Kant på 1700-talet. Principen kallas *det kategoriska imperativet* och den kan formuleras på följande sätt:

Du ska handla utifrån en regel som du kan önska att alla andra också följer.

När man står i en valsituation och överväger att handla på ett visst sätt ska man alltså fråga sig: Önskar jag verkligen att alla andra också handlar på det här sättet? Om man svarar nej på den frågan ska man inte välja den handling man först övervägde.

Vilka konsekvenser kan det bli?

Att fråga efter normer och principer kan ge vägledning för hur vi ska handla eller åtminstone klargöra vilka handlingar vi *inte* bör göra. I vissa etiska valsituationer är det dock svårt att få grepp om vilka etiska normer som är aktuella. Frågan blir snarare *vilka konsekvenserna sannolikt blir* av ett visst handlande.

Att fråga efter konsekvenser och efter direkta normer står naturligtvis inte i motsättning till varandra. De kan kombineras på olika sätt. Dessutom kan vi mena att etiska normer och principer är giltiga för

att det ger goda konsekvenser när vi följer dem.

Frågan om konsekvenserna av en viss handling eller regel kan delas upp i mindre frågor, t.ex:

Vilka personer och grupper har intressen i den här situationen och påverkas av olika sätt att handla?

Finns det risk för att någon drabbas?

Vad blir följden på kort och på längre sikt?

Hur påverkas verksamhetens anseende och respekten för medarbetarna?

Hur påverkas min/vår självbild och min/vår självrespekt av olika sätt att handla?

Finns det risk för att vissa handlingar skapar en vana som är riskabel?

Den sammanfattande frågan när vi funderar på konsekvenserna är naturligtvis:

Vilken handling ger sannolikt långsiktigt de bästa konsekvenserna?

Det finns en risk att man skaffar sig ett alibi genom en snabb och slarvig konsekvensbedömning, en tankegång i stil med att "det drabbar väl egentligen ingen". Risken är att man då bortser från att vissa handlingar och vanor kan urholka den etiska omdömesförmågan för en organisation, en arbetsgrupp eller en person.

Vi försöker bedöma sannolika konsekvenser i olika vardagssituationer. Men konsekvensbedömningar är också viktiga på en mer övergripande nivå. När vi t.ex. tänker igenom vad ett långsiktigt miljöansvar innebär, kan kostnader och negativa effekter på kort sikt uppvägas av att de ger en bättre situation i framtiden. Det innebär att idrottsförvaltningen och alla andra kommunala verksamheter ska ha ett ansvarsfullt och effektivt resursutnyttjande

och bidra till en miljö som främjar folkhälsa och en hållbar utveckling.

Två övergripande handlingsregler

När vi står i en valsituation kan vi alltså fundera dels på normer och principer, dels på konsekvenser. Vi kan sammanfatta de resonemang vi fört i två övergripande handlingsregler:

Handla så som du kan önska att alla andra handlar i samma situation!

Handla så att konsekvenserna av din handling sannolikt blir de bästa för dem som berörs direkt eller indirekt - på kort och längre sikt!



Att fundera på och samtala om

De normer som framhålls i texten, och som bör påverka oss i en valsituation är ärlighet, sanning, rättigheter, jämlikhet, jämställdhet, rättvisa samt respekt för andras värdighet och integritet. Kan du ge exempel på en vardagssituation där det är risk att man bryter mot någon av dessa normer.

Beskriv en situation där man kan använda Kants kategoriska imperativ för att bedöma hur man ska handla. Ta också upp en eller flera fallbeskrivningar som finns i dokumentet och testa om det kategoriska imperativet ger vägledning.

I texten ges förslag på frågor man kan ställa sig när man försöker fundera på vilka konsekvenserna blir av en handling och när man värderar dessa konsekvenser.

Beskriv en situation i ditt arbete där en del av dessa "konsekvensfrågor" är viktiga att ställa sig.

Ta upp en eller flera fallbeskrivningar som finns i dokumentet och testa om en konsekvensetisk bedömning ger vägledning för hur man bör handla.

Ta ställning till de två övergripande handlingsregler som föreslås i texten. Kan du stå bakom dessa i ditt arbete inom idrottsförvaltningen?

Etisk policy i kort version

Vi som arbetar inom idrottsförvaltningen i Stockholms stad ...

...respekterar alla människors lika värde, både i och utanför arbetet,

...upprätthåller och utvecklar vår kompetens och eftersträvar god självinsikt,

...medverkar till att verksamheten svarar mot medborgarnas behov,

...är goda marknadsförare för idrottsförvaltningens verksamhet,

...har en tillmötesgående hållning och bemöter medborgarna med respekt, uppmärksamhet och vänlighet,

...har en hållning av integritet, rättskänsla och ärlighet, vilket innebär att vi är medvetna om och följer lagstiftning och andra regler för arbetet,

...verkar för en effektiv och långsiktigt hållbar hushållning med förvaltningens resurser,

...tar ett ansvar för att de som söker arbete inom förvaltningen behandlas på ett respektfullt och icke-diskriminerande sätt,

...vidtar åtgärder om det förekommer kränkningar eller andra missförhållanden på vår arbetsplats och...

...tar ansvar för att vår arbetsplats är en konstruktiv och generös miljö, som utmärks av jämställdhet och mångfald, och där vi möter varandra med respekt och prestigelöshet, tillit och förväntan.



Att fundera på och samtala om

Samtala om var och en av dessa punkter. Fundera särskilt över vilka förändringar i arbetet och i inställningen till arbetet som aktualiseras av de olika punkterna. (Vissa av dessa punkter får olika innebörd beroende på vilka uppgifter och vilket ansvarsområde man har inom förvaltningen.)



Idrottsförvaltningen
Box 8313
104 20 Stockholm

www.stockholm.se/idrott