



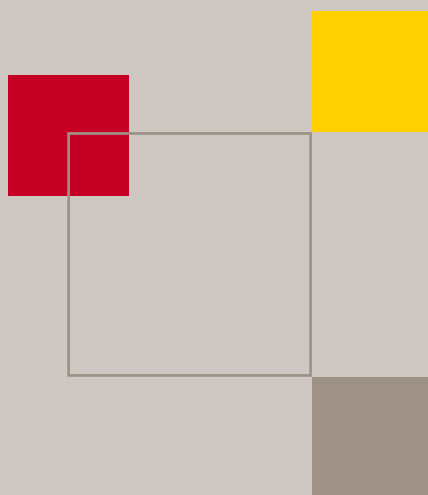
**POLITIET**

POLITIDIREKTORATET

# Grunnleggende verdier, moral og etikk

- En innføring i etikk for ansatte i politi- og lensmannsetaten





Politidirektoratet 2009  
Personalavdelingen, HMS-seksjonen  
Forfatter: Strand, Per Oskar og Slettebø, Åshild  
1.utgave, Oslo 2003 – 2500 eksemplarer  
2.utgave, Oslo 2009 – 4000 eksemplarer  
POD Publikasjon nr 2009/09  
ISBN 978-82-92524-84-8

<b>Forord</b>	<b>5</b>
<b>Innledning</b>	<b>6</b>
Overordnet personalpolitikk	6
Etatens fellesverdier	6
Etiske prinsipper for utøvelse av politiarbeid	6
<b>Etikk og yrkesmoral</b>	<b>8</b>
Å utvikle etisk bevissthet	8
Krav og forventninger til yrkesrollen	8
Begrepet ansvar	8
Hva er faglig godt "politiarbeid"?	10
Fokus på ledelse	11
Menneskesyn	12
Serviceerklæringer med fokus på kvalitet og kompetanse	13
Fokus på økt åpenhet	14
Integrert HMS-arbeid	14
Etisk refleksjonsprosess	15
Etikk og lovgivning	16
Etiske teorier, prinsipper og regler	17
Prosessen fra verdier og til handling	17
<b>Teorikapittel</b>	<b>19</b>
Noen definisjoner	19
Definisjoner moral, etikk og moralfilosofi	19
Definisjoner verdier og normer	19
Ulike verdityper eller "verdipar":	19
Abstrakte eller konkrete verdier:	19
Åpne og skjulte verdier:	19
Bevisste og ubevisste verdier:	19
Bruksverdier og forfeftede verdier:	19
Personlige og profesjonelle verdier:	19
Kreative verdier, erfaringsverdier og holdningsverdier	20

Modell - verdipyramiden _____	20
Definisjon av begrepet holdninger: _____	21
Definisjon etiske problemer _____	21
Definisjon etiske dilemma _____	21
Pliktetikk _____	22
Konsekvensetikk _____	23
Kasuistisk etikk: _____	23
Dydsetikk _____	24
Refleksjonsmodeller _____	25
Beslutningsmodell _____	25
Kontrollmodell - KLOK _____	25
Andre aktuelle modeller _____	27
Refleksjon over erfaringer _____	27
Uttalte og levde verdier _____	27
<b>Caser og løsningsforslag _____</b>	<b>28</b>
Advarer mot ulovligheter _____	28
Krenkelser _____	28
Slurver _____	28
Varer til "politipris" _____	28
Ingen sladrer _____	28
Her gikk politiet over streken: _____	28
Skulle ta farvel med døende samboer	
- sendt til alkotest _____	29
Mistet mann og barn etter politijakt _____	31
Utdrag fra Politilovens § 6: _____	31
Utdrag fra Politiinstruksens § 3.2: _____	31
<b>Aktuelle ord og uttrykk _____</b>	<b>33</b>
<b>Litteraturhenvisninger _____</b>	<b>36</b>

Etikkveilederen bygger på politi- og lensmannsetatens overordnede personalpolitiske dokument og aktuell faglitteratur. Den er ment å være et hjelpemiddel for det enkelte politidistrikt og særorgan i utførelsen av arbeidet, og til debatt og konkret arbeid med emnet yrkesetikk. Veilederen kan brukes som støtte i ulike læringssammenhenger, for eksempel innenfor lederopplæring og personalutvikling, eller i forhold til opplæring av studenter.

Politidirektoratets målsetning med veiledningsdokumentet er at dette skal være et verktøy eller et redskap for ledere og medarbeidere i politi- og lensmannsetaten, slik at de gjennom egne erfaringer koplet sammen med etiske teorier, kan få kunnskap om faget etikk, hvilken sammenheng etikk har til politiarbeid og innsikt på egne holdninger.

Veilederen er ikke en kokebok for hvordan man skal handle i en gitt situasjon, men er ment å gi en innføring i etikk for ledere som ønsker å sette grunnleggende verdier, moral og etikk på dagsorden. Veilederen inneholder grunnelementer i etikken, og beskriver sentrale etiske teorier og gir praktiske eksempler for å vise den nære sammenhengen mellom det å ha felles etiske normer (regler) for utøvelsen av yrkesrollen slik at den enkelte faglig kan underbygge og argumentere for sine handlinger. De etiske teoriene og prinsippene er ment som ”redskaper” til diskusjonen og refleksjon. Disse redskapene er felles for alle yrkesgrupper som arbeider med

etiske spørsmål. Ønsket er at dette dokumentet, gjennom gruppediskusjoner og selvstudier, skal være en kilde til refleksjon, ettertanke og handling, og befeste ledere og medarbeideres integritet og troverdighet når han eller hun stilles overfor kompliserte valgsituasjoner i den daglige utøvelsen av tjenesten.

Det er utarbeidet gruppeoppgaver i form av caser/ aktuelle eksempler med fokus både på det spesielle og det generelle i vår yrkesrolle som ansatt i politi- og lensmannsetaten. Videre er det utarbeidet ulike lysark til bruk for undervisning, oversikt over aktuelle begreper, ord og uttrykk, samt litteraturreferanser/ kildehenvisninger. Dette er gjort for å kunne gi den enkelte ledere og/eller grupper av ansatte, muligheter til å bruke veilederen og medfølgende litteraturliste til å få dybdekunnskaper om faget etikk, dets begreper og innhold, og være et bidrag til økt forståelse for politiets rolle og funksjoner som samfunnets sivile maktapparat.

Veilederen er utarbeidet av HMS-seksjonen i Politidirektoratet. Seniorrådgiver Per Oskar Strand og professor og dr.polit Åshild Slettebø, Høgskolen i Oslo/ Universitetet i Agder, har hatt ansvaret for det faglige innholdet.

Ingelin Killengreen  
Politidirektør

Etikk og etiske verdier betyr fellesskapsbetingelser. Alle sider av oss mennesker har etiske implikasjoner, skriver Guttorm Fløistad (1992). Det betyr at menneskelige aktivitets- og erfaringsområder alle har en etisk side. De bidrar til våre tenkemåter, og innvirker dermed på vår atferd og våre handlinger, og dermed på vår etiske orientering.

Det norske samfunnet er tuftet på grunnleggende samfunnsverdier som rettssikkerhet, demokrati, ytringsfrihet, egalitet og de verdiene som følger av menneskerettighetserklæringen. Poli- og lensmannsetaten har et delansvar som forvalter av fellesverdiene i samfunnet. Dette forutsetter at ansatte har bevissthet om etatens grunnleggende felles verdier i utøvelsen av tjenesten, slik at de inngir tillit og trygghet i forholdet til borgerne, men også innad i forhold til egne kolleger.

## Overordnet personalpolitikk

Politidirektoratet har på denne bakgrunn utarbeidet overordnede retningslinjer for personalpolitikken (2008), hvor betydningen av engasjement, motivasjon, kunnskaper, ferdigheter og innstillinger eller holdninger som viktige faktorer for å oppnå gode resultater, vektlegges. Ett av hovedmålene er å sikre en verdimeisig, moralsk og etisk bevissthet som veiviser i den daglige samhandlingen med kolleger, samarbeidspartnere, borgere og samfunnet. Formålet er å styrke etatens samhandlings- og handlingskapasitet.

Overordnet personalpolitikk gjenspeiler at personalpolitikk, ledelse, organisasjon, etikk og moral er vevd inn i hverandre, og er gjensidig avhengige, og er et uttrykk for:

Etatens grunnleggende verdier og handlingskompetanse  
Synet på de ansattes betydning som ressurs

og skal gi:

- Veiledning for det daglige arbeidet
- Omdømme og tillit

Overordnet personalpolitikk har fokus på betydningen av verdistyring eller verdibasert ledelse. Verdistyring dreier seg om å endre våre holdninger, men også om å styrke vår evne til samarbeid, evne til fleksibilitet og omstilling, vår evne til nytenking og innovasjon og ikke minst vårt moralske ansvar for hverandre og arbeidsmiljøet. Verdistyring er en livslang prosess, fordi det å bygge opp nye holdninger tar tid.

## Etatens fellesverdier

Fellesverdiene for poli- og lensmannsetaten<sup>1</sup> skal omfatte alle områdene og aktivitetene i etatens overordnede personalpolitikk:

- Åpenhet og ærlighet
- Synlighet og tydelig ledelse
- Samspill og involvering
- Ansvarlighet
- Klare målsettinger og fokus på resultater

Fellesverdiene uttrykker etatens kjerneideologi, og må derfor forankres og innarbeides i en planmessig strategi, og synliggjøres i politidistriktets styringsdokumenter, ledelse og organisasjon. Skal etatens grunnleggende "fellesverdier" ha noen verdi er det viktig at hele organisasjonen har et eierforhold til dem, slik at de kan etterleves i det daglige arbeidet.

## Etiske prinsipper for utøvelse av politiarbeid

Overordnet personalpolitikk for poli- og lensmannsetaten 2008 - 2013 legger til grunn at personalpolitikk, ledelse, organisasjon, etikk og moral er vevd inn i hverandre, og at et godt kommunisert og synlig verdigrunnlag vil gi økt trygghet for den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen, og kunne medvirke til å skape tillit og gode relasjoner i forhold til innbyggerne og samfunnet.

Poli- og lensmannsetatens styrende personalpolitiske dokument har nedfelt *etiske prinsipper* for utøvelsen av tjenesten. Disse etiske prinsippene fokuserer på at ansatte under utøvelsen av tjenesten:

- Bidrar til at etatens tillit og anseelse blir ivaretatt på en god måte
- Behandler alle med respekt
- Har stor grad av integritet
- Ivaretar rettssikkerhet for alle berørte parter
- Medvirker til god samhandling med offentlige og private organisasjoner

Hovedmålet er å sikre en høy etisk og moralsk bevissthet i det daglige arbeidet. Dette forutsetter at ledere og ansatte på alle nivåer:

- Bidrar til etisk refleksjon over egen og andre ansattes atferd/handlemåter
- Reagerer når kolleger eller medarbeidere opptrer i strid med etatens fellesverdier

- Viser gjennom egen atferd hvordan etiske standarder skal etterleves
- Har kunnskaper om og ferdigheter i forståelsen for og anvendelsen av etiske standarder
- Sørger for at helse-, miljø- og sikkerhetshensyn blir ivare tatt i den daglige drift<sup>2</sup>

Hvert politidistrikt/særorgan skal omsette den overordnede personalpolitikken til konkrete handlingsplaner tilpasset de lokale forholdene. Tiltakene i de lokale handlingsplanene skal være forpliktende, og innarbeides i de årlige virksomhetsplanene.

### 3 spørsmål til diskusjon:

- Hva innebærer det å ha nedfelt disse overordnede etiske prinsippene?
- Hvordan kan de etiske prinsippene personlig følges opp i praksis?
- Diskuter ett av prinsippene mer inngående med tanke på egen praksis.

Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Etikk og yrkesmoral

## Å utvikle etisk bevissthet

Etisk bevissthet er viktig som grunnlag for motivasjon og trivsel i forhold til yrkesutøvelsen, fordi ansatte i politiet vil støte på dilemma, som både er praktisk og etisk vanskelige, når de på vegne av etaten skal være problemløserne.

**Etikk** stammer fra det greske ordet "ethos" som betyr vane eller sedvane – altså hvordan man skal skikke seg rett innenfor en kultur og et samfunn. Etikk er læren som søker å oppstille allmenngyldige prinsipper for godt og ondt, om rett og urett. Etikk er bevisst refleksjon over moralen eller moralens teori.

**Moral**, som stammer fra det latinske *mos* (sed/skikk), brukes i dag gjerne om norm- og verdioppfatninger. Ved moral i alminnelighet forstås de praktiske, faktiske regler for handling og atferd (normer), som innenfor et samfunn anses som riktige der og da. Moral er regler innenfor gruppen, mens etikk er prinsippene som gjør seg gjeldene mellom grupper. Moral er altså et sett av kvaliteter og tilstander, som gjensidig griper inn i hverandre, og som tillegges ulike grader av verdi, for hvordan vi omgås og forholder oss til andre mennesker.

Normer referer seg til et sett av verdier som vi dømmer etter, og er veileder for vår atferd og til og med for våre følelser. En norm er en regel eller en retningslinje for handling. Eksempler på en norm er De 10 bud og Norges Grunnlov.

Alle mennesker har moral, men ikke alle mennesker har bearbeidet og tydeliggjort sin handlemåte til etikkfaget. Etisk bevissthet fordrer som oftest etiske teorier fordi våre handlinger oftest ikke er helt "rene" i forhold til å følge en teori slavisk, eksempelvis se teorikapitlet. Ofte må man selv kjenne etter hva som er rett eller galt ut fra situasjonen. Etske teorier vil derfor være våre medhjelpere til å forstå, og gjennom dem å lære, reflektere og anvende kunnskap. Kunnskap om faget etikk vil derfor være til hjelp når vi som ansatte i politi- og lensmannsetatene står i en hektisk arbeidssituasjon - med rammevilkår som oppleves vanskelig - og skal foreta valg/ ta avgjørelser og kunne argumentere for disse.

Professor emeritus i filosofi og etikk, Knut Erik Tranøy (1991:122) kaller etikk for refleksjoner over moralen. Han understreker at:

*"Ingen befolkningsgrupper eller yrkesgrupper kan si at de ligger på et moralsk høyere nivå enn resten av befolkningen og andre yrkesgrupper. Jeg tror dette i utgangspunktet er helt fundamentalt prinsipp for vår forståelse av hverandre i dagens samfunn. "*

## Spørsmål til diskusjon:

- Diskuter Tranøys uttalelse i lys av etatens fellesverdier for utøvelsen av tjenesten og forventninger borgerne/samfunnet har til godt utført politiarbeid.

## Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

## Krav og forventninger til yrkesrollen

Etikk har med sømmelig atferd å gjøre, det vil si hvordan man skal skikke seg rett. Det forventes at ansatte i politi- og lensmannsetaten skal behandle alle rettferdig, ha integritet, anstendighet og skikkelighet. Hva han/hun måtte føle overfor den enkelte skal ikke spille inn når han/hun utfører yrkesrollen. Derfor er det viktig å ha tenkt gjennom aktuelle problemstillinger for på den måten å kunne forebygge i forhold til væremåte og handlinger, og samtidig være i stand til å argumentere for de valg som ble gjort.

Kravene som stilles til godt faglig "politiarbeid" springer ut dels av allmenn-normer, dvs. generelle moralnormer i samfunnet som har bred og allmenn aksept. I overført betydning betyr dette at samfunnet og allmenhetens krav og forventningen til den enkelte ansatte i politi- og lensmannsetaten kan være:

- Som er delaktig, og inngir trygghet og tillit
- Som er dyktig og kan sitt fag
- Som er til stede når de trenger det
- Som er hyggelig og lett å snakke med

## Begrepet ansvar

Som ansatt i politi- og lensmannsetaten er man ikke bare ansvarlig for egne handlinger, men har også et medansvar for gruppens aktiviteter, det vil si at man både har et personlig og et kollektivt ansvar i utøvelsen av yrkesrollen.



Ansvarsbegrepet er todelt og består av to ord; an og svar, det vil si å svare på, skriver Slettebø (2009: 24). ”Ansvar er noe vi blir pålagt, og noe vi tar på oss. Med det menes at enten det dreier seg om et objektivt ansvar eller et kollektivt ansvar, utfylles ansvaret av levende mennesker, av personer. Det er som enkeltpersoner man forplikter seg”.

- Kollektivt ansvar er basert på gjensidig tillit, og hvor kjernen er lojalitet og solidaritet.
- Det personlige ansvaret vil for eksempel kunne være å ta ansvar for egen læring, det vil si å ta ansvar for å tilegne seg kunnskaper, vedlikeholde eller fornye disse, og anvende dem på en god måte.
- Ansvarlighet vil for en leder vil være ensbetydende med å ta ledelse på alvor og legge til rette for at medarbeidere skal lykkes i utøvelsen av sine arbeidsoppgaver.

Diskuter følgende utsagn:

- Du alene står ansvarlig, men du skal ikke stå alene om ansvaret!
- Hva innebærer det å ha et delansvar?

Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Hva er faglig godt "politiarbeid"?

Politiet har som etat et moralsk ansvar, fordi vårt arbeid består i å ta valg, valg som ofte resulterer i moralske konflikter og etiske dilemma (moral er praksis). Viktige eller sentrale spørsmål i den forbindelse kan være:

- Hvordan skal jeg løse dette på en riktig og god måte?
- Hva er en riktig og god handlemåte i denne situasjonen?
- Hvordan vurderer jeg dette ut fra en moralsk synsvinkel?

Etatens forhold til innbyggerne og samfunnet avhenger av de ansattes evne og vilje til å inngi trygghet og tillit. Avgjørende for denne gjensidigheten av tillit og trygghet vil i tillegg til kjente kriterier for hva som aksepteres av metoder og hvilke betingelse som må ligge til grunn for bruken, være selve utøvelsen av tjenesten, altså selve arbeidsmåten.

Politifaget, herunder politirollen, bygger på grunnverdier som:

- Søken etter sannhet
- Saklighet og objektivitet
- Ærlighet og oppriktighet
- Fantasi og kreativitet
- Kritisk tenkning
- Systematisk arbeid
- Klar presentasjon av resultater

For ledere og ansatte handler det om å være moralske aktører. Dette forutsetter at de ansatte har bevissthet om etatens fellesverdier, og hvordan disse bygger opp under etatens kjerneideologi om trygghet, lov og orden.

Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Diskuter:

- List opp 10 gode egenskaper en polititjenestemann/-kvinne bør ha.
- Er disse egenskapene relevante for alle grupper av ansatte i politi- og lensmannsetaten?

<b>Ansatte i politi- og lensmannsetaten har et faglig/etisk ansvar for:</b>	<b>Å utføre "politiarbeid" er avhengig av:</b>
Den enkelte innbygger Den praksis som utøves Kolleger Andre yrkesgrupper Arbeidsplassen Samfunnet	Samfunnets krav Våre egne krav til politifaglig standard Lover og bestemmelser Økonomi og teknologi Innbyggernes rettigheter Andre yrkesgruppers krav og rettigheter

## Fokus på ledelse

Sentralt i utvikling av personalpolitikken står ledelse. Ledelse er ikke en frittstående øvelse fordi ledelse og organisasjon er vevd inn i hverandre. Ledelse er en forandringsorientert prosess der det å utarbeide visjoner, bygge nettverk og skape relasjoner står sentralt og har verdi. I sum danner de et hele som utgjør arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

I et arbeidsmiljøperspektiv har alle ledere ansvar for å:

- Utvikle en felles ledelseskultur på grunnlag av faglige verdier og samtidig gi rom for et skapende mangfold
- Ta fatt i problemer og konflikter på et tidlig stadium, og bidra til å løse dem på et lavest mulig nivå i organisasjonen
- Være tydelig, åpen, konsekvent og tillitskapende ved å gi uttrykk for egne vurderinger og argumentasjon før beslutning tas
- Gjennomføre vedtak som er fattet (lojalitet mot ledelse)
- Vise respekt for andres meninger selv under uenighet

En god leder stiller spørsmål, antyder gode valg, oppfordrer til handling og gir konstruktive tilbakemeldinger. Han eller hun gir ikke konkrete råd, men hjelper sine ansatte til ”å hjelpe seg selv”. En god ”ledercoach” har gode ferdigheter til å kommunisere, har emosjonell intelligens og evne til empowerment og superledelse, dvs. å kunne hjelpe medarbeidere til å få tro på det de gjør, utvikle kompetanse til å løse oppgaver, føle frihet til å velge og ha makt slik at de kan påvirke organisasjonens resultater. Superledelse er å lede medarbeidere til å lede seg selv<sup>3</sup>.

Ledere og medarbeidere på alle nivåer skal:

- Vise gjennom egen atferd hvordan fellesverdiene i etaten skal praktiseres
- Formidle fellesverdiene regelmessig overfor kollegaer eller medarbeidere
- Veilede og påvirke i verdimeslige, moralske og etiske spørsmål
- Gripe inn når kollegaer eller medarbeidere opptrer i strid med grunnleggende verdier eller god moral.

Ledere er i kraft av sin normgivende posisjon viktige rollemodeller eller endringsagenter. Signaler fra ledelsen, både gjennom lederens personlige praksis og gjennom skrift, tale og beslutninger, vil derfor ha betydning. Sterkest virker trolig lederens egen praksis.

Det viser at det settes krav til våre ledere for å sikre og skape et godt og sunt arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass, og at de ansatte plikter å medvirke til at dette skjer. For å oppnå dette blir det viktige at ulike tiltak er forankret i ledelsen, og at de mellommenneskelige aspekter er ivarett gjennom samarbeid og tett dialog. Når evnen og viljen til holdnings- endring er til stede øker også sjansene for å skape *helsefremmende arbeidsplasser*<sup>4</sup>.

Er du en etisk leder?

I jakten etter svar på dette spørsmålet kan du spørre deg selv om avgjørelsene dine tåler avisens førstesider.

I tillegg kan du gjennomføre NHOs etiske test:

- Er det lovlig?
- Er det rimelig?
- Er det riktig?
- Hvem blir berørt og hvordan?
- Kan jeg fortelle en venn, en som jeg har stor respekt for, eller en hvilken som helst annen om det jeg gjør?
- Hva ville jeg anbefalt mine barn å gjøre?
- Hvordan ønsker jeg at andre skal opptre i en lignende situasjon?

### Spørsmål til diskusjon:

Vår yrkesrolle innebærer å kunne ta stilling til ulike problemstillinger, gjøre veloverveide vurderinger, slik at uønskede situasjoner ikke oppstår, eller reduseres til et minimum.

Diskuter disse 5 spørsmålene:

- Er det ønskelig – og mulig - å være nøytral, eller følelsesmessig objektiv i møte med andre mennesker?
- Har vi ikke alle fordommer/ forforståelse i møte med andre?
- Og kan vi lage regler for alt – og skal vi alltid følge reglene slavisk?
- Hva forventes og hvilke krav og forventninger har vi fra andre – og oss selv?
- Hva med konflikten mellom faglige verdier – sosiale verdier – personlige verdier?

<sup>3</sup> Morten Emil Berg, artikkel i Klartekst 3/2002.

<sup>4</sup> Overordnet personalpolitikk 2008 – 2013, Arbeidsmiljø side 16.



## Fra fokus på «råtne epler» til «råtne eplekasser»

Vekten på ansvarliggjøring av politiet og arbeidet for økt kvalitet i politiarbeidet innebærer at fokus dreies fra den «gammeldagse» troen på at endringer for det meste skjer ved å fjerne «råtne epler» og til organisasjonsendringer der det handler om å reparere eplekassen.

Kilde: NOU-2009:12 Et ansvarlig politi

## Menneskesyn

Sentralt for vår yrkesrolle, med sitt fokus på arbeid med mennesker og medmenneskelighet, vil menneskesynet gi retning for hvordan vi som yrkesutøvere forholder oss til hverandre, borgerne og samfunnet. Valg av menneskesyn legger grunnlaget for og er avgjørende for hvordan vi som personer forholder oss til hverandre, og hvordan den enkelte handler i praksis. Sentralt i alt politiarbeid er respekten for menneskets egenverd og dets rettigheter uavhengig av etnisitet, religion, kjønn og politiske synspunkter eller sosial status, jf menneskerettighetene. Det er derfor ikke likegyldig hvilket menneskesyn vi som personer bygger våre vurderinger og fortolkninger på.

På samme måte er synet på mennesket avgjørende for hvordan en oppfatter og tolker og analyserer data, for eksempel innsamlet informasjon om personer. Et humanistisk menneskesyn setter mennesket i sentrum for samfunnsmessig vekst og framgang. Det humanistiske menneskesynet tilkjenner at personen er aktiv, fritt og søkende samtidig som han/hun er gjensidig avhengig av andre mennesker for å skape sin egen virkelighet og personlighet. Mennesket kan aldri reduseres til et middel; mennesket skal ikke være et instrument for formålet. Dette krever en søkende og tolerant holdning. Mangler vi den vil vi lett bli selv gode og selvopptatte, og vår virkelighet og forståelse kan innsnevres til et smalt synsfelt. For eksempel vil mennesket på denne måten kunne bli oppfattet enten som god eller ond.

Spørsmål til diskusjon relatert til de overordnede etiske prinsippene - se side 8.

- Hva betyr de etiske prinsippene for min hverdag?
- Hvordan kan de etiske prinsippene bli en drivkraft for min arbeidsplass?
- Hvordan sikrer vi at de fine ordene leder til endret atferd?
- Hva skal til for at du skal kunne gjøre en god jobb?
- Hvilke verdier kan du som ansatt i politiet ikke gå på akkord med?
- Hvordan kan de etiske prinsippene integreres i min atferd?

Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Serviceerklæringer med fokus på kvalitet og kompetanse

Et godt kommunisert og synlig verdigrunnlag bidrar til økt trygghet for den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen, og medvirker til å skape tillit og gode relasjoner i forhold til allmennheten/brukerne og samfunnet.

Ulike politidistrikter har med bakgrunn i denne erkjennelsen utarbeidet egne serviceerklæringer. Serviceerklæringene skal synliggjøre at ledelsen er bevisst at medarbeidere har ressurser og potensialer som stadig kan videreutvikles, og at politidistriktet gjennom økt fokus på kvalitet og kompetanse ønsker å framstå som konfliktløsende, kriminalitetsforebyggende og kriminalitetsbekjempende, tjenesteytende og brukerorientert virksomhet. Som eksempel har ett politidistrikt nedfelt følgende i sin serviceerklæring:

- Vi er her for deg, enten du er utsatt for noe kriminelt, det gjelder en krise, om du skal søke pass eller fordi du trenger informasjon.
- For at du skal få den behandling du har krav på, skal vårt arbeid preges av dyktighet og god innsats, både i forebyggende tjeneste, etterforskning og annen saksbehandling.

Politidirektoratet, som skal "lede og samordne politiet for å skape en forutsigbar, handlekraftig og fleksibel etat til beste for innbyggerne og samfunnet", har selv utarbeidet sin egen serviceerklæring, hvor medmenneskelighet, kvalitet og kompetanse framkommer i følgende 8 punkter:

- Vi er tilgjengelige
- Vi opptrer med høflighet og respekt
- Vi har en rask og effektiv saksbehandling
- Vi har høy kvalitet på våre tjenester
- Vi har kompetanse på det vi sier vi har kompetanse på
- Vi er lydhøre og viser forståelse
- Vi gir relevant og riktig informasjon
- Vi retter raskt opp feil

Konkret betyr dette at serviceerklæringer sier noe om hvilke verdier, normer og kjøreregler virksomheten selv har satt for samhandling og dialog internt, og ivaretagelse og videreutvikling av omdømme og tillit eksternt. Hensikten må være at det overordnede målet for politiets virksomhet nås, slik at det er beskrevet i politilovens § 1 annet ledd:

*"Politiet skal gjennom forebyggende og hjelpende virksomhet være et ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme og befeste borgernes rettsikkerhet, trygghet og alminnelig velferd for øvrig."*

Dette fordrer en helhetlig, koordinert og godt samarbeidende politietat med ledere og ansatte som er etisk bevisste, faglig kompetente, og har kunnskap om og ferdigheter i å anvende systematisk HMS-tenkning i tjenesteutøvelsen.<sup>5</sup>

### Spørsmål til diskusjon:

- Samsvarer politidistriktets serviceerklæring med etatens fellesverdier? Hvis nei - begrunn forskjellen.
- Hvis ditt politidistrikt ikke har utarbeidet egen serviceerklæring, hva ville du/dere ta med for å fremme etatens fellesverdier og hvordan ville du/dere gått fram for å lage et forslag for politidistriktet?
- Diskuter likheter og ulikheter ved de to nevnte serviceerklæringene.

Faksimile TA lørdag 7.12.2002

### **KRITISK TIL TUSJ-MERKING**

**Oslo (ANB) Politidirektør Ingelin Killengreen er ikke begeistret for Østfold-politiets tusjmerking av flyktninger.**

*Torsdag ble det kjent at politiet i Østfold har merket flyktninger med tusj for at politiet skulle ha oversikt når mange flyktninger kommer på en gang. Politidirektør Ingelin Killengreen mener slik merking er uheldig. Hun sier likevel til NRK at det ikke er noe som tyder på at politifolkene har handlet ut i fra hun kaller en uakseptabel holdning til flyktninger. Heller ikke leder i Politiets Fellesforbund, Arne Johannesen, tror at det er noe galt med politiets holdninger.*

*Medlem i justiskomiteen på Stortinget, Knut Storberget (AP) sier imidlertid at slik tusjmerking er uakseptabel.*

*- Det vitner om en holdning fra politiets side som vi er nødt til å bli kvitt. Vi må kreve at politiet oppfører seg skikkelig overfor folk som ikke har gjort noe galt, sier Storberget.*

### Spørsmål til diskusjon:

- Diskuter artikkelen med 2 andre – til slutt med hele gruppen. Spør dere selv deretter: Hvordan legge til rette for etisk refleksjon over egen og andres ansatte atferd/handlemåter på egen arbeidsplass?

## Egne notater:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

### Fokus på økt åpenhet

Politi- og lensmannsetaten som forvalter av samfunnets fellesverdier, må ha fokus på konsekvenser som kan komme over tid når de konkluderer for eksempel innkomne klagesaker. En klage kan være berettiget eller ikke, men den bør ses på som en måleparameter i forhold til utøvelsen av yrkesrollen, og behandles deretter. Brukerfeil og maktovergrep fra en polititjenestemann kan for eksempel skyldes kunnskapsvikt i tillegg til at vedkommende har utviklet negative holdninger på bakgrunn av uheldige subkulturer i politikorpset. Men brukerfeil kan også skyldes systemfeil. I en konklusjon om "årsak/virkning" kan det være fristende, men uheldig, ensidig legge skylden på medarbeiderne når systemet knirker.

Politi- og lensmannsetatens målsetting bør altså være å ha en struktur og en kultur som tillater at man åpent kan ta opp til diskusjon egne arbeidsmetoder og -handlemåter til debatt. Økt åpenhet om egen virksom ble også understreket av professor Solbakk, Universitetet i Oslo (Strand 2000:194 ff), som i et foredrag for landets politimestere, våren 1999, oppfordret politietaten til å bli flinkere til å bestå feil, det vil si forklare eller stå inn for sine feil og mangler og slik framstå for offentligheten som feilbarlige:

*"Etaten ikke skal tildekke feil, men åpent erkjenne "brugerfeil", og at dette best kunne gjøres gjennom økt åpenhet om egen virksomhet".*

Solbakk hevdet videre at det er naivt å tro at en tilsatt i politiet skal representere noe mer enn allmenmoralen, og siterte Knut Erik Tranøy (1991):

*"Jeg tror på ingen måte polititjenestemenn skiller seg ut fra andre yrkesgrupper med hensyn til integritet og andre moralske egenskaper".*

Forestillingen om at ansatte i politi- og lensmannsetaten skulle være forbilder eller rollemoteller for moralen var han redd for var å sette for store krav til den enkelte. Hans oppfordring til politilederne var:

*"Stig ned fra sokkelen, og delta mer aktivt i samfunnsdebatten gjennom å snakke med mennesker i stedet for til dem. Ta ikke det første skritt før du har gjort rede for det neste skritt".*

### Integrert HMS-arbeid

Det skal være trygt å arbeide i politi- og lensmannsetaten, og vår virksomhet skal drives på en slik måte at det ikke oppstår skade på personell, miljø, materiell eller omdømme<sup>6</sup>. For å nå denne målsettingen har etaten nedfelt overordnede samspillsregler (kjøreregler):

- Vi er høflige og viser respekt
- Vi er til å stole på
- Vi tenker helhet
- Vi samarbeider mot felles mål
- Vi er engasjerte og tar felles initiativ

Godt "politiarbeid" vil ikke være den samme handlingen i alle situasjoner, noe som innebærer at ledere og tilsatte må kunne argumentere for de valg og prioriteringer som gjøres. Politiets arbeidsmetoder, herunder lojalitetsproblematikken, må derfor være gjenstand for en åpen debatt i forhold til borgerne og samfunnet.

#### Spørsmål til diskusjon:

- Drøft sentrale etiske utfordringer på eget tjenestested.
- Diskuter med en kollega et etisk dilemma du/dere har vært i.
- Hvorfor er det så vanskelig å erkjenne og å bestå feil?

### Moralsk prinsipp for politimeslige handlinger.

- Legitimt forhold
- Strengt nødvendig for det legitime forholdet
- Rimelig holdbar situasjonsbeskrivelse
- Handlingen må stå i forhold til mål-/og middelbruken (forholdsmessighet).

Kilde: Politiloven § 6

### Etisk refleksjonsprosess

Etikk kan læres gjennom erfaring og refleksjon. Utfordringen med etikkundervisning er at etisk interessant teori uten praktisk nedslag kun blir et festlig tankespinn. På samme måte vil det være å anvende etikk konsentrert om enkeltvis praktiske spørsmål uten teoretisk grunnlag være vanskelig. En god modell for den etiske arbeidsprosessen er å åpne døra mellom teori og praksis, det vil si å så en spire for å gjøre den enkelte ansatte interessert og nysgjerrig på det å kople og anvende teori, slik at han eller hun blir bedre i stand til å takle praksis.

Våre handlinger er som oftest et vitnemål om verdier. Det finnes ikke evige regler for rett moral. Når mennesket likevel velger å følge allment aksepterte morallover, er det fordi det lønner seg.

- Etikk handler om å bruke hodet, dvs. hjernen, men å gjøre det som er rett og godt handler også om å bruke hjertet.
- Etikk gjelder mellommenneskelige relasjoner, og handler om hvordan vi har det sammen, om vi er flinke til å samhandle og anerkjenne, hjelpe og støtte hverandre, vise omsorg eller gi konstruktiv kritikk.

Ansatte i politi- og lensmannsetaten står daglig i situasjoner som avkrever valg. Valg som ofte resulterer i moralske konflikter og etiske dilemma, for eksempel når man ofte skal velge mellom to handlinger som hver for seg kan være riktige, men som kan få mer eller mindre alvorlige konsekvenser. For å forebygge ”brukerfeil” og ”feilbehandling” handler om å lære seg en prosessmodell for løsning av etiske dilemma; fra dilemma til konkret valg og handling.

Einar Aadland (1998: 179ff) hevder at den etiske refleksjonsprosessen som hovedregel må gå gjennom 3 steg. Denne må være enkel nok til å fungere i praksis, og detaljert nok til å sikre forsvarlig etisk refleksjon i og over praksis:

1. Klargjøring/vurdering av egne synspunkter
2. Klargjøring av andres synspunkter
3. Endelig standpunkt/konklusjon

Han sier videre at det er viktig å avslutte den etiske refleksjonsprosessen i tide, slik at handlingen fremdeles er aktuell. Den etiske klargjøringsprosessen må pågå lenge nok til at problemet er grundig gjennomtenkt, og avsluttes før det er for sent å handle. Refleksjon kan være av personlig karakter, eller den kan gjennomføres gruppevis<sup>7</sup>.

Ved å sette av tid til refleksjonsprosessen vil dette kunne gi et nytt perspektiv på erfaringer, og dermed bidra til atferdsendring, være beredskap for anvendelse og en forpliktelse til handling. Refleksjon er viktig for både ledere og medarbeidere fordi det er gjennom refleksjon og erfaring at læring skjer. Refleksjon kan finne sted både mens handlingen pågår og etter at handlingen er avsluttet.

- Refleksjon i handlingen viser til situasjoner hvor tenkning er med på å omforme det vi gjør samtidig med at vi gjør det. Refleksjon gir grunnlag for personlig utvikling, men gir også en grunnleggende utfordring til organisasjonslæring (forebyggelse).
- Refleksjon over handling innebærer å tenke på det man har gjort, for å undersøke hvordan ens kunnskap i handling kan ha vært med på å gi et uventet utfall, det vil si at lederen går inn i en refleksjonsprosess etter at handlingen er utført. En slik refleksjonsprosess er kjennetegnet ved at lederen tenker gjennom hva som var vellykket eller hva som gikk galt i en bestemt situasjon (Strand, 2000:149).

Refleksjonsmodellens hovedelementer (Aadland, 1998):

#### 1. For-forståing (problemdefinering)

- Presiser det etiske dilemmaet så kort og enkelt som mulig
- Slik du selv ser det/ slik andre ser det
- Endelig formulering
- Hva for åpne verdier/normer regulerer holdningen til dilemmaet?
- Egne verdier/normer (personlige, faglige sosiale) /andres verdier/normer
- Verdikonflikter?
- Hva for skjulte verdier/normer ligg under?
- Egne og andres spontanreaksjoner, følelser og tanker.
- Samsvar og/eller konflikter mellom skjulte verdier

#### 2. Vurdering (analyse)

- Hva er aktuelle handlingsalternativ?
- Egne alternativ /andres
- Aktuelle alternativ
- Hva er følgende av de tre mest aktuelle alternativene?
- Slik du selv ser det /slik andre ser det
- Endelig vurdering
- Ranger alternativene ut fra verdihierarkiet
- Din egen rangering /andres rangering ut fra deres verdier
- Endelig prioritering

### 3. Handling

- Gjennomfør det beste handlingsalternativet i handling
- Evaluer resultatet

Etisk refleksjon handler altså om aksjoner og ikke reaksjoner. Står en i en situasjon som krever handling straks, er dette 3-steget ”minste felles multiplum” for etisk refleksjon. Går en raskt gjennom disse 3 stegene handler en i det minste etisk bevisst eller gjennomtenkt.

#### Spørsmål til diskusjon:

- Prøv ut modellen på en etisk vanskelig situasjon du/dere har opplevd.

#### Egne notater:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

#### Etikk og lovgivning

Å opptre etisk innebærer et større krav til atferd enn at man skal følge landets lover, i det lovene ikke kan regulere all atferd. Lovgivningen bygger som regel alltid på atferd som har skjedd, fordi lovgivere umulig kan gi lover for enhver tenkelig atferd som eventuelt kan skje i framtiden. Hva som er etisk og hva som er moralsk atferd vil derfor måtte defineres innenfor de rammene etikken setter og lovgivningen gir, vist ved følgende modell (Marnburg, 1998:48):

#### Grensesnitt mellom etikk, moral og lovgivning



Det som er lovlig/ulovlig er ikke alltid det samme som etisk/uetisk. Man kan finne mange eksempler på moralsk forkastelige handlinger som ikke rammes av noen paragraf (for eksempel å stå i med sin beste venns kjæreste) og likeledes på situasjoner der enkelte har følt at det som en etisk plikt å utfordre loven (for eksempel ved bruk av sivil ulydighet).

Etikken er med på å sette skranker for hvordan vi kan tillate oss selv å bruke og å utnytte det eksisterende lovverk. Moralsk kvalitet eller det moralske nivå i et samfunn kan ikke sikres gjennom lovgivning og rettslige tiltak alene. Et lovverk uten huller finnes antakelig ikke, og er antakelig heller ikke noe å ønske seg (Tranøy, 1991).

Etisk kunnskap gir ikke fasitsvar på etiske spørsmål, men etisk kunnskap kan bidra til å utvikle et godt moralsk skjønn og gi økt forståelse for at oppfølging av etiske normer i hverdagen er en kontinuerlig prosess som forutsetter interesse, åpenhet og diskusjon på den enkelte arbeidsplass. Godt moralsk skjønn er krevende fordi det stiller økt krav til profesjonalitet, det vil si til argumentasjon og begrunnelser for hvorfor vi handler slik vi gjør. Det er dette moralske skjønn som må anvendes i den praktiske hverdagen, fordi det å handle moralsk er knyttet til konkrete handlinger, det vil si selve utøvelsen av den daglige tjenesten.

Spørsmålet vi som ansatte i politi- og lensmannsetaten må stille oss kontinuerlig er hva det er ved en konkret handling som gjør den til en god praksis. Først da vil vi kunne sikre ”En høy etisk og moralsk bevissthet i det daglige arbeidet”.<sup>8</sup>

#### Spørsmål til diskusjon:

- Hvordan tror du at etikk kan læres best?
- Prøv å nyansere svarene og få alle i gruppen til å uttale seg.



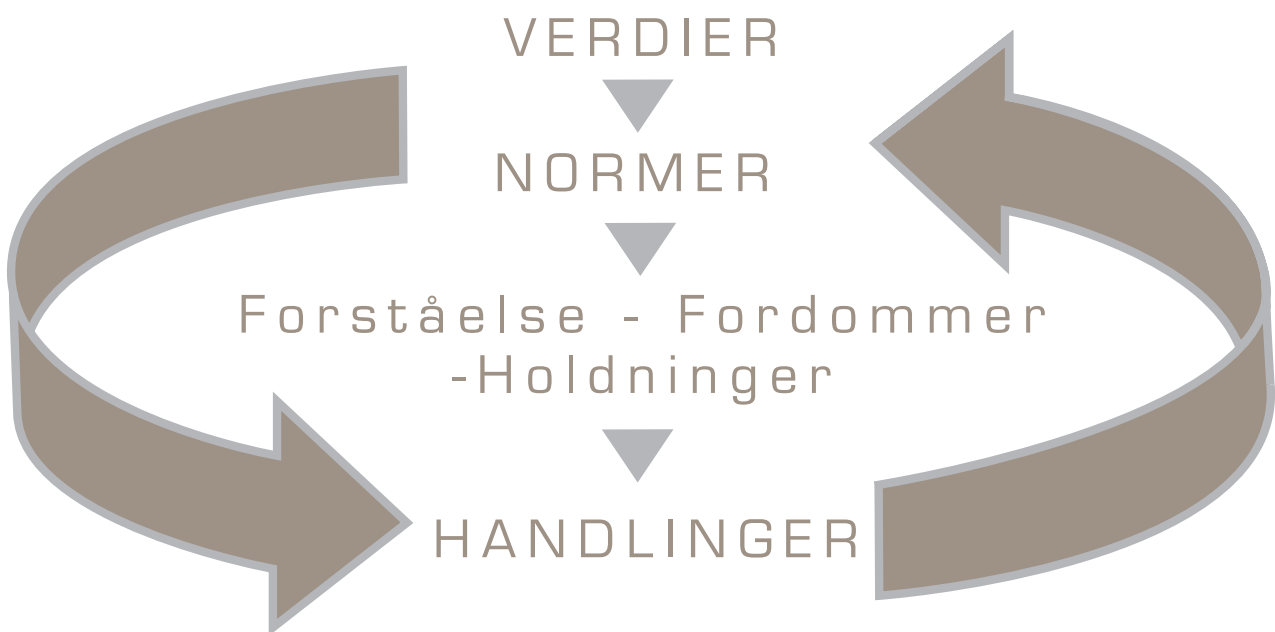
## Etiske teorier, prinsipper og regler

Følgende matrise viser forskjellen mellom regler, prinsipper og etiske teorier:

Etiske teorier	Prinsipper og regler systematisert i en struktur. De inkluderer prinsipper og regler om hva som bør gjøres i en konfliktsituasjon
Prinsipper	Mer generelle og fundamentale enn reglene. De begrunner reglenes gyldighet
Regler (normer)	Slår fast om en handling bør utføres eller ikke i forhold til rett/galt, godt/ondt
Spesielle handlinger og vurderinger	Uttrykker avgjørelser og konklusjoner

## Prosesen fra verdier og til handling

Modellen viser hvordan våre verdier påvirker våre holdninger, og vises gjennom våre handlinger (Aadland, 1998).



Verdier	Normer	Handlinger
Skjulte	Følbare	Synlige



Dette kapitlet beskriver sentrale etiske teorier og gir praktiske eksempler for å vise den nære sammenhengen mellom det å ha felles etiske normer (regler) for utøvelsen av tjenesten. Dette er gjort for at den enkelte faglig kan underbygge og argumentere etisk for sine handlinger.

## Noen definisjoner

### Definisjoner moral, etikk og moralfilosofi

Moral er de handlingene og den praksis man lever etter, mens etikk er refleksjoner over moralen, og moralfilosofi er teoretiske vurderinger over moral og etikk (Tranøy, 1998:17-18). Moral brukes om det livet vi lever på godt og vondt, det vil si hvordan vi oppfører oss i hverdagen overfor familie, venner, kolleger, brukere, uvenner og kriminelle.

Professor emeritus i filosofi og etikk, Knut Erik Tranøy, kaller etikk for *refleksjoner over moralen*. Han nevner eksempler som at selv barn gjør seg etiske refleksjoner. For eksempel så vil barn på bare 3-4 år kunne si ting som ”jeg gjorde det ikke med vilje” når det har skjedd et uhell. Et slikt utsagn peker på at barnet har gjort seg en erfaring og refleksjon over at det er verre om noe gjøres med overlegg enn om det skjer på grunn av tilfeldig inntreffende uhell. En annen refleksjon som ofte barn gjør, er at ting skal være rettferdig. Det skal deles likt i glassene dersom man skjenker brus til to barn, for eksempel.

Etikk kan også være mer ”voksne” refleksjoner i arbeidet, som for eksempel at det er viktig å vise respekt for en person selv i pågrepelse av en kriminell gjerningsmann. I kraft av å være menneske har også en kriminell menneskeverd som påkaller respekt og menneskerettigheter. Da vil selve det å vise denne respekten være en del av moralen, mens refleksjoner over at og hvorfor respekt er viktig, vil være etiske refleksjoner.

Moralfilosofi derimot, er et fagområde, en disiplin som filosofen utdanner seg på og forsker på. Dette er et fagfelt beholdt filosofer og andre som har utdannet seg spesielt innen moralfilosofi (for eksempel teologer eller idéhistorikere).

### Definisjoner verdier og normer

En verdi er noe vi er interessert i og som vi setter pris på og verdsetter. En verdi er noe som er grunnleggende verdifullt for et menneske. Verdier handler om godt og ondt, og normer om riktig og galt (Tranøy, 1998:31).

En norm er en regel eller en retningslinje for handling. De ti bud er eksempler på normer som har bred aksept i den norske befolkning fordi de er en del av vår kulturarv. Disse normene sier noe om hva som er riktig og galt å gjøre i forholdet til andre mennesker. Bakenfor normene ligger imid-

lertid verdier. Familie og familiesamhold er viktige verdier i vårt samfunn. Bak budet om å ”hedre far og mor” ligger en forståelse av at familiestrukturen er en viktig verdi. Å ta vare på familien er et gode i og for samfunnet, og derved en verdi, uansett i hvilken sammenheng denne familien står eller hvordan den er strukturert.

### Ulike verdityper eller ”verdipar”:

#### Abstrakte eller konkrete verdier:

Abstrakte verdier er verdier som ikke er håndfaste, men heller verdier som respekt, nestekjærlighet, konfidensialitet etc., mens konkrete verdier er ting vi kan ta og føle på, slik som hus, bil, mat etc.

#### Åpne og skjulte verdier:

Åpne verdier er de verdier vi åpent står frem og vedkjenner oss, for eksempel at livet har uendelig verdi og derfor er drap ikke tillatt. Skjulte verdier kjenner vi til at vi har, men vi vil ikke åpent erkjenne dem, for eksempel at vi streber mot egen karriere mens vi påstår vi gjør arbeid primært for etaten.

#### Bevisste og ubevisste verdier:

Bevisste verdier kan være både åpne og skjulte ved at vi er bevisst og vet om hvilke verdier vi handler etter. Ubevisste verdier kan styre oss, men vi er ikke klar over at det er disse verdiene vi handler etter. Et eksempel kan være at vi er bevisst at vi ikke skal diskriminere personer fra ulike raser, mens vi ubevisst mistenker personer med fremmedartet utseende oftere for kriminelle handlinger enn personer av samme nasjonale opprinnelse.

#### Bruksverdier og forfekte verdier:

Bruksverdiene er de verdier vi faktisk handler etter, mens forfekte verdier er verdier vi påstår vi har, men som vi ikke bruker i vårt liv. Forfekte verdier er de verdier vi sier i taler og dokumenter, men som ikke blir gjennomført i praksis. For eksempel at politikere sier de vil vi skal ha et trygt samfunn, men prioriterer ikke midler til politiet.

#### Personlige og profesjonelle verdier:

Alle har ulike verdisett som vi har fått med oss gjennom livet. Vi har det familiære verdisettet som vi har fått gjennom oppveksten, fra familie og venner. Disse verdiene vil være personlige verdier som vi alltid har med oss. Disse kan imidlertid endres i møte for eksempel med en utdanning, der vi får med yrkets profesjonelle verdier. De profesjonelle verdiene er de vi får internalisert (gjort til våre bevisste bruksverdier) gjennom en fagutdanning.

## Kreative verdier, erfaringsverdier og holdningsverdier

Alle har behov for verdier til å styre livet sitt. Frankl (1969/1994:60-63) var en psykiater som satt i konsentrasjonsleir under andre verdenskrig. Han var opptatt av hva det var som gjorde at noen klarte seg tålig bra gjennom umenneskelige forhold, og fant at de som hadde "vilje til mening" var de som klarte seg best. Han fant at alle "overlever" hadde noen verdier som styrte tanken og handlingen. Disse verdiene kalte han *kreative verdier*: det vil si verdier hvor man skaper noe. Vi har behov for å være skapende vesener som bidrar med noe til fellesskapet. I tillegg hadde "overleverne" noen *erfaringsverdier*, det vil si verdier ut fra hva de hadde erfart i livet. Gode opplevelser og erfaringer som kunne bidra til en meningsfylt hverdag tross vanskelige livsforhold der og da. Til slutt hevdet han at mennesket har noen *holdningsverdier* som innebærer holdninger til hvordan vi møter livets tilskikkelser.

Verdihierarkiet vil si at noen verdier har større betydning for oss enn andre verdier. Øverst i verdihierarkiet står de viktigste verdiene. De er få og generelle, og er selve grunnvullen for alle andre prinsipper:

- Primære verdier – slik som grunnleggende behov: få mat, søvn, sosialt samvær etc. – kalles også livsverdier.
- Sekundære verdier – skapt av samfunnet, ofte mer materielle verdier, utseende etc.

## Modell - verdipyramiden

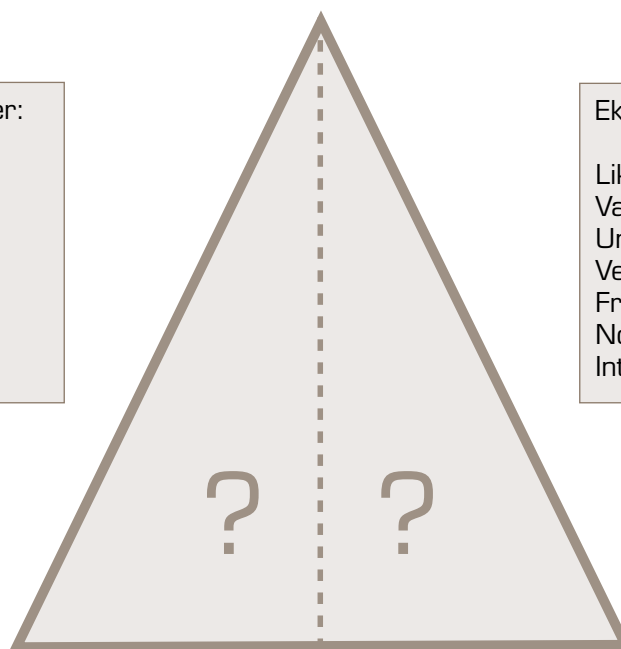
Jo større den åpne siden av verdipyramiden er, og mindre den skjulte siden er, desto større selvinnsikt har vi. (Aadland, 1998: 145).

### Eksempler på åpne verdier:

Likhet  
Brorskap  
Solidaritet  
Likeverd  
Ikke dømmende holdning

### Eksempler på skjulte verdier:

Liker best:	Liker minst:
Vakre	Stygge
Unge	Gamle
Vellykkede	Mislykkede
Friske	Syke
Norske	Fremmede
Intelligente	Dumme



Aktuell situasjon

Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Spørsmål til diskusjon:

- Drøft hvilke verdier og verdityper som er sentrale for ditt arbeid i politi- og lensmannsetaten.
- Hvilken betydning har skjulte og ubevisste verdier for politiarbeidet?
- Hvordan kan slike verdier gjøres bevisste og åpne – har det i tilfelle noen verdi i seg selv?

### Definisjon av begrepet holdninger:

Med holdninger forstår vi faste atferdsmønstre som har en viss stabilitet over tid, slik at de gjør handlinger forutsigbare (Henriksen og Vetlesen, 2006: 209).

Holdninger er i første rekke knyttet til meninger, oppfatninger og verdier som er direkte knyttet til aktuelle oppgaver og funksjoner, m.a.o. jobbrelevante holdninger, i vid betydning. Holdninger utgjør derved samlet sett et vesentlig moment i forbindelse med kompetanse-styring i organisasjoner.

### Definisjon etiske problemer

Tre kjennetegn på etiske problemer (Kalkas og Sarvimäki, 1987:39):

1. Verdikonflikter med usikkerhet om type kunnskap som er nødvendig for beslutning
2. Problemene vekker forvirring
3. Løsningen har betydning for syn på mennesket og dets relasjoner

Etiske problemer og etiske dilemma går ofte i hverandre og omtales som det samme. Kalkas og Sarvimäki sier at etiske problemer har en større, mer vidtrekkende betydning for forholdet mellom mennesker. Det kan for eksempel være prioritering av tid og arbeidsoppgaver. Samtidig vet ansatte i politi- og lensmannsetaten at de har andre, mer presserende og viktige oppgaver å ta seg av.

#### Spørsmål til diskusjon:

- Hva skjer med tilliten til politi- og lensmannsetaten hvis borgerne har en oppfatning av at for eksempel biltyveri ikke blir etterforsket i det hele tatt?
- Hvilke verdier bør vektlegges ved prioriteringer av gjøremål?

### Definisjon etiske dilemma

I en begrepsanalyse av begrepet dilemma fant forfatteren fem definerende kjennetegn på dilemma (Slettebø, 1997). Dette var kjennetegn for generelle dilemma ikke bare etiske, men også faglige og logiske dilemma:

- Engasjement og forpliktelse
- Like uønskede alternativ
- Oppmerksomhet på alternativ
- Nødvendighet av å ta valg
- Usikkerhet om hvilken handling man skal velge

Kjennetegn på etiske dilemma ble funnet å være:

- To eller flere alternativer å velge mellom
- Ønsket løsning medfører uønsket konsekvens
- Usikkerhet om hva som er rett å gjøre
- Konflikt mellom verdier

Etiske dilemma i en politihverdag kan være mange. Ett eksempel på et etisk dilemma kan være ransaking av personer som ikke har et tradisjonelt norsk utseende. Her kan politiet vite for eksempel at fremmedkulturelle er overrepresentert i kriminalstatistikken, men samtidig vet både politi og befolkning at det kan være stigmatiserende og krenkende for lovlige borgere å bli stoppet for kontroll enten man har norsk eller fremmedkulturelt utseende. Politiet har et dilemma mellom å ”krenke” lovlige eller ikke pågripe en mulig kriminell.

#### Spørsmål til diskusjon:

- Tenk gjennom hvilke dilemma og problemer du har erfart i din praksis som ansatt i politi- og lensmannsetaten.
- Hvilke løsninger ville du ha valgt i ettertid ut fra de erfaringer du har gjort deg?

### Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Sentrale etiske teorier

Vi har flere sentrale etiske teorier som kan anvendes i møte med vanskelige situasjoner i praksis. Disse teoriene er utviklet av moralfilosofene, og kan danne grunnlag for etiske refleksjoner. De viktigste etiske teoriene er:

- Pliktetikk (Kant og Rawls er de mest kjente representantene i utviklingen av denne retningen)
- Konsekvensetikk med utilitarisme som viktigste retning (utviklet av i første instans Bentham og Mill).

I tillegg har vi ulike retninger som har fått sin renessanse i de senere tiårene, slik som:

- Kasuistisk etikk ("rehabilitert" av Jonsen, Toulmin og Ruyter)
- Dydsetikk (fra Aristoteles og refokusert av MacIntyre).

Til slutt nevnes bare en retning som har hatt noe betydning, men da spesielt innen medisinsk etikk. Det er:

- Prinsippbaserte etikk, hvor hovedprinsippene er autonomi, velgjørenhet, ikke-skade og rettferdighet.

## Pliktetikk

Pliktetikk kalles også deontologisk etikk av gresk "de on": det som bør være. Plikt er å gjøre det rette. Plikten er handlingsmotiverende (har en bestemt motivasjon for handlingen) og handlingsidentifiserende (sier hva som er riktig å gjøre i en situasjon).

En definisjon av plikt (Henriksen og Vetlesen, 2006:162), som har tre kjennetegn:

- Den er absolutt
- Den kan formuleres som en norm, en regel
- Den hjelper oss å forstå hva som er riktig, vektlegger ikke det gode

Det særegent menneskelige er fornuften, ifølge Immanuel Kant (1724 – 1807). Ved hjelp av fornuften kan mennesket finne løsninger på etiske og moralske spørsmål. Mennesket er fritt og kan selv vurdere sine handlinger ved hjelp av fornuften. Å handle ut fra selvbestemte prinsipper gir mennesket dets frihet – autonomi (Selvbestemmelsesrett, av gresk "auto" som betyr selv og "nomos" som betyr lov, styring. Autonomi = selvstyring).

Kant mente at mennesket skulle være sin egen "lovgiver" i den forstand at mennesket ved hjelp av fornuften selv kunne finne ut hva som var rett å gjøre i vanskelige etiske situasjoner. Han formulerte hva han kalte "det kategoriske imperativ" – en overordnet regel for hvordan mennesket kunne bestemme hva det skulle gjøre når det stod overfor et etisk dilemma. Det kategoriske imperativ har to hovedformuleringer: humanitetsformuleringen som vektlegger betydningen av mennesket som mål i seg selv og universaliseringsformuleringen som vektlegger at handlingsregler skal kunne gjøres felles. Alle skal kunne handle ut fra samme handlingsregel som man selv vil handle etter.

Det kategoriske imperativ (Johansen & Vetlesen, 2000: 163):

- *Humanitetsformuleringen*: Du skal handle slik at du ikke bruker menneskeheten i din egen person eller i noen annen person bare som middel, men alltid også som formål i seg selv
- *Universaliseringsformuleringen (lovgiverformuleringen)*: Du skal handle slik at maksimen (handlingsregelen) for din handling skal kunne gjøres til en allmenn lov

Humanitetsformuleringen innebærer for eksempel at man skal ha respekt for alle mennesker selv om man i utgangspunktet "bruker" det andre mennesket til å nå noen egne mål. Et eksempel er at man skal ha respekt for kassabetjeningen på Rimi selv om denne personen brukes til å få betalt sine matvarer, fordi kassabetjeningen er et menneske som har verdi i seg selv. Universaliseringsformuleringen innebærer at man skal gjøre en refleksjon over om den handlingen man vil utføre kan bety at man vil at andre skal kunne følge samme handlingsregel når de står i liknende situasjoner.

Kant nevner som eksempel om man kan lyve i gitte situasjoner. Dersom man mener at en "hvit løgn" passer i situasjonen må man kontrollere dette opp mot det kategoriske imperativ om denne handlingsregelen kan universaliseres. Man kan ikke ville at alle skal kunne lyve når som helst når det passer dem. Det ville bety at man ikke kan stole på andre mennesker i vår samhandling med dem, og man kan derved ikke universalisere handlingsregelen om at det er OK å lyve når det måtte passe. Løgn består derved ikke prøven til det kategoriske imperativ og man skal heller si sannheten fordi det er dette som fremmer tillit mellom mennesker generelt sett.

### Spørsmål til diskusjon:

- Hvilke av politietatens fellesverdier er pliktetisk orientert? Begrunn svaret.

Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

### Konsekvensetikk

Konsekvensetikk kalles også teleologisk etikk, fra gresk: telos som betyr mål, formål. Det viktige når man skal vurdere en handling er det ifølge konsekvensetikken å fremme de gode konsekvenser. Utilitarismen er den viktigste retning. Utilitarisme betyr nytteetikk, fra latin, utilitas som betyr nytte.

Utilitarisme (Jeremy Bentham (1748 – 1842) og John Stuart Mill (1806 – 1873)). Et viktig prinsipp i utilitarismen er at alle teller som en, og ingen som mer enn en. Alle mennesker har en ”røst eller stemme” når det gjelder etiske dilemma. Man skal gjøre en vurdering der alle berørte parter skal telle med når man skal vurdere konsekvenser av en handling. Et problem eller en utfordring med retningen er: Hvem er alle berørte parter i en sak? Hvor mange skal man telle med? For eksempel er ansatte i politi- og lensmannsetatene berørte parter eller er bare den kriminelle og hans eller hennes ”offer” berørt, når man skal se på konsekvenser og løsningsforslag?

I tillegg skal man vurdere nytten, og da diskuterte Bentham og Mill hva som teller som ”nytte”. Ifølge Bentham var det å øke lyst og minske smerte. Det var de primære konsekvenser som mennesket var opptatt av, mente han. Mill mente man skulle skille kvantitative og kvalitative lystopplevelser. For eksempel idrett versus narkotika kan begge gi lystopplevelse, men det er vesensforskjellige kvalitative opplevelser. Et annet problem som kan oppstå er at det er ikke moral alt som har med lyst og smerte å gjøre, for eksempel kan det å gå til tannlegen absolutt ha med smerte å gjøre, men ikke nødvendigvis med moral.

Det oppstår (kan oppstå) problemer med fordeling og rettferdighet fordi teorien ikke har begrep om personlig integritet og individualitet. Den enkelte teller bare som en person i forhold til nytte for seg og samfunnet. Den enkeltes prioriteringer i livet har mindre betydning. Utilitarismen hevder man skal maksimere det høyeste gode, uavhengig av, eller på tvers av individer. Den enkelte teller mindre dersom flertallet har gode konsekvenser av den handling man utfører.

### Spørsmål til diskusjon:

- Hvilke av politietatens fellesverdier er konsekvensetisk orientert? Begrunn svaret.
- Hvordan får de pliktetiske og konsekvensetiske fellesverdiene betydning for arbeidet i etaten?

Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

### Kasuistisk etikk:

Kommer av latin casus som betyr fall, tilfelle, sak eller eksempel.

Kasuistisk fremgangsmåte består av fire trinn:

1. Situasjonsbeskrivelse
2. Forbilledlige eksempler
3. Analogiske slutninger
4. Løsningsforslag

Kasuistikk er en ”metode for etisk overveielse som bygger på den aristoteliske dialektikken. Kasuistikk (av latin *casus* = sak, tilfelle) er en etisk argumentasjonsmåte som går fra sak til sak og tar utgangspunkt i *paradigmatiske* (forbilledlige) eksempler (Johansen & Vetlesen, 2000: 130). Først skal man gi en situasjonsbeskrivelse av den situasjonen man står i og der man må handle på et eller annet vis. Da må man komme

frem til den handling som synes best, gitt de betingelser som man har i situasjonen. Situasjonsbeskrivelse: Hvem handler og er berørt, hva består handlingen i, i hvilken kontekst foregår handlingen, hvordan utføres handlingen og eventuelt med hvilke midler, og hvorfor utføres handlingen (Ruyter, 1995:185). Deretter skal man finne de paradigmatisk eller forbilledlige eksemplene.

Dette kan være gode eksempler eller eksempler til skrekk og advarsel. Det skal være eksempler som er anerkjent blant flere, gjerne av flere i fagfellesskapet som man skal handle innenfor. Det er ikke eksempler som den enkelte selv bestemmer seg for, det må være en viss enighet eller konsensus om hvilke eksempler som kan tjene som forbilder i situasjonen. Eksemplene kan være helt klare som gode eller dårlige, eller de kan være i ”gråsoner” hvor man tenker at det kan være noen likheter med den foreliggende situasjon, mens det er aspekter ved eksemplet / eksemplene som ikke er anvendbart i møte med det dilemma man står i.

Det neste man gjør er analogiske slutninger som innebærer å se moralsk relevante likheter og forskjeller til de forbilledlige eksemplene. Man deduserer ikke fra et eksempel eller en teori og utleder hva som er rett å gjøre. Man ser derimot etter likheter eller forskjeller og finner analogier mellom de relevante eksemplene og den foreliggende situasjon. Til slutt finner man frem til et løsningsforslag: Hva som antakelig blir den beste løsning ut fra den beslutningsprosessen man har fulgt ved hjelp av kasuistisk fremgangsmåte.

#### Spørsmål til diskusjon:

- Drøft om dere har noen eksempler på godt politiarbeid i forhold til utvalgte fellesverdier. Hvordan kan disse brukes til å bedre politiarbeidet?
- Har dere eksempler til ”skrekk og advarsel” der det er tydelig at fellesverdiene overkjøres i praksis?

#### Egne notater:

---



---



---



---



---

## Dydsetikk

Dydsetikk stammer helt tilbake til Aristoteles tid i det antikke Hellas. Der var utvikling av dyder sentralt for å kunne fremme det gode i situasjonen. Man skulle arbeide på sin karakter slik at man ble et ”dugandes” menneske. En forklaring på dydsetikk er at det er en:

*”Etiske teori som legger vekt på personens utvikling av en moralsk karakter i form av å tilegne seg dyder forstått som stabile disposisjoner til å handle slik at det gode for mennesket fremmes i den aktuelle situasjonen” (Johansen og Vetlesen, 1996:348).*

Aristoteles definerer dyd slik:

*Dyd er ”den gyldne middelvei” mellom to ytterligheter. For eksempel mot: middelvei mellom for mye selvsikkerhet (for lite frykt) og for lite selvsikkerhet (for mye frykt). Det vil si middelveien mellom dumdristighet og feighet. (Johansen og Vetlesen, 1996: 38-39)*

Teologen Henriksen og filosofen Vetlesen (Henriksen og Vetlesen, 2006: 205) definerer dyd slik: ”En dyd er en stabil holdning som gjør oss i stand til å virkeliggjøre det gode”. Og videre sier de ”Praktiseringen av dyden hører med til det gode livet” (Henriksen og Vetlesen, 2006: 208).

### For å ta ett eksempel og belyse det ut fra de ulike etiske teorier:

Ett eksempel<sup>9</sup> (tatt fra virkeligheten, presentert i en avis) er der en politimann i sivil ser en person komme kjørende i personbil til sykehuset. I det den sivile politimannen passerer vedkommende gående mot hovedinngangen, kjenner han at det lukter alkohol av denne personen. Politimannen tilkaller tjenestemenn på vakt som beordrer blodprøve tatt av mannen. Mannen forklarer han var tilkalt til sykehuset fordi hans samboer som ble innlagt for noen timer siden, var blitt akutt dårligere og ligger nå for døden. Politimannen mener det får vente fordi sikring av bevis er viktigere. Det har ikke skjedd noen uheld i løpet av mannens kjøring til sykehuset. Da mannen kom tilbake til sykehuset var samboeren allerede død, uten at han hadde fått være sammen med henne eller ta farvel.

Ut fra en pliktetisk tankegang gjorde politimannen sin plikt. Han kan ikke universalisere tanken om å la alle sjåfører som har drukket alkohol, få kjøre fritt uten reaksjoner, og må derfor handle overfor denne mannen på lik linje med overfor andre sjåfører som har nytt rusmidler.

Også ut fra en konsekvensetisk tankegang kan det synes som politimannen gjorde rett ved å forhindre at mannen igjen satt seg i bilen og kunne ha kommet til å skade uskyldige fordi

<sup>9</sup> Kapitlet ”Caser og løsningsforslag”, se side 28, omtaler dette eksemplet nærmere.



han kjørte i påvirket tilstand. Mannens ”individuelle prosjekt” med å være hos sin samboer, ble underordnet hensynet til flertallet som kunne blitt skadelidende, uten at man vet det med sikkerhet. Man kunne telle og si at mannen teller som en og samboeren som en, siden ingen andre faktisk ble skadet teller disse null og polititjenestemannen skulle derfor la mannen fått sitte hos samboeren til hun døde og eventuelt tatt blodprøve etterpå og ”beregnet” alkoholprosent i ettertid.

Det man imidlertid ikke visste var hvor lang tid det eventuelt ville gått hos samboeren. Polititjenestemannen visste heller ikke om noen faktisk var blitt skadet på mannens kjøretur til sykehuset, og kunne således ikke vite om ”mulige andre” var null, en eller flere.

Ifølge kasuistisk etikk skulle man beskrive situasjonen, jamfør beskrivelsen av situasjonen ovenfor. Der var det i utgangspunktet to (tre?) impliserte parter, nemlig mannen og polititjenestemannen, sannsynligvis og rimeligvis også samboeren som ligger for døden. Det er ikke kjent at andre faktisk er involvert fordi det ikke har skjedd noe under kjøring. Man kan gi to hovedeksempler, nemlig fra medisinen der man ikke lar pasienter ligge for å dø alene. Døende er i den mest en-somme situasjon man kan komme opp i, i dette livet, og skal fortrinnsvis ha nærmeste familie hos seg i en slik situasjon.

Det andre eksemplet er fra politiets hverdag med berusede personer bak rattet og de ulykker det kan medføre for uskyldige andre personer som blir skadet på grunn av uvetting kjøring i beruset tilstand.

- Det første eksemplet tilsier at mannen skal få gå til sin samboer og sitte hos henne inntil hun er død. Polititjenestemannen ”burde” vise skjønn overfor en så alvorlig situasjon som denne samboeren og mannen er i, og eventuelt ordne det så det blir tatt blodprøve på sykehuset, så mannen kan være hos samboeren heller enn å kjøre ham til politistasjonen for å ta blodprøve der.
- Det andre eksemplet tilsier at det er av betydning å forhindre at personer kjører i beruset tilstand fordi dette kan medføre store skader og lidelser for personen selv og mulig uskyldig tredjepart som kan innblandes i ulykker. Dette tilsier at mannen skulle forhindres fra å kjøre tilbake, og at han skulle følges med nødvendige tiltak i samsvar med lovverket. I følge denne fremgangsmåten skulle man altså ikke bare overse mannens kjøreatferd, men samtidig ta hensyn til samboerens situasjon og tillempe tiltak overfor mannen slik at flere hensyn ble ivaretatt.

Når det gjelder den dydsetiske fremgangsmåte ville man i utgangspunktet si at om mannen hadde hatt dyden visdom, ville han ikke ha kjørt i påvirket tilstand selv om samboeren var dårlig. Han ville søkt andre måter å komme seg frem til sykehuset på. Polititjenestemannen på sin side ville også ha vurdert ut fra sine holdninger eller dyder hva som var det beste å gjøre for å imøtekomme både mannens, samboerens og samfunnets verdier i situasjonen.

Dyden skal utvikles og praktiseres i samfunnet og tjene til å fremme det gode for den enkelte. Denne retningen ville kanskje ikke ha noe klart svar på hva som var det rette eller gode å gjøre.

Man kan si at ut fra dyden rettferdighet ville polititjenestemannen forsvare sin handling om å ta mannen inn til blodprøve, fordi dette er det som gjøres med alle som beviselig kjører i beruset tilstand. Ut fra dyden visdom ville han imidlertid måtte vurdere hva som var den beste fremgangsmåten å gjøre dette på, slik at både samboerens krav på mannen og samfunnets krav ble ivaretatt på en skjønsmessig god måte.

### Refleksjonsmodeller

Vi har ulike beslutningsmodeller som også kan hjelpe oss å vurdere hva som kan bli det beste løsningsforslaget i ulike etisk vanskelige situasjoner. Jeg nevner to modeller, den ene er en beslutningsmodell som brukes i **forkant** for å finne løsning, mens KLOK-modellen er mer en **kontrollmodell**. Der tar man utgangspunkt i det løsningsforslaget man mener er det beste og gjør en vurdering av om dette forslaget er gjennomførbart og holdbart ut fra foreliggende situasjon.

### Beslutningsmodell

(Aadland, 1998:186 – 188)

- Klargjør forforståelsen – beskriv situasjonen, involverte parter, åpne og skjulte verdier og rangering av disse
- Analyse – bruk av etiske teorier og prinsipper og Handlingsalternativ – ranger alternativene (prioriter alternativene)
- Handling – gjennomføring og evaluering

### Kontrollmodell - KLOK

(Henriksen og Vetlesen, 2006: 256-263)

- K = kjernen i problemets løsningsforslag
- L = likhet med andre tilfeller
- O = omstendigheter rundt situasjonen
- K = konsekvenser av valgte løsning

Aadlands beslutningsmodell har enkelte likheter med den kasuistiske fremgangsmåten, men det er en viktig forskjell. I kasuistikken gjør man analoge slutninger, det vil si man ser

etter likheter og forskjeller. I Aadlands beslutningsmodell er man opptatt av handlingen, og fokuserer mindre på en evaluering eller vurdering av hvordan løsningen fungerte / sannsynligvis vil komme til å fungere, selv om evaluering er nevnt under punktet med handling og ses som en del av denne.

I beslutningsmodellen til Aadland gjør man en deduktiv analyse der man finner etiske teorier og prinsipper og deduserer eller utleder, handlingsalternativer som kan anbefales i den gjeldende situasjon. En deduktiv analyse betyr at man starter med prinsippet og deretter utleder hvilke handlingsalternativ som følger av prinsippet. Deretter velger man det alternativ hvor konsekvensen eller plikten synes mest korrekt ut fra prinsippet man tar utgangspunkt i. I kasuistikken holder man ulike eksempler på handlinger opp mot hverandre og ser likheter og forskjeller til den situasjon man står i. Deretter handler man i samsvar med tidligere eksempler der disse synes å gi svar på hva som har fungert i liknende situasjoner tidligere.

I eksemplet med promillekjøring, hvor vi har diskutert en situasjon ut fra ulike etiske teorier og retninger, vil vi komme frem til samme løsninger ved hjelp av beslutningsmodellene. Vi har beskrevet situasjonen og funnet sannsynlige løsninger ut fra teoriens vektlegging på plikt, konsekvens eller dyder.

Det som er felles for både Aadlands beslutningsmodell og KLOK-modellen er at man skal beskrive situasjonen (klargjør forforståelse og klargjør omstendigheter rundt situasjonen). I begge modellene er man opptatt av løsningsforslaget, mens man i KLOK-modellen er opptatt av å gjøre en vurdering av den løsning man ser som den beste i situasjonen.

I Aadlands beslutningsmodell ville man i tillegg vurdere hvilke åpne og skjulte verdier som gjør seg gjeldende i situasjonen.

Det kan tenkes man ville vurdere situasjonen annerledes om polititjenestemannen erkjente at en skjult verdi var å få honnør fra ledelsen fordi han var så ivrig i tjenesten at han fulgte opp lovbrudd selv i sivil i fritiden? Eller man faktisk så at det var en viktig verdi for polititjenestemannen, og at han erkjente at han var oppriktig bekymret for hva som kunne skje om mannen satt seg i bilen og kjørte hjem timen etter, fremdeles med alkohol i kroppen og med fare for andres liv og helse?

#### Spørsmål til diskusjon:

- Ville disse to ulike verdier, eller etiske dilemmaer, få konsekvenser for hvordan vi skulle vurdere polititjenestemannens handling, eller hvilke løsningsforslag vi synes var det beste i den gitte situasjon?

#### Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

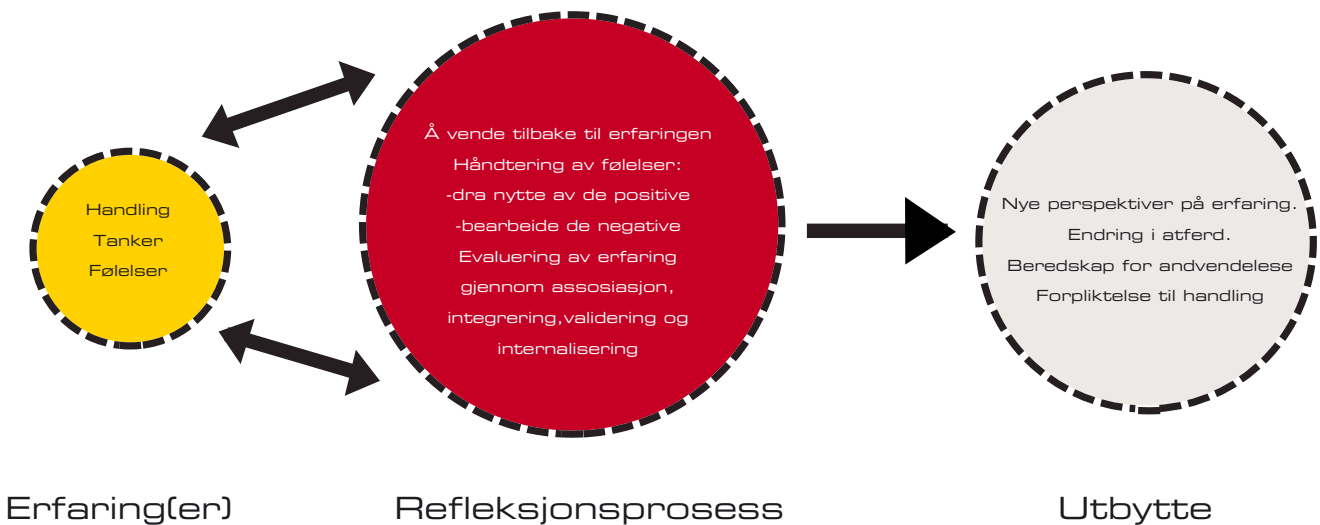
---

## Andre aktuelle modeller

### Refleksjon over erfaringer

Utbytte av refleksjon over erfaringer har Bjerknes og Bjørk (1994:figur 8) illustrert på følgende måte:

Vi lærer av å reflektere over praksisutøvelsen både før den starter, mens handlingen pågår og ikke minst etter at handlingen er avsluttet. Uansett hvilken form for refleksjons situasjon vil tidligere erfaringer og ”her og nå-situasjoner” blir satt nærlys på, og kunne gi revideringer, til framtidige tiltak eller gi forbedringer.



### Uttalte og levde verdier

Dårlig innsikt i sine egne skjulte verdier gir seg typiske utslag i ”dobbeltkommunikasjon”, vist ved følgende matrise:

Uttrykte verdier	Anvendte regler
Ta initiativ	Bryt ikke regler
Gi tidlig beskjed når det oppstår feil	Du blir straffet dersom du gjør feil
Tenk lenger enn øyeblikket	Din nåværende atferd straffes/belønnes
Tenk på organisasjonen som en helhet	Gå ikke inn på andres ansvarsområde
Samarbeid med andre	Konkurrèr med andre

Andre eksempler??

## Advarer mot ulovligheter

Sakset fra Aftenposten 17.6.2002. Tekst Kåre M. Hansen (kare.magnar.hansen@aftenposten.no)

Politiinstruksen brytes 5000 ganger i året, mener politimester NN, som slår alarm om overtramp. Han ber politimestrene skjerpe kontrollen.

## Krenkelser

Ifølge NN krenker etaten daglig folk under arrestasjoner, ransakinger, beslag av førerkort og lignende. Men overtrampene får sjelden følger for de ansvarlige. I kommende utgave av det juridiske tidsskriftet Lov og Rett hevder NN at politiets ledere bør bli langt dyktigere til å utføre rettslig kontroll med tjenesten, og advarer mot triksekultur. Politimestrene må begynne å ta stikkprøver for å avsløre brudd på instruksen. Kanskje bør også tjenestemennene bli flinkere til å reagere overfor en kollega som gjør noe galt, eventuelt varsle overordnede, sier han til Aftenposten.

## Slurver

Her er noen områder hvor det kan gå galt:

- Pågrepne blir sittende for lenge i arresten uten kjennelse.
- Bilisters førerkort blir beslaglagt uten at vilkårene er til stede.
- Etterforskning iverksettes uten at vilkårene i straffeprosessloven er til stede.
- Politiet registrerer personopplysninger de ikke har lov til å registrere.
- Ulovlig ransaking av boligen til en mistenkt.

NN tror at antall legalitetsbrudd er rundt 5000 i året, basert på antall saker som er innklaget til Spesialenheten for politisaker. Han erkjenner at tallet er usikkert og kan diskuteres.

## Varer til "politipris"

Det er flere årsaker til at politiet bryter bestemmelser som skal beskytte borgernes rettigheter. I noen tilfeller kan det skyldes kunnskapsmangel eller dårlig skjønn. Andre ganger synes kanskje en overivrig tjenestemann at oppdraget han utfører er så viktig at han må kunne gå et par skritt utenfor loven, sier NN.

Han tror at overtramp sjelden begås av ond vilje. I Lov og Rett skriver han at det blant annet trengs regler for situasjoner hvor en politimann som privatperson kjøper varer og tjenester.

"Ikke sjelden kan han få tilbud om særskilt avslag eller annet gode - han får varen eller tjenesten til politipris. Her bør politimesteren overveie om han gjennom supplerende lokale retningslinjer kan klargjøre hvor grensen går mellom akseptabelt avslag/rabatt og ulovlig smøring".

## Ingen sladrer

NN mener at politiledere daglig må granske vaktjournalene for å avsløre mulige legalitetsbrudd. Han ber dem også besøke arresten for å påse at varetektsbestemmelsene ikke brytes, granske rapporter om våpenbruk, kontrollere overvåkingsenhetens arkiv for å hindre at folk blir ulovlig registrert, samt systematisk gjennomgå klager fra borgerne.

I sin artikkel reiser NN også spørsmålet om politifolk bør sladre til overordnede hvis de ser en kollega gjør noe galt. En slik rapporteringsplikt er allerede fastsatt i politiinstruksen, men NN fastslår at den såkalte "angiverparagrafen" er en sovende bestemmelse. Noen vil nok si at det ikke er så farlig med små overtramp. Men hendelsene kan være alvorlige nok for dem som blir rammet, sier han.

## Her gikk politiet over streken:

- To unge kjenninger av politiet ble sent på kvelden påtruffet med fulle bæreposer i hendene. Politifolkene undersøkte posene, som de uriktig trodde inneholdt tyvegods. Begrunnelsen for ransakingen var utelukkende at de to var kjenninger av politiet.
- En ungdom ble anholdt for å ha drukket øl på gaten. Politiet tvilte på at han oppga riktige personalia. Han ble derfor kjørt til politistasjonen for kontroll. Under transporten ble han påsatt håndjern, selv om vilkårene i politiinstruksen åpenbart ikke var til stede.
- En 15 år gammel pike hadde med rette løst barnebillett på bussen. To kontrollører mistenkte henne for å lyve om sin alder. Hun hadde ikke legitimasjon. Da politiet kom, engasjerte de seg i saken selv om den handling piken var mistenkt for, ikke var straffbar. De ransaket henne på åpen gate.
- En politipatrulje møtte en narkomisbruker på gaten. Han var kjent for salg av hasj i smått. Uten andre indikasjoner på straffbar virksomhet tok en av politifolkene tak rundt mannens kjeveparti for å få ham til å gape. Hensikten var å sjekke om han skjulte stoff i munnen.

### Spørsmål til diskusjon:

- Kjenner du til tilfeller der disse påstandene stemmer overens med din erfaring?
- Hva kan gjøres for at lignende forhold ikke skal skje i ditt politidistrikt eller i din hverdag som ansatt i politi- og lensmannsetaten?
- Hva kan du gjøre for å forhindre at slikt skjer?
- Hvor og hvordan kan du ta opp slike saker dersom du opplever det på din arbeidsplass?
- Hvilke holdninger er sentrale i arbeidet med å forsikre seg om at etatens felles verdier realiseres, slik at liknende hendelser som drøftet ovenfor unngås?

### Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Skulle ta farvel med døende samboer - sendt til alkotest

Artikkel sakset fra Telemarksavisa, 17.1.2001, skrevet av Trond Andersen.

Han var på vei til samboeren dødsleie, men på XX sentralsykehus sendte en politibetjent i stedet den fortvilte mannen til alkotest. Da han kom tilbake halvannen time senere fikk han vite at hans 36-årige samboer var død.

Jeg etterlyser menneskelig hensyn hos påtalemyndigheten. Denne saken er et grelt eksempel på hvordan man ikke skal herse med enkeltskjebner i lovens navn, sa en sterkt indignerert forsvarer, som tirsdag forsvarte den 49-årige mannen i byretten.

*”Dette er en helt spesiell og tragisk sak som savner sitt sidestykke i norsk rettspraksis. Vi har vurdert saken i embetskollegiet på politistasjonen. Ut fra en relativt høy promille og kjøring over en forholdsvis lang strekning, må tiltalte stå til rette av såkalte allmennpreventive hensyn. Men jeg skjønner at sakens omstendigheter er blitt en stor påkjennning for tiltalte. Det preger også min straffepåstand på 21 dagers betinget fengsel, og jeg sløyfer krav om illeggelse av både bot og sakskomkostninger”, sa aktor.*

### Epileptiker

Den skjebnesvangre dagen for det uføretrygdede samboerparet begynte med at den 36-årige kvinnen fikk voldsomme spasmer og kramper ved femtiden mandagsmorgenen 23. oktober. Hun var epileptiker, og hadde vært på sykehus to ganger før.

*Jeg tilkalte ambulanse, og hun ble kjørt til XX sentralsykehus. Litt senere bilte jeg etter med klær og nødvendigheter. Jeg satt ved sykesengen hennes en stund, og alt tydet på at det skulle gå bra også denne gang. Ved middagstid var jeg hjemme igjen, og roet meg ned med ol. Etter noen timer hadde jeg drukket opp mesteparten av to halvannenliters flasker. Noen minutter før klokka 19 ringte de fra intensivavdelingen og fortalte at samboeren plutselig var blitt kritisk syk, og jeg måtte komme hurtigst mulig. Det gamle huset vi kjøpte da vi flyttet sammen for ni år siden ligger uveisomt langt utenfor allfarvei. Kanskje kunne jeg greid å overtale noen bekjente om å kjøre meg, men i så fall måtte jeg vente minst en halvtime. Det var det ikke tid til. Men jeg varslet min søster i Porsgrunn. Før hun dro til dødsleiet, avtalte vi at hun på grunn av min tilstand skulle kjøre meg hjem etterpå.*

*Selv om jeg visste at det hastet, kjørte jeg forsiktig på grunn av alkoholinntaket, og intet ureglementert skjedde før jeg parkerte på reservert lekeplass like ved hovedinngangen. Like innenfor ble jeg tilsnakket av en sivil politimann, som sørget for at jeg ble hentet av en patruljebil. Mine protester var nytteløse.*

### Litt ustøtt

*Jeg la merke til bilen som parkerte foran meg, og jeg fulgte etter tiltalte da han gikk inn. Jeg kjente alkohollukt, og stanset ham. Han sa han hadde drukket bostesaft, men etter en stund innrømte han å ha drukket en del øl. Mens vi ventet på patruljebilen fortalte han om sin syke samboer. Jeg vurderte å la ham få besøke henne. Men i det samme kom bilen, og det ble ikke mer snakk om det, forklarte politibetjenten i Retten.*

*Forsto du at kvinnen var meget syk? spurte byrettsdommeren.*

*Ja, det kom nok så tydelig fram etter hvert, innrømmet politibetjenten. Derfor ga jeg beskjed om at mistenkte raskest mulig måtte tilbake til XX sentralsykehus etterpå, og det ble også besørget, la han til.*

### Promille på 1,43

Ved utåndingsprøven ble alkoholpåvirkningen målt til det som tilsvarer en blodpromille på 1,43. Førerkortet hans ble beslaglagt av politiet, og byretten stadfestet beslaget. Tiltaltes advokat anket avgjørelsen til lagmannsrett, som rett før jul opphevet vedtaket.

*Tiltalte er helt avhengig av egen bil, for ikke å bli fullstendig isolert, appellerte hans advokat i retten. Men dommes min klient for promillekjøring, vil politiet sannsynligvis inndra førerkortet hans.*

### Ville gjort det samme

Her har påtalemyndigheten en høyst plausibel grunn til å fravike kravet om straff. Jeg tror de aller fleste ville gjort som tiltalte i hans situasjon. Han hadde i realiteten intet valg, og må i rettferdighetens navn frifinnes med henvisning til nødrett, sa forsvareren.

*I en så spesiell sak må det være i samsvar med folks rettsfølelse at politiet skrinlegger promilletiltalen, sa advokaten som forsvarte tiltalte i sin avslutningsprosedyre.*

Byrettsdommeren pluss legdommerne er klar med resultat om få dager.

### Spørsmål til diskusjon:

- Drøft vår yrkesrolle i lys av de etiske problemstillingene som artikkelen reiser. Argumenter etisk for de valg som gjøres.
- Bruk de etiske refleksjonsmodellene til å vurdere den etiske situasjonen i artikkelen.
- Gi eksempler på etisk dilemma som du/dere selv har vært oppe i. Hva gjorde du/dere bra? Hva gjorde du/dere mindre bra?

### Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Mistet mann og barn etter politijakt

Denne saken er hentet fra VG Nett., 4.11.2002.

Artikkel skrevet av Line Torvik

Ekteparet var lykkelig og ventet sitt første barn. Så skjedde det fatale. Ektemannen ble drept da politiet jaget en stjålet bil. Like etterpå spontanaborterte hans enke.

*Jeg ble både fratatt mannen min og muligheten for å få barn, sier enken til VG.*

Ekteparet hadde problemer med å få barn. I tre-fire år prøvde de. Til slutt lykkes de med befruktning via prøverørsmetoden. I tre dager levde de i lykkerus. Nå sitter hun alene igjen; bitter og sint.

### Krever oppreisning

I dag starter rettssaken hvor enken krever oppreisningserstatning, fordi politiet har påført henne tort og sveie etter den fatale hendelsen. Det er første gang denne problemstillingen blir prøvd i norske rettssaler. Oppreisningen er oppad begrenset til en million kroner. VG møter henne på advokatkontoret. Et hjerte av gull henger utenpå den lyseblå og myke pologenseren. Hun gråter når hun forteller om det som skjedde.

*Politiet har ikke tatt ansvar for det de gjorde. De har ikke engang sagt kondolerer til meg, sier hun.*

### Den fatale natten

Mannen er på jobb som taxisjåfør. Klokken er nesten fem, natt til fredag. I et lyskryss som han passerer på grønt blir han påkjørt av en annen bil. Fra hans høyre side smeller en sølvgrå Mercedes inn i taxien. Fluktbilen som har politiet i hælene, kjører på rødt. Fluktbilen skal ha hatt en hastighet på mellom 113 og 127 km/t da den kolliderte. Politibilen kjørte i 90 km/t og lå 100 meter bak da det skjedde.

Drosjesjåføren og føreren av fluktbilen blir drept momentant. Passasjeren i fluktbilen overlever.

### Ingen hjelp

Enken reagerer sterkt på hvordan politiet har håndtert hennes situasjon. Berørte polititjenestemenn har fått tilbud om krisepsykiatri, mens hun selv aldri fikk noe hjelp eller informasjon etter ulykken.

*De kunne jo ha delt litt av det med meg. Jeg ønsket at politiet skulle ta kontakt. Hva skjedde? Hvordan kunne det skje? Det plaget meg veldig å ikke få noe informasjon. Etter begravelsen fikk jeg satt meg ned og tenkt over dette. Det var absolutt ingen som ville snakke med meg, sier enken.*

Hun tror det er fordi politiet var involvert i ulykken at de «ikke har vist folkeskikk». Først i månedsskiftet april/mai året etter fikk hun adgang til rapporter om ulykken, gjennom sin advokat.

*Nå har jeg fortrent mye av det jeg fikk vite, men der og da fikk jeg svar på mye av det jeg hadde lurt på. Det er alltid godt å vite. Nå vet jeg at han døde fort. Jeg tenkte mye på om han visste at han skulle dø da det skjedde. Men han led ikke, sier enken mens tårene renner.*

### Meningsløst

Nøyaktig tre måneder etter at ulykken inntraff, skulle ekteparet feire 10-års bryllupsdag.

*Det er bittert at det skjedde slik det skjedde. Det var helt nødvendig og meningsløst. Det er så galt det som har skjedd. Jeg ønsker at andre ikke skal oppleve dette. Noen må stilles til ansvar. De har faktisk et ansvar som politi, sier hun.*

Hun skal i dag avgi sin partsforklaring. Hun skal fortelle om sitt tap og sin sorg foran tilhørere fra politiet.

*Jeg gruer meg forferdelig. Dette er vondt og vanskelig å snakke om, men det må gjøres, sier hun.*

### Utdrag fra Politilovens § 6:

Politiet skal ikke ta i bruk sterkere midler uten at svakere midler må antas utilstrekkelige eller uhensiktsmessige, eller uten at slike forgjeves har vært forsøkt. De midler som anvendes, må være nødvendige og stå i forhold til situasjonens alvor, tjenestehandlingens formål og omstendighetene for øvrig (...).

I politilovens § 6 fastsettes at all polititjeneste, og ikke minst politiets maktanvendelse, skal utøves i samsvar med prinsippene om nødvendighet, subsidiaritet (minste middel), forholdsmessighet og forsvarlighet.

### Utdrag fra Politinstruksens § 3.2:

Politiet kan benytte makt under iverksettelse og gjennomføring av en tjenestehandling når dette følger av lov eller sedvane, og det ellers finnes klart nødvendig og forsvarlig i betraktning av situasjonens alvor (...).

Med makt menes her tvangsmessige fysiske inngrep mot person, og mot fast eller rørlig eiendom i tilfelle der denne eiendom blir påført skade (...).

### Spørsmål til diskusjon:

- Politiets adgang til å bruke særlige maktmidler av teknisk eller annen art i tjenesten er regulert av lov og i egen instruks.
- Diskuter de etiske dilemmaene i artikkelen med bakgrunn i Politilovens § 6 og Politiiinstruksen § 2.
- Drøft begrepet ansvar i lys av de dilemmaene artikkelen reiser.

### Egne notater:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# Aktuelle ord og uttrykk

Autonomi	Selvbestemmelse
Autonomi-prinsippet	Prinsippet om at alle har rett til selvbestemmelse
Deontologi	Pliktlære (Se pliktetik)k
Deskriptiv etikk	Beskrivende etikk. Beskriver gjeldende moralske normer og verdier
Dydsetikk	Etisk teori som legger vekt på personens utvikling av en moralsk karakter i form av å tilegne seg dyder, dvs. en stabil holdning som gjør oss i stand til å virkeliggjøre det gode
Etisk dilemma	Konflikt mellom to moralnormer; ulike moralske prinsipper eller ulike verdier som settes opp mot hverandre
Etiske prinsipper	Mer generelle og fundamentale enn reglene. De begrunner reglenes gyldighet.
Etisk problem	Etisk problem som krever etisk beslutning der man kan stille spørsmålene: hvordan skal jeg løse dette på en riktig måte. Hva er en riktig og god handlemåte
Etiske teorier	Teoretisk morallære, dvs. bevisst refleksjon over moralen eller moralens teori Prinsipper og regler systematisert i en struktur. De inkluderer prinsipper og regler om hva som bør gjøres i konfliktsituasjon
Verdibasert ledelse	Styrke evnen til samarbeid, fleksibilitet og omstilling, vår evne til nytenkning og innovasjon og vårt moralske ansvar for hverandre og arbeidsmiljøet.
Verdistyring	Se verdibasert ledelse
Konformitet	Majoritetsinnflytelse

Kasuistisk etikk	En etisk argumentasjonsmåte som går fra sak til sak, og tar utgangspunkt i forbilledlige eksempler
Konsekvensetikk	Teleologisk etikk. Når man bedømmer en handling skal man se på handlingens konsekvenser
Kvalitetssikring	Sikre kvalitetsforbedring i alle ledd av organisasjonens virksomhet; arbeidsmiljø, holdninger, teknologi, produkter, serviceinnstilling, ressursforvaltning osv.
Metaetikk	Teori om vilkår for begrunnelse av etiske standarder
Moral	Latinsk ord "moralis" som betyr vane eller sedvane. De praktiske, faktiske regler for tenkning, handling og atferd
Moralsk aktør	Betegnelse på menneskets rolle som moralsk ansvarlig for de moralske subjekter, gjerne knyttet til begrepet om en fri og rasjonell vilje, eller mer generelt, den praktiske fornuft
Moralsk dilemma	Ulike moralske prinsipp som settes opp mot hverandre
Norm (Regler)	Påbud eller regel, og som setter mål/grenser for hvordan vil skal fremme eller verne om verdiene. Formulering som betegner hvordan noe bør være eller gjøres, om noe er riktig eller galt. En norm kan være positiv eller negativ.
Normativ etikk	En etikk som bygger på etiske normer. Utsagn som uttrykker et direktiv eller en verdinorm
Personlige verdier	Åpne og skjulte, bevisste og ubevisste verdier
Pliktetikk	Deontologisk etikk. Handlingen i seg selv er viktigst. Plikten er handlingsmotiverende og handlingsidentifiserende
Sosial kapital	Felleskompetansen i en virksomhet

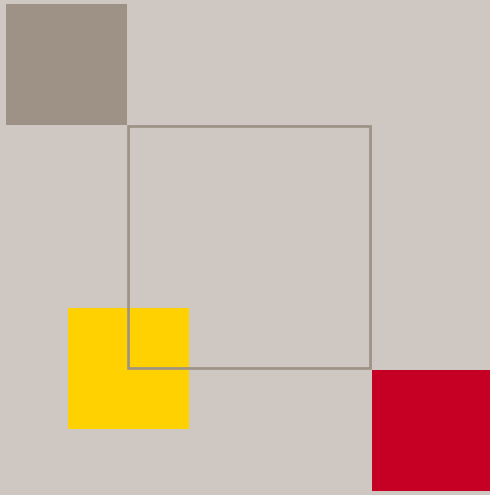
Sosiale normer	Eks. gruppepress
Universaliserings-prinsipp	Prinsipp som har allmenn gyldighet
Universalisme	Helhetstenkning
Utilitarisme	Nytteetikk
Verdier	Det som grunnleggende verdifullt for et menneske. Bakenforliggende oppfatninger om hva som er godt og vondt, positivt og negativt
Verdipluralisme	Mangfold av verdier

# Litteraturhenvisninger

Beauchamp, T.L og Childress, J. F. (2009).	Principles of Biomedical Ethics, New York: Oxford University Press.
Bjerknes, M. S. og Bjørk, I. T. (1994).	Praktiske studier. Perspektiv på refleksjon og læring, Oslo: Tano.
Bolman, Lee G. og Deal, T. E. (1998).	Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse. Strukturer, sosiale relasjoner, politikk og symboler, 2.utgave, Oslo: Ad Notam Gyldendal Forlag.
Fløistad, G. (1992).	Kunsten å omgås hverandre. En bok om ledelse, bedriftskultur og etikk, 4.opplag, Oslo: Ad Notam.
Frankl, V.E. (1994).	Vilje til mening, Oslo: Aventura.
Henriksen, J. O. og Vetlesen, A. J. (2006).	Nærhet og distanse, Oslo: Gyldendal Akademisk.
Johansen, K. E. og Vetlesen, A. J. (1996).	Etikk - i historie og samtid, Oslo: Universitetsforlaget.
Johansen, K. E. og Vetlesen, A. J. (2000).	Innføring i etikk, Oslo: Universitetsforlaget.
Johansen, S. (1992).	Etikk for ansatte i politiet., Oslo: Norsk Politiforbund.
Kalkas, H. og Sarvimäki, A. (1987).	Omvårdnadens etiske grunder, Stockholm: Almqvist og Wiksell.
Marnburg, E. (1998).	Etikk i næringslivet. En teoretisk og empirisk studie av individers, organisasjoners og utdanningens betydning for atferd i etiske konfliktsituasjoner, Oslo: Tano Aschehoug.
Moderniseringsdepartementet (2005).	Etiske retningslinjer for statstjenesten, publikasjonsnummer P-0926.

NOU 2009:12.	Et ansvarlig politi. Åpenhet, kontroll og læring, Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
Politidirektoratet (2009).	Håndbok i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) for politi- og lensmannsetaten, Oslo: Politidirektoratet.
Politidirektoratet (2008).	Overordnet personalpolitikk for politi- og lensmannsetaten 2008 – 2013, Oslo: Politidirektoratet.
Ruyter, K.W. (1995).	Kasuistikk som saksbasert problemløsning i medisinsk etikk: Om medisinsk assistert befruktning. Oslo: Det teologiske fakultet, Universitetet i Oslo.
Slettebø, Å. (1997).	Dilemma: A concept analysis. <i>Journal of Advanced Nursing</i> , 26 (3): 449-54.
Slettebø, Å. (2009).	Sykepleie og etikk, Oslo: Gyldendal Akademiske.
Strand, P. O. (2007).	HMS-kultur i politi- og lensmannsetaten – en veileder, Oslo: Politidirektoratet.
Strand, P. O. (2000).	"Etikk og lederskap i politiet". I: Thomassen, Å. og Strand, P. O.; <u>Ledelse i politiet</u> . Oslo: Universitetsforlaget.
Tranøy, K.E. (1991).	Politivold, forskning og rettssikkerhet. <i>Rettsstatens moralske ansvar</i> , Chr. Michelsens Institutt/ARIADNE
Tranøy, K. E. (1998).	Det åpne sinn, Oslo: Universitetsforlaget.
White, B. Cox (1994).	Competence to consent, Washington, Wash: Georgetown University Press
Aadland, E. (1998).	Etikk for helse- og sosialarbeidarar, 3.utg., Oslo: Det Norske Samlaget.





Politidirektoratet  
Juli 2009  
Trykk: Allkopi  
Opplag: 4000  
ISBN 978-82-92524-84-8  
POD Publikasjon nr 2009/09