

Etiska dilemman

– Åklagarmyndighetens erfarenheter

Vad vi ska prata om:

- Kort bakgrund
- Att ta fram etiska dilemman
- Att genomföra dilemmadiskussioner
- Att fortsätta hålla fokus

Allt utifrån våra myndighetsspecifika erfarenheter – inte som experter på området.



Bakgrund – Etiska riktlinjer

Riksåklagaren beslutade om etiska riktlinjer för åklagarväsendet i juni 2014 för att:

- Öka medvetenheten – etiken inbyggd i arbetet
- Stärka åklagarväsendets anställda i deras yrkesroll
- RåR 2014:1 finns på ÅM:s hemsida (<https://www.aklagare.se/om-oss/dokument/riktlinjer/>)



Vad funkar hos oss?

- Viktigt att hitta något som passar myndigheten.
- Åklagarmyndigheten = majoritet av jurister = riktlinjer passar bra
- Måste vara förankrat – bred arbetsgrupp
- En blandning av åklagare, administratörer och medarbetare från HK i olika skeden av karriären och med en geografisk spridning
- Chefskollektivet viktigt



Etiska dilemman – en del av förankringsprocessen

- Förslag till etiska riktlinjer – remiss till hela myndigheten
- Formen av etiska dilemman. En heldag vid alla arbetsplatser.
- Fem dilemmaövningar togs fram.



Etiska dilemman – form och innehåll

- Viktigt att de är verksamhetsrelevanta
- Utmaning med olika personalkategorier
- Tvetydighet och gråzoner önskvärt!
- Nya förutsättningar
- Inget facit!
- Syfte att skapa diskussion, reflektion och förmåga att identifiera varningsflaggor



Exempel – etiskt dilemma

Fråga 1

Den nyfikna medarbetaren

På en kammare med sex administratörer organiserad enligt allkanslimodellen har flera av administratörerna börjat tissla och tassla om kollegan Ingrid. De menar att Ingrid ofta inte hinner klart med sina uppgifter de dagar hon har ansvaret för att registrera inkommande post. Vid några tillfällen har även kammarchefen fått höra av ett par av åklagarna att de tycker att Ingrid ställer frågor om pågående ärenden på ett sätt som ger sken av att hon vet en hel del detaljer om de åtgärder som vidtagits under förundersökningen. Chefsadministratören har vid flera tillfällen den senaste månaden noterat att Ingrids genomgång av inkommande post inte bara tycks inbegripa inkomststämpling och diarieföring utan hon har till synes varit djupt försjunken i t.ex. häktningsprotokoll och yttranden från Frivården. En medarbetare som en dag skulle lämna en akt på Ingrids rum märkte att hon hade ett dokument öppet på skärmen som inkommit elektroniskt från polisen i ett uppmärksammat mordärende.

Hur bör den uppkomna situationen hanteras på arbetsplatsen? Varför?

Nya förutsättningar A:

Chefsadministratören håller ett samtal med Ingrid och hon bekräftar att hon brukar ta del av innehållet i inkomna handlingar i ganska stor utsträckning. Hon säger att hon gör det för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt – svara på frågor i telefon t.ex. När de har pratat ett tag säger hon också att jobbet blir mycket roligare när hon får lite bakgrund till ärendena och får bättre förståelse för ärendenas gång.

Vad kan sägas om Ingrids förhållningssätt till arbetet?



Dilemmaövningar – förberedelser och genomförande

- "Skriftlig handledning" för de enskilda dilemmaövningarna
- Skype-utbildade diskussionsledare på varje arbetsplats (ej cheferna)
- Bikupor, men med inslag av nya förutsättningar och särskilda instruktioner för att driva diskussionen framåt



Exempel – instruktion till diskussionsledarna

Fråga 1

Upplägg:

Grupperna får frågan med sig. De nya förutsättningarna (A) får de med sig i ett kuvert som de instrueras att öppna efter ca 10 minuters diskussion. Efter att ha samlats och diskuterat i helgrupp för diskussionsledarna in ytterligare nya förutsättningar (B)

Tips:

- Det finns en risk att diskussionen stannar med svaret "Det ska chefen lösa". Då kan den föras vidare till att handla om vad chefen i så fall ska göra och frågan om övriga medarbetare har något ansvar och i så fall vilket.
 - Bredda gärna diskussionen t ex genom att väcka frågan om vad som är acceptabelt att prata om vid fikabordet i en pågående fu.
 - Frågan behandlar främst riktlinjerna 2 och 8. Om tillfälle ges kan ni avsluta diskussionen med att fundera över om det som uttrycks i riktlinjen och kommentarerna ligger i linje med era diskussioner.
-



Flipp eller flopp?

- Väldigt uppskattade diskussioner!
- Inte så mycket reaktioner på innehållet i riktlinjerna
- Tydligt "uppdämt behov" att diskutera denna typ av frågor



Fler dilemmaövningar?

Förvaltningsbeslut samtidigt med fastställandet av riktlinjerna:

1. de etiska riktlinjerna ska tas upp med nyanställda,
2. de ska vara del av undervisningen och
3. etiska dilemman ska tas fram årligen för diskussion



Hur går det med de årliga dilemmaövningarna?

- Övningar tas fram årligen med något undantag (diskussioner om etiska dilemman får konkurrera med annat)
- Bra sätt att fånga aktuella frågor
- Svårt att veta om verksamheten finner det givande
- Vi har ingen struktur för att följa upp om diskussionerna genomförs och om de blir bra



Sammanfattning

- Etiska dilemman är en bra metod
- Den kräver dock ganska mycket arbete – både för att ta fram material och för att genomföra bra diskussioner
- Våra viktigaste medskick:
 1. Fundera redan i ett inledningsskede på om det ska vara en återkommande aktivitet och i så fall i vilken form samt (vad vi önskar att vi själva hade gjort...)
 2. Fundera på om genomförandet ska följas upp och i så fall hur



Kontaktuppgifter för ytterligare erfarenhetsutbyte:

Per Lindqvist: per.lindqvist@aklagare.se, 010-562 50 21

Ellen Aule: ellen.aule@aklagare.se, 010-562 50 17

