

Migrationsverkets etos

En studie av etik i policydokument

Abstract

Denna uppsats är en normativ och idékritisk undersökning där Migrationsverkets policydokument har analyserats utifrån en egen utformad demokratisk norm; "Migrationsverkets etos". Normen är utformad med inspiration från Robert A. Dahls och Lennart Lundquists demokratiteorier, samt utifrån hur Migrationsverket fungerar och svensk lag. Syftet är att se vad som bör förmedlas som etiska riktlinjer till tjänstemännen, och ifall detta görs i policyn. Slutsatsen är att Migrationsverkets etos bör bestå av värdena rättssäkerhet, frihet från diskriminering, lyhördhet, medmänsklighet, civilkurage och upplyst förståelse. Vårt utvalda policydokument tar upp värdena rättssäkerhet, medmänsklighet och upplyst förståelse, men brister i att förmedla värdena frihet från diskriminering, lyhördhet och civilkurage.

Nyckelord: Migrationsverket, policydokument, demokratis väktare, idékritik, normativ metod

Antal ord: 9887

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte och frågeställning.....	1
1.2	Avgränsning	2
1.3	Material	3
1.4	Disposition	4
2	Metod	5
2.1	Idéanalys.....	5
2.2	Normativ metod.....	7
3	Teori	9
3.1	Etik för tjänstemannen/kvinnan som demokratins väktare	9
3.1.1	Förvaltningsetiken	9
3.1.2	Relationsetiken	10
3.2	Regeringen och riksdagen syn på förvaltningen	11
3.3	Migrationsverkets natur.....	12
3.4	Robert A. Dahls demokratiteori	13
4	Vår demokratinorm – ”Migrationsverkets etos”	15
4.1	Rättssäkerhet	15
4.2	Frihet från diskriminering	16
4.3	Lyhördhet	17
4.4	Medmänsklighet	18
4.5	Civilkurage	19
4.6	Upplyst förståelse	20
4.7	Värden vi utesluter från vår norm	21
5	Jämförelsen	22
5.1	Presentation av Migrationsverkets egen policy.....	22
5.2	Jämförelse mellan vår norm och Migrationsverkets policy	23
6	Slutanalys och slutsats	26

7	Referenser	27
8	Bilaga 1	30
	Migrationsverkets vision, värderingar och ledarskapspolicy	30

1 Inledning

Migrationsverket är en offentlig myndighet, och som alla andra offentliga myndigheter och förvaltningar har de ett ”medborgaruppdrag”, som bygger på att ”all offentlig makt utgår från folket” (Regeringsformen, 1974:152). Den offentliga förvaltningen verkställer demokratiskt fattade beslut och på det sättet är de ett redskap för demokratin. Dock kan det finnas brister i hur deras uppdrag utförs. Därför är det viktigt med egna policyn som sätter vissa värden i fokus och fungerar som riktlinjer för myndighetens tjänstemän¹.

Vi har valt att skriva om vilka etiska värden som kan tänkas behöva lyftas fram inom Migrationsverket, samt vilka värden de själva betonar.

I och med vårt första steg så kommer vi att få en föreställning av vilka etiska värden som bör ha en central plats i att definiera en god tjänsteman. Då vi gör en specifik norm för Migrationsverket har vi för enkelhetens skull valt att kalla den för ”Migrationsverkets etos”, mycket på grund av att vi har fått mycket inspiration från Lennart Lundquist teori om det offentliga etoset. I vårt andra steg så jämför vi vår idealbild med verklighetens policydokument, för att få en bild av vad som kan förbättras inom Migrationsverket.

1.1 Syfte och frågeställning

Det har läckt ut en hel del skandaler från Migrationsverket på senare år. Några exempel på detta är champagne- och tårtfirande vid avvisningar, en anställd som kallat en asylsökande för hund och uppmaningar att en blind ska titta på handläggaren. (Liebermann, 2007-07-12) Detta kan mycket väl vara orättvisa beskrivningar som media har tagit fram, men det är exempel på hur Migrationsverket skulle kunna fungera på ett icke etiskt försvarbart vis. Det är sådana skandaler som från början väckte vårt intresse för just Migrationsverket och hur demokratiska värden kan fungera som vägledare.

Syftet är att hitta ett av många sätt att stärka demokratin; detta är det principiellt intressanta. Med förutsättningarna för uppsatsen och vårt personliga intresse så har vi valt att undersöka vilka demokratiska värden som är viktiga och borde genomsyra Migrationsverket som en förvaltning. Således har vi valt dessa frågeställningar:

¹ Vi har valt att endast använda oss av begreppet tjänsteman, då det inte finns ett könsneutralt ord som kan ersätta det och att ordet tjänstekvinna har en helt annan betydelse. Dock vill vi poängtera att vi helst skulle vilja ha haft ett könsneutralt ord, men då detta inte finns kommer vi att använda oss av ordet tjänsteman.

- Vilka etiska demokrativärden bör vägleda det dagliga arbetet på Migrationsverket?
- Finns dessa representerade i deras policydokument?

Man kan fråga sig varför vi skulle vilja skapa ett demokratiskt etos för just Migrationsverket. Ska inte tjänstemännen endast följa lagar och bestämmelser, vad finns det egentligen för utrymme för etik?

Tjänstemännen har idag relativt stort handlingsutrymme. Makt finns förskjuten till förvaltningens bord, som t ex när implementeringen och tolkningen av lagen inte alltid är självklar. Därmed är maktmissbruk både möjligt och ibland ett reellt faktum. (Mattson et al, 2003:154) Som exempel så har nio advokater kritiserat implementeringen av utlänningslagen och hävdar att den är allt för restriktiv, samt att humaniteten har urholkats. (de Geer et al, 2010-02-09)

Det är tydligt att etik spelar in i tjänstemännens arbete på Migrationsverket. Men vilken etik ska då den anställda följa? Givetvis finns det inte endast ett sätt att se på vad som är rätt och fel, gott och ont. Vore så fallet så skulle detta arbete vara överflödigt.

Lundquist framställer det som en avvägning för den enskilde mellan egenetiken (den personliga etiken), professionsetiken (som den anställda fått genom sin utbildning) samt förvaltningsetiken (som är den etik förvaltningen vill att den anställda ska följa). (Lundquist, 1991:36) Hand i hand med detta går relationsetiken, som berör de problem som en tjänsteman kan ha i avvägningen mellan vem eller vad som ska ges störst hänsyn. (Lundquist, 1998:127)

Dessa avvägningar kommer att behandlas djupare i avsnitt längre fram i teoridelen. Det vi här vill poängtera är att det finns en problematik kring vilka värden som ska lyftas fram, och denna uppsats ämnar lyfta fram ett normativt perspektiv, en sorts etik som vi anser bör agera som förvaltningsetik, för att tjänstemannen ska agera på bästa sätt.

1.2 Avgränsning

I denna uppsats kommer vi alltså att titta på Migrationsverket, och vilka demokrativärden som bör vägleda tjänstemannen som arbetar på Migrationsverket. I och med detta väljer vi att inte alls titta på ekonomivärden, eftersom vi tycker att det är två skilda värdegrunder, och i just denna uppsats ligger fokus på demokratin. Det betyder inte att ekonomivärdena är oviktiga – precis som Lundquist beskriver det i sin bok ”Demokratins väktare” så ser vi det som att både demokrativärden och ekonomivärden ska tas i beaktning i förvaltningen. Med tanke på utrymme och ämnesområde så har vi, precis som Lundquist, (Lundquist, 1991:63) valt att fokusera på demokrativärdena och deras innebörd och betydelse.

Vi har valt att endast koncentrera oss på Migrationsverkets policydokument, och titta på vad det står i dokumenten och inte på hur myndigheten fungerar som helhet. Vi är medvetna att genom att endast titta på policydokument kommer vi inte att få en helhetsbild om hur de arbetar eller hur det verkligen ser ut på myndigheten, dock vill vi se vilka riktlinjer som de anser viktiga och vilka värden de förmedlar till sina tjänstemän. Ifall vi hade haft mer tid och utrymme kunde man även ha sett en undersökning av de faktiska förhållandena, men det är tyvärr inte möjligt här.

Vi kommer också att avgränsa oss till att titta på hur tjänstemännen agerar framförallt mot sina klienter, och i viss mån hur tjänstemännen uppträder inom myndigheten då det påverkar de sökande. Det vi är intresserade av är alltså relationen mellan tjänsteman och klient, och hur tjänstemannen verkar för att skydda demokratin gentemot de sökande. Fokus kommer alltså *inte* att ligga på hur den interna organisationen ser ut, och hur de interna relationerna fungerar, även om detta kommer att beskrivas i vissa fall då uppdelningen inte är fullständigt entydig.

1.3 Material

Vi har valt att titta närmre på Migrationsverkets policydokument och analysera detta dokument. Policydokument kan sägas vara en uppsättning uttryckligen deklarerade riktlinjer för en verksamhet som oftast är offentliga (Premfors, 2000:9) Det kan finnas olika anledningar varför man vill skapa olika policydokument och riktlinjer. Ett grundläggande syfte för policydokument är att informera både överordnande, underordnande och klienter hur verksamheten arbetar och vilka riktlinjer de arbetar efter. (Nikku, 1998:46-58) Detta kan hjälpa samhällsmedlemmar och klienter genom att de har större möjlighet att ställa tjänstemännen till ansvar för deras åtgärder. Detta kan även bidra att oetiska handlingar minskar. (Lundquist, 1998:42) Det är dock svårt att skapa en meningsfull policy, som har mer punkter än det som kan anses vara självklart. Det finns en stor risk att policy får en symbolisk funktion och utformas så att de inte är operativa. (Lundquist, 1991:42)

För att göra analysen har vi tagit hjälp av Ludvig Beckmans bok om idéanalys och av Björn Baderstens bok om normativ metod. För vår teori del har vi använt oss speciellt av Robert A. Dahls (1989) och Lennart Lundquists (1991, 2006) demokratiteorier, men även av svenska lagar och bestämmelser som rör förvaltningen och demokratin. Dessa två är meriterade forskare/statsvetare, då Lundquist är mer känd i Sverige och Dahl är ett mer internationellt känt namn.

1.4 Disposition

Vår uppsats är upplagd på så sätt att vi först kommer att presentera vår metod, där vi presenterar idéanalys och normativ metod mer grundligt. Sedan tar vi upp teorin och Lundquist teorier för tjänstemannen som demokratins väktare och olika uppdelningar av etik. Här tittar vi även vad regeringen och riksdagen har för syn på förvaltningen, hur Migrationsverket fungerar, och beskriver Robert A. Dahls demokratiteori.

I vårt fjärde kapitel bygger vi vår egen norm och definierar sex värden som vi tycker ett policydokument borde innehålla. Här diskuterar vi även värden som vi har valt bort. I det näst sista kapitlet gör vi en jämförelse mellan vår egen norm och Migrationsverkets egna policydokument. Tillsist har vi en slutanalys, där vi diskuterar vad som vi har kommit fram till.

2 Metod

Etiska och moraliska normer är en slags riktlinjer som beskriver hur man bör handla för att göra det rätt och bra, samt vilka plikter man bör leva upp till. (Nikku, 1998:9) Vår uppsats handlar om etik i förvaltningen, och bygger på normativ metod.

För att besvara vår frågeställning så kommer vi att egenhändigt bygga ihop ”Migrationsverkets etos”, en idealbild av hur tjänstemännen på myndigheten bör agera. Till vår hjälp har vi Lennart Lundquists perspektiv på tjänstemännen som demokratins väktare (Lundquist, 1991), som är vår utgångspunkt. Vi ser det som tjänstemannens uppgift att skydda och stärka demokratin, och verka för det allmänna bästa. Han ska handla efter en god moral och efter specifika etiska riktlinjer. Detta för att skydda medborgarna och den dagliga demokratin som bör genomsyra en sann demokratisk stat.

Utifrån denna syn på tjänstemannens roll så lyfter vi fram vissa demokrativärden som vi tycker är viktiga i just fallet Migrationsverket. Här tar vi hänsyn till vad myndigheten arbetar med och vad deras interna avvägningar handlar om. Det är alltså ett etos som är specifikt utformat för Migrationsverket som vi presenterar, utformat med fokus där myndighetens egen fokus ligger. Där spelar alltså det dagliga arbetet på Migrationsverket stor roll, eftersom det påverkar vilka värden som riskerar att komma i kläm.

Då demokrativärdena är färdigställda så kommer vi att jämföra dem med Migrationsverkets interna policydokument och etiska koder. Där kan vi få en uppfattning om vilka normer och värden som är centrala inom Migrationsverket, och även vilken bild de har av den ”goda tjänstemannen”. På så vis har vi fått en konstruktiv bild av hur Migrationsverket skulle kunna förbättras, ur synvinkeln med tjänstemännen som demokratins väktare.

Vår uppsats bygger på idéanalys, där vi använder oss av intern och extern idékritik. Intern i bemärkelsen att vi endast tittar innehållet i Migrationsverkets policydokument, och tar inte med andra källor. (Beckman, 2007:71) Extern är uppsatsen då vi utformar en egen norm som är en utgångspunkt för vår bedömning av verkligheten. Det viktiga är här att vi väl argumenterar för de glasögon vi väljer, snarare än exakt *vilka* glasögonen är. (Beckman, 2007:74)

2.1 Idéanalys

Vår uppsats bygger på idéanalys, som är ett samlingsnamn för olika kombinationer av syften, frågeställningar och analysenheter. Det kan även anses

vara en vetenskaplig studie av politiska budskap. (Beckman, 2007:11) En idé kan beskrivas som en tankekonstruktion som utmärks av en viss kontinuitet. Det är en "[...] föreställning om verkligheten, som en värdering av företeelser eller föreställning om hur man bör handla". (Bergström & Boréus, 2005:149) Idéanalysen har som syfte att antingen beskriva, förklara eller ta ställning till ett material. Detta kan till exempel vara att beskriva innebörden av en myndighets budskap, eller att ta ställning till hållbarheten, eller att förklara deras budskaps uppkomst eller konsekvenser. (Beckman, 2007:14)

Det finns två typer av idéanalys; innehållslig och funktionell. Den första menar att studier av politiska budskap är en del av politisk idéhistoria, och betraktar politiska budskap som en samling argument som de vill granska. Avsikten här är ytterst att pröva och kritisera argumentens hållbarhet och giltighet, med andra ord kan man kalla innehållslig analys för "idékritik". (Beckman, 2007:12)

Den funktionella idéanalysen skiljer sig från den innehållsliga och där det politiska budskapet betraktas som variabler i en kedja av händelser. Syftet med en sådan studie är inte att ta ställning till om ett budskap är riktigt eller inte utan de tittar på relationen mellan budskapet och motivet eller andra bakomliggande faktorer. De stora skillnaderna mellan dessa två analyser är att i den innehållsliga har forskaren större del av arbetet genom att de ska utveckla sina egna argument, medan i den funktionella ska inte forskaren ta ställning utan titta på budskapen och motiven som forskaren intresserar sig för. (Beckman, 2007:13) Vi är intresserade att göra en innehållslig idéanalys eftersom vi vill granska Migrationsverkets policydokument kritiskt och ta ställning till deras hållbarhet genom att pröva dem mot vår egen norm.

När man använder sig av idékritik så ämnar man att göra ett ställningstagande, men man ska dock vara försiktig med idékritik, eftersom det lätt kan göra att vi endast hittar fel och inte debatterar eller reflekterar om texten. Ludvig Beckman skriver att skillnaden mellan en "felfinnare" och idékritiker är generositetsprincipen. Denna innebär att en allvarligt menad kritik blir effektiv endast då kritikern först visat generositet mot den uppfattning som skall kritiseras, detta tyder även på träffsäkerhet. Kravet på generositet säger även att vi ska vara ögenerösa mot oss själva. Med detta menas att om vi ska övertyga läsaren måste vi diskutera möjliga invändningar som skulle kunna finnas mot vår egen norm och argumentation. (Beckman, 2007:77f)

I en idéanalytisk studie kan man skilja på en aktörscentrerad och idécentrerad undersökning. Dessa är olika angreppssätt för forskaren rörande hur de ska arbeta med texten som de behandlar. I den aktörscentrerade studien är man intresserad av aktören, som till exempel kan vara tidningar, politiska partier eller myndigheter. Här tittar man på vilka ståndpunkter dessa aktörer har framfört. I en idécentrerad undersökning står argumenten i centrum, och aktörerna som har framfört det står mer i bakgrunden. (Beckman, 2007:17f) Vi gör en idécentrerad undersökning då vi framför allt tittar på Migrationsverkets policydokument och inte på Migrationsverket som aktör. Vi anser att detta ger oss en starkare bild av dokumenten och hjälper oss att sedan jämföra dessa med vår norm.

För att pröva vår norm använder vi oss av intern och extern idékritik. Intern idékritik bygger att man tittar på de ideal som texten själv har utgångspunkt i och försvarar sig efter. Den tittar alltså endast på vad som står i själva texten och inga andra värderingar än det som står i texten undersöks, och på det sättet är kritiken intern. (Beckman, 2007:71) Vår undersökning är intern i bemärkelsen att vi endast tittar på vad Migrationsverket skriver i sina policydokument, och blandar inte in andra källor. När man gör en intern idékritik är det viktigt att man förstår innebörden av Migrationsverket policy och tittar på vilka begrepp de använder sig av.

Till skillnad från intern så bygger extern idékritik på värden som inte med säkerhet delas av den som ska bli granskad. Här tittar vi hur väl den granskade lever upp till sina egna principer. Här kan man även jämföra texten med en viss uppfattning, kriterier, tankar eller en egen norm. Det är forskaren själv som bestämmer vilka utgångspunkter som ska användas i bedömningen. Extern idékritik kan jämföras med en utvärdering. (Beckman, 2007:74f) Vi kommer att använda extern idékritik i uppsatsen genom att vi kommer att utforma en egen norm som är utgångspunkten för vår bedömning av deras policy.

I våra antaganden har vi fått inspiration av teorier och litteratur i ämnet, men även värden som vi tycker är viktiga för att bygga en etisk och demokratisk norm. Anledningen till att vi även har valt olika analysapparater är att göra det möjligt att operationalisera de centrala begreppen. Att operationalisera visar vad man ska titta på i studien, ett försök att göra begreppen mätbara. (Beckman, 2007:24)

Validiteten i vår uppsats handlar framförallt om vår idéanalys. Eftersom vi använder oss av normativ metod på en fortfarande relativt abstrakt nivå så möter vi inte hela tiden validitetsproblem. När vi gör idéanalysen så måste vi dock jämföra våra värden med deras policydokument, och där kan översättningsproblem uppstå. Vi ställer upp definitioner av våra värden, och försöker passa in deras formuleringar i våra värden. Det finns dock en risk att vi missuppfattar vad de menar, och på så vis missar värden som faktiskt tillgodoses.

2.2 Normativ metod

Vårt arbete bygger även på en normativ metod, då vi ställer oss frågan vilka etiska och demokratiska värden som borde finnas i Migrationsverkets policy. Normativ analys bygger på värden som ger uttryck för något som är önskvärt eller förskräckligt, eller gott eller ont. Ett värde bildar även en utgångspunkt till svaret på hur något bör vara och hur detta kan försvaras. Syftet med normativ analys är att ”synliggöra, precisera och problematisera värdeutsagor”. (Badersten, 2006:21f)

Vi intresserar oss för att titta på värden som är i någon form intersubjektivt giltiga, detta betyder att vi vill titta på värdeomdömen moraliskt, etiskt och samhällsorienterat och som kan ge ett värde till fler än oss själva. (Badersten, 2006:23) Man kan klassificera värden som till exempel *estetiska värden* (vad som är vacker eller fult i det som vi upplever med vår syn eller hörsel), *moraliska värden* (sådant som är gott eller ont) och *politiska värden* (vad som gott eller ont i

politik och samhällsliv). Den vanligaste uppdelningen är intrinsikala och extrinsikala värden. Intrinsikala (intrinsic values) är värden som har ett egenvärde och extrinsikala (extrinsic values) är värden som har ett värde i förhållande till ett annat. Egenvärde betyder att det är värden som goda i sig själva, även om de kan medföra konsekvenser eller kan bli påverkade av andra utomstående faktorer. Dessa värden kan till exempel vara frihet, rättvisa och jämlikhet. Det extrinsikala värdet är något som är gott om det kommer tillsammans med ett annat värde som också uppfattas som gott. Björn Badersten har valdeltagande som ett exempel på ett sådant värde, det är ett önskvärt värde men betyder inget om det inte råder politisk jämlikhet. (Badersten, 2006:24-28) Dock är skiljelinjen mellan dessa kategorier oklar, och det är upp till forskaren att bygga en värdehierarki utifrån vad de tycker är önskvärt.

Vi vill bygga en norm, och med norm menar vi ett slags påbud om hur man bör handla eller hur något bör vara utformat. Norm och värde är begrepp som anses vara synonyma och vilket vi inte kommer att skilja på i arbetet. (Badersten, 2006:24) I vårt etos har vi valt ut vissa värden som vi anser är viktiga i ett policydokument och styrker det även med litteratur i ämnet. Dock finns det flera värden som vi har valt att inte ta med för att vi av olika anledningar inte ansåg att de är lika viktiga som de vi har valt. Detta kan tyda på värdehierarkier som vi själva har byggt upp. (Badersten, 2006:30) Dessa värden diskuterar vi mer i kapitlet om Migrationsverkets etos. I vår värdehierarki använder vi av oss både av intrinsikala och extrinsikala värden.

Normativ analys kan göras på tre sätt; begreppsanalys, normativ givet att och normativ i egentlig mening. Där begreppsanalys innebär; ”att precisera och klargöra innebörden av och relationen mellan olika värden, normativa principer eller normativa begrepp”. (Badersten, 2006:43) ”Givet att”-analysen handlar däremot om att ”problematiska och jämföra olika svar på bör-frågor”. (Badersten, 2006:44) Den tredje formen handlar om att ”tydligt rättfärdiga ett särskilt handlande eller ett särskilt tillstånd”. (Badersten, 2006:47) Vi har valt att använda oss av analys i egentlig mening, då vi svarar på en normativ fråga genom att argumentera för specifika värden som vi tycker är önskvärda. Här problematiserar vi även våra argument och tittar på om man skulle kunna invända mot vår norm.

3 Teori

3.1 Etik för tjänstemannen/kvinnan som demokratins väktare

Lennart Lundquist tar i sin bok "Etik i offentlig förvaltning" upp tre olika etiska uppdelningar för en tjänsteman inom förvaltningen; egenetik, professionsetik och förvaltningsetik. (Lundquist, 1998:36)

Egenetiken beskriver det som allmänt anses vara rätt och fel, det kan liknas med samvetet, och är något som tjänstemannen alltid borde ha med sig. Professionsetiken är något som tjänstemannen får med sig från sin utbildning. Tillsist beskriver Lundquist förvaltningsetiken som ska gälla för alla i förvaltningen, och som bygger på att man ska ha en gemensam etisk grund i förvaltningen. Dessa tre uppdelningar måste tjänstemannen ta hänsyn när han ska fatta sina beslut. (Lundquist, 1998:36) Konflikter kan ske när en tjänsteman känner sig bunden till en viss etik men som står i motsättning mot en annan, och då kan dilemman uppstå. (Lundquist, 1998:38)

Vilken etik en tjänsteman borde följa är en svår fråga, och rimligen borde de följa förvaltningsetiken, men vanligtvis läggs förvaltningsetiken åt sidan för egenetiken och professionsetiken. Detta på grund av att tjänstemän ofta är osäkra på vad förvaltningsetiken innebär och då känns egen- och professionsetiken närmre och lättare. Dock kan detta vara problematiskt då speciellt egenetiken men även professionsetiken kan vara väldigt individuell och förvaltningen ska fungera som en enhet. (Lundquist, 1991:152)

3.1.1 Förvaltningsetiken

Förvaltningsetiken är en handlingsetik som är formulerad i generella regler. (Lundquist, 1991:93) Inom förvaltningsetiken finns det även en uppdelning; allmänetik, rolletik, relationsetik och sakområdesetik. (Lundquist, 1991:48)

Allmänetik: betonar processvärden där man syftar till de egenskaper som man tycker en tjänsteman bör ha. Dessa egenskaper är till exempel ärlighet, integritet och lojalitet. Etiken går emot mutor, bedrägeri, nepotism, lögn och maktövergrepp. Även allmänetiken är uppdelad i två delar som beskriver karaktäretik och beslutsetik. (Lundquist, 1991:48)

Rolletik: Här beskrivs regler för speciella roller i förvaltningen, dessa roller är till exempel överordnande och underordnande. (Lundquist, 1991:44)

Relationsetik: beskriver regler om hur olika relationer ska se ut mellan en tjänsteman och andra aktörer (t.ex. till politiker, klienter, arbetskollegor och med chefen). Det kan finnas en speciell etisk regel för varje relation. Relationsetiken har en central roll inom förvaltningsetiken (Lundquist, 1991:44f)

Sakområdesetik: Innebär olika regler för olika sakområden, samhällssektioner och olika typer av offentlig verksamhet. (Lundquist, 1991:44)

Allmänetik är den som är gemensam för alla tjänstemän. Beroende på vilken position man har så berörs man av fler av de ovanstående etikerna. (Lundquist, 1991:44) Allmänetik bygger på utsagor om politikens process och substans, dessa förekommer alltid tillsammans och är beroende av varandra, och påverkar även varandra. Process beskriver det rätta och orätta formerna inom förvaltningsprocesserna, medan substans beskriver vad förvaltningsåtgärderna bör eller inte bör innehålla för att vara etiskt korrekta. (Lundquist, 1998:94)

Inom substans- och processkraven har det funnits sedan Aristoteles tid något som kallas dygdetik, som pratar om vad som är ett värdigt liv och den riktar in sig på utvecklingen av människans moraliska karaktär. Här är disciplin, pålitlighet, rättvisa och professionalitet viktiga begrepp för tjänstemannen. Disciplin menas att tjänstemännen ska göra sitt jobb och göra det som de är betalda för. Pålitlighet innebär att tjänstemannen arbetar ärligt och rättrådigt. Rättvisa innebär att tjänstemannen ska arbeta för att göra rätt och försöka att arbeta på så rättvist sätt som möjligt. Till sist menar man att tjänstemannen ska visa professionell heder vilket är att man ska vara lojal och lyda sina överordnanden, men betyder även att man ska arbeta för att förbättra arbetssättet. (Lundquist, 1998:100f)

Allmänetik har två nivåer som beskriver karaktäretik och beslutsetik. Karaktäretik är viktig då den personliga hederligheten är grunden för hur man arbetar och olika koder och policyn kan vara ett sätt att höja tjänstemännens moraliska standard. Det finns ett samband mellan karaktäretiken och beslutsetiken, och den kan synas bland annat om man har styrkan att reagera om man anser att en etablerad procedur är fel. Här menar man att man inte ska tanklöst följa alla arbetssätt utan att själv överväga om de strider mot det offentliga etoset. (Lundquist, 1991:51f) Att visa civilkurage kan vara svårt eftersom det krävs mycket mod, med det kan även vara svårt på grund av djupliggande strukturer som finns i organisationen vilket hindrar ämbetsmannen att reagera. Dessa strukturer kan göra att vissa aspekter kan kännas naturliga och normala, men egentligen strider gentemot den offentliga etoset. (Lundquist, 1998:191)

3.1.2 Relationsetiken

När en ämbetsman arbetar finns det centrala relationer som de ska följa. Enligt Lundquist ska de "Lyda lagen, vara lojal mot överordnade samt visa samhällsmedborgarna hänsyn". (Lundquist, 1998:106) Tjänstemännen ska även ta hänsyn till sin professionella kunskap. (Lundquist, 1998:127) De ska använda sin professionella kunskap inom lagens ramar och ta hänsyn till vårt offentliga etos. (Lundquist, 1998:128) Förvaltningsetiken förutsätter att tjänstemannen följer folkets val och vilja, politikernas vilja och lagens krav. Den förutsätter även att

tjänstemannen ska vara lojal gentemot överordnande, ta hänsyn till samhällsmedlemmarna och visa lydnad inför lagen. (Lundquist, 1991:45)

3.2 Regeringen och riksdagen syn på förvaltningen

1997 bestämde regeringen tillsammans med riksdagen olika riktlinjer och krav som skulle gälla den offentliga förvaltningen, och hur man skulle förbättra förvaltningen (prop. 1997/98:136, Statlig förvaltning i medborgarnas tjänst). De grundläggande värdena för arbetet ska vara demokrati, rättsäkerhet och effektivitet. Propositionen styrker även att offentlighetsprincipen och allmänhetens insyn är viktig och grundläggande för förvaltningspolitiken. (Förvaltning i demokratins tjänst, Förvaltningshandboken 2009)

Målen för den svenska statsförvaltningen är att:

- vara tillgänglig och tillmötesgående och därigenom vinna medborgarnas förtroende
- ge näringslivet goda arbets- och tillväxtförutsättningar
- vara framgångsrik och respekterad i det internationella samarbetet
- hålla höga krav på rättssäkerhet, effektivitet och demokrati.

I propositionen finns det även krav på tjänstemannen, som anses ha en viktig roll i samhället eftersom de verkställer de folkvaldas beslut och som finansieras med skattemedel. (Förvaltning i demokratins tjänst, Förvaltningshandboken 2009)

Krav som ställs på tjänstemannen är:

- god förvaltningskunskap
- god förmåga att kommunicera
- integritet
- gott omdöme, samt ett etiskt förhållningssätt som väcker respekt

(Förvaltning i demokratins tjänst, Förvaltningshandboken 2009)

Tjänstemannen har även krav att tillgodose från olika aktörer; att lyda lagen, att vara lojal mot överordnande och visa hänsyn och respekt mot samhällsmedlemmarna. Dessa relationer kan hamna i konflikt med varandra. Dock är kravet att lyda lagen det mest grundläggande och finns i 1 kap. 1§ i regeringsformen (1974:152). (Förvaltning i demokratins tjänst, Förvaltningshandboken 2009)

Lojalitet gentemot arbetsgivaren är ett krav under anställningen. Kraven är till exempel att de ska utföra arbetet som de anställda för att göra och att följa den arbetsledning och föreskrifter som arbetsgivaren ger. Även att de inte ska skada arbetsgivaren genom att göra något kriminellt mot denne. Dock är den anställde

aldrig skyldig att utföra en lagstridig handling enligt allmänna rättgrundsatser. Den anställde har i egenskap av att vara medborgare en grundlagsskyddad frihet att kritisera och yttra sig, vilket finns fastslaget i yttrandeförordningen och meddelandefriheten. (Krav på tjänstemannen, Förvaltningshandboken 2009)

Att visa hänsyn och respekt mot samhällsmedlemmen eller den asylsökande när man pratar om Migrationsverket, finns med i prop. 1997/98:136. Där står det att statliga förvaltningar arbetar i demokratins tjänst och att tjänstemännen ska arbeta med ett etiskt förhållningssätt som väcker respekt. (Krav på tjänstemannen, Förvaltningshandboken 2009)

I Sveriges brottsbalk (BrB) finns det en regel om mutbrott bland offentliganställda (BrB kap 20, 2§) och brottet kallas för bestickning (straffbestämmelsen finns i BrB kap 17, 7§). Mutor menas med att man tar emot, accepterar ett löfte eller begär belöning för sitt arbete. Även att ge en muta är straffbart och även om tjänstemannen nekar till mutan så är själva erbjudandet straffbart. (Brott i tjänsten, Förvaltningshandboken 2009)

Mycket av Migrationsverkets arbete ligger under sekretess, och om man bryter mot det är man skyldig till brott mot tystnadsplikten. Detta kan vara problematiskt för en handläggare, till exempel om polisen begär vissa uppgifter. Man får inte heller diskutera sekretessbelagda uppgifter med sina arbetskollegor, utan endast uppgifter som de behöver för att utföra sina arbetsuppgifter. (Jäv, Förvaltningshandboken 2009).

I förvaltningslagen (1986:223) finns det regler om jäv och detta är för att garantera att verksamheten arbetar sakligt och opartiskt, och att tjänstemannen inte blir påverkad när han handlägger. Det finns tre uppdelningar av jäv; tvåinstansjäv, ombudsjäv och delikatessjäv. (Brott i tjänsten, Förvaltningshandboken 2009).

3.3 Migrationsverkets natur

Hur ska ett etos utformas efter just Migrationsverket? Vi har valt att utgå ifrån vad myndigheten arbetar med, och därmed vilka konflikter de kan ställas inför i sitt dagliga arbete. Då ser vi tydligt var tyngdpunkten ligger inom myndigheten, och vi lägger således vår tyngdpunkt på samma område. Därför följer en kort beskrivning av Migrationsverkets arbete.

Migrationsverket är en myndighet som hanterar asylärenden och ger uppehållstillstånd. (Migrationsverket, Om Migrationsverket, 2010-05-11) Hittills i år så har Migrationsverket beviljat 22081 asylsökanden uppehållstillstånd. (Migrationsverket, Statistik 1, 2010-04-12:1) De har även hand om visumansökan och innehar likaså ansvar för boende för de asylsökande, där de just nu ansvarar för 35 616 personer i olika boenden. (Migrationsverket, Statistik 2, 2010-04-12:1)

I sitt arbete som tjänsteman möter man asylsökande, lyssnar på dessas berättelser, avgör trovärdigheten och styrkan i detta, och beviljar eller nekar därefter ansökan. ”Migrationsverket tillämpar lagar och förordningar när vi prövar ansökningar om visum, uppehållstillstånd och svenskt medborgarskap.”

(Migrationsverket, Migrationsverkets uppdrag, 2007:20) Beslutet kan överklagas till någon av Sveriges tre migrationsdomstolar, och som en sista instans finns Migrationsöverdomstolen. (Migrationsverket, Migrationsverkets uppdrag, 2007:16)

Tjänstemannen bedömer alltså personligen trovärdigheten i den asylsökandes berättelse, och ifall det anses att den sökande ljuger så påverkar detta givetvis vilket beslut som fattas i ärendet. (Persson et al, 2009-03-24)

Migrationsverket samlar också in information om världens olika länder, och ska ha uppdaterad, relevant och korrekt fakta om den sökandes land. (Lifos, 2010-05-18)

I Sverige kan man få uppehållstillstånd ifall man har flyktingskäl, skyddsbehov, familjeanknytning, arbete, synnerligen ömmande omständigheter eller arbete, besök, studier mm under en begränsad tid. Till flyktingskäl räknas välgrundad fruktan för förföljelse (Migrationsverket, Migrationsverkets uppdrag, 2007:21), och skyddsbehov ges:

- ”på grund av välgrundad fruktan för dödsstraff, kroppsstraff, tortyr eller annan omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning
- på grund av en yttre eller inre väpnad konflikt
- på grund av att andra svåra motsättningar i hemlandet gör att de känner välgrundad fruktan att utsättas för allvarliga övergrepp
- på grund av miljökatastrof ”

(Asyl, 2009-02-17)

Med synnerligen ömmande omständigheter menas sådana fall där situationen sammanvägt är synnerligen ömmande, och ska användas i undantagsfall. Ett exempel kan vara om en sökande har en livshotande sjukdom som inte kan botas i hemlandet. (Migrationsverket, Synnerligen ömmande omständigheter, 2010-05-11)

3.4 Robert A. Dahls demokratiteori

Robert A. Dahl kan inom statsvetenskapen ses som en grundsten inom demokratiforskning. (NE, 2010-05-24) Han sätter upp en demokratiteori i sin bok ”Demokratin och dess antagonister” där han presenterar följande kriterier för en demokratisk process:

- Effektivt deltagande
- Lika rösträtt vid det slutliga avgörandet
- Upplyst förståelse
- Kontroll över dagordningen

(Dahl, 1989:123-127)

Dahl beskriver själv dessa kriterier som ofullständiga och menar att det behöver diskuteras och undersökas vidare, och även då så har de flesta problem inom teorin ingen slutgiltig lösning. (Dahl, 1989:130) Vi anser dock att det är en utmärkt skiss och grund för att undersöka demokrati.

4 Vår demokratinorm – ”Migrationsverkets etos”

Vi kommer nu att presentera de värden som vi anser vara de viktigaste som demokratiska vägledare för tjänstemän på Migrationsverket. Vi har landat i dessa sex värden efter att ha studerat hur Migrationsverket fungerar och vad de arbetar med, samt tagit inspiration från Robert A. Dahls (1989) och Lennart Lundquists (1991, 1998) demokratiteorier, samt svenska lagar och bestämmelser som rör förvaltningen och demokratin.

Vi kommer att beskriva värdena var för sig; varför de kan ses som viktiga delar av demokratin och utveckla varför vi tror att just dessa är väsentliga för en tjänstemans dagliga arbete på Migrationsverket. Vi kommer också kortfattat att förklara vad som här förväntas av tjänstemannen på ett operationellt plan. Slutligen kommer vi att ta upp värden som vi inte har valt att inkludera i ”Migrationsverkets etos”, och förklara varför vi har valt att utesluta just dessa.

Detta kan som tidigare nämnt ses som ett förslag på en förvaltningsetik utformat för Migrationsverket. Den fokuserar framförallt på allmänetik, och lyfter fram vilka egenskaper som bör känneteckna en god tjänsteman, då den agerar som demokratins väktare.

Värdena går delvis in i varandra och kan på vissa ställen tyckas som olika varianter på samma tema (framförallt rättssäkerhet), men detta ser vi inte som ett problem. Vi lyfter fram det som vi ser som mest nödvändigt för att Migrationsverket ska kunna anses skydda demokratin, och ifall värdena tangerar varandra så är det antagligen på en punkt som är helt central. Vi ser en poäng i att förklara vissa snävare punkter djupare och mer detaljerat, då dessa ändå kan vara av väldigt stor vikt för resultatet. Därför kan värdena hamna på en aning olika operationella nivåer, men det tror vi inte är något problem då vi det viktiga inte är att värdena är lika övergripande eller specifika, utan det viktiga är hur mycket de påverkar skyddet av demokratin.

4.1 Rättssäkerhet

Eftersom Migrationsverkets beslut grundar sig på lagar så kretsar mycket av arbetet kring rättssäkerhet. Ifall asylprocessen inte är rättssäker så spelar det ingen roll ifall tjänstemannen har ett utmärkt bemötande, för i slutändan är det viktigaste för den sökande att han får en rättvis bedömning av sitt ärende. Det får inte riskeras att någon blir avvisad felaktigt, eller att olika fall bedöms på olika sätt. Ett av de mest grundläggande demokratiska värdena, som t ex är den första artikeln i

FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, är alla människors lika värde och lika rättigheter. (FN, 1948) Rättssäkerhet är en direkt följd av detta, då rättssäkerhet handlar om att alla ska bedömas lika och riktigt.

Lagen och rättssäkerheten kan ses en absolut grundläggande funktion i varje demokratisk stat, och oavsett hur liten man anser att den offentliga sektorn bör vara så brukar detta alltid finnas med (i en s.k. nattvaktarstat), så länge det ska göra anspråk på att vara i närheten av en västerländsk demokrati. Vi kommer därför att hantera rättssäkerhet som ett av de absolut viktigaste värdena för Migrationsverket.

Som vi skall se så gränsar många av de andra värdena i Migrationsverket etos till rättssäkerhet, och detta värde kan ses som en övergripande strävan för allt arbete inom myndigheten. Det är också, som tidigare nämnt, ett av de tre grundläggande värdena som regeringen och riksdagen vill ska vägleda förvaltningen (tillsammans med demokrati och effektivitet). Lennart Lundquist betraktar även rättssäkerhet som ett av tre demokrativärden (tillsammans med politisk demokrati och offentlig etik). (Lundquist, 1998:63)

Som tjänsteman på Migrationsverket är det alltså viktigt att inte särbehandla någon, utan att på ett så objektivt och riktigt vis som möjligt implementera lagen på alla situationer. Att lagen följs och att varje bedömning har en noggrann granskning bakom sig, där inget tvivel bör finnas, är väsentligt. Tjänstemannen ska känna sig säkra på att det beslut som har fattats inte kunde ha beslutats på något annat vis, och att alla argument har framkommit och tagits i beaktning. Delar av det här kommer att specificeras som värdena frihet från diskriminering, lyhördhet och upplyst förståelse.

4.2 Frihet från diskriminering

Hand i hand med rättssäkerhetens vikt går skydd mot diskriminering. Även det handlar om människors lika värde och är en förutsättning för rättssäkerheten. En person kan diskrimineras för ”kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person”, som det står i Regeringsformens kap 1:2. (Regeringsformen, 1974)

Detta kan ses som en självklarhet som faller in under vårt värde rättssäkerhet, men vi har valt att lyfta fram det extra då vi anser att det är en så pass viktig och svårhanterlig fråga. Att behandla varje människa man möter exakt likadant måste ses som en omöjlighet, men vid en rättslig process så bör strävan vara att se så lite skillnader mellan människor som möjligt, och i största möjliga mån skala bort rent personlighetsmässiga och yttre egenskaper i sin bedömning av ärendet. Såvida inte lagen hävdar något annat så ska karaktärsdrag, egenskaper och andra omständigheter kring personen inte påverka vilket slutgiltigt beslut som fattas. Ett exempel vore om personer med viss nationalitet skulle ses som mer oärliga, eller ifall könstillhörighet påverkade sympatin från handläggaren och därmed även beslutsunderlaget. Men det handlar här inte bara om yttre, ”klassiska” grunder för

diskriminering, utan även om personliga egenskaper, som t ex hur socialt kompetent personen är, eller hur mycket humör den sökande har. Poängen är att ärendet inte ska avgöras av *vem* det är som söker asyl, utan *vilken situation* personen befinner sig i.

På en myndighet som Migrationsverket så är diskriminering en aktuell fråga, och framförallt olika former av rasism. Som tjänsteman på myndigheten så möter man människor från många olika delar av jorden, och att i det läget vara starkt fördomsfull mot t ex vissa etniciteter vore väldigt olämpligt.

Frågor om diskriminering kan vara svåra att hantera, och ifall dessa mekanismer som ger upphov till diskrimineringen inte sker på ett medvetet plan hos tjänstemannen så blir det än mer komplicerat. (Sarnecki, 2006:355) Därför är det givetvis svårt att komma åt de här sakerna, men det betyder inte att det starkt ska lyftas fram som ett viktigt och högt eftersträvansvärt värde.

Som tjänsteman på Migrationsverket så bör han alltså vara så fri från diskriminerande uppfattningar om grupper av människor som möjligt. I det minsta så bör han eller hon inte blanda in sådana eventuella uppfattningar i sin bedömning av ärendet, samt inte låta personliga egenskaper ha inflytande på beslutet (såvida det inte står så i lagen givetvis).

4.3 Lyhördhet

I sin bok ”Demokratin och dess antagonister” så skapar Robert A. Dahl ett antal kriterier för en demokratisk process. En av dessa är effektivt deltagande, och handlar om att medborgarna ska ha goda och lika möjligheter att uttrycka sina åsikter, och på så vis påverka beslutet. Ifall effektivt deltagande inte tillgodoses så tas inte medborgarens åsikter i beaktande för att de antingen är okända eller felaktigt uppfattade. (Dahl, 1989:123)

Applicerat på Migrationsverket så handlar detta om att den sökande måste kunna göra sin röst hörd, och få möjlighet att delge all information om sitt ärende. Ifall tjänstemannen inte är uppmärksam och lyssnar ordentligt på sin klient så kan ett felaktigt beslut fattas. Även detta handlar alltså om en slags rättssäkerhet, men också om att ge ett gott bemötande till sökande.

Detta är en viktig och central punkt inom Migrationsverkets arbete just för att grunden till varje beslut som fattas är den information som den asylsökande själv kan ge. Någon yttre informationskälla finns sällan, utan den egna berättelsen är vad som avgör, kombinerat med den allmänna informationen om landet. Som tidigare nämnt så bedöms även trovärdigheten i den sökandes berättelse.

Att avgöra ifall någon talar osanning är givetvis både svårt och vanskligt, och forskning visar att de flesta människor inte är särskilt bra på att avgöra vad som är en lögn och inte. (Granhag et al, 2005:30) I en undersökning kommer skribenterna fram till att anställda vid Migrationsverket i Sverige inte är bättre än andra på att identifiera hur någon som ljugar betar sig, vilket alltså inte är särskilt bra alls. (Granhag et al, 2005:47) Det kan dessutom vara extra svårt ifall den sökande och handläggaren kommer från olika kulturer, då är människor ännu sämre på att

avgöra vad som är en lögn och inte. Detta sägs bero på olika kulturellt bundna kroppsspråk, som gör att personer har olika skillnader mellan när de ljuger och talar sanning. (Granhag et al, 2005:31) Med andra ord så måste tjänstemannen vara extremt uppmärksam under berättandet och vara noga med alla detaljer, för att verkligen kunna fatta ett riktigt beslut. Tjänstemannen bör kanske också var extra skeptisk och försiktig med spontan bedömning av trovärdighet, och gör vad han eller hon kan för att träna upp sin förmåga i att upptäcka lögn.

Lyhördhet är alltså A och O i tjänstemannen bemötande av den asylsökande. Han eller hon bör vara väldigt noga med att den fullständiga berättelsen kommer fram och antecknas riktigt, samt att eventuella oklarheter reds ut. Han bör också ha mycket god förmåga att avgöra vad som är en lögn och vad som inte är det, och alltid ta det säkra före det osäkra genom att till exempel rådfråga fler kollegor, eller bestämma fler intervjuer med sin klient.

4.4 Medmänsklighet

Vi har lyft fram vikten av en rättssäker process, och att lagen tillämpas riktigt och lika för alla. Men vi vill hävda att detta inte räcker, utan ett gott bemötande av den sökande också är viktigt. Ifall tjänstemannen endast skulle ta hänsyn till likabehandling av klienter så finns risken att bemötandet blir stelbent, formellt och opersonligt, ett bemötande som inte lär uppfattas som särskilt positivt av klienten. Dock så vill tjänstemannen inte heller hamna i en situation där olika personer behandlas olika, p.g.a. att han eller hon känner olika stark sympati för sina klienter. (Lundquist, 1991:91f)

Med medmänsklighet menar vi dock att tjänstemannen ska visa förståelse för den sökandes situation, anstränga sig med att sätta sig in i den och ha en inställning att han eller hon är där för att hjälpa. Lundquist kommer fram till att medborgarna har rätt att bemötas med förståelse och respekt. Det strider inte emot likabehandlingsprincipen, eftersom detta bör gälla alla som möter förvaltningen. (Lundquist, 1991:98) Vi tror att en viktig nyckel är att gå in med inställningen att hjälpa och göra det bästa möjliga inom lagens ramar för sin klient. Om man går in med en negativ och defensiv inställning så blir bemötandet sämre och både respekten och förståelsen lär ta skada.

För att kunna agera som demokratins väktare är det, som vi redan har konstaterat, viktigt att ha en stark etik och moral och kunna reagera mot sådant som skadar demokratin. Att då inte känna med sin klient utan bara helt mekaniskt utföra ett standardiserat arbete, utan att reflektera över de specifika situationerna vore problematiskt. Då är risken större att odemokratiska beslut fattas, och att demokratin därmed gradvis bryts ner.

Medmänsklighet är särskilt viktigt just på Migrationsverket då många av de sökande har en traumatisk historia bakom sig, och är på flykt från sitt eget hemland. Det minsta de kan få är ett gott bemötande och en förstående tjänsteman som hjälper dem i sin önskan att få uppehållstillstånd eller bli svensk medborgare. En brist på medmänsklighet i en sådan här situation kan ge blindhet för

omständigheterna, som t ex skulle kunna leda till att den sökande får uppehållstillstånd genom ”synnerligen ömmande omständigheter”, samt att civilkuraget och ansvaret som tjänsteman glöms bort.

En tjänsteman på Migrationsverket bör alltså gå in med ansatsen att hjälpa sina klienter, lyssna och försöka förstå, och visa medmänsklighet. Denna medmänsklighet ska vara en vägledare för att skydda demokratin, och i fall där ett beslut strider mot medmänskligheten så bör tjänstemannen protestera på ett eller annat sätt.

4.5 Civilkurage

Enligt Lundquist så innebär civilkurage; ”att ämbetsmannen alltid står för det rätta och goda oavsett påtryckningar från mäktiga överordnanden och intressenter”. (Lundquist, 1998:101) Det rätta och goda handlar alltså om etiska och moraliska värden som skyddar demokratin. För att civilkurage ska kunna finnas krävs det att ämbetsmannen har en god grund av integritet som sedan yttrar sig i civilkurage. (Lundquist, 1998:101) Detta är viktigt för att förvaltningen ska verka demokratiskt och arbeta för det gemensamma goda. (Lundquist, 1998:190) Ifall tjänstemannen ska agera som demokratins väktare så måste en reaktion finnas mot sammanhang som anses odemokratiska. Det är då civilkuraget och ansvars känslan blir viktig.

I det svenska regelverket finns det tydliga indikationer på att civilkurage är önskvärt. Öppenhet är tydligt skrivet om inom offentlig förvaltning. Det finns även regler i regeringsformen och tryckfrihetsförordningen som ger tjänstemannen rättighet och skyldighet att kritisera sådant som de uppfattar som fel. (Lundquist, 1998:208f)

Användandet av civilkurage kan yttra sig när tjänstemannen står i dilemmat inför vem den ska lyssna eller agera efter. Som tidigare beskrivit ser Lundquist det som att de olika kraven kommer ifrån att man ska lyda lagen, att vara lojal mot överordnande och att man ska visa hänsyn och respekt mot samhällsmedlemmarna. Det finns olika lagar som bekräftar dessa olika ansvarsområden. Att lyda lagen som är den mest grundläggande och finns i kapitel 1 i regeringsformen (1974:152). Att visa hänsyn och respekt mot samhällsmedlemmen eller den asylsökande när man pratar om Migrationsverket, finns med i prop. 1997/98:136. Där står det att statliga förvaltningar arbetar i demokratins tjänst och att tjänstemännen ska arbeta med ett etiskt förhållningssätt som väcker respekt (Krav på tjänstemannen, Förvaltningshandboken 2009). Olika riktlinjer från olika håll kan alltså kollidera, och i dessa fall kan civilkurage också vara högst eftersträvanvärt.

Civilkurage kan yttra sig genom att tjänstemannen till exempel reagerar med protester, försöker att föra fram frågan till diskussion eller fördröja processen. (Lundquist, 1998:190) Detta kallar Lundquist för viskning, väckning och vispling. (Lundquist, 1998:198) Dock skiljer vi på de som reagerar för sin egen vinning, då vi med civilkurage menar att man reagerar för allmänhetens skull. Det är

demokrativärden som ska skyddas genom civilkurage, och sådant som anses etiskt problematiskt.

Civilkurage är viktigt inom all förvaltning, och är inte specifikt för Migrationsverket. Det passar in på Migrationsverkets etos då det är en grundläggande egenskap som ser till att tjänstemannen faktiskt kan agera som demokratins väktare, och som ser till att skydda de demokratiska värdena. Utan tjänstemän som reagerar på dessa saker vore värdena nästintill meningslösa, för ingen kommer att agera ifall de inte följs.

En tjänsteman på Migrationsverket bör alltså vara uppmärksam och reagera på sådant som kan anses odemokratiskt eller på andra sätt icke etiskt försvarbart. En stark integritet och höga etiska krav är förutsättningar för att kunna använda civilkurage.

4.6 Upplyst förståelse

Ett av kriterierna för en demokratisk process i Dahls demokratiteori är upplyst förståelse. Med det menar han att medborgarna ska ha goda och lika möjligheter att ”upptäcka och begrunda det val som bäst tjäna hans eller hennes intressen”. (Dahl, 1989:126) Med andra ord så handlar det om att samhällsmedlemmarna ska kunna få tillräcklig med information för kunna fatta ett välgrundat beslut.

Översatt till fallet Migrationsverket så handlar detta om att den asylsökande ska få tillgång till all information om processen och om deras rättigheter och möjligheter. Ifall någon vill överklaga ett beslut till migrationsdomstolen så ska det vara enkelt och all nödvändig information ska vara lättillgänglig. En god motivering av det beslut som fattats bör också ges för att den sökande ska veta varför, både på ett personligt plan, och för att ytterligare stärka rättssäkerheten. (Premfors et al, 2009:212f) Ett beslut ska inte kunna fattas ogrundat och utan goda argument, och ett sätt att säkra detta är att ställa krav på att den informationen ska finnas tillgänglig.

Men det handlar också om att de anställda på Migrationsverket ska ha tillgång till korrekt information om framförallt de länder och konflikter som de asylsökande kommer ifrån. Eftersom beslut ofta delvis grundas på till exempel vilken status olika konflikter har, då detta kan påverka om den sökande räknas som flykting eller inte, så är det helt avgörande att den bedömningen av situationen är korrekt. Det har tidigare framförts kritik i media mot Migrationsverkets bedömning av till exempel var det råder ”inre väpnad konflikt” i Afghanistan, där en sådan klassificering ger större chans för uppehållstillstånd. (Nearikes Allehanda, 2010-02-09) Dessa bedömningar är alltså omdiskuterade och svåra, och kräver stor och precis kunskap om konflikten.

Upplyst förståelse är en central del i Migrationsverkets dagliga arbete då det påverkar både att den asylsökande kan ta till vara på sina rättigheter, samt att asylsökande får rätt bedömning i processen. Här handlar det alltså om att den sökande får det de som enligt lag har rätt till, alltså att implementeringen av lagen fungerar som den ska. Ifall så inte skulle vara fallet vore lagen meningslös, och

demokratin skulle undergrävas då de folkligt valdas beslut inte sätts i kraft. Om makten ska utgå ifrån folket så är ett riktigt genomförande av lagarna helt och hållet nödvändigt. Visst ska tjänstemän kunna protestera mot lagar ifall dessa strider mot demokrativärden, eller andra etiska och moraliska normer. Som Lundquist beskriver det så kan missnöjet uttryckas på olika vis, antingen genom protester utåt eller genom att personligen vägra att implementera lagen/bestämmelsen. (Lundquist, 1998:110f) Men i det här fallet handlar det mer om att den kunskapen måste finnas och vara sann för en riktig bedömning och implementering ska kunna ske.

4.7 Värden vi utesluter från vår norm

I vår norm valde vi sex värden som vi tycker att Migrationsverket policydokument borde bygga på. När vi valde just dessa valde vi även bort flera värden, som också är goda och önskvärda, men som vi dock tyckte inte var lika viktiga som de som vi har valt, eller inte lika passande för fallet Migrationsverket.

Exempel på värden som vi inte tog med är värden som är relaterade till ekonomi. Detta är som tidigare diskuterat en avgränsning som vi har valt att göra i denna uppsats. Alltså är värden som till exempel effektivitet helt strukna. Relaterat till ekonomivärden är också värden som handlar om resurser. Dessa är sådant som inte lätt kan styras av myndigheten, utan som handlar om statlig budget. En sådan sak är de asylsökandes bostäder under väntetiden, eller hur lång handläggningstiden bör vara. Detta är alltså också utanför uppsatsens rymd.

Vi har inte heller valt att titta på värden som vi tycker alltför breda och generella, exempelvis frihet. Frihet är något som vi tycker bör råda i samhället och på Migrationsverket, men vi anser att det är ett för stort begrepp att implementera i en myndighet. Vi anser även att ”öppenhet” är lite för brett och att det handlar mer om övergripande principer om hur själva myndigheten bör arbeta efter. Där så har vi inte med öppenhet som ett värde, dock så snuddar vi vid ämnet när vi tar upp civilkurage.

Vi har inte heller tittat på besluttekniska saker som rösträtt och vem som har kontroll över dagordningen, värden som Dahl tar upp i din demokratiteori t ex. Anledningen till att vi inte har valt att ta med det är för att det är på en allt för hög nivå, och svårt att implementera på ett policydokument i en myndighet. Här fattas inte särskilt mycket beslut, utan här sätts beslut i verket. Det passar alltså inte in på Migrationsverkets dagliga arbete.

5 Jämförelsen

5.1 Presentation av Migrationsverkets egen policy

Migrationsverket har ett antal skrivelser i sitt interna intranät som rör hur tjänstemännen bör agera, och vi har valt ut en som vi tycker verkar heltäckande och central som kallas ”Migrationsverkets vision, värderingar och ledarskapspolicy”. Deras vision presenteras enligt följande:

- ”Rättslig kvalitet
- Effektivitet
- Service
- Medarbetare
- Omvärld”

(Migrationsverkets vision, värderingar och ledarskapspolicy)

Det specificeras också till att varje person som är i kontakt med Migrationsverket ska ”få ett snabbt och korrekt beslut, bra service, vänligt bemötande och dessutom möts av kunnig och engagerad personal”.

(Migrationsverkets vision, värderingar och ledarskapspolicy)

Värderingarna listas i dokumentet som följer:

I vårt agerande mot andra ska vi

- sätta den enskilda människan i centrum
- respektera människors förutsättning, gränser och ocränkbarhet
- möta människors behov av att veta och förstå
- tro på människors vilja och förmåga att ta ansvar
- arbeta med empati
- stödja den sökande att ta tillvara sin rätt
- ge likvärdig behandling och fatta förutsägbara beslut
- ha korta handläggningstider och vara tillgängliga.

I vårt agerande mot varandra ska vi

- tro på allas vilja och förmåga att ta ansvar
- beakta allas behov av att veta och förstå
- ta ansvar för vår del i helheten och för konsekvenserna av vårt agerande för hela verksamheten
- ta ansvar och utveckla vår kompetens i sak och metod
- ta tillvara varandras förutsättningar
- lyssna till och respektera varandras synpunkter

- stimulera och ta tillvara kreativitet och nytänkande.
- (Migrationsverkets vision, värderingar och ledarskapspolicy)

Slutligen så beskrivs att ledarskapspolicyen:

- ”bygger på förtroendefulla relationer för individen och på förtroendefulla relationer inom och utom det egna arbetsområdet
- är att tillsammans med medarbetarna lösa uppgifter och nå uppsatta mål
- präglas av tydlighet i uppgift, uppföljning, återkoppling och konsekvens”

(Migrationsverkets vision, värderingar och ledarskapspolicy)

I och med den avgränsning som vi tidigare har beskrivit så är ledarskapspolicyen lite utanför uppsatsens fokus, och vi kommer därför att i analysen koncentrera oss på visioner och värden. Vi tar i denna uppsats heller inte upp alla aspekter av tjänstemännens agerande mot varandra, utan fokuserar på det som gäller utåt, och sådant internt påverkar agerandet utåt. Därför så tas fler aspekter upp i Migrationsverkets del om relationerna inom myndigheten, men detta kommer vi att tydligare beskriva i jämförelsen.

5.2 Jämförelse mellan vår norm och Migrationsverkets policy

Vi ska nu jämföra vårt eget ”Migrationsverkets etos” med Migrationsverkets interna policydokument. Vi kommer först att se ifall man kan hitta våra värden formulerade på något sätt i deras policy. Därefter kommer vi att diskutera vad de saknar som vi har, och vad de har som vi saknar. Vi kommer också att argumentera för att vi inte heller borde ha med det som dem har som vi saknar.

I ”Migrationsverkets vision, värderingar och ledarskapspolicy” så sätts rättslig kvalitet som en vision, det definieras dock inte vidare, men troligen så kan detta räknas som ett rättssäkerhetskrav. De tar också upp ”ge likvärdig behandling och fatta förutsägbara beslut” som ett värde gentemot andra och även detta är ett exempel på rättssäkerhet. Vi anser att den interna policyen visar medvetenhet för rättssäkerhet, och tycker att värdet har tillräckligt stark position i dokumentet.

Vi saknar en större insikt i problem som rör diskriminering i dokumentet. Dock så tar de upp att det ska ges likvärdig behandling, men vi tycker med vårt värde ”frihet från diskriminering” att detta kunde utvecklas och preciseras ytterligare. Lika behandling är ett brett begrepp som vi uppfattar handla mer om rättssäkerhet, och kan handla mer om officiella rättigheter, snarare än det individuella bemötandet som diskriminering ofta kan handla om. Som vi skrivit tidigare så är diskriminering något komplicerat och som kan ske undermedvetet, och det är därför viktigt att lyfta fram detta extra mycket.

Värden som berör lyhördhet är svåra att hitta i dokumentet. De nuddar vid begreppet då de tar upp tillgänglighet och delvis i värdet ”respektera människors förutsättning, gränser och okränkbarhet”, framförallt med formuleringen förutsättning. Med förutsättningar kan de tänkas mena sådana situationer där problem i kommunikationen uppstår, och att detta då ska respekteras och hanteras på bästa sätt utifrån den situationen. I och med tillgänglighet så är det givetvis viktigt att tjänstemännen ska gå att få tag på för att lyhördhet ska gå att uppnås. Det vi saknar är ett större fokus på att kommunikationen mellan klient och tjänsteman fungerar bra, och att t ex språkliga problem tas på stort allvar och hanteras. Ingen diskussion förs heller om problem med att bedöma trovärdighet, och detta ser vi som en stor svårighet som bör uppmärksammas.

Medmänsklighet är ett värde som vi tycker att dokumentet tar upp mycket väl. I och med värdet att ”sätta den enskilda människan i centrum” så ges individen fokus, för att undvika att tjänstemännen inte hanterat fallen allt för mekaniskt. Med formuleringen ”respektera människors förutsättning, gränser och okränkbarhet” i visar detta att de är medvetna om att de arbetar med människor som förtjänar respekt och som kan vara olika då många har väldigt olika bakgrunder. Då de skriver att de ska tro på människors vilja och förmåga att ta ansvar så lyfts en positiv människosyn fram, vilket vi tror är mycket bra för att ge ett gott bemötande. Slutligen så skriver de att de ska arbeta med empati, vilket handlar om att sätta sig in i den andres situation, och som är lite kärnan i medmänsklighet. Sammanfattningsvis så tycker vi att de tar upp många bra aspekter av medmänsklighet, och inte tycks ha missat något på den punkten.

Värdet civilkurage tycker vi att dokumentet knappt berör alls. Med ”att ta ansvar för vår del i helheten och för konsekvenserna av vårt agerande för hela verksamheten” skulle kunna handla om civilkurage, dock så är det inte exakt vad vår definition menar. Det handlar antagligen om att förtydliga att oetiska handlingar inte är uppskattade då det påverkar hela myndigheten och dess rykte. Vår fokus ligger snarare på att tjänstemannen ska se sig själv som demokratins väktare som reagerar på ifall kollegor eller överordnade agerar fel. Myndigheten borde belysa att man inte bara ska ta hänsyn till den myndighet de är anställd vid, utan även värna det allmänna bästa och skydda demokratin. Som Migrationsverket formulerar det så skulle man kunna tolka det som att tjänstemannen inte ska sprida interna felsteg till allmänheten, eftersom det kan skada ryktet. Civilkurage handlar om det precis motsatta – att reagera utåt ifall man upptäcker något som skadar demokratin.

Upplöst förståelse tycker vi beaktas på ett bra sätt i Migrationsverkets policydokument. De tar upp två punkter som berör relationen mellan handläggare och klient vad gäller information, nämligen att ”beakta allas behov av att veta och förstå” och att ”stödja den sökande att ta tillvara sin rätt”. Den sistnämnda kan ses som en hjälp att t ex överklaga och ha kunskap om sina rättigheter. Den andra aspekten av upplöst förståelse är att Migrationsverket ska ha relevant och korrekt landinformation, och den tillgodoses i värdet att ”ta ansvar och utveckla vår kompetens i sak och metod”.

Även om de tar upp flera av våra värden, så är deras definitioner av begreppen och beskrivningar bristfälliga. Vi anser att de är för tunna för att de ska kunna användas som handlingsguide för tjänstemännen på Migrationsverket.

De värden som dokumentet tar upp som vi inte har berört här är främst ekonomivärden och sådana som rör relationerna mellan tjänstemän. I sin vision så presenteras fem begrepp, och av dem har vi bara berört rättslig kvalité. Effektivitet ser vi som ett ekonomivärde och har därför uteslutit detta med tanke på vår avgränsning. Begreppet service använder vi inte ordagrant, men beroende på hur man definierar det så pratar vi om det i andra termer. Vi ser bemötandet som viktigt på diverse olika sätt, men vi använder oss inte av just det begreppet eftersom det kan associeras med en kundorientering. Medborgare och omvärld tycker vi är så pass diffusa begrepp att det är svårt att veta exakt vad de menar, och därför tar vi inte upp dessa i förhållande till våra egna värden.

Bland värderingar så tar vi inte upp korta handläggningstider, eftersom vi har valt att inte lägga fokus för uppsatsen på sådana frågor som mer är resursbundna. Bland värdena som ska styra relationerna mellan tjänstemän har vi inte tagit upp särskilt många, men de vi har uteslutit är sådana vi tycker inte påverkar relationen mellan tjänsteman och klient särskilt mycket. Som tidigare sagt så är det alltså utanför uppsatsens avgränsning. Det är också därför vi inte har tagit upp några av ledarpolicyns punkter.

6 Slutanalys och slutsats

Vi ställer i denna uppsats två frågor, nämligen följande:

- Vilka etiska demokrativärden bör vägleda det dagliga arbetet på Migrationsverket?
- Finns dessa representerade i deras policydokument?

Efter inspiration från olika tänkare inom demokratiteori samt lagen så har vi kommit fram till sex värden som bör vägleda det dagliga arbetet. Dessa är: rättssäkerhet, frihet från diskriminering, lyhördhet, medmänsklighet, civillkurage och upplyst förståelse. Vi har kommit fram till dessa med hjälp av information om hur arbetet på Migrationsverket fungerar, och därutifrån valt kända demokrativärden som har passerat för myndigheten. De exakta avvägningarna är givetvis påverkade av våra egna åsikter, som alla normativa undersökningar är, men vi har fortfarande stöd i andra demokratiteorier. Det självständiga ligger främst i att det ska vara möjligt och passande att implementera på Migrationsverket.

Som svar på den andra frågan har vi jämfört våra värden med ett utvalt internt policydokument, och har kommit fram till att vissa värden representeras väl, medan andra inte gör det. De värden som policydokumentet presenterar på ett bra sätt är rättssäkerhet, medmänsklighet och upplyst förståelse. Dessa är vi helt nöjda med, och tycker att Migrationsverket har utformat sin policy på dessa punkter bra. Dock saknas civillkurage och frihet från diskriminering helt, och inte heller lyhördhet finns med i särskilt stor utsträckning. Givetvis ser vi dessa brister i dokumentet, utifrån vår eget Migrationsverkets etos, som ett problem. Det är tydligt att vårt fokus och myndighetens fokus i dessa frågor skiljer sig åt och att värdena inte är exakt de samma.

Ett problem som vi ser med policydokumentet är att det är så pass otydligt. Det är svårt att veta exakt vad de menar, och detta gör att dokumentet känns mer symboliskt än användbart i det dagliga arbetet. Vi skulle önska att Migrationsverket hade en policy som kunde fungera mer som ett redskap i arbetet som tjänstemannen kan ha nytta av. Som det är nu så ges det stort tolkningsutrymme, och det är därmed upp till tjänstemannen att tolka på egen hand. Nu kan man uppfatta att Migrationsverket är medvetna om vissa problemområden och detta kan ses som ett skydd de ställer upp mot kritik, eftersom de uppenbarligen vill hantera dessa punkter. Men för att nå dit krävs mer tydlighet och starkare riktlinjer.

Med denna uppsats så vet inte hur de enskilda tjänstemännen betar sig, och frågor som ifall policyn har någon praktiskt betydelse, ifall tjänstemännen följer våra utvalda värden eller om tjänstemännen saknar starkare riktlinjer kan vi här inte svara på. Vidare forskning skulle kunna undersöka hur det ser ut i praktiken och inte bara vad som finns i nedskrivit i dokument.

7 Referenser

”Asyl” (Justitiedepartementet), på *Regeringskansliets hemsida*, Publicerad 17 oktober 2007. Uppdaterad 17 februari 2009.
<http://www.sweden.gov.se/sb/d/9688>

Badersten, Björn, 2006. *Normativ metod: Att studera det önskvärda*. Lund: Studentlitteratur.

Beckman, Ludvig, 2007. *Grundbok i idé – Det kritiska studiet av politiska texter och idéer*. Stockholm: Santérus Förlag.

Bergström, Göran, Boréus, Kristina, 2005. *Textens mening och makt*. Lund: Studentlitteratur.

Dahl A. Robert, 1989. *Demokratin och dess antagonister*. Stockholm: Ordfront förlag (1999)

De Geer, Sten et al, 2010-02-09. ”Rättspraxis i asylärenden har avhumaniserats”, *Sydsvenskan*.
<http://www.sydsvenskan.se/opinion/aktuellafragor/article627784/Rattspraxis-i-asylarenden-har-avhumaniserats.html>

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena. 2007. *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik. (3:e uppl.)

FN, 1948. *FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna*. Artikel 1.

Granhag, Pär Anders, Strömwall, Leif A., Hartwig, Maria, 2005. ”Granting Asylum or Not? Migration Board Personnel's Beliefs about Deception”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*. Vol 31, nr 1, sid. 29-50.

I Migrationsverket, *Förvaltningshandboken: Att vara tjänsteman:*

”Brott i tjänsten”, Skapad: 2003-06-09, Uppdaterad: 2009-08-20

”Förvaltning i demokratins tjänst”, Skapad: 2003-06-02, Uppdaterad: 2009-08-20

”Krav på tjänstemannen”, Skapad: 2003-06-10, Uppdaterad: 2009-08-20

”Jäv”, Skapad: 2003-06-05, Uppdaterad: 2009-08-20

Liebermann, Andreas, 2007-07-12. ”Skandalerna som skakade Migrationsverket”, *SVT Nyheter*.

http://svt.se/2.53394/1.867137/skandalerna_som_skakade_migrationsverket?lid=senasteNytt_611984&lpos=rubrik_867137

Lifos, *Om lifos*. Hämtad: 2010-05-18

<http://www.migrationsverket.se/lifos/omlifos.do?nodeId=10>

Lundquist, Lennart, 1991. *Etik i offentlig verksamhet*, Lund: Studentlitteratur

Lundquist, Lennart, 1998. *Demokratins väktare*, Lund: Studentlitteratur

Mattson, Ingvar, Petersson, Olof, 2003. *Svensk författningsspolitik*. Stockholm: SNS förlag.

Migrationsverket, *Migrationsverkets uppdrag*. Skapad: 2006-05. Uppdaterad: 2007-06-30. Davidssons Tryckeri AB, Växjö.

Migrationsverket, *Om Migrationsverket*. Hämtad: 2010-05-11.
<http://www.migrationsverket.se/info/om.html>

Migrationsverket, Statistik 1. Hämtad: 2010-04-12.

<http://www.migrationsverket.se/download/18.358c12fe127a8ff14c280001915/Beviljade+uppeh%C3%A5llstillst%C3%A5nd+och+registrerade+uppeh%C3%A5llsr%C3%A4tter+innevarande+%C3%A5r.pdf>

Migrationsverket, Statistik 2. Hämtad: 2010-04-12.

<http://www.migrationsverket.se/download/18.358c12fe127a8ff14c280001917/Inskrivna+personer+i+Migrationsverkets+mottagningssystem.pdf>

Migrationsverket, *Synnerligen ömmande omständigheter*. Hämtad: 2010-05-11.
<http://www.migrationsverket.se/info/774.html>

Migrationsverkets vision, värderingar och ledarskapspolicy. Se bilaga 1. Policy utgivet från Migrationsverkets intranät.

NE, 2010-05-24 (hämtad). *Robert A Dahl*. <http://www.ne.se/lang/robert-a-dahl>

Nearikes allehanda, 2010-02-09. "Väpnad konflikt' i Afghanistan?", *Nearikes allehanda*. <http://na.se/opinion/ledare/1.729349--vapnad-konflikt-i-afghanistan->

Nina, Nikku, 1998. *Den goda tjänstemannen – En kartläggning av etiska normer vid statliga myndigheter*, Motala (förlag)

Persson, Daniel, Hamrén, Henrik, 2009-03-24. "Professor vill ta bort faktorn "trovärdighet"", *Sydsvenskan*.

<http://www.sydsvenskan.se/sverige/article421201/Professor-vill-ta-bort-faktorn-trovardighet.html>

Premfors, Rune, 2000. *Policyanalys: kunskap, praktik och etik I offentlig verksamhet*. Lund: Studentlitteratur

Premfors, Rune, Ehn, Peter, Haldén, Eva, Sundström, Göran, 2009. *Demokrati och byråkrati*. Lund: Studentlitteratur.

Regeringsformen, 1974. Kap 1:2, (2002:903).

Sarnecki, Jerzy, 2006. "Är rättvisan rättvis?", *SOU 2006:30*. Stockholm: Edita Sverige AB. <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/05/99/25/b5f0640b.pdf>

8 Bilaga 1

Migrationsverkets vision, värderingar och ledarskapspolicy

Vision

Ett Sverige som med öppenhet tar tillvara den globala migrationens möjligheter.

För att förverkliga visionen arbetar Migrationsverket med fem utvecklingsområden:

- Rättslig kvalitet
- Effektivitet
- Service
- Medarbetare
- Omvärld

Om människor vet att de med förtroende kan vända sig till Migrationsverket och få ett snabbt och korrekt beslut, bra service, vänligt bemötande och dessutom möts av kunnig och engagerad personal får vi goda förutsättningar att närma oss visionen.

Värderingar

I vårt agerande mot andra ska vi

- sätta den enskilda människan i centrum
- respektera människors förutsättning, gränser och okränkbarhet
- möta människors behov av att veta och förstå
- tro på människors vilja och förmåga att ta ansvar
- arbeta med empati
- stödja den sökande att ta tillvara sin rätt
- ge likvärdig behandling och fatta förutsägbara beslut
- ha korta handläggningstider och vara tillgängliga.

I vårt agerande mot varandra ska vi

- tro på allas vilja och förmåga att ta ansvar
- beakta allas behov av att veta och förstå
- ta ansvar för vår del i helheten och för konsekvenserna av vårt agerande för hela verksamheten
- ta ansvar och utveckla vår kompetens i sak och metod

- ta tillvara varandras förutsättningar
- lyssna till och respektera varandras synpunkter
- stimulera och ta tillvara kreativitet och nytänkande.

Ledarskapspolicy

Ledarskapet på Migrationsverket

- bygger på förtroendefulla relationer för individen och på förtroendefulla relationer inom och utom det egna arbetsområdet
- är att tillsammans med medarbetarna lösa uppgifter och nå uppsatta mål
- präglas av tydlighet i uppgift, uppföljning, återkoppling och konsekvens