

Etiske retningslinjer for Osterøy kommune

1. Føremål

Etikk dreier seg om verdiane og normene som ein følgjer for å ta gode val og opptre høveleg. For å lukkast med eit godt etisk arbeid i kommunen, krev det samarbeid frå alle.

I Osterøy kommune har administrasjonen visjonen «saman om gode tenester». For å kunne tilby gode tenester til innbyggjarane, må etikken stå sentralt i arbeidet for alle som representerer kommunen. Kommunen sine etiske retningslinjer skal difor vere ei rettesnor for arbeidet til tilsette og folkevalde, og dei skal vere med på å fremje ein felles kultur for kva som er god etisk praksis.

1.1 Verdior

Kommunen har fire verdior som skal vere styrande for utøvinga av arbeidet i kommunen og særleg i samhandlinga mellom medarbeidarane. Desse er respekt, omsorg, tydeleg og ærleg.

Respekt

Å vise respekt for sine medmenneske handlar om at ein må akseptere andre for den dei er, og at ein anerkjenner at dei kan ha andre synspunkt og verdior enn ein sjølv.

Omsorg

Å vise omsorg handlar om å sjå eit medmenneske i sin situasjon, og å gjere seg kjend med personen sine tankar, opplevingar og kjensler.

Tydeleg

Å vere tydeleg inneber å kommunisere på ein tydeleg og klar måte, slik at ein reduserer mottakaren sin trong for tolking av meldingar og informasjon.

Ærleg

Å vere ærleg inneber å gi sann informasjon, og halde seg til kjernen i budskapet. Ein skal formidle eit budskap på ein måte som gir minst mogleg høve til mistolking.

Å kunne einast om felles verdior er avgjerande for å kunne skape ei felles kultur for kva som er god etisk praksis. Osterøy kommune har eit overordna mål om å vere eit inkluderande og mangfaldig samfunn, der den einskilde opplever å vere ein del av eit fellesskap jf. *Samfunnsplanen (KPL)*. For at fellesskapet skal opplevast som meningsfylt, må verdiane det byggjer på verdsetjast. Mangfald krev at ein aksepterer og respekterer den som er annleis enn ein sjølv, og at den einskilde kan føle tilhøyrslø og meistring i livet. Alle har eit ansvar for å vere opne og inkluderande, og bidra til at me saman kan oppnå meistring.

1.2 Etisk vurdering

Osterøy kommune stiller krav til at framferda til tilsette og politikarar er styrt av god etisk vurdering. Kommunen er ein forvaltar av samfunnet sine fellesgode, utøver mynde og har fleire roller i lokalsamfunnet. Dette krev god rolleforståing og etisk medvit.

Faktiske handlingar er grunnlaget for kommunen sitt omdømme og tillit. Me skal møte våre medmenneske med høfleg framferd og respekt, og me skal lytte til innbyggjarane sine interesser og sikre lik handsaming mellom dei. Målet med etiske retningslinjer er å klargjere kva som er akseptabel praksis og gje rettleiing i konkrete vanskelege saker.

God etisk vurdering skal sikre at avgjersler vert gjennomtenkte og rettferdige, samtidig som det skal verke korrupsjonsførebyggjande. Ein skal unngå avgjersler som fører til at nokon vert favorisert og oppnår utilbørlige føremoner, eller at regelverket vert omgått.

For at arbeidet med etikk skal lukkast, må etiske dilemma synleggjerast og diskuterast, konkrete dilemma må handterast på ein god måte og erfaringar må nyttast i framtidige situasjonar.

Etiske retningslinjer gjeld for alle tilsette og politikarar i Osterøy kommune.

1.3 Tillit og lojalitet

Tillit mellom folk er avgjerande for å skape eit velfungerande fellesskap. Tillit inneber at ein er lojale og kan stole på kvarandre. I eit arbeidsfellesskap må ein ha tillit til at ein spelar på lag og tar omsyn til kvarandre for at ein kan lukkast best mogleg. Ein god etisk praksis skal bidra til at me kan styrke lojalitetsbanda mellom folk. Ein skal kunne stole på at både tilsette og politikarar arbeider til det beste for fellesskapet, og er lojale mot den tilliten som innbyggjarane viser dei.

1.4 Etiske refleksjonar

For å kunne gjere ei vurdering av kva som er gode etiske val, er det naudsynt å jamleg reflektere over etiske problemstillingar og dilemma. Når ein saman drøfter etiske problemstillingar, aukar ein sitt eige medvit og sin eigen kompetanse på å handtere etiske spørsmål.

Det vil ikkje vere klart for den einskilde kva som til ein kvar tid er etisk riktig å gjere. Det er difor naudsynt at ein reflekterer over kva som er etisk riktig å gjere i ulike situasjonar, og om den daglege praksisen på arbeidsplassen er prega av etisk medvit. Kva for etiske problemstillingar som typisk oppstår på den enkelte arbeidsplass, og i ulike bransjar, og korleis ein bør handle i vanskelege situasjonar vil variere. Ein må spørje seg kva slags etiske dilemma som kan oppstå på sin arbeidsplass, og korleis ein bør stille seg til dei. Administrative leiarar har ansvaret for at dette diskuterast med jamne mellomrom.

Etiske problemstillingar kan til dømes dreie seg om korleis ein vel å vektlegge ulike partar sine interesser når knappe ressursar skal fordeleast. Ein må då ha klart for seg kva for prinsipp som skal

liggje til grunn for fordelinga. Kven sine behov veier tyngst? Kva for brukargruppe skal få tilskot eller kutt i si støtte? Kva for prinsipp som skal ligge til grunn for oppseiing i ein nedbemanningsprosess? Andre gonger må ein velje korleis ein skal stille seg til ein brukar som motset seg hjelp, eller korleis ein kommuniserer med ein elev og foreldre med ulike meiningar om elevens behov. Når ein tar stilling i eit etisk dilemma må ein vite at ein kan stå inne for valet ein har tatt, og at ein ikkje kjem i konflikt med kommunen sine felles verdier.

2. Samfunnsansvar

Osterøy kommune skal opptre ansvarleg i sitt daglege virke, og arbeide for ei berekraftig forvaltning der ein prøver å redusere negativ innverknad på omgivnadane og miljøet. Ei berekraftig forvaltning føreset at ein tenkjer på langsiktige miljøomsyn, så vel som dei kortsiktige jf. *Samfunnsplanen (KPL)*. Kommunen skal følgje relevante internasjonale og nasjonale lover og forskrifter for å oppnå dette.

3. Upartisk framferd

Tilsette og politikarar skal ikkje opptre på ein måte som kan svekkje tilliten til at dei er upartiske. Dei må unngå situasjonar der det kan bli konflikt mellom kommunen sine interesser og eigne interesser. Under omhandlast nokre sentrale punkt, men lista er ikkje uttømmende.

3.1 Habilitet

Tilsette og politikarar skal vere merksam på situasjonar som kan medføre konflikt mellom kommunale interesser og eigne personlege interesser, samt andre situasjonar som er egna til å svekke tilliten til at vedkomande er upartisk. *Forvaltningslova § 6, 1. og 2. ledd* har reglar om når ein offentleg tenestemann er inhabil til å førebu eller treffe avgjerd i ein forvaltningssak fordi han sjølv er part, har familie som er part eller andre særeigne forhold føreligg. Det er den einskilde sitt ansvar å informere om ein mogleg interessekonflikt til næraste leiar.

Folkevalde har eit eige ansvar for å vurdere sin habilitet før dei tek del i handsaming og avgjersler av saker i politiske utval jf. *Kommunelova § 40*. Dei skal kontakte politisk- administrativt sekretariat dersom dei meiner dei kan vere inhabil i ei sak, eller treng ei vurdering av sin habilitet. Ein bør vurdere sin moglege påverknad som inhabil i førebuinga av ei sak så vel som i avgjerdsla av saka. Ein må òg vere medviten korleis ein stiller seg til tvilstilfeller av inhabilitet. Gråsoner kan lett oppstå der det er tette band mellom folk, og ein skal vere påpasseleg med at eins framferd ikkje kan oppfattast som partisk. I slike tilfelle er det viktig at ein stiller spørsmål om sin habilitet.

3.2 Bi-verksemd og anna engasjement

Tilsette kan ikkje utan overordna sitt samtykke ta løna arbeid eller oppdrag av eit slikt omfang at det kan få negativ innverknad på vedkomande sin arbeidsinnsats i kommunen.

Tilsette kan ikkje inneha bi-verv, styreverv eller anna engasjement som er eigna til å svekke tilliten til den kommunale verksemda.

Folkevalde og tilsette oppmodast om å registrere opplysningar om styreverv/ økonomiske interesser i *Styrevervregisteret*. I tillegg kan ein sjølv leggje inn relevant informasjon om andre roller, verv eller interesser.

3.3 Gåver og andre personlege fordelar

Tilsette og politikarar skal ikkje ta imot eller leggje til rette for å ta imot gåver eller andre føremoner som er eigna eller er meint for å påverke tenestehandlingar. Dette gjeld ting, personlege rabattar, reiser og liknande, dersom desse fordelane ikkje er forhandla fram av kommunen. Gåver av mindre verdi slik som reklamemateriell, konfekt, blomar og liknande kan takast imot. Er kommunalt tilsette i tvil skal næraste overordna kontaktast. Gåver som ein ikkje kan ta imot skal returnerast saman med melding om bakgrunnen for dette. Tilsette skal informere næraste overordna.

4. Bruk av kommunalt utstyr og eigendelar

Bilar, maskinar og anna utstyr som høyrer til kommunen, kan berre brukast i samsvar med fastsette retningslinjer. Utstyret skal ikkje nyttast i privat inntektsgjevande arbeid.

5. Forretningsskikk

Kommunens forretningsverksemd skal bidra til å nå måla kommunen har for si verksemd, og vere i tråd med gjeldande reglar og forskrifter. God forretningsskikk skal hindre ulovleg praksis, vere føreseieleg og baserast på openheit og lik handsaming.

Tilsette kan ikkje levere varer og tenester til kommunen, og tilsette skal ikkje nytte si stilling i kommunen til å oppnå fordelar gjennom innkjøpsavtalar, rammeavtalar eller anna samarbeid som skjer i arbeidstilhøvet. Dei tilsette pliktar difor til å følge *Lov og forskrift om offentlige anskaffelser* i tillegg til kommunen sitt eige regelverk på området. Når det gjeld folkevalde, så kan dei ikkje nytte sin politiske innverknad til å skaffe seg forretningsmessige avtalar eller fordelar.

6. Informasjon, omdømme og teieplikt

Den kommunale forvaltning skal i stor grad vere open og gjennomsiktig, *jf. Offentleglova*. Dette er naudsynt for tillit og for å førebyggje klanderverdig åtferd.

Den einskilde må likevel alltid sørgje for å overhalde teieplikta og digital kommunikasjon må i samband med dette brukast med varsemd. Ein skal ikkje søkje innsyn i teiepliktige opplysningar som ein ikkje rettmessig har tilgang til, ut i frå si stilling eller sitt verv.

Teieplikta gjeld òg etter at ein fråtrer si stilling eller sitt verv i kommunen. Når det gjeld informasjon om saker som er unnateke offentlegheit, men som ikkje er underlagd lova om teieplikt, må politikarar sjølv vurdere kva for opplysingar dei har høve til å uttale seg om.

7. Ytringsfridom

Tilsette og folkevalde har rett til å ytre seg og delta i offentleg debatt. Likevel må dei vere medvitne si rolle når ein ytrar seg om den kommunale verksemda.

Ytringsfridomen inneber at tilsette har rett til å ytre kritikk mot verksemda dei jobbar i, men det er den einskilde sitt ansvar at ytringa ikkje kjem i konflikt med lojalitets- og teieplikta. Dette gjeld òg i sosiale media, der den einskilde må opptre med skjønn; jf. egne retningslinjer for tilsette.

Folkevalde må vise omsyn når det gjeld å skilje mellom si rolle som politisk representant for innbyggjarane, og sitt overordna ansvar som arbeidsgjevar for kommunalt tilsette. Sjølv om politikarar er lojale til sine veljarar, og kan ytre seg kritisk om kommunen, må dei samstundes vere medvitne si rolle som arbeidsgjevar når dei ytrar seg i media, og overhalde teieplikta. Ein må også vise varsemd i sosiale media, sjølv om ein i utgangspunktet opptrer som privatperson.

8. Lovreglar

Lovverket har ein rekkje reglar som skal vere styrande for handlingar med etisk aspekt. Her vert nokon av dei mest sentrale samanfatta:

Forvaltningslova har (i tillegg omtalte habilitetsreglar) også reglar om teieplikt, partsoffentligheit og rettleingsplikt.

Offentleglova skal medverke til openheit i forvaltninga med reglar om innsyn og meiroffentligheit.

Straffelova regulerer korrupsjon og påverknadshandel.

Lov om offentlege anskaffingar har føresegn som omhandlar etikk og korrupsjon.

Kommunelova skal medverke til eit funksjonsdyktig kommunalt folkestyre, som òg skal leggje til rette for ein tillitsskapande forvaltning som byggjer på ein høg etisk standard.

9. Varsling

Tilhøve som er eller kan vere kritikkverdige er sentralt å få avdekka og vurdert. Tilsette har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige tilhøve. Døme på dette er mogleg korrupsjon og økonomiske misleghald, fare for pasientar sitt liv eller helse, farlege produkt eller dårleg arbeidsmiljø. Det visast til rutiner for varsling. Den som varslar skal verte verna mot gjengjelding.

10. Oppfølging

Etisk arbeid er ein kontinuerleg prosess. Alle har ansvar for å følgje dei etiske retningslinjene og bringe opp etiske dilemma. Brot på dei etiske retningslinjene kan få konsekvensar, jf.

Personalhandboka, kapittel 12. Lovbrot får konsekvensar i samsvar med gjeldande lovverk.

Administrative leiarar har eit ansvar for følgje opp mistanke om kritikkverdige tilhøve, og at konkrete problemstillingar blir drøfta og teke stilling til. Ved behov skal problemstillingane til overordna nivå.

Leiarane skal dessutan med jamne mellomrom ta opp etikk og dei etiske retningslinjene med medarbeidarane i ulike fora og på alle nivå. Politiske leiarar vert òg råda til å ta opp dei etiske retningslinjene til jamleg drøfting.

11. Evaluering

Retningslinjene er utarbeidd med grunnlag i prinsippa at dei skal vere enkle å forstå, relevante og med eit avgrensa omfang. For at retningslinjene skal vere eit praktisk verktøy og styrande for handlingar, må dei med jamne mellomrom diskuterast, evaluerast og reviderast. Retningslinjene skal evaluerast minimum ein gong i kvar valperiode. Ansaret for å skape rutinar kring dette ligg hjå dei administrative leiarane.