

ETISKE RETNINGSLINER

Øygarden kommune

FØREORD

Øygarden kommune sitt oppdrag er å arbeida for innbyggjarane og lokalsamfunnet sitt beste. Kommunen sine tilsette skal alltid vera bevisst på at dei står i innbyggjarane si teneste.

Ein viktig føresetnad for å lukkast som organisasjon er at me har ei felles forståing av korleis me skal opptre i arbeidssituasjonar, korleis me skal oppføra oss mot kvarandre, og korleis me møter dei som bur i kommunen og i samfunnet elles.

Dei etiske retningslinjer vil underbyggja kommunen sine visjonar og verdigrunnlag, og peika ut retninga for dei haldningar og handlingar vi ønskjer at Øygarden kommune skal vera kjent for. Dei vert til hjelp i vårt daglege virke, og ei støtte når me tek avgjerder på trygg grunn, både juridisk, etisk og moralsk.

Dette dokumentet vert såleis retningsgivande, samstundes som me er kjente med at det kan oppstå situasjonar og problemstillingar som treng ytterlegare drøfting før avgjerd. I dei tilfella vil ein måtte venda seg til næraste leiar for rettleiing. Særleg krevjande kan det vera å balansera grunnlovsretten til ytringar mot plikta til lojalitet.

Det er viktig å vera merksam på at etikk og etiske problemstillingar ikkje er statiske, og som tilsette må me difor vurdere våre handlingar kontinuerleg. Arbeidsgjevar oppmodar difor alle tilsette om å ha eit kritisk blick på eiga åtferd og bidra til gode drøftingar kring dette temaet gjennom opne diskusjonar og samtalar.

Etikk og etiske retningslinjer dreiar seg om normer og prinsipp som rettleiing for våre handlingar. Såleis har alle eit sjølvstendig ansvar for eigne handlingar, også ansvar for å ta avstand frå og kjempa mot uetisk praksis.

Øygarden kommune sine etiske retningslinjer byggjer på kommunen sine verdier:
LOJAL - ÆRLEG - RAUS

Verdier og retningslinjer skal fremja refleksjon og samtalar omkring etikk og etiske dilemma. Alle kommunale arbeidsplassar skal jamleg ha etikk på dagsorden : kva er akseptabel praksis og kva tyder dei kommunale verdiane i kvardagen.

Leiarar på alle nivå har eit særskilt ansvar å gjera tydeleg og skapa aksept for etisk forsvarleg framferd. Det er nettopp på einings- og avdelingsnivå at dei store grepa og dei nyttige drøftingar skal gå føre seg!

SAMFUNN OG MILJØ

Forholdet til miljøet

I Øygarden kommune arbeider me for å minimalisere eventuelle negative konsekvensar som verksemda vår måtte ha på det ytre miljø. Dette skjer gjennom preventivt HMT-arbeid, til dømes jamlege risikovurderingar, drift av stoffkartotek etc. Dersom det t.d. er trong for å nytta kjemikalier i tenesta, vel me det produktet som både fyller behovet og er mest miljøvenleg.

Media - å gje uttale på kommunen sine vegne

Det er i hovudsak rådmannen som uttaler seg til media på kommunen sine vegne. Kommunalsjefar vil i dei fleste tilfelle ha same funksjon. Stabs- og einingsleiarar kan uttala seg på kommunale vegne dersom det gjeld kurante saker etter først å ha rådført seg med rådmann eller kommunalsjef. Sjå også avsnittet om "lojalitet versus ytringsfridom"

Presse og media kan få faktiske opplysningar i ei sak frå alle nivå i organisasjonen. Ved spørsmål i ei sak der ein eller fleire medarbeidarar er part, viser me til rådmann eller personaleiar. Informasjon om personlege forhold og interne arbeidsmiljøproblem vert uansett ikkje fremja gjennom media.

Det er berre når forhold på eigen arbeidsplass har klar ålmenn og demokratisk interesse at dei tilsette gjev uttale om kommunale disposisjonar; jamfør avsnitt om lojalitet versus ytringsfridom. I denne samanheng må det gjerast klart at den tilsette talar på eigne vegne.

Representasjon

Med representasjon er meint aktivitetar som reiser, kurs, seminar eller andre arrangement, der me møter på vegne av Øygarden kommune.

Deltaking på arrangement vert på førehand godkjent av næraste leiar. Ved representasjon utanom normal arbeidstid etterlever me også kommunen sine verdiar og etiske retningslinjer.

Dette gjeld også på arrangement der det vert servert alkohol. Den einskilde tilsette pliktar i alle samanhengar å sjå til at verdiar og etiske retningslinjer framleis vert tekne i vare, og at respekten for Øygarden kommune vert oppretthalden.

SAMHANDLING

Likebehandling

Me viser respekt for kvart einskild menneske, kvarandre sin personlegdom, livssyn og føresetnader. Ingen skal diskriminera eller gjera forskjell på personar, kundar eller innbyggjarar på grunnlag av religiøs overtyding, kjønn, seksuell legning, alder, politisk overtyding, etnisk opphav eller andre forhold.

Mobbing

Me har ei bevisst haldning til alle former for mobbing. Øygarden kommune aksepterer ikkje noko form for trakassering, diskriminering eller anna åtferd som kan verte oppfatta som trugande eller nedverdigande ovanfor medarbeidarar eller andre; jfr rutine i IK-handboka.

Interessekonfliktar

Me unngår alle at personlege interesser står i vegen for å ta objektive avgjersler i arbeidet vårt. Ingen tilsette må på vegne av Øygarden kommune ta avgjersler som gjev dei personlege fordelar. I tilfelle der tilsette kan ha interessekonflikt i forhold til eigeninteresse, nær familie eller vener, vert avgjersla overlete til andre (jfr. habilitetsreglane i forvaltningslova).

Kommunalt tilsette kan ikkje ha verv eller løna oppdrag som kan skada kommunen sine legitime interesser eller som er eigna til å svekka tilliten til kommuneforvaltninga. Tilsette må også vere varsame med å ta på seg private betalte oppdrag som kan kome i konflikt med stillinga si i Øygarden kommune. Er du i tvil - konferer næraste leiar!

Privat bruk av kommunale eigendelar kan berre skje når tenesteoppgåva tilseier dette. Private gjeremål i arbeidstida kan berre gjerast i særskilte høve og då etter avtale med leiar.

Lovpålagt teieplikt; jamfør Forvaltningslova

Informasjon og kunnskap som ein vert gjort kjend med gjennom arbeidet i Øygarden kommune, må berre nyttast til arbeidets føremål. Tilsette i Øygarden kommune etterlever den lovpålagte teieplikta både på og utanfor arbeidsplassen. I høve til reglane om teieplikt er me kommunalt tilsette også når me er på treningssenter eller på butikken!

Den einskilde må vurdera med kven, kor og korleis forhold relatert til Øygarden kommune vert kommunisert, slik at ikkje uvedkomande får tilgong til informasjon som er underlagt teieplikta. Sjå elles formulering i arbeidsavtalane.

Det er ikkje høve til å drøfta saker som er underlagt teieplikta med andre tilsette enn dei som kan medverke til å løysa saka. Teieplikta gjeld også etter at arbeidstilhøvet er avslutta. I dei tilfella teieplikta kan vera til hinder for at brukarar får heilskapelege og rette tenester vil dette krevja særlege nøye vurderingar.

Lojalitet versus yringsfridom

Alle tilsette har som samfunnsborgarar yringsfridom og kan ta del i den ålmenne samfunnsdebatten; jamfør Grunnloven § 100. Øygarden kommune ynskjer ein open bedriftskultur med rom for at ulike syn og kritikk vert høyrte, vurdert og respektert. Plikta til lojalitet til arbeidsgjevar skal vegast og balanserast opp mot Grunnloven sin rett til yringsfridom og kravet til at forvaltninga skal vera gjennomsiktig og kjent for innbyggjarane.

Føremålet med lojalitetsplikta er å m.a. verna om arbeidsgjevar sine interesser og tryggja gode samarbeidstilhøve på arbeidsplassen. Det tilsette må ikkje i utrengsmål gjera noko som skada arbeidsgjevar sine interesser og omdøme.

Som hovudregel har alle offentlege tenestemenn plikt til å gjera leiinga merksam på vesentlege vanskar på arbeidsplassen og orientera om usemje i høve til val og prioriteringar; m.a.o. å gå tenestevegen. Denne plikta

avgrensar ikkje den tilsette sin ytringsfridom direkte. Men det ville lett kunna oppfattast som illojalt å gå til media utan først å informere dei føresette.

Dei etiske retningslinjene gjeld og Øygarden kommune sitt forhold til omverda. Me arbeider difor også for ei positiv utvikling av kommunen sin kultur med vilje til å utvikla fellesskapet og sikra ein open og tillitsfull atmosfære. Det er venta at alle tilsette brukar dei rette arenaer og møteplassar for å fremja si sak eller sine synspunkt. Unnataket her er reglane om varsling.

Alle tilsette har medansvar for å byggja og hegna om kommunalt omdøme. Under dette også å møta kvarandre med respekt og tillit. Det vert elles vist til kommunalt arbeidsreglement og Personalhandbok.

Gåver

Tilsette kan ikkje ta i mot gåver frå brukarar, klientar, pårørande, kundar og andre eksterne kontaktar til ein verdi av over kr. 500,-. Me kan heller ikkje ta imot eller takka ja til middagsinvitasjonar, konsertbillettar, vareprøver o.l. frå leverandørar, dersom dette kan verta oppfatta som eit middel til å påverka avgjerder som skal fattast av kommunen.

Misbruk av rollen

Me skal framstå med respekt og profesjonalitet overfor dei menneska me møter gjennom arbeidet vårt, og/eller overfor dei som får tenester frå kommunen.

Tilsette nyttar ikkje stillinga si og den tillit og autoritet den gjev, til å påverka eller utnytta andre menneske på negativt vis. Tilsette brukar heller ikkje stillinga si for å skaffa seg sjølv eller andre ein urettvis fordel.

Me driv ikkje religiøs forkynning eller politisk agitasjon overfor brukarar me har ansvar for eller yter hjelp til.

Bruk av IKT

Kommunen sine datamaskiner og programvare er arbeidsgjevar sin eigedom. Me har då heller ikkje høve til å lasta ned eller distribuera bilete / tekst / video eller lyd som kan verka krenkjande på andre, t.d. i høve til religion, kjønn, politikk, seksuell legning etc.

Det vert vist til eigne reglar og etikk omkring handtering av e-post, dagsett 07.02.2007. Alle tilsette må gjera seg kjende med desse. Det er berre nokre få tilsette som har høve til å senda til "alle". Send ikkje e-post i affekt eller sinne.

Me viser stor aktsemd ved bruk av sosiale media og ser til at private og kommunale roller ikkje vert blanda saman og at kommunen sitt omdøme også på dette området vert teke hand om på ein god måte.

HANDEL OG ØKONOMI

Regelverk

Lov og forskrifter om offentlege innkjøp og kontraktar er det sentrale regelverket for kommunen si forretningsverksemd. Regelverket sikrar rettfærdig konkurranse mellom leverandørar og reduserer risikoen for økonomisk misleghald. Alle som arbeider med desse områda på kommunen sine vegne, har plikt til å setja seg grundig inn i gjeldande regelverk.

Habilitet

Det er venta at kommunen sine tilsette står fram som upartiske i alle forretningsforhold og ikkje gjev verksemdar, organisasjonar eller einskildpersonar urette fordelar.

Når det gjeld innkjøp frå tilsette sjølv, eller firma der tilsette, nærståande eller andre som forpliktar kommunen har betydelege eigarinteresser, gjeld regelen om interessekonfliktar. Tilsette eller andre som forpliktar kommunen kan heller ikkje vera leverandørar til den verksemda i kommunen der dei sjølv er tilsett eller representerer.

Bruk av avtalar

Tilsette i kommunen kan ikkje gjera privat bruk av kommunen sine samkjøpsavtalar eller rabattordningar hjå leverandørar.

Det kan heller ikkje gjerast privat tinging frå leverandørar dei tilsette har kontakt med som representant for kommunen, når dette kan skapa tvil om samanblanding av offentlege og private midlar. Det må ikkje, på førehand, gjevast noko form for løfte om moglege framtidige forretningsforhold til nokon leverandør.

Eksterne konsulentar

Den som gjer bruk av konsulentar i samband med kommunen si forretningsverksemd, må forsikra seg om at desse forpliktar seg til å etterleva kommunen sine etiske retningslinjer.

VARSLING

Øygarden kommune ynskjer trygge og tillitsfulle relasjonar mellom alle tilsette. Difor vert uheldige eller negative forhold/hendingar raskt registrert, meldt og retta på. Ved brot eller mistanke om brot på etiske retningslinjer eller gjeldande lovverk og regelverk, har ein rett og plikt til å varsle; jamfør rutine for varsling i IK-handboka.

ANSVAR FOR Å HANDHEVE RETNINGSLINENE

Dei etiske retningslinjene skal hjelpa oss til å prioritera og vega ulike viktige omsyn i kvardagen. Ingen eller få saker er like og difor er øving gjennom samtale og refleksjon avgjerande for seinare å kunna ta gode og etiske val. Ved tvil kontaktar me næraste leiar for råd og rettleiing.

Kvar einskild tilsett, leiarar, verneombod og tillitsvalde har ansvar for å etterleva dei etiske retningslinjene, og bidra til etisk bevisstgjering gjennom diskusjon og innspel.

Kommunen sine leiarar på alle nivå skal gå gjennom og drøfta dei etiske reglane med sine tilsette ein gong i året og ved nyttilsetjing. Like viktig vert det også å setja den einskilde eining sin yrkesetikk på dagsorden.

Brot på dei etiske retningslinjene kan medføra sanksjonar avhengig av alvorsgrad. Sjå kommunen si Personalhandbok.

Rådmannen har det overordna ansvaret for å sjå til at kommunen som organisasjon har ei drift og dei tilsette ei åtferd som er i tråd med dei etiske retningslinjene.