

# Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Rana kommune



## En veileder til etisk refleksjon

Vedtatt av kommunestyret i sak 10/15,  
23.03.15

Spar på kommunens  
ressurser. Ikke skriv ut  
denne unødvendig.

Veileder - hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE



## Hvorfor etiske retningslinjer?

Etiske spørsmål er alltid aktuelle, og som ansatt og/eller folkevalgt skal vi utvikle våre kunnskaper, ferdigheter og holdninger - både i forkant og i etterkant av våre handlinger.

Målet med de etiske retningslinjene er at de skal bygge opp under en positiv og god organisasjonskultur, hvor alle ansatte og folkevalgte i Rana kommune er etisk bevisst og reflektert i sitt daglige arbeid.

Etiske retningslinjer setter en standard for hvordan vi skal utføre oppgavene våre på en måte som gjør at innbyggerne har tillit til oss.



- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

# Hvorfor en veileder til etiske retningslinjer?



Formålet med veilederen vil være å bidra til refleksjon omkring mulige etiske utfordringer som ansatte og folkevalgte kan møte på i hverdagen. Veilederen vil ikke gi svar på ethvert konkret dilemma som kan oppstå, men skal bidra til å etablere en etisk standard for Rana kommune. Det kan være behov for egne utfyllende retningslinjer innenfor enkelte tjenesteområder.

I veilederen vil det også henvises til de særskilte reglement, rutiner og retningslinjer som gjelder på de enkelte områder.



- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

# Etikk



Etikk er å begrunne våre oppfatninger innenfor det som er lovlig og i samsvar med de verdier vårt samfunn bygger på.

Lover:

- Kommuneloven
- Forvaltningsloven
- Offentleglova
- Arbeidsmiljøloven

Når man står ovenfor to valg der begge er lovlige, er utfordringen hva man bør gjøre i den gitte situasjonen. Her er det etikken som slår inn.

Dine interesser eller andres interesser kan blokkere for godt skjønn.

Ikke alt som er lovlig trenger å være klokt.....

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

# Refleksjon



**Etikk må ses i forhold til formål og verdier.**

**Modellen viser hvordan etiske problemstillinger kan analyseres. Den endelige avgjørelsen bygger på en skjønnsmessig avveining av de ulike forhold.**

**Etiske dilemmaer finnes ofte i en blindsoner.**



Kilde: Ø. Kvalnes 2008

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

# Verdier i Rana Kommune



Hvilke formål skal etiske retningslinjer fremme?

- **Åpenhet**
  - **Respekt**
  - **Samarbeid**
  - **Tillit**
- **Det gode samfunn:**  
Vi skal bygge på likhet, rettferdighet og åpenhet.
  - **De gode tjenestene:**  
Vi skal behandle innbyggerne med respekt, og arbeide for fellesskapets beste.
  - **Det gode og helsefremmende arbeidsmiljøet:**  
Vi skal bygge på verdier som fremmer trygghet, vennlighet og toleranse.

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

## 1. Formål og virkeområde

Formålet med Rana kommunes etiske retningslinjer er å sikre en god etisk praksis, og definere en felles etisk standard for alle ansatte og folkevalgte i Rana kommune.

Ansatte og folkevalgte i Rana kommune skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdier og politiske vedtak. Ansatte og folkevalgte skal opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen.



Som offentlig forvaltningsorgan skal Rana kommune gjennom sine ansatte og folkevalgte arbeide for fellesskapets beste på en måte som gir tillit i befolkningen. Lover, forskrifter, kommunens verdigrunnlag, retningslinjer og politiske vedtak danner grunnlag for dette arbeidet i hele kommunen som organisasjon.

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

## 2. Møte med kommunens innbyggere og brukere

Ansatte i Rana 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 brukeres private interesser skal ikke forekomme.



### Rana kommune - «til tjeneste»

I møte med innbyggere og brukere er det viktig at de ansatte er bevisst sine holdninger og hvordan de kommer til uttrykk.

Gjennom atferd og kommunikasjon skal vi praktisere både visjonene og verdiene, og være gode, selvstendige og tillitsskapende ambassadører for kommunen.

Vær mot andre slik du vil at andre skal være mot deg....

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE



### 3. Forvaltning av samfunnets fellesmidler

Ansatte og folkevalgte i Rana kommune skal være bevisst på at de forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne.

Ansatte og folkevalgte plikter å ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med kommunens ressurser.

Ansatte og folkevalgte skal ikke tilegne seg personlige fordeler av kommunens ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.



Rana kommune forvalter fellesskapets midler, og det er kommunestyret som vedtar kommunens budsjett for det enkelte år.

Budsjettet styres gjennom politiske vedtak, og den enkelte leder har myndighet til å forvalte budsjettet innenfor sitt eget område.

Fellesskapets midler skal ivaretas på en hensiktsmessig og rasjonell måte.

Er det greit å bruke kommunens elektroniske utstyr til privat gjøremål?

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

## 4. Habilitet

Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Rana kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler. Ansatte og folkevalgte har et selvstendig ansvar for å opplyse om egen habilitet, og tre til side når saken krever det.

Dobbeltroller og rollekombinasjoner som kan føre til interessekonflikter eller påstander om dette, skal unngås.



Ansatte og folkevalgte har et selvstendig ansvar for å vurdere forhold som er av betydning for egen habilitet. Forvaltnings- og kommunelovens bestemmelser gjelder.

Oppstår det konflikter mellom egne interesser og kommunens interesser, må det være åpenhet om dette, og den enkelte må selv vurdere sin egen habilitet.

Det skal det praktiseres et forsiktighetsprinsipp i Rana kommune

Føles det ubekvemt å ta denne beslutningen?

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

## 5. Ekstraervert og biertvert

Ansattte i Rana kommune skal ikke inneha ekstraervert, biertvert, styrevervt eller annet lønnet oppdrag som er uforenelige med arbeidsgivers legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til kommunen.

Det skal være åpenhet om ansatttes og folkevalgttes vervt som kan ha kan betydning for tjenesteutøvelsen.



Ansattte og folkevalgte må selv vurdere hvilke posisjoner de har og bør ha, nr det gjelder ekstraervert, biertvert, styrevervt og andre lønnede oppdrag. Dette må vurderes opp mot rollen som ansatt eller folkevalgt i Rana kommune.

Det er viktig at ansattte og folkevalgte praktiserer åpenhet omkring hvilke posisjoner og personlige interesser man har, som kan være av betydning for tilliten til kommunen.

Er mine roller forenelige?

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

## 6. Forbud mot gaver og andre fordeler i tjenesten

Ansatte og folkevalgte i Rana kommune skal ikke utnytte sin stilling til å oppnå personlige fordeler av en art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke, handlinger, saksforberedelse eller vedtak.

Dette betyr at det ikke er tillatt for ansatte eller folkevalgte å motta noen form for gaver eller andre fordeler som er skattepliktige i henhold til skattelovens bestemmelser.

Kan jeg stå inne for gaven jeg mottar?



Gaver kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet. Vi skal derfor unngå gaver og personlige fordeler som gir grunn til å tro at det påvirker saksforberedelse, vedtak eller tjenesteutøvelse.

Det skal være anledning til å gi eller motta oppmerksomhetsgaver når gavens størrelse eller verdi er i samsvar med alminnelige høflighetsnormer.

Skattelovens bestemmelser om skatteplikt på gaver og fordeler danner et utgangspunkt. Det er likevel viktig å vurdere om oppmerksomheten eller gaven kan gi andre saklig grunn til å tro at en beslutningsprosess eller et vedtak kan bli påvirket.

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

## 7. Forretningsetiske regler

Rana kommunes forretningsmessige virksomhet og tjenestetilbud må drives slik at innbyggere, brukere og leverandører har tillit til kommunen som forvalter av innbyggernes fellesmidler og som forretningspart.

Ansatte og folkevalgte kan ikke påberope seg kommunens innkjøps- og rabattordninger ved personlige kjøp. Ansatte kan ikke delta i konkurranser eller inngå kontrakter med den virksomheten hvor vedkommende gjør tjeneste.

Er det greit å spørre en venn?



Ansatte som deltar i kommunens forretningsmessige virksomhet, skal forholde seg til kommunens økonomi- og innkjøpsreglement, samt til lovverket knyttet til offentlige anskaffelser.

Både ansatte og folkevalgte må ha et avklart forhold til hva det innebærer å ha gode relasjoner til leverandører, forretningspartnere og beslutningstakere.

Ansatte og folkevalgte må være bevisste på grensen mot kameraderi, smøring og korrupsjon i alle typer kontakt og nettverksbygging.

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

## 8. Åpenhet

Rana kommune skal praktisere åpenhet både utad, og innad i egen virksomhet.

Rana kommune skal gi offentligheten innsyn i den kommunale forvaltning. Kommunen har en generell og aktiv informasjonsplikt. Kommunens ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger.



Åpenhet er en del av kommunens verdigrunnlag, og det er viktig at kommunen praktiserer åpenhet både utad og innenfor virksomheten. Ansatte skal bidra til åpenhet i alt arbeid og samhandling i kommunen.

Ansatte og folkevalgte er bundet av lovbestemt taushetsplikt, men Rana kommune bør ha en omfattende praksis når det gjelder meroffentlighet. De etiske retningslinjene oppfordrer til meroffentlighet også utover det som følger av offentleglova.

Hvem er det vi tar hensyn til når vi unntar et dokument fra offentlighet?

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

## 9. Ansattes ytringsfrihet

Ytringsfrihet er et grunnleggende prinsipp. Som alle andre borgere kan ansatte i Rana kommune delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egne vegne. Dette gjelder også adgang til å ytre seg om forhold på eget arbeidsområde og egen arbeidsplass. Kommunens ledelse har rett til å avgjøre hvem som uttaler seg på kommunens vegne.

I tråd med alminnelige kontraktsprinsipp er det en gjensidig lojalitetsplikt mellom ansatte og Rana kommune som arbeidsgiver. Arbeidsgiver skal ivareta de ansatte.



Det viktig å reflektere rundt hvordan man uttaler seg, og hvordan det kan oppfattes utad. Det fremgår av mediareglementet at det er kommunens ledelse som avgjør hvem som skal uttale seg på kommunens vegne.

De etiske retningslinjene omhandler ikke varsling, da dette er omfattet av arbeidsmiljølovens regler og kommunens egne varslingsrutiner.

Hvorfor uttaler jeg meg om dette?

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

## 10. Mobbing og diskriminering

Rana kommune har en bevisst holdning mot enhver form for diskriminering, mobbing, vold, trusler og trakassering.

Ansatte og folkevalgte i Rana kommune har et ansvar for å virkeliggjøre denne holdningen.



Rana kommune vil bekjempe enhver form for diskriminering, og skal være en åpen og inkluderende kommune med rom for alle. Det forventes at ansatte og folkevalgte bidrar til å etterleve og virkeliggjøre denne holdningen.

Mobbing eller diskriminering av kollegaer skal ikke forekomme. Ansatte har et særskilt ansvar for å gripe inn eller varsle nærmeste leder dersom de er vitne til slike forhold.



Tar du ansvar  
for ditt  
arbeidsmiljø?

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE



## 11. Lederansvar

Ledere og folkevalgte i Rana kommune skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet, og som ivaretar kommunens verdigrunnlag og etiske retningslinjer.

Ledere på alle nivå skal gjennomgå de etiske reglene med sine medarbeidere en gang i året, og ved nyansettelse. Det er også ledernes ansvar å påse at de etiske retningslinjene implementeres og etterleves.



Lederne i Rana kommune har et selvstendig ansvar for å videreutvikle og styrke den etiske bevisstheten innenfor sin virksomhet. Lederne er rollemodeller, og vil gjennom ord, handlinger og lederstil ha stor innflytelse på kulturen og normene for adferd i organisasjonen.

Det er viktig at ledernes egne handlinger er i samsvar med etiske retningslinjer.

Vi bygger ikke kompetanse om etiske spørsmål og ferdigheter i refleksjon bare ved å ha det som tema en gang i året- vi bygger etikken i hverdagen ved at vi alltid stiller spørsmål og alltid reflekterer på hva som er riktig og hva er galt.

Er jeg en god rollemodell?

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE

## 12. Personlig ansvar

Ansatte og folkevalgte i Rana kommune har et personlig og selvstendig ansvar for å følge kommunenes etiske retningslinjer.

Kommunenes ansatte har rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på etiske retningslinjer.

- Delegeringsreglement
- Økonomireglement
- Korrekt bruk av IKT i Rana kommune
- Fleksibel arbeidstid- reglement
- Regler for bruk av kommunevåpen
- Regler for politisk saksbehandling og sekretariatsoppgaver
- Reisepolicy i Rana kommune
- Media reglement
- Sikkerhetshåndbok
- Reglement for folkevalgte
- Folkevalgte arbeidsvilkår
- Permisjonsreglement
- Personalhåndboken
- Ansettelsesreglement
- Arbeidsreglement
- Taushetserklæring
- Policy for arbeidsgiverfinansiert elektronisk kommunikasjon (EK)
- Reisepolicy for Rana kommune
- Retningslinjer for representasjon og bevertning



Alle ansatte og folkevalgte i Rana kommune skal være bevisst på sitt ansvar for å kjenne kommunens etiske retningslinjer og andre aktuelle regelverk.

Dersom ansatte er i tvil om hvordan de etiske retningslinjene skal tolkes og forstås, bør dette diskuteres med nærmeste leder.

Åpenhet og diskusjon på arbeidsplassen knyttet til etiske dilemmaer og problemstillinger, vil bidra til å øke bevisstheten om etiske spørsmål og bygge en felles etisk standard for hele organisasjonen.

Er jeg kjent med hvilke regelverk som gjelder for meg?

**- hjelp til å ta de riktige valgene**



RANA KOMMUNE

### 13. Sanksjoner

Brudd på etiske retningslinjer vil kunne bedømmes som tjenesteforsømmelse, og få konsekvenser for arbeidsforholdet i form av tilrettevisning eller ordenstraff.

Avhengig av alvorlighetsgraden kan også den ansattes egnethet for stillingen tas opp til vurdering.

Handlinger kan være av en slik art at de medfører tiltak etter arbeidsmiljøloven, eventuelt påtale og straffereaksjoner etter straffeloven.

Ved brudd på etiske retningslinjer kan politiske vedtak kjennes ugyldige.



For Rana kommune sitt omdømme og for tilliten utad er det viktig at brudd på etiske retningslinjer får konsekvenser både for ansatte og folkevalgte.

For ansatte er det de alminnelige personalmessige forføyninger som vil bli vurdert ved brudd på etiske retningslinjer. Da aktuelle personalmessige forføyninger som kan vurderes er tilrettevisning, irrettesettelse, oppsigelse eller avskjed. Avhengig av alvorlighetsgrad, kan også den ansattes egnethet for stillingen bli vurdert. I tillegg må forholdet vurderes i lys av straffelovens bestemmelser.



- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE



# Hvordan skal Rana kommune lykkes med etikk arbeid?

Dersom Rana kommune skal lykkes med etikkarbeid, krever dette forankring, fokus, engasjement, tid og oppfølging.

Etikk er en viktig del av organisasjonsutviklingen og det å bygge en god organisasjonskultur. Dette er både et virksomhetsansvar og et personlig ansvar for alle ansatte og folkevalgte.

Hva kan jeg gjøre for  
å bli en god  
ambassadør for  
kommunen?

- hjelp til å ta de riktige valgene



RANA KOMMUNE