



Etisk regelverk for folkevalgte og medarbeidere i Sør-Odal kommune

- hjelp til å ta de riktige valgene

Kommunestyret 7.3.2019 - sak 011/19



VISJON:

Ja!

VERDIER:

Respekt

Lojalitet

Tillit



INNHALDSFORTEGNELSE

INNLEDNING	2
1.1 INNBYGGERNE I FOKUS	2
1.2 HENSIKT OG MÅL	2
1.3 VISJON	2
1.4 VERDIER	3
1.5 ETISK REFLEKSJON	3
2. ROLLER I KOMMUNEN	3
2.1 FOLKEVALGTES ROLLE	3
3. HANDLEMÅTE OG FRAMFERD.....	4
3.1 FORHOLDET TIL MEDIER, SOSIAL MEDIER OG NETTVETT	4
3.2 FORHOLDET TIL KOLLEGAER	5
3.3 FORHOLDET MELLOM POLITIKERE OG ADMINISTRASJON	5
3.4 MOBBING OG DISKRIMINERING	5
4. HABILITET	6
4.1 BI-ERVERV OG FRIVILLIG ARBEID.....	6
5. FORRETNINGSETIKK OG FORVALTNING AV KOMMUNENS RESSURSER	7
5.1 BRUK AV KOMMUNENS EIENDELER	7
6. KORRUPSJON OG BESTIKKELSER, GAVER, REPRESENTASJON	8
7. YTRINGSFRIHET OG LOJALITET	8
8. VARSLING	9

INNLEDNING

Etikk er systematisk tenking om hva som er rett og galt, og handler om hva vi finner verdt, eller verdifullt, både å leve for og å leve etter.

1.1 INNBYGGERNE I FOKUS

Sør-Odal kommune er ansvarlig for å levere grunnleggende tjenester til innbyggerne, og forvalter store ressurser på vegne av fellesskapet. Kommunen er gitt betydelig makt og forvalter en rekke lover og forskrifter. Det er derfor viktig at handlingene til folkevalgte og ansatte gjenspeiler høy etisk bevissthet. Befolkningens **tillit** er en forutsetning for lokaldemokratiet.

1.2 HENSIKT OG MÅL

Sør-Odal skal kjennetegnes av høy etisk standard der vi fremmer holdninger og praksis som kjennetegnes av åpenhet, redelighet, likebehandling og kompetanse i tillegg til våre verdier **respekt, tillit og lojalitet**.

De etiske retningslinjene skal:

- Bidra til å styrke kommunens **tillit** og omdømme
- Fremme en åpen og redelig kommunikasjon og kultur
- Bidra til å klargjøre hva som er rett og galt i gitt situasjoner
- Fremme bevissthet rundt etiske tema og refleksjon
- Avklare forventninger både til oss selv og våre samarbeidspartnere

1.3 VISJON

Vår visjon er:



- ✚ **Ja! er en holdning**
og en kultur som får fram det beste i organisasjonen og medarbeiderne.
- ✚ **Ja! er å være åpen**
og stille seg positiv til nye muligheter
- ✚ **Ja! er å ta ansvar, ta tak**
- ✚ **Ja! er godt arbeidsmiljø**
der vi **respekterer** hverandre, hører på hverandre og samarbeider
- ✚ **Ja! er god ledelse**
som inkluderer og **respekterer**
- ✚ **Ja! er å si nei til noe**
for å få det beste resultatet

1.4 VERDIER

TILLIT

Med **tillit** menes gjensidighet, ærlighet, det å gi andre tiltro og handlingsrom. Det skapes åpenhet ved både å se og lytte til hverandre

RESPEKT

Med **respekt** menes anerkjennelse, likeverd, at vi **respekterer** hverandres ulikheter, og utviser toleranse og verdighet

LOJALITET

Med **lojalitet** menes å ta felles ansvar, følge vedtak og jobbe bevisst med samhold og samhandling

1.5 ETISK REFLEKSJON

Etiske utfordringer utelukkes ikke av detaljerte retningslinjer og regler. I mange tilfeller handler etikken imidlertid om dilemmaer, gråsoner og vanskelige valg. I Sør-Odal kommune sikres en høy etisk standard ved en kombinasjon av regler og vilje til etisk refleksjon. Det er nødvendig at ansatte og folkevalgte skal trenes til å se og reflektere over etiske dilemmaer

I Sør-Odal er det kultur for å snakke om etiske dilemmaer med kollegaer. Problemstillinger som ikke avklares på denne måten skal og bør drøftes med nærmeste leder.

2. ROLLER I KOMMUNEN

I Sør-Odal har vi forskjellige roller, men alle skal forholde seg til det etiske regelverket. Dette gjelder rådmannen som øverste administrative leder, kommunalsjefer, enhetsledere, avdelingsledere, alle ansatte og folkevalgte.

2.1 FOLKEVALGTES ROLLE

Folkevalgte er innbyggernes tillitsvalgte og øverste arbeidsgiver for ansatte. De skal sørge for at kommunen styres etter gode demokratiske prinsipper.

Åpenhet og ytringsfrihet er grunnleggende verdier, men medfører også ansvar. Folkevalgte må være bevisst sin rolle som øverste arbeidsgiver, og at de i sin omtale av kommunen kan bli oppfattet som representant for Sør-Odal kommune.

Bindeleddet mellom folkevalgte og administrasjon er rådmannen. Spørsmål eller bekymringsmeldinger som angår tjenestene i Sør-Odal kommune skal gå til rådmannen. Folkevalgte i Sør-Odal kommune uansett partitilhørighet, er bevisst på at de er med på å påvirke kommunens omdømme.

3. HANDLEMÅTE OG FRAMFERD

Som ansatt, leder eller folkevalgt vil du framstå som en representant for Sør-Odal kommune i møte med brukere, innbyggere og eksterne samarbeidspartnere.

Ansatte og folkevalgte i Sør-Odal kommune skal møte innbyggere og brukere med **respekt**. Faglige kunnskaper og faglig skjønn skal ligge til grunn i rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Sammenblanding av ansattes og folkevalgtes og brukernes private interesser og økonomiske midler skal ikke forekomme.

Alle plikter å utføre arbeidet og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme. Det skal aldri være tvil om din troverdighet, og at innbyggernes rettssikkerhet er grunnleggende.

Åpenhet og innsyn skal fremme innbyggere og samarbeidspartneres **tillit** til Sør-Odal kommune. En **respektfull** behandling av innbyggere og samarbeidspartnere skal legge til rette for en gjensidig dialog, som gjør at vi kan utvikle kommunens tjenester i fellesskap.

HVA GJØR VI?

Jeg snakket med en forelder i garderoben som synes datteren var urettferdig behandlet. Jeg tenkte på hvor dårlig jeg syntes denne forelderen oppførte seg på foreldremøte i klassen der vi begge har barn. Så kom jeg på at nå er jeg her som ansatt i barnehagen og behandlet situasjonen profesjonelt.

3.1 FORHOLDET TIL MEDIER, SOSIAL MEDIER OG NETTVETT

Uttalelser på vegne av kommunen gjøres først og fremst av rådmann, ordfører og kommunalsjefer, mens andre ansatte kan gi faktaopplysninger om eget arbeidsområde.

Du kan bli oppfattet som kommunens representant også i private sammenhenger, som for eksempel i sosiale medier. Det betyr ikke at du aldri kan være privat, men at du også da har et ansvar for den rollen du har i Sør-Odal kommune.

HVA GJØR VI?

Jeg var irritert fordi sønnen min ikke fikk spesialundervisning på skolen. Jeg la ut et innlegg på FaceBook, men understreket at jeg skrev som privatperson og ikke som folkevalgt. Etterpå lurte jeg på om det var greit. Derfor diskuterte jeg dette med ordføreren.

Vær gjerne aktiv i sosiale medier, delta i debatten – men husk hvor du jobber. Unngå tvil og uklarhet om din identitet som kan bidra til unødige misforståelser. Ansatte og folkevalgte har ytringsfrihet, men taushetsplikten gjelder også i sosiale medier. Tenk gjennom konsekvensene for Sør-Odal kommune før du publiserer noe. Retningslinjer for bruk av sosiale medier finnes i Kilden (kvalitetssystemet).

3.2 FORHOLDET TIL KOLLEGAER

Som ansatt/folkevalgt i Sør-Odal kommune vil du ha medarbeidere som du har et tett samarbeid med, og andre du ikke møter så ofte. Vi har alle et ansvar for et godt og inkluderende arbeidsmiljø, der vi behandler og omtaler hverandre med **respekt**. Åpenhet, god kommunikasjon og gode relasjoner skal være et felles mål. God folkehelse forebygges gjennom gode arbeidsplasser der alle kan trives.

3.3 FORHOLDET MELLOM FOLKEVALGTE OG ADMINISTRASJON

Folkevalgte og administrasjonen har ulike roller, oppgaver og arbeidsform, men de har det samme overordnede mål - best mulig tjenester overfor innbyggerne. Det er derfor avgjørende for et godt resultat at forholdet mellom folkevalgte og administrasjon i kommunen blir preget av rolleforståelse og **respekt**. Både folkevalgte og administrasjon har et felles ansvar for å få til dette.



3.4 MOBBING OG DISKRIMINERING

Sør-Odal Kommune tolerer ikke diskriminering, og forventer at ansatte og folkevalgte bidrar til å virkeliggjøre denne holdningen.

Både ansatte og folkevalgte skal bidra aktivt til et godt og inkluderende arbeidsmiljø og ta avstand fra enhver form for mobbing, trakassering og diskriminering. Det innebærer også at man ikke uttaler seg på noen måte som setter kollegaen eller hans/hennes arbeidsplass i et dårlig lys.

Alle har et ansvar for å gripe inn eller varsle nærmeste leder dersom de oppdager at noen blir mobbet på arbeidsplassen. Når nærmeste leder opptrer uakseptabelt, skal saken om nødvendig bringes til neste nivå jf. varslingsplakaten.

4. HABILITET

Alle skal ha et bevisst forhold til egen habilitet, og unngå situasjoner som kan svekke **tilliten** til at beslutninger blir tatt på nøytralt grunnlag. Folkevalgte og ansatte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling. Kommunens interesser og personlige interesser skal ikke blandes.

HVA GJØR VI?

En gang opplevde jeg at kusinen min søkte på en jobb der jeg var med i ansettelsesprosessen. Da ble lederen min og jeg enige om at det var ryddig at en annen tok min plass.

- ✚ Ansatte skal ved tvil om egen habilitet forelegge spørsmålet for sin nærmeste leder som avgjør
- ✚ Folkevalgte plikter å avklare forhold om sin egen habilitet, og skal i god tid før det aktuelle møtet, informere ordfører/møteleder om forhold som kan ha betydning. Habilitetsspørsmålet skal avgjøres av det politiske organet før saken tas opp til behandling.
- ✚ Både ansatte og folkevalgte må som et ledd i det **tillitsskapende** arbeidet, registrere sine verv og økonomiske interesser i styrevervregisteret.

4.1 BI-ERVERY OG FRIVILLIG ARBEID

Arbeidsavtalen skal overholdes. Ansatte kan ikke uten videre utføre annet lønnet arbeid utenfor virksomheten, etablere næringsvirksomhet eller delta i et frivillig arbeid som er av et omfang som kan gå utover den ansattes arbeidsavtale med kommunen. Ekstra arbeid utenfor Sør-Odal kommune skal ikke føre til at den ansatte kommer i uheldige dobbeltroller, habilitetsproblemer eller i annen form for konflikt med sitt arbeid i kommunen.

5. FORRETNINGSETIKK OG FORVALTNING AV KOMMUNENS RESSURSER

Ansatte og folkevalgte i Sør-Odal kommune skal være seg bevisst at de forvalter fellesskapets midler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Kommunens forretningsmessige virksomhet må drives slik at innbyggere, brukere og leverandører har **tillit** til kommunen som forvalter av innbyggernes fellesmidler og som forretningspart. All forretningsvirksomhet, skal bidra til å nå de mål kommunen har for sin virksomhet.

Ansatte og folkevalgte som deltar i kommunens forretningsmessige virksomhet plikter å sette seg grundig inn, i og etterleve, lov og forskrift om offentlige anskaffelser og kommunens eget regelverk på området.

Alle anskaffelser må baseres på forutsigbarhet, gjennomsiktighet, etterprøvbarhet, likebehandling og god forretningskikk. Kommunens ansatte og folkevalgte kan ikke levere varer og tjenester til den virksomhet i egen kommune. Kommunens ansatte og folkevalgte skal ikke gjøre privat bruk av kommunens samkjøpsavtaler eller rabattordninger. Det skal ikke foretas privat bestilling fra leverandører de ansatte og folkevalgte har kontakt med som representant for kommunen, når dette kan skape tvil om sammenblanding av offentlige og private midler.

5.1 BRUK AV KOMMUNENS EIENDELER

Kommunens ansatte og folkevalgte plikter å ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måten, og skal ikke misbruke eller sløse med kommunens midler. De skal heller ikke tilegne seg personlige fordeler av kommunens ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.

Kommunens biler, tilhengere, maskinpark og båter med videre skal som hovedregel bare benyttes i kommunens tjeneste.

Bruk av PC, nettbrett og mobil eller annet utstyr som tilhører Sør-Odal kommune, skal brukes på en slik måte at det ikke skader kommunens omdømme eller svekker kommunens datasikkerhet. Rutiner for informasjonssikkerhet finnes i Kilden (kvalitetssystemet).

HVA GJØR VI?

På jobben har vi tilgang til gode rabatter fra enkelte leverandører. Jeg vet at flere har vurdert å bruke disse kontaktene for å handle til privat bruk også, eller til foreninger de er engasjert i. Vi kan ikke utnytte stillingen vår på denne måten, da kan folk miste **tilliten** til oss.

6. KORRUPSJON OG BESTIKKELSER, GAVER, REPRESENTASJON

Folkevalgte, ledere og medarbeidere i kommunen kan komme i situasjoner som gjør det mulig å misbruke posisjon, **fillit** og makt. Personer utenfor kommunen kan også fremme særinteresser og utøve press som det kan være vanskelig å håndtere og som setter den enkeltes integritet på prøve. Faglige kunnskaper og skjønn skal alltid ligge til grunn i vurderinger, og alle saker skal behandles på en upartisk måte, uten hensyn til personlige interesser.

HVA GJØR VI?

En bruker på sykehjemmet, hadde faktisk testamentert 15 000 kroner til meg. Det kunne jeg ikke ta imot. Det ville ikke være etisk forsvarlig.

Alle må forsøke å unngå å sette seg i situasjoner som medfører konflikt mellom kommunens og personlige interesser. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler kan vi heller ikke ta imot penger, gaver, personlige rabatter, provisjon, tjenester eller annet som er egnet til å påvirke saksforberedelse, vedtak eller andre handlinger i tjenesten. Representasjon (reiser og arrangementer) må ikke være av en slik art at den kan tenkes å påvirke beslutningsprosessen i kommunen eller gi andre grunn til å tro det. Påskjønnelser med lav verdi og inntil kr 500 kommer ikke inn under denne bestemmelsen.

7. YTRINGSFRIHET OG LOJALITET

Det er viktig at kommunalt ansatte og folkevalgte kan la seg engasjere i en åpen, fri og allsidig dialog om samfunnsspørsmål i henhold til ytringsfriheten. Samtidig forventes det at ansatte og folkevalgte gjør dette på en verdig og konstruktiv måte. Hver enkelt må reflektere rundt dilemmaer som kan oppstå i forhold til **lojalitetsplikten**.

Medarbeidere kan oppleve at **lojalitetsplikten kommer i konflikt med og begrenses av ytringsfriheten**. Dette gjelder ytringer som kan skade virksomheten og kommunens interesser. Jo mer ledende stilling og jo nærmere politisk nivå vedkommende står, desto strengere vil **lojalitetskravet** være.

Både ansatte og folkevalgte kan til tider oppleve at egne interesser kommer i konflikt med arbeidsgiver sine. Alle plikter å arbeide aktivt for å nå kommunens vedtatte mål. Det innebærer å være lojal til politiske og administrative vedtak, og overholde lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet.

8. VARSLING

Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Varsling skjer på bakgrunn av skjønn, og saklig begrunnet kritikk skal ikke få negative konsekvenser for arbeidsforholdet til den som sier ifra. Tvert imot kan du på denne måten bidra til å utvikle Sør-Odal kommune i positiv retning. Kritikkverdige forhold kan være brudd på lov eller retningslinjer, uforsvarlig saks- eller klientbehandling, mobbing og diskriminering, eller annen kritikkverdig atferd. Ansatte og folkevalgte i Sør-Odal kommune skal oppleve at det er ønskelig og trygt å si ifra om bekymringer og kritikkverdige forhold. En kultur preget av åpenhet, og der man setter etiske dilemmaer på dagsorden vil være med på å forebygge behovet for varsling.

HVA GJØR VI?

Varsling er positivt fordi det gir muligheten til å behandle kritikkverdige forhold