



POLITIET



ETIKK
LAR DET SEG
BEGRUNNE?



ØKONOMI
LØNNER DET SEG?



JUS
ER DET LOVLIG?



IDENTITET
ER DET I SAMSVAR MED
VÅRE VERDIER?



MORAL
ER DET RIKTIG?

OMDØMME

BEHOLDER VI VÅR TROVERDIGHET?



**ETISKE RETNINGSLINJER
FOR POLITIET**

GODE VALG – HVER GANG

Politiet er samfunnets sivile maktapparat. Å forvalte makt setter særlige krav til den enkeltes vurderings- og handlingsevne. Det er derfor spesielt viktig for medarbeidere i politiet å ha et bevisst forhold til etikk, og hva som er god moral og hvordan man bør handle.

Som ansatt i politi- og lensmannsetaten skal vi arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler og våre verdier. Valgene vi tar på jobb angår ikke bare oss selv, men også våre kollegaer og de menneskene vi møter i jobben. Vi skal derfor utføre våre oppgaver og opptre på en måte som opprettholder politiets tillit i befolkningen.

Målet med de etiske retningslinjene er å utvikle en positiv og god organisasjonskultur der medarbeidere er etisk bevisste og reflekterte i sitt daglige arbeid. Dette er både et virksomhetsansvar, et lederansvar og et personlig ansvar for alle medarbeidere.

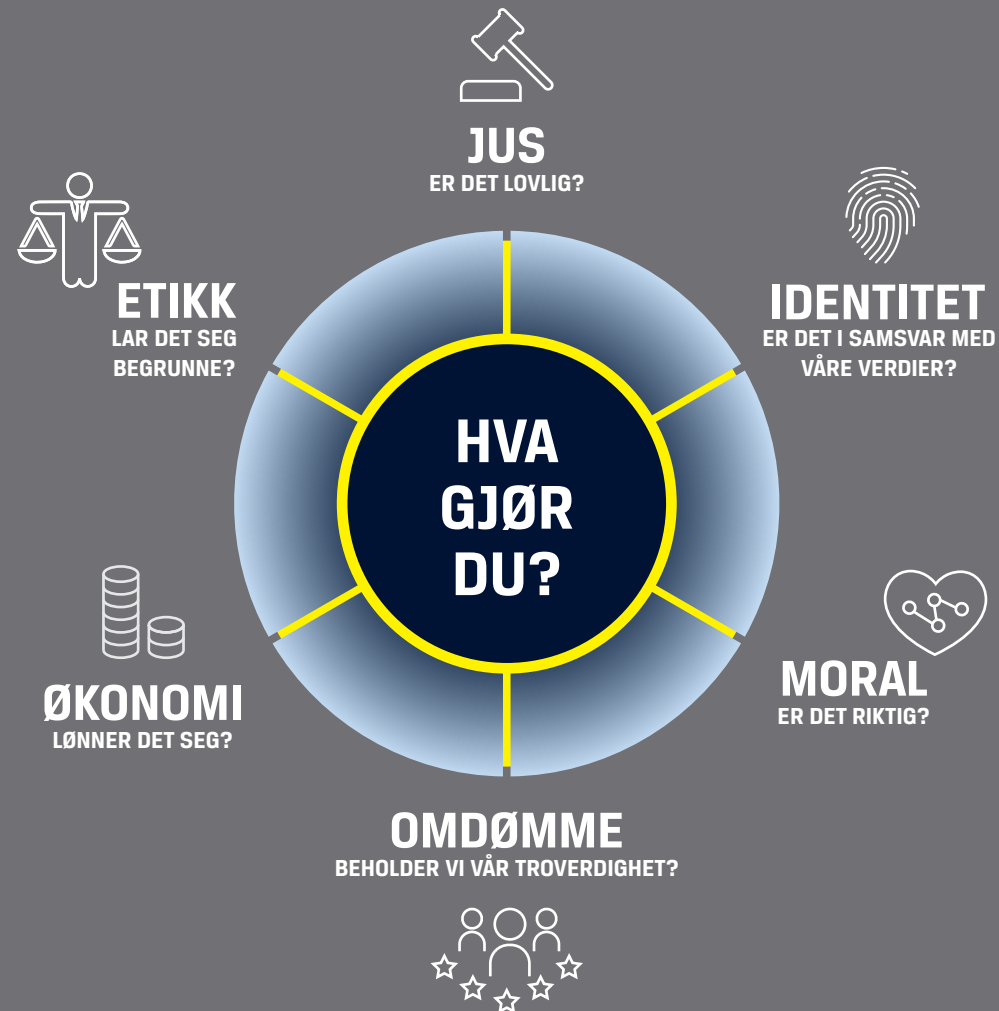
Etiske retningslinjer i politiet handler om integritet, åpenhet, habilitet, respekt, medarbeiderskap, lederskap og mot. For at vi skal lykkes i arbeidet må alle vi som jobber i politiet engasjere oss i dette, slik at vi gjøre gode valg hver gang det gjelder.

Etiske retningslinjer for politi- og lensmannsetaten er et supplement til Etiske retningslinjer for Statsforvaltningen. Retningslinjene vil ikke gi svar på alle situasjoner hvor etiske dilemmaer kan oppstå, men skal bidra til å skape en etisk standard for ledere og medarbeidere i politiet.

INNHOILDSFORTEGNELSE

1	INTEGRITET	5
2	ÅPENHET	6
3	HABILITET	8
4	RESPEKT	11
5	MEDARBEIDERSKAP	14
6	LEDERSKAP	16
7	MOT	18

Navigasjonshjulet er et verktøy utviklet av Øyvind Kvalnes og Einar Øverenget som hjelper oss med å ta gode, etiske valg. En problemstilling kan belyses fra ulike perspektiv, og de ulike perspektivene kan gi ulike spørsmål og ulike svar. Når man kommer i reelle situasjoner skal vi være klar over disse perspektivene. Etske dilemma oppstår når ulike hensyn trekker i ulik retning. Navigasjonshjulet kan være et godt refleksjonsverktøy.



1

INTEGRITET

Profesjonalitet og faglig skjønn skal alltid ligge til grunn for politiets myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Vi må opptre på en måte som skaper et positivt omdømme og tillit i befolkningen.

Det må ikke være tvil for andre om vi representerer politiet eller oss selv som privatpersoner. Eksempler på når slik usikkerhet kan oppstå er ved privat bruk av politiets e-post, brevark eller uniform.

Vi må tenke oss godt om før vi innleder et intimt forhold til personer vi møter gjennom tjenesten. Dette er spesielt viktig i møte med personer som kan være i en sårbar situasjon, og som kan oppleve å bli utnyttet. Hvis du er i tvil bør du rådføre deg med andre, gjerne nærmeste leder.



TIL REFLEKSJON:

Hvorfor er det særlig viktig for ansatte i politiet å ha stor grad av integritet?

Politiet skal gi offentligheten innsyn i etatens forvaltning. Vi har en generell og aktiv informasjonsplikt, og vi skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger.

Som medarbeidere i politiet har vi, i likhet med enhver annen borger, ytringsfrihet, religionsfrihet og organisasjonsfrihet. Ved utøvelsen av disse rettighetene må vi ta hensyn til den objektivitet og habilitet som er nødvendig for politiets tillit i befolkningen.

PERSONLIGE YTRINGER OM POLITIET

Ytringer på vegne av politi- og lensmannsetaten skal alltid fremsettes direkte av arbeidsgiver. Som alle andre borgere kan vi delta i samfunnsdebatten og uttale oss på egne vegne. Dette gjelder også adgangen til å ytre oss om forhold på eget arbeidsområde og egen arbeidsplass.

Når vi ytrer oss må vi passe på at våre personlige synspunkter ikke blir oppfattet som politiets standpunkter. Det er også viktig å reflektere rundt hvordan vi uttaler oss, og hvordan det kan oppfattes utad. Medieinstruksjonen finner du på politiets intranett KILDEN.

Den enkelte medarbeider har et særskilt ansvar for å passe på at vedkommende ikke ytrer seg i strid med taushetsplikten, personvern hensyn eller uskyldspresumpsjonen.

Det er viktig at medarbeidere varsler om uønskede hendelser og kritikkverdige forhold slik at politiet selv overholder loven, utvikles som organisasjon og forbedres i samsvar med våre verdier og standarder. Varslingsrutinene er tilgjengelig på KILDEN.



TIL REFLEKSJON:

Hvem er det vi tar hensyn til når vi unntar et dokument fra offentligheten?

REFERANSER:

Varslingsrutinene finner du på KILDEN



Som medarbeidere i politiet handler vi på vegne av etaten, og vi skal derfor ikke la personlige holdninger, forventninger eller trusler påvirke våre handlinger eller beslutninger.

Vårt arbeid skal alltid utføres uten tanke på egen fordel eller ulempe.

Dobbeltroller og rollekombinasjoner som kan føre til interessekonflikter eller påstander om dette, skal unngås.

PERSONLIGE RELASJONER

Vi skal ikke håndtere eller tilrettelegge for saker som nære slektninger, venner eller andre personer i nære relasjoner vil kunne oppleve goder eller konsekvenser av. Vi har et selvstendig ansvar for å opplyse om egen habilitet og tre til side når saken krever det.

Private forhold må ikke påvirke handlinger eller holdninger i jobbsammenheng. Dette inkluderer også behandling av taushetsbelagt informasjon.

Dersom du er i et direkte linjeforhold med en du har en nær relasjon til, skal dette være gjort kjent for nærmeste leder slik at arbeidsgiver kan vurdere om det kan oppstå et habilitetsproblem i arbeidet.

EKSTRAERVERV OG BIERVERV

Vi kan ikke inneha ekstraerverv, bierverv, styreverv eller andre oppdrag som er uforenelige med politiets virksomhet, eller som kan svekke tilliten til politiets arbeid.



TIL REFLEKSJON:

I hvilke situasjoner kan jeg komme i en habilitetskonflikt?



TIL REFLEKSJON:

Hva gjør jeg hvis jeg havner i en situasjon der det kan oppstå tvil om min habilitet?

FORBUD MOT KORRUPSJON, GAVER OG FORDELER I TJENESTEN

Korrupsjon og bestikkelser kan opptre i mange former og ulike grader. Det kan derfor være vanskelig å vite akkurat hvor grensen går. Våre retningslinjer er derfor at vi ikke skal ta i mot noen form for tilbud om gaver eller tjenester som det ikke betales markedspris for, eller motta goder som å bli plassert foran i en kø/venteliste.

Vi kan ikke utnytte vår stilling til å oppnå personlige fordeler av en art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke, handlinger, beslutninger eller vedtak. Dette innebærer at vi aldri må kreve, motta eller akseptere et tilbud som utgjør en "utilbørlig fordel" i forbindelse med vår stilling.

Eksempler på utilbørlige fordeler kan være gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, bonuskort, lån eller andre fordeler som bevisst eller ubevisst kan påvirke våre tjenestehandlinger.

Vi har ikke anledning til å ta i mot "politirabatter" på varer fra serveringssteder, servicesteder eller butikker. Selv om "gaveelementet" for en enkel servering kan virke beskjedent, vil dette over tid utgjøre en utilbørlig fordel.

Vi har anledning til å gi eller motta oppmerksomhetsgaver når gavens størrelse eller verdi er i samsvar med alminnelige høflighetsnorm. Vi kan gi og motta gaver som belønning for en personlig arbeidsinnsats dersom gavens verdi er under 500 kroner. Dersom gaven gis i form av blomster, produkter med lokalhistorisk tilknytning, eller den har distrikts- eller organisasjonslogo, er det unødvendig å verdifastsette gaven, forutsatt at gaven generelt har begrenset økonomisk verdi.

HENVISNINGER:

Politiloven § 22. andre ledd gir veiledning i forhold til hvilken type bierverv ansatte med politimyndighet kan ha.



TIL REFLEKSJON:

Er det greit å motta gaver, tjenester eller andre goder når også mine kollegaer gjør det samme?

OFFENTLIGE ANSKAFFELSER

Vi kan ikke selv selge tjenester til politiet, bruke rammeavtaler eller rabattordninger til private formål. Vi kan ikke foreta private bestillinger fra politiets leverandører når dette kan skape tvil om sammenblanding av offentlige og private midler.

Vi skal forholde oss til etatens økonomi- og innkjøpsreglement, samt til lovverket knyttet til offentlige anskaffelser.

Vi må være bevisste på grensen mot kameraderi, smøring og korrupsjon i alle typer kontakt og nettverksbygging.

Rundskriv 2008/10 "Bierverv for medarbeidere i politi- og lensmannsetaten" gir retningslinjer for bierverv i etaten, og omfatter alle medarbeidere.

JEG VISER RESPEKT

■ *Jeg er profesjonell*

■ *Jeg anerkjenner mangfold*

■ *Jeg behandler alle likeverdig*

■ *Jeg opptrer på en måte som styrker tilliten til politiet*

4

RESPEKT

Medarbeidere i politiet skal møte publikum, aktører og kollegaer med respekt og verdighet, uten fordommer basert på kjønn, etnisitet, nasjonalitet, alder, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk standpunkt, sosial bakgrunn eller lignende forhold.

I møte med både publikum, aktører og kollegaer er det viktig at vi er bevisst på våre holdninger og tenker over hvordan dette kommer til uttrykk gjennom ord og handlinger.

Gjennom utførelsen av jobben skal vi praktisere etatens verdier, og ivareta grunnleggende menneskerettigheter. Vi skal alle være gode og tillitsskapende ambassadører for politiet.

VERN MOT MOBBING OG TRAKASSERING

Ansatte i politiet skal jobbe for å bekjempe enhver form for mobbing, diskriminering, vold, trusler og trakassering. Vi skal være en åpen og inkluderende arbeidsplass med rom for alle.

Forbudet mot mobbing, trakassering og diskriminering gjelder ikke bare i arbeidstiden eller på arbeidsplassen, men også på alle former for sosiale sammenkomster.

Det er nulltoleranse for seksuell trakassering i politiet. Vi har alle et særskilt ansvar for å gripe inn eller varsle nærmeste leder dersom vi er vitne til slike forhold.

Vi skal bidra til å etterleve politiets verdier både internt og overfor borgerne.



TIL REFLEKSJON:

Hva betyr politiets verdier for meg når jeg møter andre?



TIL REFLEKSJON:

Hvorfor er det særlig viktig at vi arbeider for å motvirke mobbing og trakassering internt i politiet?

BRUK AV SOSIALE MEDIER

Medarbeidere i politiet må bruke sosiale medier på en ansvarlig og trygg måte, som ikke undergraver tilliten til politiet. Vi må alle være bevisst på vår rolle som ansatt i politiet ved bruk av sosiale medier. Dette gjelder både i arbeidstiden og på fritiden. Dersom vi ønsker å legge ut bilder av kollegaer eller bilder fra politiets daglige arbeid, må dette godkjennes på forhånd.

Vi må også være forsiktige med å legge ut bilder på sosiale medier som inneholder politieffekter eller uniformer, da dette kan gjøre det vanskelig for utenforstående å skille vår rolle som privatperson fra vår rolle som representant for politiet. Mange av våre kontakter på sosiale medier er kjent med at vi arbeider i politiet, og bilder og annet kan gjøre dette kjent også for andre.

SØK I POLITIETS REGISTRE

Bruk av personregister skal alltid ha et tjenstlig formål. Vi må derfor være klar over at vi ved å skaffe tilgang til persondata uten at dette er autorisert, kan begå en straffbar handling. Dette gjelder for eksempel ved å sjekke persondata på en mulig leieboer, uavhengig av om informasjonen videreformidles eller ikke.

TAUSHETSPLIKT

Når vi skal håndtere taushetsbelagt informasjon er det viktig at denne innhentes, videreformidles, oppbevares og destrueres på en måte som er forsvarlig. Taushetsplikten kan brytes uten at man tenker over det, for eksempel ved at utenforstående kan overheøre en telefonsamtale eller at vi glemmer å makulere dokumenter forskriftsmessig.

I politiet jobber vi ut fra et "need-to-know" -prinsipp, som innebærer at vi som medarbeidere i politiet bare skal ha tilgang til sensitiv informasjon som er relevant for vår spesifikke oppgave eller funksjon. Informasjon skal ikke deles med andre medarbeidere i etaten med mindre dette er nødvendig eller hensiktsmessig.



TIL REFLEKSJON:

På hvilken måte kan søk i registre gi etiske utfordringer?

POLITIETS VERDIER

JEG ER TETT PÅ

■ Jeg er tilgjengelig

■ Jeg er engasjert

■ Jeg løser problemer

■ Jeg hjelper andre

Medarbeiderskap handler om hvordan vi forholder oss til arbeidsoppgavene, til kollegaene og til arbeidsgiver. Medarbeiderskap kjenntegnes av arbeidsglede og engasjement og utvikles gjennom et forpliktende samspill mellom ledere og medarbeidere.

Vi har alle et ansvar for å utvikle et godt medarbeiderskap. Vi bidrar til dette når vi er til å stole på og føler en forpliktelse til å vise oss tilliten verdig. Vi er gode medarbeidere når vi forholder oss til våre kollegaer, arbeidsoppgaver og til arbeidsplassen på en lojal måte.

Dette innebærer blant annet å utføre arbeidsoppgaver effektivt innenfor kravene til forsvarlig saksbehandling og faglig kvalitet.

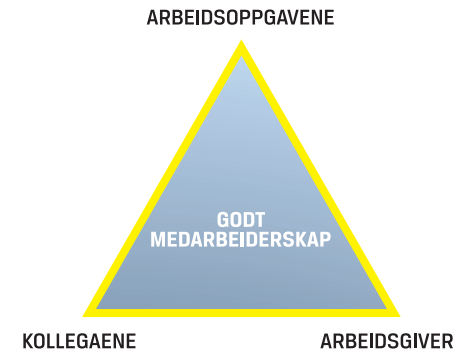
Vi må beskytte politiets eiendom og eiendeler mot tap, skade og misbruk, og sørge for at dette kun brukes til formål som gjelder politiets virksomhet.

Politiets IT-utstyr må brukes i henhold til lover, retningslinjer og med tanke på politiets omdømme. Eksempler på brudd på dette kan være besøk, nedlastning, lagring eller spredning av materiale som kan medføre brudd på straffeloven. Vi må rapportere om uønskede hendelser eller forhold som er nødvendig for å forebygge ulykker og bedre politiets virksomhet.

En god medarbeider tar vare på politiets ressurser på en mest mulig økonomisk og rasjonell måte. Eksempler på dette er blant annet at utarbeidelse av reiseregning, registrering av arbeidstid og bruk av overtid skjer i samsvar med forutsetningene som følger av lovgivning og særavtaler.

HENVISNING:

*Nærmere regler følger av "E2-IN-Instruks for bruk av IKT-tjenester politiet



TIL REFLEKSJON:

Hvordan bidrar jeg selv til et godt medarbeiderskap?

POLITIETS VERDIER

JEG ER HELHETSORIENTERT

■ *Jeg er nyskapende og endringsvillig*

■ *Jeg deler kunnskap og erfaring*

■ *Jeg handler til felleskapets beste*

■ *Jeg bidrar til å løse politiets samfunnsoppdrag*

Ledere er synlige, de har innflytelse på oppgavefordelingen og legger premisser for samhandling i hverdagen. Ved å være gode rollemodeller påvirker ledere medarbeidernes forståelse av hvordan vi gjør tingene hos oss, hva som er klokt, hva som verdsettes og hva som er ønsket og uønsket adferd.

Som rollemodell og kulturbærer er den enkelte leder en viktig aktør i å utvikle ønsket kultur og etisk bevissthet i politiet.

Ledere på alle nivå skal gjøre de etiske retningslinjene kjent i egen enhet og sette av tid til refleksjon og videreutvikling av den etiske bevissheten innenfor sitt felt. Det er ledernes ansvar å påse at de etiske retningslinjene implementeres og etterleves.

Det er et ledelsesansvar å legge til rette for et godt arbeidsmiljø med lav terskel for å si fra om forhold på arbeidsplassen som er kritikkverdige eller bør forbedres. Det skal samtidig legges til rette for at kritikk og uenighet håndteres på en saklig og ryddig måte.

**TIL REFLEKSJON:**

Hvordan kan jeg bli en enda bedre rollemodell for andre?

Har jeg satt av nok tid til etisk refleksjon sammen med mine medarbeidere?

POLITIETS VERDIER**LEDERE I POLITIET SKAL**

■ Sette retning og drive endring

■ Skape resultater i samhandling med andre

■ Motivere og utvikle medarbeidere

Vi har et personlig og selvstendig ansvar for å følge politiets etiske retningslinjer. Vi bør ha mot å si i fra til den det gjelder hvis vi oppdager brudd på politiets etiske standard. Medarbeidere har rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige.

Det krever mot å være tydelig og gi tilbakemeldinger til hverandre om hvor grensen går mellom akseptabel og uakseptabel atferd. Bare ved å få hendelser frem i lyset kan vi gjøre noe med dem. En åpen kultur, der vi diskuterer etiske dilemmaer, er en forutsetning for at vi skal kunne levere fullverdige polititjenester til innbyggere.

Som medarbeidere i politiet må vi sammen fremme en kultur der det er lett å si i fra om alle typer forhold som er kritikkverdige eller bør endres, enten det dreier seg om politifaglige rutiner som ikke blir fulgt, sikkerhetsmessige forhold, mobbing eller trakassering. Ledere har et særskilt ansvar for at vi skal lykkes med dette, men det hviler også et ansvar på hver enkelt medarbeider.



TIL REFLEKSJON:

Har jeg mot til å si fra når en nær kollega bryter de etiske retningslinjene?

Når ga jeg sist en tilbakemelding om uønsket atferd til en nær kollega?

POLITIETS VERDIER



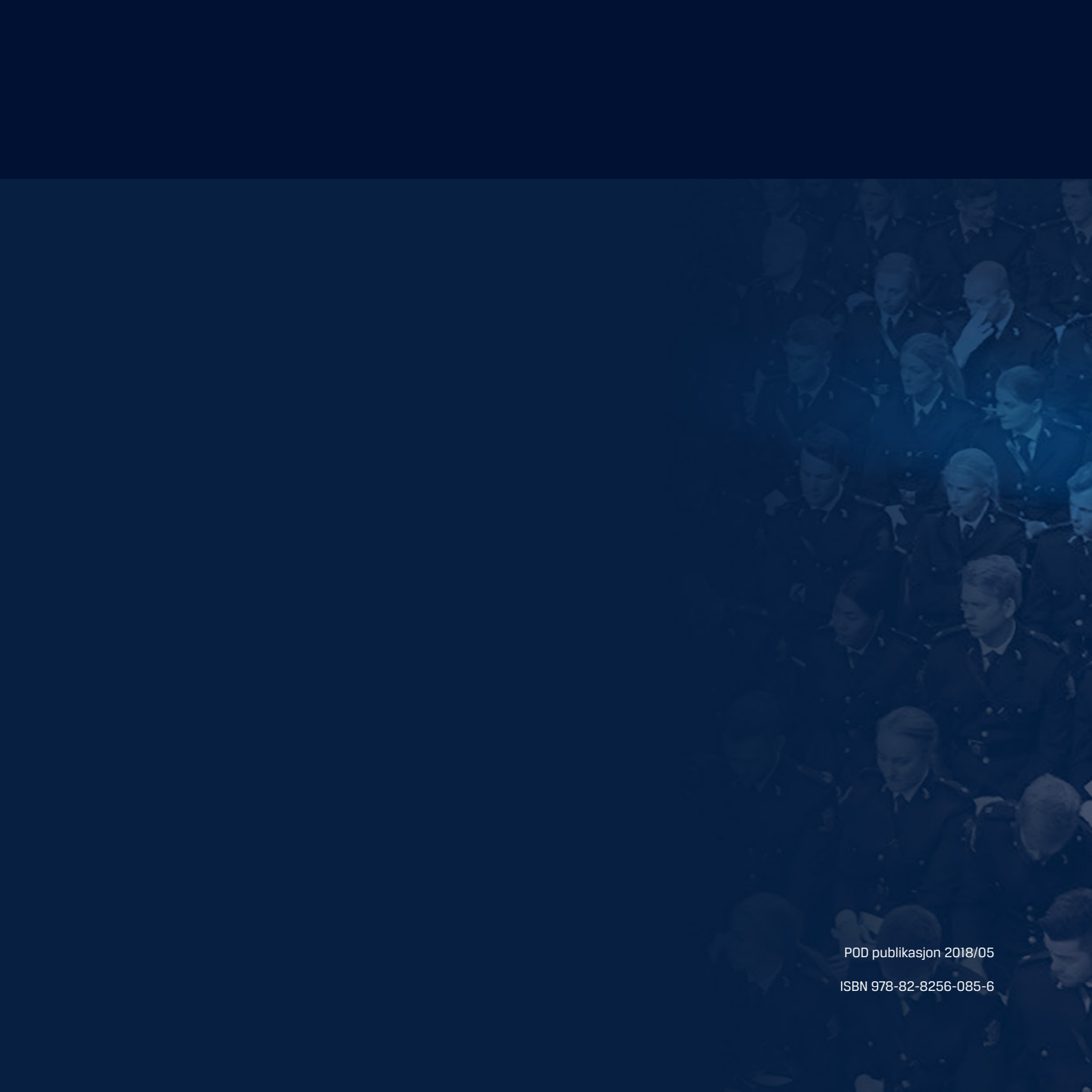
JEG ER MODIG

■ Jeg tar ansvar

■ Jeg tar initiativ, fatter og gjennomfører beslutninger

■ Jeg er tydelig og gir tilbakemeldinger

■ Jeg forstår og håndterer risiko



POD publikasjon 2018/05

ISBN 978-82-8256-085-6