Etiske retningslinjer

for ansatte og folkevalgte i Hå kommune



Heftet tilhører

ME LØFTER I LAG

Forord

Vanskelige problemstillinger og dilemmaer krever etisk bevissthet og at vi viser god vurderingsevne.

Sammen med verdiene våre – åpen, driftig og stolt – må vi ha et bevisst forhold til egne motiver og kunne utvise god dømmekraft.

Vi er her for andre enn oss selv. Å vinne deres tillit handler om å vise ekte omsorg og empati, men også integritet.

Et lederskap drevet og motivert av verdier og etikk krever at vi arbeider med etisk refleksjon for å bygge en organisasjonskultur med innbyggerne våre i fokus.

Disse etiske retningslinjene kan bidra til å forme denne gode kulturen.

Anne Berit Berge Ims
rådmann

Hvorfor etiske retningslinjer?

Hå kommune ønsker å være en organisasjon som viser god etisk praksis både internt og eksternt.

De etiske retningslinjene skal være en veileder til å handle godt og forsvarlig i mange ulike situasjoner – både i det hverdagslige og når store valg gjøres.

Åpenhet og ærlighet skal prege kommunens virksomhet, og være grunnlaget for tillit mellom kolleger og i forholdet til innbyggerne.

De etiske retningslinjene gjelder alle kommunens ansatte og folkevalgte.

Det stilles strenge krav til den enkeltes etiske holdninger i sin tjeneste for kommunen.

Alle plikter å overholde de lover, forskrifter og reglement som gjelder for kommunens virksomhet, og å forholde seg lojalt til de vedtak som er fattet både politisk og administrativt.



Hva er etikk?

Etikk er læren om – og praktiseringen av – moralske normer, verdier og holdninger.

Det er ikke mulig å bedømme det vi gjør dersom vi skiller det fra *hvordan* vi gjør det.

Å bygge en sunn organisasjonskultur handler om å være bevisst hvordan vi gjør ting hos oss, og å forme dette. Utgangspunktet for kulturen vår er de verdiene og antagelsene vi har felles.

Dersom vi skal danne en felles bevissthet om rett og galt, og gjøre det på en god måte som gir mening, fordrer det at vi deler de samme grunnleggende verdiene i kommunen vår når vi reflekterer over måten vi gjør ting på.

Etisk refleksjon gir bare mening dersom den både er forankret i hver enkelt person OG i fellesskapet.

Etikken utfordres av både holdningene våre, handlingene våre, og måten kommunen vår er organisert på.

Det gjør at vi må spørre oss selv hvordan verdiene våre leves ut i praksis og blir synlige for andre.

Hvordan gir **åpenheten** seg utslag i respekt for innbyggerne og lojalitet overfor beslutninger?

Hvordan kommer **driftigheten** til syne når vi må forvalte ressurser og prioritere mellom behov?

Hvordan viser **stoltheten** seg i måten vi snakker med kollegaer og om kommunen på?

Visjon og verdier

Hva legger **du** i Hå kommune sin visjon?

Me løfter i lag……..
……..
……..

Hva legger **du** i Hå kommune sine verdier?

Åpen……
……..
……..

Driftig……
……..
……..

Stolt……..
……..
……..



Etisk refleksjonsmodell

Modellen er hentet fra «*Refleksjonshåndboka*» til KS og er ment for egenrefleksjon og bruk i grupper. Start med første spørsmål og avslutt med det siste. Utover dette er ikke rekkefølgen alltid så viktig.



Kort utdypning av spørsmålene i modellen:

1. Har jeg alle fakta, og har jeg forstått situasjonen riktig? Bruk litt tid på å avklare dette.
2. Dette er det overordnede spørsmålet, også når situasjonen påvirker kollegaer eller organisering.
3. Å reflektere over ansvar og følelser er en forutsetning for å se situasjonen klart og å kunne bidra riktig.
4. Hva står på spill, og hvilke hensyn kommer i konflikt? Innbyggerne og tjenesten står i sentrum og er det aller viktigste.
5. Hvilke plikter og roller gjelder, og kommer noen av disse i konflikt? Husk at lojaliteten skal ligge til verdiene – ikke til systemet!
6. Tenk gjennom ulike handlingsalternativer, vær kreativ, og snakk med andre. Tenk etter hvilke etiske og praktiske behov som skal dekkes.
7. Hva er konsekvensene av å velge noe, og hvilke følger kan det få dersom dette blir en regel?
8. Tanke må bli til handling. Se gjerne for deg hva et av dine forbilder ville ha gjort, og spør «*hvorfor*».

Til ansatte, tillitsvalgte og folkevalgte

Ledere, tillitsvalgte og folkevalgte er kulturbærere. Det vi vier oppmerksomhet, det vi sier - og det vi gjør - sender signaler om hvilke verdier vi selv holder høyt.

Dette vil i neste rekke forme hvilke verdier kollegaer og medarbeidere lar styre sitt arbeid. Det kreves derfor en særskilt etisk bevissthet av de som hører hjemme i disse kategoriene.

Å underbygge handlinger ved å kommunisere etiske valg og refleksjoner er avgjørende for å forme en bevisst organisasjonskultur.

Det å kommunisere etisk refleksjon kan bidra til felles identitet og opplevd tilhørighet, økt kompetanse, og autonomi (selvbestemmelse) gjennom medvirkning.

Kommuniser **forventninger** om en etisk standard, vis **tillit** til andres refleksjon, og **anerkjenn** meldinger om avvik som et forsøk på å bli bedre. **Etterspør** andres vurderinger, **ros** deres innsats, og rett fokus mot **oppdraget**; innbyggerne. **Utfordre** til etisk refleksjon, **marker** hvilke verdier som er viktige, og **si hvorfor**.

Til alle: sjekkliste for etisk bevissthet

1. Hvor viktig er en høy etisk standard for deg? Vil dine kollegaer, eller innbyggerne, være enige?
2. Er det kultur og åpning på arbeidsplassen for å løfte og drøfte etiske spørsmål? Når skjedde det sist?
3. Hvilken respons eller tilbakemelding får den/de som melder avvik, tar opp tegn på sviktende kvalitet, eller påpeker uklare etiske standarder?
4. Føler du deg trygg i å si hva du mener, begrunne det, og å veilede andre hvordan de kan reflektere over etiske problemstillinger?
5. Skaper alle aktivitetene dere bruker tid på verdi for innbyggerne? Hvis ikke; hva gjør du med det?
6. Hva gjør du med det dersom dine medarbeidere ikke følger den etiske standarden, eller selv stiller spørsmål til etisk refleksjon?
7. Opplever du at din leder kommuniserer verdier, og inviterer til etisk refleksjon? Når skjedde de sist?
8. Kan innbyggerne se kommunens verdier og din etiske bevissthet gjennom dine handlinger?

Etikk og samfunnsansvar

I hvilke situasjoner er det viktig å ta hensyn til at Hå kommune er en del av et større fellesskap?

Mine tanker…….
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..

Å forvalte ressurser

Kommunens ressurser skal ivaretas økonomisk og rasjonelt på en bærekraftig måte, for innbyggerne, innenfor rammen av det nasjonale fellesskapet.

I forhold til samfunnet som helhet og den enkelte - uavhengig av opphav, etnisitet og funksjonsevne - skal Hå kommune være kjent for profesjonalitet og omtanke. Hå kommune skal være en åpen og inkluderende organisasjon.

Ansatte plikter å melde fra om egne eller andres handlinger eller forhold som påfører, eller kan påføre, arbeidsgiver økonomisk tap eller annen materiell eller ikke-materiell skade.



Etikk i forretningsskikk

Tenk deg at du skulle foreta et innkjøp til din arbeidsplass. Hva måtte du tenke over da?

Mine tanker…….
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..

Anskaffelser

Kommunens forretningsmessige virksomhet skal bidra til at kommunens fastsatte mål blir nådd, og driften skal skje innenfor rammen av gjeldende lover og forskrifter.

Som forvalter av fellesmidler, er det viktig å ha tillit hos innbyggere, tjenestemottakere og leverandører. Alle som deltar i kommunens forretningsvirksomhet plikter å sette seg grundig inn i og etterleve lov og forskrift om offentlige anskaffelser, og kommunens eget regelverk på området.

Alle anskaffelser skal baseres på forutsigbarhet, gjennomsiktighet, etterprøvbarhet, likebehandling og god forretningsskikk. Kommunens ansatte skal opptre profesjonelt og i tråd med god forvaltningsskikk. Alle aktører skal likebehandles.

Etikk i habilitet

I hvilke situasjoner må du vurdere din habilitet og forutsigbarhet?

Mine tanker…….
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..

Habilitet, lojalitet og forutsigbarhet

Ansatte skal være åpne omkring bierverv og/eller engasjement i interesse- eller politiske organisasjoner som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen i form av inhabilitet eller brudd på lojalitetsplikten. Det påhviler ansatte som også er folkevalgte et særskilt ansvar å være seg bevisste sine ulike roller.

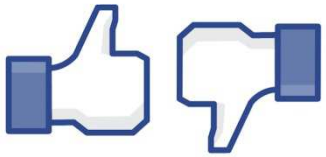
Ansatte skal ikke la egne interesser, eller interessene til familie eller nære venner, påvirke deres handlinger, saksfremlegg eller vedtak. Det skal heller ikke være nære familierelasjoner mellom leder og medarbeider, eller parrelasjoner mellom nære kollegaer. Videre kan ansatte ikke inneha bierverv, styreverv eller annet lønnet oppdrag som kan påvirke kommunens legitime interesser, eller som er egnet til å svekke tilliten til kommuneforvaltningen.

Etikk i informasjon og omdømme

Hvordan sikrer du at fortrolige opplysninger ikke kommer på avveie? Hvordan tar du hensyn til at du er ansatt eller folkevalgt når du opptrer i sosiale medier?

Mine tanker……

……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..



Konfidensialitet og sosiale medier

All informasjon som gis skal være korrekt og pålitelig. Det forventes at ansatte og folkevalgte opptrer saklig, tillitsvekkende og innenfor gjeldende lov- og regelverk. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med arbeidet må respekteres og aldri meddeles andre når dette ikke følger av lov eller reglement. Alle ansatte signerer taushetserklæring ved tiltredelse.

Ansatte i Hå kommune må være bevisste på at holdninger og adferd utenfor arbeidstiden også vil bli assosiert med tjenesten i kommunen og kan påvirke kommunens omdømme. På sosiale medier skal ansatte og folkevalgte være varsomme. Disse vil ha en rolle som ambassadører for kommunen og arbeids-plassen selv om brukerprofilen er privat.

Det er viktig at ansatte aktivt tar avstand fra enhver uetisk handlemåte eller handlinger som kan oppfattes slik, som for eksempel nedlasting av pornografisk materiale eller materiale som kan oppfattes slik, og bruk av kommunens telefoner/elektroniske verktøy til handlinger som kan oppfattes som uetiske.

Etikk i personlige fordeler

Hvilke forhold bør tas opp med leder i forbindelse med personlige fordeler?

Mine tanker……

……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..

Gaver og representasjon

Av alle som representerer kommunen forventes det et svært bevisst forhold til det å skaffe seg personlige fordeler i forbindelse med sitt arbeid og/eller sitt verv.

Ansatte og folkevalgte kan ikke motta gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre personlige fordeler som kan påvirke tjenesteutøvelsen, eller gi andre saklig grunn til å tro det. Gaver og personlige fordeler av mindre verdi kan likevel aksepteres i enkelttilfeller i samråd med nærmeste leder.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold, og kan aksepteres i enkelt-tilfeller. Med hensyn til privat bruk av kommunens eiendeler/verdier, kan dette bare skje etter avtale med nærmeste leder.

Etikk i lojal opptreden

Hvordan opptrer du i din arbeidshverdag med tanke på lojalitet og gjeldende retningslinjer?

Mine tanker……
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..

Kollegaer, arbeidsgiver og beslutninger

Lojal opptreden mellom ansatte i alle ledd

Enhver ansatt plikter å møte sine kolleger på en inkluderende og respektfull måte. Mobbing eller trakassering er ikke tillatt. Det forventes at det ikke snakkes «bak ryggen» om kolleger som ikke er til stede eller kan svare for seg.

De ansatte skal opptre lojalt overfor arbeidsgiver

Alle ansatte skal følge de juridiske og etiske regler og retningslinjer som gjelder for virksomheten, samt følge instruks fra leder. Lojalitetsplikten medfører likevel aldri noen plikt til å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Lojal opptreden i beslutningsprosesser

Det skal utvises varsomhet med å gi uttalelser som kan skape tvil i en politisk beslutningsprosess. Ansatte skal ikke - med det siktemål å omgå tjenestevei eller oppnå egen vinning - fremme sine tjenstlige forhold direkte for kommunens folkevalgte. Likeledes forventes det at tillitsvalgtes adgang til den politiske arenaen blir benyttet på en ansvarlig og ryddig måte. Varsling skal foregå i henhold til lovverk, rutiner og retningslinjer.

Etikk i fagforeninger og verneordningen

Tenk deg at du opplever en problemstilling mellom to medarbeidere. Hvordan håndterer du dette?

Mine tanker……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

Tillitsvalgte og verneombud

Tillitsvalgte og verneombud har både ansvar for, og plikt til, å fremme eventuelle klagemål på vegne av sine medlemmer og organisasjonen. Dette må gjøres på en hensiktsmessig og forsvarlig måte, og i tråd med både avtaleverk og kommunens organisering.

I kraft av sin rolle har disse aktørene adgang til å fremføre sine synspunkter i en sak for å verne om samarbeid, arbeidsmiljø og ansattes rettigheter.

Det forventes at den tillitsvalgte/verneombudet har et reflektert forhold til saker som ytres eksternt, og at uklarheter, uenigheter og kritikkverdige forhold søkes opplyst og avklart i samarbeid med arbeidsgiver.



Etikk i varsling

Tenk deg at du opplever eller får kunnskap om et kritikkverdig forhold i Hå kommune. Hvordan håndterer du dette?

Mine tanker……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

Å varsle om kritikkverdige forhold

Hå kommune ønsker at kritikkverdige forhold avdekkes og følges opp, slik at forholdende kan bedres. Det vises til egne prosedyrer og veiledning om varsling i Hå kommune, samt reglene i arbeidsmiljøloven.

En person som varsler i henhold til regelverket har et særskilt vern mot sanksjoner.



Hva er kritikkverdige forhold?

Med kritikkverdige forhold menes brudd på lover, regler eller retningslinjer, mobbing, seksuell trakassering, diskriminering, rusmisbruk, forhold som er fare for personers liv og helse, farlige produkter, underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon, økonomisk utroskap m.m..

Etikk - generelt

Hvordan skal vi jobbe med å opprettholde en god etisk praksis i Hå kommune?

Mine tanker…….
……..
……..
……..
……..
……..



Forutsetninger for god etisk praksis

En god etisk praksis forutsetter at det legges til rette for åpen og respektfull kommunikasjon og refleksjon rundt etiske problemstillinger og dilemma i de ulike enhetene.

Et jevnlig fokus på etikk er viktig for å styrke og videreutvikle den positive holdningen vi ønsker at skal kjennetegne Hå kommune.

Enhetene skal bygge en åpen organisasjonskultur basert på kommunens visjon, verdier og de etiske retningslinjene.

Ansatte og folkevalgte i kommunen har også et selvstendig oppfølgingsansvar. Tvil rundt saker i forhold til de etiske retningslinjene, må tas opp med nærmeste leder.

Dialogtema

Diskuter et etisk dilemma som dere mener kan bli aktuelt for oss som er ansatt i Hå kommune.

Ta utgangspunkt i de etiske retningslinjene for Hå kommune og de dialogtemaene som dere finner på de neste sidene.



Dialog 1

Din datter trenger noen tusjer og en skriveblokk til skolebruk, og du tar det med fra jobben? OK?

Dagen kommer ikke skikkelig i gang før du har fått en halvtime eller så i kaffekroken? OK?

Du har et eksternt møte midt på dagen. Møtet er ferdig kl. 14:00 og du går hjem etterpå. OK?

Du bruker nettbank i arbeidstiden. OK?

Mine tanker:

……..
……..
……..
……
……

Dialog 2

På butikken overhørte du en samtale hvor det snakkes om fortrolige saker i kommunen. Hva gjør du?

Mine tanker:

……..
……..
……..
……
……

Dialog 3

Du skal ansette en ny medarbeider og en av søkerne er datteren til en av de beste vennene dine. Hva gjør du?

Du arbeider som byggesaksbehandler og naboen din kommer med en gave som takk for rask saksbehandling. Hva gjør du?

Mine tanker:

……..
……..
……..
……
……

Dialog 4

En av dine kollegaer har uttrykt misnøye med forslag om nedleggelse av dagtilbudet for eldre. Hun tar kontakt med en politiker. OK? Hva gjør du?

Eller; hva om din kollega er tillitsvalgt og tar kontakt med en politiker - OK? Hva gjør du?

Mine tanker:

……..
……..
……..
……
……

Dialog 5

En kollega har tatt med seg utstyr hjem fra jobben, og du er ikke sikker på om han/hun vil levere det tilbake. Bør du ta dette opp med kollegaen eller varsle hans/hennes leder?

Du trenger nye dekk til bilen din og stikker innom bensinstasjonen for å få pris på fire nye dekk. Stasjonseieren sier at du kan få 10 % rabatt på dekkene fordi du er ansatt i kommunen. OK?

Mine tanker:

……..
……..
……..
……
……

Dialog 6

Du har fått invitasjon fra en lokal bedrift til å delta på et sportsarrangement som de er sponsor for. Bedriften tilbyr også å dekke reise og opphold. Kan du akseptere invitasjonen?

Mine tanker:

……..
……..
……..
……
……

Dialog 7

Du har en kollega som er noe innesluttet/sur/ofte sint/eller har spesiell klesstil. Vedkommende gjør en god jobb ellers, men du opplever at dennes personlighet til stadighet er et samtaletema når han/hun ikke er til stede.

Du vet at vedkommende har hørt noen av disse kommentarene og du ser at han/hun tar seg nær av dem. Hva gjør du?

Mine tanker:

……..
……..
……..
……
……

Dialog 8

Hvordan skal vi som mennesker med ulik kulturell tro og meninger fungere sammen?

Skal våre brukere ha rett til å reservere seg mot ansatte som oppleves som annerledes?

Mine tanker:

……..
……..
……..
……
……

Dialog 9

Hvor tett er for tett? Hvordan skal vi forholde oss til bruk av Facebook mellom enten leder og medarbeider, mellom bruker og ansatt, eller mellom pårørende og ansatt?



Mine tanker:

……..
……..
……..
……

Dialog 10

Du har med jobb/privatmobilen på fest . Du tar bilder og overlater telefonen til andre for at de skal ta bilde av deg og annet som skjer på festen. Er dette greit? Hva kan skje?

Hvem er ansvarlig i så fall om noen sjekker mailen din som de da har tilgang til siden de har din åpne mobil?

Før dere gikk ut på byen var dere hos en venn og spiste og drakk litt. Mens dere sitter der ringer telefonen din og det er jobbrelatert. Hva gjør du? Hva kan skje? Hvordan kan du takle dette på en fin måte?

Mine tanker:

……
……
……
……

Dialog 11

Du har hatt en særlig stressende dag og trenger å blåse ut litt damp når du kommer hjem. Mens du lager middag prater du med ektefellen om dette, litt for å lufte frustrasjonen din og litt for å høre om din oppfattelse er helt feil. Du sier bl.a. «Hvis bare den dustete kollegaen min kunne forstå dette».

Hva kan skje her? Er dette greit?

Mine tanker:

……..
……..
……..
……
……

Dialog 12

En av dine kollegaer er syk, men er nå tilbake på jobb. Hun jobber vanligvis halv dag, men enkelte ganger går hun fra arbeidsplassen midt på dagen for deretter å komme tilbake og fortsette jobben. Dette irriterer dere kollegaer. Dere blir enige om å klage til lederen og få en forklaring.

Leder sier at dette er etter avtale mellom leder og den syke ansatte og at det nok vil være sånn en tid framover. Dere vil vite hvorfor hun ikke kan jobbe mer, hun ser jo så frisk ut når hun er på jobb. Bør leder informere dere? Hvis ja, hvorfor? Hvis nei, hvorfor ikke?

Mine tanker:

……..
……..
……..
……
……

Dialog 13

For en tid tilbake ble det gjort en endring i avdelingen der du jobber. Dette medførte andre arbeidsoppgaver enn du har vært vant til og en helt annen måte å gjøre ting på.

Du synes det er vanskelig å bli vant med den nye måten å jobbe på, og ser at noen kollegaer også misliker den nye arbeidsformen. Dere bruker morgenkaffen til en god drøs om hvor vanskelig alt har blitt, og siden dere alle er enige om at alt var bedre før så synes dere det er greit å stønne høylytt når ting går galt og lage store diskusjoner rundt småting når leder ber dere om å gjøre ting etter den nye rutinen. Er dette greit?

Hvis ikke; hva kan vi gjøre for eventuelt å endre vår oppførsel?



Drøft sammen med kollegaer.