



Etiske retningslinjer

for folkevalgte og ansatte i Vennesla kommune

1. Personlig ansvar

I Vennesla kommune legger vi stor vekt på pålitelighet, ærlighet og åpenhet i all vår virksomhet. Alle ansatte og folkevalgte har et personlig og selvstendig ansvar for at dette prinsippet etterleves. Ansatte må ta opp tvilstilfeller med sin nærmeste leder. Som forvaltere av innbyggernes fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkelte ansattes etiske holdninger. Målet med de etiske retningslinjene er å sikre (kultur for) god etisk praksis. Som ansatte i Vennesla kommune skal vi holde høy etisk standard i vår profesjonalitet og dømmekraft.

Retningslinjene er av generell karakter og krever derfor den enkeltes refleksjon.

2. Til refleksjon

Din atferd og dine holdninger danner grunnlaget for innbyggernes tillit til kommunen. Derfor skal vi som ansatte utføre våre oppgaver på en slik måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit blant innbyggerne.

Du må kunne stå for egne handlinger og vurderinger, og disse bør tåle en etisk refleksjon.

I forkant bør du vurdere om dine handlinger:

- er i samsvar med gjeldende lov, forskrifter og retningslinjer
- er i samsvar med Vennesla kommunes internkultur
- er i samsvar med de vedtak som er truffet
- i en helhetlig sammenheng er rimelig for dem det angår
- har uheldige konsekvenser for individer, miljø eller samfunn
- tåler offentlig oppmerksomhet

Eksempler på spørsmål som kan være til hjelp i situasjoner der du står overfor et etisk dilemma:

- Vil jeg mislike om dette ble kjent for mine kolleger og ledelsen?
- Vil det jeg sier eller gjør nå kunne svekke respekten for vedtak som er truffet og/eller kommunens vedtatte mål og verdier?
- Vil min handling eller ytring på noen måte kunne svekke kommunens tillit og omdømme om det skulle bli omtalt i media?

Ledere på alle nivå har et særlig ansvar for å tydeliggjøre og skape aksept for etisk refleksjon og legge betingelser til rette for praktisering av dette.

3. Hvordan forholde seg til etiske retningslinjer?

Som ansatt eller folkevalgt kan du i en kommune ha mange ulike roller. Eksempler kan være tjenesteyter, forvalter av økonomiske ressurser, utøver av forvaltningsmyndighet, medarbeider, ombudsmann, beslutningstaker, innbygger, arbeidsgiver og leder.

Uavhengig av din rolle forventes det at du som representant for Vennesla kommune:

- opptrer redelig i alle forhold
- opptrer upartisk og profesjonelt
- bidrar til åpenhet og innsyn i kommunens virksomhet der lovverket åpner for det
- sier fra hvis du oppdager kritikkverdige forhold
- viser respekt for enkeltindivider
- ivaretar taushetsplikten
- overholder lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet

4. Lojalitet, tillit og pålitelighet

Som ansatt er du underlagt en lojalitetsplikt. Lojalitet betyr ikke at du må være enig i alt kommunen foretar seg, men det innebærer at du må **forholde deg lojalt til beslutninger og vedtak** som treffes, og overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet.

Som ansatt skal du være deg bevisst at du i ditt arbeid danner grunnlaget for **innbyggeres tillit** og holdning til kommunen. Du plikter derfor å ta aktivt avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis. Det er illojalt å bidra til å skjule kritikkverdige forhold.

Som ansatte og folkevalgte opptrer vi åpent, ærlig og samvittighetsfullt i møte med befolkning, brukere, samarbeidspartnere og hverandre. Alle parter skal oppleve at informasjonen kommunen gir muntlig og skriftlig, inneholder korrekte og relevante opplysninger. **Pålitelighet** er en forutsetning for tillit og godt omdømme.

5. Fortrolige opplysninger og informasjon

Det skal være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at publikum og media kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet. Kommunen har en aktiv opplysningsplikt. All informasjon som gis i forbindelse med arbeidet for kommunen, skal være korrekt og pålitelig. I noen sammenhenger betyr det at du uoppfordret skal gi nødvendige opplysninger av betydning for behandling av saken, men ikke slik at det kommer i konflikt med personvern.

Alle saksopplysninger skal behandles etter offentlighetsloven og være i tråd med personvernlovgivningen (GDPR). Den lovpålagte taushetsplikten skal overholdes. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med arbeidet i kommunen, må behandles respektfullt og ikke brukes til personlig vinning. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet/oppdraget er avsluttet.

5.1 Nettvett

Som ansatt i Vennesla kommune må du huske på hvor du arbeider og være bevisst på hvordan du opptrer i sosiale medier. Som folkevalgt må du også være bevisst på at det er viktig for omdømmet hvordan du fremstår i sosiale medier.

Rådmannens ledergruppe beslutter hvem som uttaler seg på kommunens vegne.

6. Ytringsfrihet

I Vennesla kommune oppfordres alle ansatte til internt å ta del i arbeidet med å forbedre kommunens tjenester og arbeidsmiljø gjennom å komme med forslag og tilbakemeldinger.

Alle ansatte har som samfunnsborgere ytringsfrihet, og har rett til å delta i den alminnelige samfunnsdebatt. Ytringsfriheten gir også ansatte rett til å uttale seg kritisk om forhold innad i kommunen, innenfor grenser satt av lovbestemt taushetsplikt. Den enkelte ansatte skal gjøre oppmerksom på at det dreier seg om personlige ytringer, og ikke ytringer eller uttalelser på vegne av kommunen. Kommunal stillingstittel, brev eller e-post skal derfor ikke brukes.

7. Varsling

Ansatte forholder seg til rutine for varsling av kritikkverdige forhold i Vennesla kommune. Det er lav terskel for å melde fra om kritikkverdige forhold. Arbeidsgiver har ansvaret for å skape en god ytringskultur, og legge forholdet til rette for intern varsling, og sikre gode rutiner for avvikshåndtering. Se rutine for varsling i Compilo.

8. Forebygging av korrupsjon

8.1 Mottak av gaver og andre fordeler

Det hviler et stort ansvar på ansatte og folkevalgte som forvaltere av samfunnets fellesmidler. Gaver kan (bevisst eller ubevisst) skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Folkevalgte og ansatte må derfor ikke motta penger, gaver, personlig rabatter ved kjøp av varer og tjenester, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som kan påvirke, eller som er ment å påvirke, ens handlinger, saksforberedelse, vedtak eller andre tjenstlige handlinger. Dette gjelder likevel ikke gaver av lav verdi, som eksempelvis reklamemateriell, blomster og konfekt. Det er under ingen omstendigheter anledning til å motta pengegaver.

Ved tilbud om gaver og fordeler som går ut over disse retningslinjene, skal nærmeste leder kontaktes. Slike gaver skal ikke mottas, men skal returneres avsender sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Reiseutgifter i faglig sammenheng skal dekkes fullt ut av kommunen. Reiser foranlediget av invitasjon (gratisreiser) skal ikke foretas uten samtykke fra enhetsleder eller kommunedirektør. For folkevalgte kreves samtykke fra ordfører eller utvalgsleder.

Ansatte og folkevalgte i Vennesla kommune skal ikke benytte bonuspoeng som er opptjent på reiser betalt av kommunen, til privat bruk. Dette gjelder alle former for bonuspoeng, eksempelvis hotellovernatting og flyreiser. Det er likevel mulig å benytte bonuspoengene opptjent på jobben, til jobbreiser.

8.2 Oppmerksomhet i forbindelse med representasjon

Gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av oppmerksomhet må imidlertid ikke være slik at den kan påvirke beslutningsprosesser eller gi grunnlag for å tro det. I alle typer kontakt og nettverksbygging er vi bevisst på grensen mot smøring og korrupsjon, og beveger oss ikke mot denne grensen. Derfor er det viktig å ha et avklart forhold til hva som menes med å ha «gode relasjoner» til forretningspartnere, leverandører og beslutningstakere.

8.3 Habilitet og interessekonflikter

Det er ikke tillatt for kommunens ansatte og folkevalgte å utnytte arbeidsforholdet/tillitsvervet til egen eller andres private vinning.

Folkevalgte og ansatte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling. Kommunens interesser og personlige interesser skal ikke blandes. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser. Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak man har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i saksbehandling eller forberedende saksbehandling av, skal dette tas opp med leder.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

1. Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.
2. Lønnet bierverv som kan påvirke ditt arbeid i kommunen.
3. Engasjement i interesseorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som du jobber med i kommunen.
4. Personlige økonomiske interesser som kan føre til at du kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.
5. Familiære og andre nære sosiale forbindelser.

Ansatte i kommunen kan ikke uten tillatelse fra nærmeste leder ta annet lønnet arbeid eller etablere næringsvirksomhet som vil være av et slikt omfang at det kan gå utover arbeidsytelsen i kommunen.

Dersom ansatte er engasjert i frivillige organisasjoner, idrettslag og lignende, og det er aktuelt for kommunen å inngå samarbeid om eksempelvis dugnadsinnsats for disse, skal den ansattes engasjement ikke påvirke kommunens valg av prioritering av arbeid og oppdrag.

9.0 Privat bruk av kommunalt utstyr

Kommunens ressurser og eiendeler skal tas vare på, og brukes på den mest økonomiske og rasjonelle måte. Privat bruk av kommunens eiendeler skal som hovedregel ikke forekomme. Eksempler på kommunens eiendeler er biler, tilhengere, maskinpark og båter. PC'er må kun brukes i tråd med gjeldende IT-reglement.

Kommunalsjef/enhetsleder avgjør om utstyret skal lånes ut til kommunalt ansatte til privat bruk. Slik bruk må ikke være til ulempe for arbeidsgiver. Utlånet skal registreres og brukeren står ansvarlig for utgifter og eventuelle skader som følge av utlånet.

Med privat bruk menes bruk som er i arbeidstakers interesse. Kommunal bruk er bruk som er i arbeidsgivers interesse.

Det er heller ikke anledning til å gi tips på kommunens regning. Dersom kommunen dekker bespisning/kost, overnatting/losji, transport o.l. skal eventuell tips gis på egen regning.

10.0 Kjæresteforhold og nære relasjoner på jobb

Det skal unngås at kjærestepar arbeider på samme arbeidsplass, eller har en for nær jobbmessig relasjon. Der det i et allerede etablert arbeidsforhold inngås forhold mellom to ansatte på samme arbeidsplass, eller der de også har en jobbmessig relasjon, skal det alltid kalles inn til samtale mellom paret og involvert(e) leder(e). Hensikten med samtalen er å vurdere hvorvidt dette kan skape utfordringer, og hvilke tiltak som eventuelt må iverksettes.

For regler om ansettelse av personer i nær familie, se ansettelsesreglementet.

11.0 Kurs, foredrag og annet lønnet oppdrag i ordinær arbeidstid

Ansatte som engasjeres og mottar godtgjørelse i forbindelse med eksterne kurs eller foredrag, og som samtidig forbruker av sin ordinære arbeidstid, skal innarbeide dette. Det skal foreligge avklaring med leder før avtaleinngåelse. Dobbelt lønn skal ikke forekomme.

Ansatt som har lønnet permisjon, og som samtidig mottar lønn fra annen arbeidsgiver under permisjonen, plikter å gi beskjed om dette til nærmeste leder.

12.0 Avstå fra kjøp av seksuelle tjenester

Kjøp eller aksept av seksuelle tjenester innebærer utnyttelse av mennesker i en vanskelig situasjon. En slik opptreden er negativt for den ansattes troverdighet, og skader kommunes omdømme. En ansatt skal ikke oppføre seg på en måte som kan krenke menneskeverd. Enhver ansatt som er på tjenestereise eller annet oppdrag for kommunen, i Norge eller i utlandet, skal avstå fra kjøp av seksuelle tjenester. Dette gjelder også i fritiden på slike reiser.

13.0 Mangfold og diskriminering

I Vennesla kommune anerkjenner, respekterer og aksepterer vi mangfold og ulikhet.

Mangfold handler om retten til å møte andre mennesker som den man er, uten å møte diskriminering. Diskriminering i ord og handling aksepteres ikke i Vennesla kommune. Det forventes at ansatte og folkevalgte tar avstand fra alle former for trakassering (herunder seksuell trakassering), diskriminering, vold og trusler. Det forventes at ansatte griper inn og varsler nærmeste leder dersom slike hendelser oppstår. Ansatte skal også bidra aktivt i det forebyggende arbeidet på enheten.

Diskriminering er forbudt ved lov – Lov om likestilling og forbud mot diskriminering av 1.januar 2018.

14.0 Oppfølging

Ledere på alle nivå har et særlig ansvar for å tydeliggjøre og skape etisk forsvarlig atferd, og legge til rette for dette. Disse etiske retningslinjene skal gjennomgås en gang hvert år på personalmøter i den enkelte enhet og skal gjennomgås av nyansatte i løpet av prøvetiden. Alle ledere har ansvar for å bringe brudd på retningslinjene videre i linjeledelsen og bidra til at det ikke utvikler seg en uheldig kultur.

Nærmeste leder er kontaktperson for ansatte i spørsmål som gjelder disse retningslinjene. Ordfører er kontaktperson for folkevalgte.

15.0 Konsekvenser ved brudd på etiske retningslinjer

Brudd på etiske retningslinjer kan ha konsekvenser dersom handlingen i seg selv er straffbar, har betydning for gyldigheten av forvaltningsvedtak eller er i strid med kommunens arbeidsreglement. Eventuelle konsekvenser vil i tilfelle være hjemlet i straffeloven eller annen særlov, for eksempel arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven.

Vedtatt i kommunestyret 27.01.2022



Vennesla kommune

Organisasjonsseksjonen

Etikkplakaten

Etisk refleksjon skal være en naturlig del av vårt arbeid

- Vi bidrar til åpenhet og innsyn i vårt arbeid
- Vi har en høy etisk standard i vår virksomhet
- Vi har rett til å ytre oss, også om det som er kritikkverdig
- Vi er lojale mot beslutninger og vedtak
- Vi ivaretar taushetsplikten og er varsom med fortrolige opplysninger
- Vi tar avstand fra all korrupsjon og annen kriminalitet og handler deretter
- Vi takker nei til gaver eller fordeler som kan påvirke våre handlinger
- Vi respekterer hverandre og legger til rette for mangfold og inkludering
- Vi er varsom når vi bruker informasjon og opptrer i sosiale medier
- Vi er miljøbevisste og tar vare på miljøet rundt oss
- Vi melder fra om kritikkverdige forhold.

Har du et dilemma? Still deg følgende spørsmål og drøft gjerne i personalgruppen:

- Er det tillat i følge lover og regler?
- Er det nødvendig?
- Er det økonomisk fornuftig?
- Er det forsvarlig?
- Tåler det medienes søkelys?
- Er jeg komfortabel med dette?
- Er det i samsvar med våre interne regler?
- Er det i samsvar med internkulturen/verdiene våre?