

Driftsoperatør Salangen kommune
Sjøvegan Statlig Mottak for Asylsøkere

ETISKE RETNINGSLINJER

Ka er vi ?



Revidert desember 2009

ETISKE RETNINGSLINJER FOR PERSONALET VED SJØVEGAN STATLIG MOTTAK IHHT. UDI'S RS: 2008 - 032 K4 G

KRAV:

- Mottaket skal ha etiske retningslinjer som bl.a. regulerer forholdet mellom ansatte og beboere.
- Mottaket skal bestrebe en profesjonell holdning til beboerne basert på likeverd og likebehandling uavhengig av kjønn, alder og etnisk tilhørighet.

Asylmottakets motto:

Asylmottaket skal gjennom omsorg, trygghet og samarbeid, legge til rette for at asylsøkere og flyktninger skal kunne få et selvstendig og verdig liv.

1. Personalet skal fortløpende jobbe mot at seksjonen oppnår sitt mål = beboere har det bra!
2. Vi skal til enhver tid opptre profesjonelt og være bevisste i forhold til vår rolle, ha **profesjonell avstand**.
3. Det er ikke tillatt for noen av personalet å inngå et intimt **forhold til beboere** så lenge vedkommende (beboer) er avhengig av tjenester fra mottaket. Eventuelle situasjoner kan resultere i omplassering eller oppsigelse.
4. Personalet skal ikke oppsøke arbeidsplassen eller beboere i **ruspåvirket tilstand**.
5. Personalet skal være **i stand til å utføre normale arbeidsoppgaver** når de kommer på arbeid; eks. kjøre bil.
6. Vi skal tilrettelegge for at beboere i størst mulig grad har/tar **ansvaret for eget liv**. – bl.a. gjennom innflytelse, deltakelse og tilgang til viktig informasjon.
7. Vi skal arbeide for å skape et miljø basert på gjensidig **respekt** overfor – ansatte/beboere/andre. Dette gjelder også personalets forhold til kleskode. Det tillates ikke klær som kan støte personer eller omgivelser.
8. Vi skal bestrebe til enhver tid å skape et **trygt miljø**.
9. Vi skal bestrebe til enhver tid å skape et miljø preget av **samarbeid**.
10. Vi skal arbeide for å skape gjensidig **tillit** mellom personal/personal og personal/beboere.
11. Vi skal kunne vise **empati**, og være i stand til å **sette grenser**.
12. Vi skal kunne vise **omsorg** overfor beboere og kollegaer.
13. Vi skal ta ansvaret for å kvalitetssikre eget og andres arbeid og kunne utvikle egen arbeidsplass.
14. Vi skal kunne arbeide **selvstendig** og planlegge og evaluere vår egen hverdag.
15. Vi bør kunne **være kreative** og kunne tenke alternative løsninger for å utføre vårt arbeid best mulig.
16. Vi skal være **rause og tenke positivt og konstruktivt**. Vi skal være modige og nysgjerrige! Samtidig må vi kunne ta og gi saklig kritikk og kommentarer. - Ha takhøyde.
17. Vi skal være **pålitelige**.
18. Personer som arbeider ved mottaket bør ha **humoristisk sans!**
19. Vi skal kunne **lytte aktivt**, bidra til å **utvikle gode dialoger**, også i krisesituasjoner og kunne foreslå løsninger av problemer.

20. Vi må være forberedt på å måtte **engasjere** oss også utenom arbeidstid, delta i diskusjoner på kafé og pub med andre personer. For eksempel hvis det blir framsatt usannheter og sladder om ansatte/mottaket/beboergruppen i en ”setting” hvor man selv mener det er naturlig å delta.
21. Vi må **rapportere** eller gripe inn i tilfeller hvor man oppdager personer som oppholder seg ulovlig på mottaket/i landet, eller får kjennskap til saker som strider mot drift av statlig mottak eller norsk lov.
22. **Gaver.** Salangen kommune har ingen retningslinjer, men praksis er slik; Mottar vi blomster, konfekt eller andre små ting som en eller annen påskjønnelse så går den til fellesskapet. Blomster settes på skranken, konfekt til spiserommet osv. Vi bør ikke motta personlige gaver som kan stille spørsmål ved vår integritet.
23. Personalet bør unngå å låne ut **personlige eiendeler** til beboere eller gi økonomisk hjelp. Hvis dette skjer, er dette på den ansattes eget ansvar i tilfelle tap eller ødeleggelse.
24. Vi skal være bevist i vår holdning i forhold til **kjønnsdiskriminering**. Det er ikke tillatt for beboere å ha bilder eller tegninger (eks. pornobilder) på vegger, dører og lignende som er støtende. Videre skal personalet ikke tillate at beboere ser på film, video eller Internett med pornografisk innhold eller av undertrykkende karakter.

H. C. Davis
Leder flyktningsseksjonen

KONSEKVENSER VED BRUDD

1. Samtale med lederen, evt. sammen med plasstillitsvalgt.
2. Samtale med lederen m/muntlig advarsel
3. Samtale med lederen m/skriftlig advarsel
4. Oppsigelse