



FROLAND KOMMUNE

ETISKE RETNINGSLINJER

Vedtatt i kommunestyret
2022





1 Formål

Formålet med de etiske retningslinjene er å sikre god etisk praksis, fremme gode holdninger og definere felles standard for alle medarbeidere og folkevalgte i Froland kommune. Retningslinjene bygger på allment aksepterte verdier og normer som rettferdighet, likebehandling, pålitelighet og lojalitet.

Med høy etisk standard i profesjonalitet, integritet og dømmekraft skal vi arbeide for fellesskapets og brukernes beste i tråd med lover og regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. Våre medarbeideres framturen skal bidra til positivt omdømme og tillit i befolkningen. Vi forventer at folkevalgte og ansatte handler i samsvar med kommunens verdier. En har selv ansvar for at egne handlinger er i overensstemmelse med de etiske retningslinjene.

Folkevalgte og ledere er rollemodeller og skal legge til rette for en kultur der etisk refleksjon er daglig aktivitet. Ledere skal sørge for at medarbeiderne er kjent med og etterlever kommunes etiske retningslinjer. Som ansatt i Froland kommune skal en alltid utøve godt skjønn, være aktsom og vise hensyn.

Verdigrunnlag

Vårt slagord og verdigrunnlag danner felles plattform for organisasjonskulturen som skal prege Froland kommune. God etisk praksis er en forutsetning for Froland kommunes tillit og omdømme.

Slagordet vårt er «Enkelt og nært». Dette er både et overordnet mål og en forpliktelse, og det kjennetegner måten vi jobber på. Vi samarbeider og nyttiggjør hele samfunnets ressurser for å løse utfordringer og se muligheter. Våre tjenester skal være helhetlige, tilgjengelige og med mennesket og miljøet i sentrum. Vi samhandler på tvers av fagområder.

Åpenhet skal prege alle ledd i Froland kommune. Vi skal legge til rette for innsyn, slik at alle kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet. Ulike syn og meninger blir hørt, vurdert og respektert. Vår aktive opplysningsplikt innebærer at vi skal gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger.

Redelighet betyr at vi opptrer ærlig og rettskaffent i møte med innbyggere, samarbeidspartnere og hverandre. Alle parter skal oppleve å få korrekte og relevante opplysninger. Vi er klare på egne roller og unngår dobbeltroller. Vi opptrer upartisk og praktiserer likebehandling.

Respekt betyr at vi er tydelige på eget syn samtidig som vi viser toleranse og respekt for andres. Vi møter publikum og brukere med vennlighet, respekt og omtanke. Vi respekterer personvernet og overholder taushetsplikten. Vi har respekt for ulikhet og det enkelte individ, slik at mangfold blir verdsatt.



Roller og ansvar

Vi kan ha mange roller i regi av Froland kommune. Vi skal være bevisst på habilitet og interessekonflikter, være upartiske og sørge for likebehandling. Kommunens interesser og personlige interesser skal ikke blandes. Den enkelte har selv ansvar for å opplyse om egen habilitet og tre til side når det kreves.

Interessekonflikter kan oppstå når evnen til å handle nøytralt er påvirket av andre hensyn. Både personlige og forretningsmessige relasjoner kan føre til denne typen konflikter. Personlige relasjoner kan omfatte partner, andre i nærmeste familie, slektninger og nære venner. Dobbeltroller og rollekombinasjoner som kan føre til interessekonflikter, eller påstander om dette, skal unngås.

Som medarbeider skal du være bevisst dine roller og ditt ansvar:

- Opptre redelig, upartisk og profesjonelt og avslå tilbud om personlige fordeler som kan påvirke tjenesteutøvelsen
- Bidra til åpenhet og innsyn i kommunens virksomhet
- Si ifra dersom du oppdager kritikkverdige forhold, og varsle eller melde avvik
- Vurdere egen habilitet og være åpen om eventuelle forbindelser eller rollekonflikter
- Vise respekt for innbyggernes velferd, sikkerhet og personvern
- Bidra til å utvikle arbeidsmiljøet og organisasjonskulturen
- Overholde lover, forskrifter og reglementer som gjelder kommunens virksomhet

Som leder har du i tillegg et utvidet ansvar som rollemodell, og du skal:

- Være bevisst at din atferd danner grunnlaget for etiske normer
- Være tydelig på verdier og mål, ha forventninger og gi anerkjennelse
- Bidra til en kultur hvor medarbeiderne får og tar ansvar
- Sørge for at dine medarbeidere har klart definerte oppgaver og ansvar
- Håndtere konflikter, klager og varsler på forsvarlig måte og i tråd med kommunens retningslinjer og arbeidsmiljølovens bestemmelser

Som folkevalgt skal du være bevisst dine roller og ditt ansvar:

- Opptre i samsvar med kommunens verdier når du uttaler deg i offentlig debatt
- Respektere arbeidstakernes personvern, stillingsvern og kommunens omsorgsplikt overfor sine ansatte
- Være saklig og ansvarlig i samhandling med og omtale av organisasjonen
- Overholde avtaler og regler som partene i arbeidslivet er enige om
- Folkevalgte, herunder varamedlemmer, skal ikke behandle saker eller drive lobbyvirksomhet mot folkevalgte organer i saker de har personlig tilknytning til, kan ha personlig eller økonomisk interesse

Varsling

Å varsle betyr å si ifra om alvorlige og kritikkverdige forhold til noen som kan gjøre noe med det. Alle har rett og plikt til å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Varsling skal skje fortrinnsvis til nærmeste leder eller leders overordnede. Varsling kan også skje til tillitsvalgte, verneombud, varslingssekretariat eller tilsynsmyndighet. Det skal være lav terskel for å si ifra. Ingen som varsler skal utsettes for gjengjeldelse.

Ytringsfrihet

Vi ønsker velkommen en aktiv og levende offentlig debatt med mange stemmer. Slik debatt forutsetter trygghet og et godt klima. Medarbeidere har ytringsfrihet og som privatpersoner rett til å delta i den offentlige debatt. Det er den enkeltes ansvar at ytringen ikke kommer i konflikt med lojalitets- og taushetsplikten. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

Det er kommunens ledelse, eller den ledelsen gir slik myndighet, som kan uttale seg på kommunens vegne.

Arbeidsmiljø

Vi tar ansvar for og fremmer et godt og inkluderende arbeidsmiljø basert på åpenhet og tillit til hverandre. Vi er inkluderende og respekterer vårt mangfold. Med mangfold menes ulikhet i kjønn, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, etnisk eller nasjonal opprinnelse, hudfarge, religion, livssyn, seksuell orientering, politisk standpunkt, alder og funksjonsevne. Froland kommune har nulltoleranse overfor enhver form for diskriminering, mobbing, vold, trusler og trakassering, herunder seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Gaver og andre fordeler

Ingen skal tilby, gi eller motta gaver eller personlige fordeler som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke, handlinger, saker eller beslutninger. Opplysninger som mottas i forbindelse med arbeidet i kommunen, skal ikke brukes til personlig vinning. Dersom en medarbeider får tilbud om gaver, arv eller andre fordeler, plikter vedkommende å gjøre dette kjent for nærmeste leder. Enkeltstående gaver av ubetydelig verdi, f.eks. blomster og konfekt, omfattes ikke av retningslinjene.

Kommunens ressurser - Privat bruk av kommunalt utstyr

Vi er bevisste på at vi forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Vi tar vare på kommunens ressurser økonomisk og rasjonelt. Vi misbruker ikke og sløser ikke med kommunens midler.

Vi drar ikke personlige fordeler av kommunens ressurser; verken tid, økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler. Kommunens utstyr, f.eks. biler, tilhengere, maskinpark, båter mv., skal benyttes i kommunens tjeneste. Det kan gjøres unntak for privat bruk av kommunens utstyr i særskilte tilfeller hvis bruken ikke gir kommunen vesentlig ulempe og at dette godkjennes av leder. Dersom bruken genererer en kostnad for kommunen, skal dette dekkes av en egenandel av bruker.

Ekstraverv, bierverv og personlige interesser

Ansatte skal avklare med leder om bierverv, styreverv, eierinteresser, andre ansettelsesforhold e.l. skaper interessekonflikt med oppgavene en utfører for kommunen.

Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer

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

Dilemmasamling

Både kommunalt ansatte og lokalpolitikere har godt av å trene seg på etiske dilemmaer. KS og Transparency International byr på 24 mulige øvelser.

[Dilemmasamling - KS](#)



FROLAND KOMMUNE

Frolandsveien 995

4820 Froland

www.froland.kommune.no

