## Universitetsförvaltningens värdegrund och exempelsamling

### Inledning

För alla statsanställda finns en gemensam värdegrund som är den grundläggande utgångspunkten för vår yrkesroll. En värdegrund är de värderingar som ligger till grund för verksamheten i en organisation. Den statliga värdegrunden bygger på demokratiska värderingar och att vi arbetar på medborgarnas uppdrag. Den gemensamma statliga värdegrunden kan sammanfattas i sex grundläggande principer/värden:

* **Demokrati** är den överordnade principen, och innebär att all offentlig makt i Sverige utgår från folket. Det är medborgarna som finansierar vår verksamhet. Vi ser till att det som folket via riksdagen beslutar blir verklighet.
* **Legalitet**, innebär att den offentliga makten utövas under lagarna. Vi måste ha stöd i författningar (lagar, förordningar, eller föreskrifter) för våra tjänsteåtgärder, och därmed känna till och följa de lagar och regler som gäller i vårt arbete.
* **Objektivitet**, betyder att vi i vår verksamhet ska beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. Vi får inte låta personliga åsikter påverka våra beslut, och inte agera så att förtroendet för vår myndighet rubbas. Alla människor ska behandlas lika och vi ska vara sakliga och opartiska.
* **Åsiktsfrihet**, betyder att alla har rätt till fri åsiktsbildning. Vi har rätt att berätta om det som händer på myndigheten med undantag för det som omfattas av sekretess.
* **Respekt för lika värde, frihet och värdighet**, den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Vi ska alltid ha respekt för människors lika värde och inte diskriminera någon på grund av till exempel kön, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning.
* Slutligen ska även **effektivitet och service** vara grundläggande värden för de statsanställda. Vi ska utföra våra uppgifter på ett effektivt sätt och hushålla med resurserna.

*Källa:* [*Arbetsgivarverkets hemsida*](https://www.arbetsgivarverket.se/jobba-statligt/gemensam-vardegrund/) *och Värdegrundsdelegationens skrift Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda.*

Universitetsförvaltningen har under hösten 2017 enhetsvis arbetat med att beskriva vad den statliga värdegrunden och dess principer innebär för vår verksamhet. Detta har resulterat i följande sammanställning av vad principerna innebär för oss:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Värdegrundsprincip | Definition | Vad principen innebär för vår verksamhet |
| Demokrati | All offentlig makt utgår från folket.Vi ser till att det som folket via riksdagen beslutar blir verklighet.Medborgarna – våra uppdragsgivare – finansierar vår verksamhet. | Vi ska sträva efter att det finns en bred, öppen och likvärdig tillgång till våra tjänster. Det är också viktigt att vi innan beslut ser till att intressenter hörs, genom till exempel dialoger och remissrundor.Vår verksamhet ska vara transparent, och det är viktigt att forma en kultur där det är värdefullt att lyfta fram problem.Universitetsförvaltningen ska stödja verksamheten och underlätta för lärare och forskare att utföra sitt arbete – utbildning, forskning, och samverkan – det som är universitetets demokratiska uppdrag. |
| Legalitet | Den offentliga makten utövas under lagarna.Vi måste känna till och följa de lagar och regler som gäller i vårt arbete. | Universitetsförvaltningen har ett särskilt ansvar att tolka lagstiftning och regler, upprätta och revidera interna regelverk, och informera och stödja övrig verksamhet.Vi ska verka för att alla inom universitetet ges förutsättningar att följa gällande lagar och regler.Våra processer ska stödja lagstiftningen. |
| Objektivitet | Alla är lika inför lagen.Personliga åsikter får inte påverka beslut.Vi får inte ta emot mutor.Den enskilde får inte agera så att förtroendet för myndigheten eller den enskilde rubbas.Alla människor ska behandlas lika och vi ska vara sakliga och opartiska.Vi är skyldiga att anmäla jäv och bisyssla. | Vi ska ha rutiner för att förebygga och upptäcka oegentligheter samt hur vi agerar om vi upptäcker oegentligheter.Vi behöver förhålla oss sakliga och opartiska vid prioritering av arbetsuppgifter och vara extra uppmärksamma på eventuella jävssituationer. Eventuella skillnader i service för olika målgrupper ska vara reglerade och motiverade i uppdragsbeskrivningar eller handläggningsordningar.En centraliserad hantering av ärenden kan stärka objektiviteten.Beslut och beslutsvägar ska inte vara beroende av vilka personer som är involverade.Vi ska agera på ett sätt som tål granskning. |
| Åsiktsfrihet | Fri åsiktsbildning är en grundpelare i vår demokrati.Öppenhet och yttrandefrihet är viktigt.Vi har rätt att berätta om det som händer på myndigheten med undantag för det som omfattas av sekretess. | Massmedia har rätt att begära ut uppgifter från oss, och anställda har rätt att själva anonymt lämna ut uppgifter.Vi behöver ha ett tillåtande klimat och visa respekt för varandras åsikter. men vi måste vara lojala mot de beslut som fattas. Detta innebär att man innan ett beslut fattas kan ha olika åsikter och diskutera beslutsförslaget, men när ett beslut väl fattats är det viktigt att vara lojal mot beslutet. Om ett beslut är tydligt formellt fel eller oetiskt kan beredande tjänsteman reservera sig mot beslutet.Det är viktigt att våra medarbetares åsiktsfrihet respekteras och att vi har högt i tak och en öppen kultur där medarbetarna kan lyfta både stora och små problem och åsikter. Det är även viktigt att medarbetare kan diskutera meningsskiljaktigheter och att åsikter och problem inte undertrycks, under förutsättning att ingen enskild individ blir utsatt av de uttalanden vi gör eller att de strider mot rådande diskrimineringsgrunder.Eventuell kritik från övrig verksamhet ska hanteras med respekt och lyhördhet, eftersom det kan utveckla vår verksamhet. |
| Respekt för lika värde, frihet och värdighet | Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskildes frihet och värdighetVi ska alltid ha respekt för människors lika värde och inte diskriminera någon på grund av till exempel kön, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning. | De tjänster och system vi tillhandahåller ska ha en hög tillgänglighet även för målgrupper med funktionsvariationer.I vår kommunikation ska vi uttrycka oss professionellt och med respekt för allas lika värde, och inte diskriminera eller på något sätt begränsa andras rätt till yttrandefrihet eller religionsfrihet.Regelverk ska efterlevas och inte vara diskriminerande. |
| Effektivitet och service | Effektivitet och resurshushållning ska förenas med service och tillgänglighet.Vi ska informera, vägleda och ge råd till medborgarna.Vi ska utföra våra uppgifter på ett effektivt sätt och hushålla med resurserna. | Vi ska ha tydliga processer, rutiner och riktlinjer som säkerställer effektivitet och hög kvalitet. Det är viktigt att vi handlägger de ärenden vi får så effektivt och kostnadsbesparande vi kan utan att vi går förbi en fastställd ordning.Vi ska förenkla och arbeta med ständiga förbättringar.Vi ska sträva efter korta handläggningstider och korta vänte- och svarstider.Vår kommunikation behöver vara tydlig och ska ske via enkelt tillgängliga kanaler.Vi ska bedriva omvärldsbevakning i syfte att effektivisera vår service och tillgänglighet.Värdet av de satsningar vi gör ska nyttoanalyseras. |

Utifrån de grundläggande principernas definition har enheterna vidare arbetat med att ta fram exempel på situationer, problem, konflikter eller dilemman där principerna kan komma att utmanas i vår verksamhet, och där det inte är givet hur vi ska agera. Några av de exempel som lyfts är:

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Legalitet, effektivitet |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | Ett syfte med upphandlingar är att genom konkurrensutsättning göra effektiva och smarta inköp som sparar kostnader. Medarbetare kan dock anse sig hitta bättre och billigare inköp än vad upphandlingar möjliggör, och därmed inte förstå syftet med upphandlingsreglerna. Att upprätthålla lagen fullt ut kräver dessutom resurser som kostar, vilket också går emot syftet att göra smarta och effektiva inköp och därmed bidrar till att syftet med LOU kan ifrågasättas. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Legalitet, objektivitet, respekt för lika värde, frihet och värdighet |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | En HR-specialist är med i en rekryteringsgrupp för en forskare. Anställningen lyses ut och de sakkunniga kommer fram till en rangordning av kandidaterna utifrån förtjänst och skicklighet. Ordförande i anställningskommittén har kommit fram till att en forskare från USA ska erbjudas anställningen. Det har kommit till HR:s kännedom att hen vid sin nuvarande arbetsplats blivit åtalad och dömd för ett brott på arbetsplatsen. HR-specialisten kontaktar ordföranden och beskriver den information som kommit fram. Ordföranden säger: jag hör vad du säger men jag har redan bestämt mig! Denna person är en känd toppforskare, kommer med stora anslag och kommer att vara till stor nytta för forskningen vid vårt universitet. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Legalitet, objektivitet, effektivitet och service |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | En projektgrupp har fått i uppdrag att effektivisera, utveckla och samordna en administrativ process vid universitetet I dagsläget finns många sällananvändare i just denna process. Genom nulägesanalyser och genomlysning av verksamheten identifierar man hur processen kan förenklas och effektiviseras på flera olika sätt. Förslaget väcker starka reaktioner. Många chefer menar att deras verksamhet är speciell och att de har rätt att självständigt få organisera och styra sin administration. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Objektivitet, respekt för lika värde, frihet och värdighet, åsiktsfrihet. |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | Umeå universitet anordnar en välkomstmässa för studenter, för att visa upp vad Umeå har att erbjuda i form av aktiviteter, shopping, föreningsliv och myndighetsinformation samlat på ett ställe. En utställare med åsikter som strider mot vetenskapliga synsätt har anmält sig. Utställaren har deltagit tidigare vilket har lett till kritik från andra utställare om hur universitetet kan tillåta en sådan aktör att delta. En först till kvarn-princip tillämpas vanligtvis för att fylla utställarplatserna, men arrangörerna skulle vilja styra valet av utställare utifrån vad som är mest intressant för studenterna.Vem bestämmer vad som är mest intressant för studenterna?Hur kan vi välja eller välja bort en utställare utan att begränsa åsiktsfriheten eller verka diskriminerande? |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Legalitet, effektivitet och service |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | EUs nya dataskyddsförordning börjar gälla om tre månader. Vi har nu upptäckt att vi inte kommer att kunna uppfylla alla lagkrav med befintliga resurser. En ej upphandlad leverantör har en lämplig lösning. Upphandlingen av tjänsten kommer att ta fem månader.Ska vi genomföra en inkorrekt upphandling? Bryta mot dataskyddsförordningen? Eller stänga ned systemet i väntan på en lösning? |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Legalitet, objektivitet |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | Det finns situationer inom universitetet där vem avsändaren är har stor betydelse för hur ärenden behandlas och tas emot. Det kan till exempel gälla överskridande av beloppsgränser för representation eller gåvor. Det blir motstridigt när man går över beloppsgränsen för att det till exempel gäller prominenta gäster. Vi ska behandla alla människor lika, men en chef kanske fattar ett beslut som inte är i linje med universitetets regler, vilket gör att det blir olika behandling av de anställda. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Respekt för lika värde, frihet och värdighet, effektivitet och service, objektivitet |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | Arbetsmiljön för lokalvård ställs ibland mot arbetsmiljön för kärnverksamheten. Det kan till exempel gälla textilmattor för studenternas arbetsmiljö, vilket blir ett problem för lokalvårdens arbetsmiljö då de tar längre tid och är tyngre att rengöra. Det kan också resultera i högre arbetsbelastning för lokalförsörjningen om det inte görs från början utan behöver justeras i efterhand om kärnverksamhetens arbetsmiljö inte blir tillräckligt bra. Det kan också gälla olika typer av stolar och andra möbler.Dilemmat är att avgöra vems arbetsmiljö som ska gå först om parterna inte enas. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Legalitet, effektivitet och service |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | Ibland upplevs svårigheter med att utföra ”stöduppdragen” inom miljö, säkerhet och arbetsmiljö, då vi kan uppleva att övrig verksamhet inte alltid förstår vikten av att efterleva lagstiftningens krav. Kopplingen mellan kraven och den egna verksamheten kan vara abstrakt vilket försvårar för verksamheterna. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Objektivitet, legalitet |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | Anna som arbetar som upphandlare, med särskilt ansvar för IT-området, får en inbjudan till ett mycket påkostat event som en stor leverantör av IT-produkter bjuder in till. Eventet innehåller uppträdanden av intressanta artister, god mat och goodiebags för alla deltagare. Allt är gratis. Anna testar inbjudan enligt universitetets princip: ”om eventet är till nytta för verksamheten ska universitetet betala för det, om eventet inte är till nytta för verksamheten ska arbetstid överhuvudtaget inte slösas på det”. Anna inser att nyttan är försumbar om inte helt obefintlig men tänker ”då tar jag ut semester den dagen och går som privatperson”. Pressen bevakar eventet och Anna hamnar på bild på förstasidan med ett glas i ena handen och VD:n för IT-bolaget vid sin högra sida. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Objektivitet, legalitet |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | Under en utredning om sexuella trakasserier, som universitetsjurist Roland handlägger, framkommer av materialet att en av de inblandade personerna i ärendet varit otrogen. Ärendet får en hel del uppmärksamhet bland en grupp studenter. Flera studenter vänder sig till universitetet och begär ut samtliga handlingar i ärendet. När Roland får frågan om det föreligger sekretess tycker han att det är olämpligt att uppgifterna om otrohet kommer ut på institutionen. Detta särskilt eftersom den som otrohetsaffären skulle ha varit med också jobbar på universitetet. Roland tänker att det kommer att bli ett himla liv om den här otrohetsaffären kommer fram och att det dessutom är synd om alla inblandade. Roland meddelar att hans bedömning är att det föreligger sekretess. Att han haft mycket svagt stöd för sin uppfattning ursäktar han med att det alltid finns möjlighet att överklaga beslutet. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Åsiktsfrihet |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | Hasse är registrator och bästa vän med en journalist på den lokala dagstidningen. Som registrator får han ta del av mycket information som inte alltid allmänheten vet existerar. På en av institutionerna vid universitet pågår sedan en tid en infekterad arbetskonflikt som involverar många av medarbetarna. En extern konsult får i uppdrag att göra en arbetsmiljöutredning. När experten skickar in resultatet av utredningen tar Hasse genast kontakt med sin vän på tidningen och berättar att utredningen nu finns som allmän handling. Vännen begär genast ut handlingen och får den för att publicera nyheten i morgondagens tidning. Fakultetsledningen, som instämmer i vikten av åsiktsfrihet, inser samtidigt att konflikten på institutionen allvarligt kommer att förvärras om medarbetarna får ta del av innehållet i utredningen via tidningen i stället för att fakultetsledningen får presentera den tillsammans med de åtgärder de tänkt vidta med anledning av den. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Åsiktsfrihet, effektivitet och service |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | En kvinnlig studievägledare anställs. Inför sitt första vägledningsmöte med en manlig student säger hon att hon inte vill vara ensam när hon träffar en man som hon inte känner, och hänvisar till sin tro. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Legalitet, objektivitet |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | Betydande personer i organisationen begär att få undantag ifrån användandet av upphandlade tjänster, till exempel mobiltelefoniabonnemang. Kravet på avtalsefterlevnad förhindrar att avtal tecknas med annan part. |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Legalitet, objektivitet, effektivitet och service |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | En student får under en utbytestermin information om att den varit berättigad till stipendium om den hade genomfört en separat ansökan om stipendium. Studenten hör av sig till handläggaren för stipendiet som informerar om att ansökan skulle ha inkommit innan hen åkte på utbytet (reglerna för stipendiet är att en komplett stipendieansökan ska vara inkommen innan utbytesstudierna börjar). Efter kommunikation med studentens kontaktperson på institutionen visar det sig att kontaktpersonen missat att informera om stipendiet till studenten. Ska studenten som inte fått rätt information och därmed inte haft möjlighet att ansöka om stipendiet, bli utan stipendium för ett misstag som myndigheten gjort? Den enskilde studenten hamnar i en olycklig situation som hen inte kunnat påverka på grund av myndighetens misstag. Studenten har rätt till stipendiet samtidigt som reglerna säger att stipendiet ska beviljas innan utbytesstudierna. Hur ska handläggaren agera? |

|  |  |
| --- | --- |
| Princip(er) som utmanas | Effektivitet och service |
| Beskrivning av situationen, problemet, konflikten, eller dilemmat | Det öppna universitetet skapar merkostnader och dilemman för användarna utifrån förvaltning och säkerhet. Det ger sämre kvalitet, mer ostädat och, irritation över att andra tar sig frihet att sitta i lokaler någon annan bokat. |