

Etiske retningslinjer

Kvam herad

Revidert, mars 2014

Føremål

Føremålet med etiske retningslinjer er å oppnå ei tillitsskapande forvaltning i Kvam herad som byggjer på ein høg etisk standard hjå alle tilsette og andre representantar for kommunen. Retningslinjene skal gjera tilsette i Kvam herad, innleigde konsulentar og andre samarbeidspartnarar merksame på kva som er etisk akseptable handlemåtar.



Etiske reglar skal hjelpe oss
å handla rett

Etikk, moral, retningslinjer og reglar

•••

Etikk er systematisk tenking om kva som er rett og gale, medan moral er korleis ein oppfører seg i praksis

Etiske retningslinjer er minstekravsnormer eller «køyrereglar». Nokre retningslinjer er ikkje-regelspesifikke (prinsipp), medan andre er regelspesifikke.

Ansvar

Tilsette i Kvam herad har eit personleg og sjølvstendig ansvar for å følgja etiske retningslinjer. Dersom ein er i tvil om det kan føreliggja brot på reglane, må ein ta det opp med leiaren.

Tilsette i kommunen har rett til å nekta å følgja pålegg som er ulovlege eller medfører brot på dei etiske reglane.

Leiarar i Kvam herad har ansvar for å formidla dei etiske retningslinjene til sine underordna, og leggja tilhøva til rette for etisk refleksjon.

Leiarar har gjennom ord og handling særleg stor innverknad på kulturen og normene for åtferda i organisasjonen.

Dei etiske retningslinjene gjeld for tilsette, innleigde konsulentar og andre samarbeidspartnarar knytt til organisasjonen Kvam herad. Retningslinjene er felles for alle tilsette uavhengig av avdeling, gruppe, profesjon eller plassering i organisasjonen.

Kommunelova §48

•••

I samsvar med kommunelova § 48 er kommunen pålagt å driva systematisk arbeid med etiske problemstillingar. I kommunelova § 48 nr. 5 2. pkt., framgår det at kommunen kvart kalenderår skal utarbeida ei årsmelding der det: «redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre betryggende kontroll og en høg etisk standard i virksomheten».

Etiske verktøy

Arbeidet til tilsette skal vera i samsvar med lover, reglar, politiske vedtak og kommunen sine verdiar, i tillegg til kommunen sine sjølvforpliktande service-erklæringar og kvalitetsstandardar. Det vil seia at det er ei rekkje omsyn ein tilsett skal ta når ein står overfor problemstillingar. Mange problemstillingar har ikkje «fasitsvar», og er vanskeleg å laga retningslinjer eller regelverk for.

Det finst ei rekkje etiske verktøy ein kan bruka til å vurdere etiske problemstillingar. Her er nokre:

Konsekvens og plikt

2 hovudretningar innan etikk	Grunnhaldning
Konsekvensetikk - Utfall viktigare enn handlemåte	Du skal alltid velja den handlinga som gjev best samla utfall for dei involverte partane.
Pliktetikk - Handlemåten viktigare enn utfallet	Du skal alltid visa respekt for menneskeverdet til dei involverte partane, sjølv om det medfører at du ikkje gjer det som gjev best samla utfall for dei.

Lik handsaming

«Likskapsprinsippet»: Like tilfelle skal handsamast likt. Dersom to tilfelle skal handsamast ulikt, bør det vera mogeleg å grunngje ein moralsk relevant skilnad mellom dei.

Offentlegprinsippet

Er du villig til å forsvare avgjersla offentleg? Er det i orden for deg å fortelja om avgjersla til dine næraste? Er du komfortabel med at pressa får kjennskap til avgjersla?

Sakleg

Eit viktig prinsipp i offentleg sakshandsaming, er at den skal vera sakleg og forsvarleg, og ikkje leggja vekt på omsyn som er utanforliggjande eller usaklege i vurderinga.



Navigasjonshjulet:

I tillegg til den etiske vurderinga, er det ofte andre omsyn som òg må takast. Navigasjonshjulet kan vera eit hjelpemiddel når ein skal vurdere kva ein skal gjera.

For fellesskapet

Tilsette i Kvam herad skal arbeida til det beste for fellesskapet. Arbeidet skal vera i samsvar med lover, reglar, politiske vedtak og kommunen sine verdjar. Dei tilsette skal utføra oppgåvene sine og opptre på ein måte som ikkje skader interessene til kommunen og tilliten hjå innbyggjarane.



Tilsette i Kvam herad skal vera merksame på at dei forvaltar samfunnet sine midlar på vegne av alle innbyggjarane i kommunen.

Tilsette pliktar å ta vare på kommunen sine ressursar og interesser på den mest økonomiske og rasjonelle måten, og skal ikkje misbruka eller sløsa med kommunen sine midlar.

Kvam herad skal gje det offentlege innsyn i den kommunale forvaltninga. Kommunen har plikt til å driva eit aktivt informasjonsarbeid. Dei tilsette skal alltid gje korrekte og tilstrekkelege opplysningar til innbyggjarane, organisasjonar, selskap og andre styresmakter.



«Eg prøve å tenkja på korleis eg brukar ressursane, og det handlar òg om dei små tinga, som å skriva ut dokument eg ikkje treng ha ein papirversjon av»

«Når me gjer innkjøp, kan det vera freistande å bruka kjende leverandørar, men sidan det er skattebetalarane sine pengar me brukar, pliktar me å sjekka om andre kan levera same vara til ein rimelegare pris»

«No når det er så mange private betalingstenester, innsamlingar og stemmegjeving som går på mobil, må eg passa på at dette ikkje vert belasta jobben sitt telefonabonnement»

«Eg brukar ikkje arbeidsbilen i fritida, sjølv om det av og til er litt tungvint å byta til privatbil»

Møte med brukarane

Respekt og informasjon

•••

Tilsette i Kvam herad skal møta innbyggjarane på ein **respektfull og open** måte. Å visa respekt handlar mellom anna om å gje **nok og forståeleg informasjon**.

Toleranse og rom for mangfald

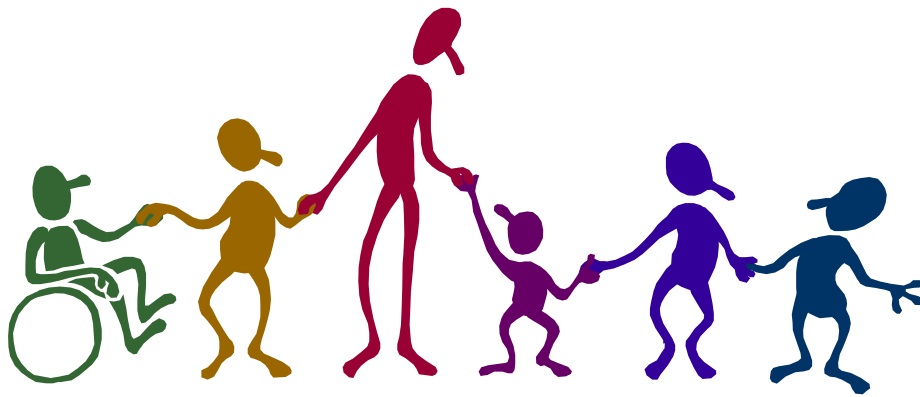
•••

Møte med brukarar skal vera prega av **toleranse og rom for mangfald**. Med mangfald meiner me ulikskap i kjønn, etnisk eller nasjonal bakgrunn, hudfarge, religion/livssyn, seksuell orientering, politiske standpunkt, alder og funksjonsnivå.

Kunnskap og fagleg skjønn

•••

Det er **kunnskap og fagleg skjønn** som skal liggja til grunn for tenesteytinga og for rådgjeving og utøving av mynde.



«Nokre av brukarane våre har mindre innsikt i rettane sine enn andre, og då vert det vår oppgåve å syta for at dei òg får det dei har krav på»

Habilitet

Tilsette i Kvam herad skal aktivt unngå ulik handsaming ved tildeling av midlar eller urettvis favorisering av søkjarar. I all saksførebuing og avgjerdsprosessar elles, skal ein som representant for Kvam herad leggja vekt på å ha ei fri og uavhengig stilling.

Habilitet og roller



Forvaltningslova sine reglar om habilitet gjeld alle tilsette i Kvam herad.

Dei som gjer vedtak på vegne av kommunen eller legg til rette for vedtak/avgjersler må alltid vurderer sin habilitet.

Det er i dei tilfella der ein isolert sett er innanfor forvaltningslova sine habilitetsreglar, men der ein likevel stiller spørsmål om habilitet, at den enkelte kan oppleve eit etisk dilemma/ interessekonflikt.

I nokre tilfelle kan det vera uetisk å handsama saker sjølv om ein ikkje vert ramma/omfatta av forvaltningslova sine inhabilitetsregler.

Varsla leiar



Tilsette har ei sjølvstendig plikt til snarast råd å varsle leiaren sin dersom dei er inhabile, slik at dei vert fritekne for vidare handsaming av saka.

Er den tilsette i tvil om sin habilitet tek han spørsmålet opp med sin næraste leiar.

Døme på interessekonflikter

- Forretningsmessige tilhøve til tidlegare arbeidsgjevar eller arbeidskolleger
 - Styreverv i andre verksemder o.l.,
 - Løna bistilling som kan påverka arbeidet i kommunen.
- Personlege økonomiske interesser som kan føra til at vedkomande medarbeider kjem i ein konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i høve til den kommunale verksemda.
 - Familiære eller andre nære sosiale relasjonar.
 - Verv i frivillige lag og organisasjonar.

Ikkje personlege fordelar

Tilsette i Kvam herad skal ikkje tileigna seg personlege fordelar av kommunen sine ressursar.

Tilsette skal ikkje ta i mot gåver av vesentleg verdi eller som er eigna til å påverka tenesteytinga.



Gåver og andre fordelar

•••

Tilsette kan ikkje ta i mot eksterne gåver, provisjon, reiser, seminar, tenester eller andre ytingar for seg sjølv eller andre som kan oppfattast som påverknad i samband med tenesteyting/saksutgreiing e.l.

Tilsette må også vera varsam med å ta i mot mindre gåver der maktbalansen og posisjonen mellom gjevar og mottakar er skeiv.

Tilsette pliktar å gje avkall på testamentariske gåver og andre gåver frå brukarar av kommunen sine helse og omsorgstenester, sjølv om gåva ikkje kan påverka tenesteytinga. Dersom tilsette er i tvil om ein kan ta i mot gåver, må ein ta kontakt med overordna.

Skattelova §5-1 omhandlar skatteplikt ved mottak av gåver i arbeidsforhold, og nivået der gjev peikepinn på kva som kan reknast som vesentleg verdi

Tilsette må aktivt unngå å koma i situasjonar der personlege fordelar/eiga vinning, kan føra til habilitetsproblem, eller der omgjevnadane kan oppfatta at fordelane påverkar sakshandsaming og/eller avgjersler.



Straffelova sitt

korruptsjonsomgrep (§ 276 a):

Å krevja, motta eller akseptera eit tilbod om ein utilbørleg fordel i høve stilling, verv eller oppdrag, eller å gje eller tilby nokon ein utilbørleg fordel i høve stilling, verv eller oppdrag.



Forretningsetiske reglar og lovverk

•••

Lov om offentlege innkjøp legg premissane for korleis innkjøp skal føregå. I tillegg har kommunen eit eige regelverk for innkjøp.

Kommunen si forretningsmessige verksemd må drivast på ein slik måte at:

- kommunen når sine mål og at ressursane vert nytta på ein mest mogeleg økonomisk og rasjonell måte
- innbyggjarar, brukarar og leverandørar har tillit til kommunen som forvaltar av felles midlar og som forretningspart

Tilsette skal ikkje gjera private kjøp gjennom kommunen sine innkjøpsavtalar.

Tilsette som driv næringsverksemd, kan ikkje vera leverandør av varer og tenester til avdelinga der dei sjølve er tilsett.

Ytringsfridom

Tilsette har rett til å uttala seg om faktiske forhold ved arbeidsplassen og til å delta i politisk og fagleg debatt om spørsmål som gjeld arbeidsplassen, så lenge ytringane ikkje skader Kvam herad sine interesser.

Tilsette må vera medvitne om når dei ytrar seg i kraft av rolla som tilsett og når dei ytrar seg som privatperson, og fylgja retningslinjene for sosiale medium.

Ytringsfridomen er ein grunnleggjande menneskerett. Grunnlova § 100 må ein forstå slik at arbeidsgjevar ikkje kan vernast mot offentleg kritikk frå dei tilsette.

Tilsette sin rett til å ytra seg i det offentlege rom strekkjer seg langt så lenge ytringane ikkje påviseleg er til skade for arbeidsgjevar sine interesser. Arbeidsgjevar har likevel krav på ein viss lojalitet frå dei tilsette. For å overhalda lojalitetsplikta kan den tilsette verta nøydd til å avstå frå enkelte ytringar.

Tilsette må vera medvitne når ein ytrar seg i kraft av si rolle som tilsett og når ein ytrar seg som privatperson, og at ein ikkje bryt teieplikta.

Rådmannen og dei han gjev særskilt mynde, er dei einaste som har møte- og talerett i folkevalde organ, jfr. kommunelova 23.3.

Tilsette sin bruk av sosiale medium



1. Ver gjerne aktiv i faglege diskusjonar, men ver open om kvar du jobbar når det er relevant og presiser at du ikkje ytrar deg på vegne av kommunen dersom det kan reisast tvil om di rolle.
2. Teieplikt, personvern og lojalitetsplikt gjeld også i sosiale media.
3. Hugs at det kan vera vanskeleg å sletta det du har uttala på internett.
4. Vurder nøye om du som privatperson skal ha kontakt med elev/brukar/pårørande eller leverandør i sosiale media. Sjølv om du i utgangspunktet synest det er greitt å skilja mellom rollene, kan dette over tid føra til situasjonar som kan opplevast problematisk for begge partar.
5. Sosiale media er òg ein privat arena. Leiarar bør la det vera opp til medarbeidaren å ta initiativ til relasjonar på sosiale media.

Offisielle konti på sosiale medium



Kvam herad ynskjer å vera til stades i sosiale medium.

Tilsette kan få tildelt roller på Kvam herad sine offisielle konti, og uttala seg på vegne av kommunen.

Alle slike ytringar på offisielle konti skal vera partipolitisk og religiøst nøytrale, og ikkje verka diskriminerande på nokon måte.

Innsendarar må gjerast merksam på spørsmål som krev formell handsaming

Informasjon og varsling

Tilsette har eit sjølvstendig ansvar for å halda seg oppdatert og søkja informasjon som er nødvendig for å utføra arbeidet, deriblant etiske retningslinjer.

Tilsette må ikkje aktivt tileigna seg informasjon som er unnateke offentleggjering eller underlagt teieplikt, når det ikkje vedkjem arbeidet.

Teieplikta inneber at me aktivt hindrar at andre får tilgjenge til, eller kjennskap til informasjon me har fått gjennom vårt arbeid for Kvam herad.



Tilsette har ei plikt til å varsla arbeidsgjevar om kritikkverdige forhold.



I normaltilfelle skal næraste leiar varslast ved brot på lover og reglar.

I tilfelle der ein tilsett har grunn til å gå utanom leiaren kan følgjande varslast;

Overordna leiar, tillitsvalt, verneombod, kontrollutvalet, tilsynsmynde eller anna offentleg mynde.

Nekta



Tilsette i kommunen har rett til å nekta å følgja pålegg som er ulovlege eller medfører brot på dei etiske reglane.

Varsling – arbeidsmiljølova



Plikta til å leggja høve til rette for varsling går fram av arbeidsmiljølova § 3-6.

Retten til å varsla er heimla i arbeidsmiljølova § 2-4.

Vern mot gjengjelding ved varsling er lovfesta i arbeidsmiljølova § 2-5.

Miljøomsyn

Tilsette har ei plikt til å hindra forureining

Tilsette i Kvam herad skal uavhengig av stilling eller plassering i organisasjonen syta for at kommunen tek aktivt ansvar for å hindra forureining av lokalmiljøet. Respekt for innbyggjarane, turistar og andre besøkjande sin trivsel og helse, tilseier at unødvendig forureining ikkje skal akseptterast.

Alle tilsette med ansvarsområde knytt til forureining skal aktivt ta i bruk gjeldande lovverk for å ta i vare lokal natur og stoppa miljøforureining. Gjeldande lovverk og forskrifter som gjev kommunen mynde til avgjerse i høve til lokal forureining, skal prioriterast høgt i organisasjonen.



Sanksjonar

Retningslinjer og lovverk

•••

Dei etiske retningslinjene skal gje Kvam herad ein høg etisk standard, med ein open dialog om etiske dilemma. Etiske retningslinjer er i utgangspunktet strengare enn lovgjevinga.

Brot og sanksjonar

•••

Brot på etiske reglar og retningslinjer kan få arbeidsrettslege konsekvensar i høve til personalreglementet og lovverk. Arbeidsreglementet er ein del av den einskilde sin arbeidsavtale. Brot på arbeidsavtale kan føra til sanksjonar.

Grove eller gjentekne brot på etiske reglar og retningslinjer kan vera oppseiingsgrunn.

Ikkje «smøthols-etikk»

•••

NB! At det ikkje er omtala i dei etiske reglane som «gale», tyder ikkje at det er tillate.

