



KONGSBERG
KOMMUNE

Etiske retningslinjer

for folkevalgte og ansatte i Kongsberg kommune

Innledning

Formålet med Kongsberg kommunes etiske retningslinjer er å sikre en god etisk praksis og definere felles standarder for folkevalgte og ansatte i Kongsberg kommune og kommunale foretak. Gode etiske holdninger kan ikke vedtas, men skapes i det daglige arbeidet i hele organisasjonen. Retningslinjene er derfor utformet slik at de enkelt skal kunne aktualiseres på den enkelte arbeidsplass og på politiske arenaer, for gjennomgang og refleksjon. Etiske retningslinjer skal bidra til at etiske dilemmaer som politikere, ledere og ansatte møter blir håndtert på en forsvarlig måte, og at det skapes en sunn og god kultur der man hjelper hverandre til etisk riktige handlinger.

De etiske retningslinjene baserer seg på Kongsberg kommune sine fire kjerneverdier; stolthet, åpenhet, nyskapning og raushet. Retningslinjene bygger også på allmenngyldige etiske verdier og normer som for eksempel rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet og at man skal behandle andre slik man selv ønsker bli behandlet.

Omdømme

Som myndighetsutøver, tjenesteyter og forvalter av betydelige samfunnsressurser, plikter kommunen og den enkelte ansatte å ta hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ.

Den enkelte ansatte og folkevalgte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, og slik at det ikke skader kommunens omdømme. Som ansatt eller folkevalgt må man være oppmerksom på at man, også i private sammenhenger, kan bli oppfattet som Kongsberg kommunes representant.

Ved bruk av sosiale medier skal ansatte og folkevalgte vise respekt for sine kolleger, brukere og arbeidsgiver både i form og innhold på det som publiseres. For å sikre et godt lokaldemokrati, må meningsutvekslingen foregå på en saklig og respektfull måte, slik at flest mulig ønsker å delta i den offentlige debatten og flere ønsker å påta seg politiske verv.

Lojalitet

Ansatte og folkevalgte i Kongsberg kommune plikter å følge de lover og regler som gjelder for kommunen, samt å etterkomme pålegg fra overordnede. Når en avgjørelse er tatt iverksettes denne hurtig og effektivt innenfor de optrukne rammer, uansett hva de aktuelle kommunalt ansatte måtte ha av faglige og politiske oppfatninger om avgjørelsen. Lojalitetsplikten medfører ikke plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk. Det er viktig at kommunalt ansatte lar seg engasjere i en åpen, fri og allsidig dialog om samfunnsspørsmål i henhold til Grunnlovens bestemmelser om yttringsfrihet. Samtidig har Kongsberg kommune en forventning til sine ansatte og folkevalgte om at dette foregår på en verdig og konstruktiv måte, og at den enkelte reflekterer rundt dilemmaer som kan oppstå i forhold til lojalitetsplikten. Spesielt gjelder dette ledere der kommunen forventer en særlig varsomhet knyttet til lojalitetsplikten.

Habilitet og rolleklarhet

Ansatte og folkevalgte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser eller situasjoner som på annen måte kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak til egen fordel. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser. Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i behandlingen av, tas dette umiddelbart opp med overordnede.

For å sikre åpenhet rundt folkevalgte og ansattes habilitet, oppfordrer Kongsberg kommune til en frivillig registrering på www.styrevervregisteret.no. Det vises også til reglement for registrering av styreverv og økonomiske interesser ved ansettelse.

Mobbing / trakassering

Ansatte og folkevalgte i Kongsberg kommune skal ikke oppleve mobbing/trakassering eller annen utilbørlig adferd på arbeidsplassen. Arbeidsgiver skal organisere og lede arbeidet slik at ingen arbeidstakere eller folkevalgte blir utsatt for trakassering.

Ulike former for trakassering er krenkende, fiendtlige, skremmende, ydmykende og nedverdiggende handlinger. Det er et særskilt vern mot seksuell trakassering, trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Arbeidsmiljø

Ansatte skal opptre profesjonelt og behandle sine kollegaer med respekt og tillit. Ansatte er ansvarlig for å gjøre sitt for å fremme et godt og inkluderende arbeidsmiljø på arbeidsplassen, og skal utføre sitt arbeid med ansvarlighet og i tråd med arbeidsplassens rutiner og retningslinjer.

Åpenhet og varsling

Offentlighet og en åpen diskusjon er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Kommunens ansatte og folkevalgte skal alltid bestrebe seg på å gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, selskaper og andre myndigheter.

Det er en sammenheng mellom kravet til åpenhet, lojalitet og plikten til å rapportere om uheldige forhold i virksomheten. Kommunens ansatte har rett og plikt til å varsle om forhold hun eller han blir kjent med som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade. På den måten kan det iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden. Før varsling skjer, skal forholdet være forsøkt tatt opp internt, gjennom nærmeste leder hvis dette er mulig. Det vises ellers til Arbeidsmiljølovens kapittel 2 A §§ 2A-1 til 2 A-4. Kommunens varslingsrutiner ligger tilgjengelig i kvalitetssystemet Compilo.

Arbeidsgiver skal sikre at arbeidstakers interesser blir ivaretatt så langt det er mulig, og ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av arbeidstakere som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

Forvaltning av kommunens ressurser

Ansatte og folkevalgte i Kongsberg kommune skal ha et bevisst forhold til at de forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Kommunens ansatte plikter å bruke og ta vare på kommunens ressurser og eiendom på en mest økonomiske og rasjonell måte, og ikke misbruke eller sløse med kommunens midler. Kommunens ansatte og folkevalgte skal ikke tilegne seg personlige fordeler av kommunens ressurser.

Forretningsmessige forhold

Kommunens forretningsmessige virksomhet må drives slik at innbyggere, brukere og leverandører har tillit til kommunen som forvalter av innbyggernes fellesmidler og som forretningspart. All forretningsvirksomhet skal bidra til å nå de mål kommunen har for sin virksomhet.

Ansatte som deltar i kommunens forretningsmessige virksomhet plikter å sette seg grundig inn i og etterleve lov og forskrift om offentlige anskaffelser og kommunens eget regelverk på området. Alle anskaffelser må baseres på forutsigbarhet, gjennomsiktighet, etterprøvbarhet, likebehandling og god forretningsskikk.

Kommunens ansatte kan ikke levere varer og tjenester til den virksomhet i kommunen hvor de selv er ansatt. Ansatte skal ikke gjøre privat bruk av kommunens innkjøpsavtaler eller rabattordninger. Det skal ikke foretas privat bestilling fra leverandører de ansatte har kontakt med som representant for kommunen når dette kan skape tvil om sammenblanding av offentlige og private midler.

Ansatte og folkevalgte skal så langt det er mulig sørge for at alle varer og tjenester kommunen benytter er produsert på en etisk og miljøvennlig måte. Anskaffelser og avtaler som inngås søkes å være i tråd med kommunens klimamålsettinger.

Gaver og andre fordeler

Ansatte og folkevalgte skal ikke ta imot gaver eller andre fordeler i forbindelse med sitt verv/arbeid. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster o.l. Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler for eksempel i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester. Ansatte og folkevalgte skal ikke ta imot fritidsreiser betalt av bedrifter, organisasjoner o.l. som de har kontakt med på vegne av kommunen. Ansatte og folkevalgte i kommunen skal heller ikke, som en del av sitt arbeid/tillitsverv, tilby gaver eller andre fordeler som er egnet til eller ment å påvirke mottakerens handlinger.

Det vises forøvrig til arbeidsreglementet der det går frem at ansatte ikke kan ta imot gaver som er egnet til å påvirke deres handlinger overfor en bruker. Sammenblanding av ansattes og brukernes private interesser og økonomiske midler skal ikke forekomme. Mottatte gaver returneres avsender med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Representasjon kan være del av rolle som folkevalgt eller ansatt, men må ikke være av en slik art at den kan tenkes å påvirke beslutningsprosessen i kommunen eller gi andre grunn til å tro det. Representasjon må være i samråd med overordnet.