



Verdal kommune  
verdal.kommune.no

# Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte

Vedtatt av Verdal kommunestyre 27. juni 2022

**STERK** FORTID  
**STOLT** FRAMTID

## Innledning

Verdal kommune sine etiske retningslinjer gjelder for både ansatte og folkevalgte. Det er beskrevet tydelig i retningslinjene hva som gjelder for ansatte og hva som gjelder for folkevalgte, og hva som gjelder alle.

Vår visjon er sterk fortid - stolt fremtid. Våre verdier er åpen - trygg - modig.

Vår visjon og våre verdier skal komme til uttrykk gjennom holdninger og handlinger ansatte viser i sitt arbeid og folkevalgte viser i sitt verv for kommunen. Etiske retningslinjer skal være rettesnorer for håndtering av etiske problemstillinger som oppstår for ansatte og folkevalgte i kommunen.

Ansatte sikres eierskap til etiske retningslinjer gjennom at reglementet er en del av arbeidskontrakten. Folkevalgte sikres eierskap gjennom at de får utdelt etiske retningslinjer i starten av valgperioden. Opplæring av ansatte sikres gjennom introduksjonsprogrammet og av folkevalgte gjennom folkevalgtopplæring

## Formål

Formålet med de etiske retningslinjene er å sikre forsvarlig etisk praksis og definere felles etiske standarder for ansatte og felles etiske standarder for folkevalgte i Verdal kommune. De gjelder også for vikarer og andre innleide ressurser som utfører oppgaver i forbindelse med tjenesteleveranser eller støttetjenester for kommunen.

Sammen med kommuneloven og kommunens visjon og verdier, skal etiske retningslinjer bidra til at kommunen har en effektiv, tillitsskapende og bærekraftig forvaltning.

Våre holdninger og handlinger påvirker innbyggernes tillit til kommunen, og vi har alle et personlig ansvar for hvordan vi opptrer. En åpen kultur for samtale om etiske spørsmål er nødvendig, for å utvikle et godt etisk og faglig skjønn.

Systematisk etikkarbeid handler om å gjøre folkevalgte og ansatte bedre i stand til å håndtere og vurdere hva som er rett og galt, å skape bevissthet og å gjøre folkevalgte og ansatte trygge på å håndtere etiske dilemmaer i sitt arbeid for kommunen.

## Generelt

Vi utfører våre oppgaver og opptrer utad på en etisk forsvarlig måte. Vi arbeider for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. Vi utfører våre oppgaver og opptrer på en måte som fremmer kommunens omdømme og tillit i befolkningen. Det skal være åpenhet og innsyn, slik at allmenheten kan gjøre seg kjent med Verdal kommunes virksomhet. All informasjon som gis i forbindelse med kommunens virksomhet, skal være korrekt og pålitelig.

## Bærekraftige bruk av ressursene

Vi støtter aktivt opp om en bærekraftig utvikling basert på FNs bærekraftsmål. Dette handler om å ivareta behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å dekke sine behov. Vi fremmer samhandling, læring og delingskultur, utnytter handlingsrommet og tilrettelegger for nye og bærekraftige løsninger.

Ansatte har et ansvar for å forvalte kommunens ressurser på den mest økonomiske, rasjonelle og effektive måten.

## Åpenhet og offentlighet

Åpenhet og tillit er en forutsetning for et demokrati. Vi skal vise åpenhet mot innbyggerne og sørge for åpenhet mellom de ulike forvaltningsorganene. Dette er en nødvendig forutsetning for allmennhetens tillit til kommunen.

Det skal være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at innbyggerne kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet, og dermed kunne få innsikt i hvordan kommunen ivaretar samfunnsopdraget sitt.

## I møte med innbyggere og andre

Det er viktig at den enkelte ansatte er seg bevisst at en representerer kommunen i møte med innbyggere, kollegaer og andre samarbeidspartnere en møter i utøvelsen av sin jobb. Folkevalgte representerer både det politiske kollegiet (eks kommunestyret) og sitt eget parti. Det er viktig at den enkelte folkevalgte er seg bevisst balansen mellom disse rollene i utøvelsen av sitt verv for kommunen, herunder også i møter med innbyggere og andre.

Vi møter innbyggere med respekt for det enkelte menneskes egenverd og liv. Vi legger faglig kunnskap og faglig skjønn til grunn i vår rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

Vi blander ikke egne og brukeres private interesser og økonomiske midler.

## Habilitet og rolleklarhet

Ansatte og folkevalgte skal opptre på en måte som styrker tilliten til kommunen som forvaltningsorgan. Vi er upartiske og unngår å komme i situasjoner og/ eller behandle saker som kan medføre interessekonflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser.

Vi har ansvar for å vurdere egen habilitet før en sak behandles, eller en avgjørelse treffes. Ved tvil skal dette tas opp med overordnet eller med det konkrete politiske utvalget.

## Ekstraverv, bierverv og personlige interesser

Vi praktiserer åpenhet om verv og interesser som kan være egnet til å trekke ansattes og folkevalgtes habilitet i tvil. Vi praktiserer derfor opplysningsplikt, både ansatte og folkevalgte skal registrere verv og interesser i KS styrevervregister.

Ansatte vurderer og avklarer med leder om ansettelsesforhold i andre stillinger, bierverv, styreverv, eierinteresser i andre virksomheter eller lignende, skaper rollekombinasjoner eller interessekonflikt i forhold til de oppgaver som utføres i Verdal kommune.

## Forbud mot gaver og andre fordeler

Ansatte og folkevalgte i kommunen skal opptre med stor integritet og ikke motta noen form for gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som er egnet til, eller ment, å påvirke valg som må foretas i forbindelse med beslutningsprosesser. Ansatte kan motta gaver av ubetydelig verdi (inntil kr. 500), og som gis til vanlige anledninger og høytider, så lenge mottaker har en etisk bevissthet rundt formålet for gaven. Det forutsettes åpenhet også om slike fordeler.

Gaver av høyere verdi avklares i dialog med leder.

## Ytringsfrihet

Kommuneansatte, så vel som alle andre, har en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk og positivt om kommunens virksomhet. Ytringsfriheten er beskyttet av den alminnelige bestemmelsen i Grunnloven § 100, men begrenses i enkelte tilfeller av andre lover som blant annet hatefulle ytringer, diskriminering og taushetsplikt.

## Kritikkverdige forhold og varsling

Ansatte har ansvar for å medvirke til at kommunen gir forsvarlige tjenester, til et godt arbeidsmiljø og til forsvarlig bruk av kommunens ressurser. Ansatte har rett til å varsle om kritikkverdige forhold, og varsling skal skje i henhold til kommunens varslingsrutine.

## Arbeidsmiljø og politisk miljø/ samhandling og inkludering

Vi er ærlige og inkluderende i vår samhandling, og møter andre med likeverd og respekt. Verdal kommune har nulltoleranse mot enhver form for diskriminering, mobbing, vold, trusler og trakassering.

## Kjøp av varer og tjenester og forvaltning av kommunens ressurser

Vi skal være bevisst på at kommunen forvalter samfunnets fellesmidler og kommunens ressurser på vegne av alle innbyggerne. Kommunens eiendeler skal kun benyttes til tjenesterelatert virksomhet.

Verdal kommune har et ansvar for å anskaffe varer og tjenester som er produsert på en lovlig og etisk forsvarlig måte. Alle anskaffelser skal gjenspeile at kommunen tar samfunnsansvar.

## Lederansvaret og det personlige ansvaret

Alle har et personlig og selvstendig ansvar for å følge de etiske retningslinjene. Ved tvilstilfeller skal ansatte ta dette opp med nærmeste leder, folkevalgte med gruppeleder eller ordfører.

Folkevalgte og ledere har et særlig ansvar og er gjennom sin etterlevelse av retningslinjene kulturbærere og rollemodeller.

Ledere i Verdal kommune har et ansvar overfor ansatte i sin virksomhet å systematisk følge opp etikkarbeidet og etterlevelse av etiske retningslinjer. Med ansvaret følger det å fremheve gode eksempler på god praktisering av retningslinjene, men også å reagere ved brudd på disse.

Kommunedirektøren skal legge til rette for god opplæring av alle ansatte og alle folkevalgte, og alle ledere har et ansvar for at etisk refleksjon jevnlig er på dagsorden.

Vi plikter å sette oss inn i og følge gjeldende rettsregler, etiske retningslinjer og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet.

## Konsekvenser av brudd på de etiske retningslinjene

Handlinger som bryter med de etiske retningslinjene kan medføre sanksjoner, og kan derfor få konsekvenser for arbeidsforholdet til ansatte.

Brudd på etiske retningslinjer kan ha konsekvenser også for en folkevalgt, men må løses av organet og/ eller det enkelte politiske parti.

Brudd på for eksempel habilitetsbestemmelsene vil kunne føre til at vedtak blir ugyldig.

## ETISK NAVIGASJONSHJUL (ref: Einar Øverenget og Øyvind Kvalnes)

Navigasjonshjulet er et godt verktøy når en ansatt eller en folkevalgt skal vurdere ulike sider ved et etisk dilemma.



### Etisk arbeid

Det utvidete partssamarbeidet på arbeidsplassene tar ansvaret for å vurdere etiske problemstillinger ansatte opplever gjennom sitt daglige virke, og som de ikke greier å løse gjennom etiske refleksjoner i kollegiet.

Etiske problemstillinger kan løftes til de utvidete partssamarbeidene på virksomhetsnivå og evt på kommunedirektørnivå. Interne ressurser i stab/ støtte og eksterne ressurser kobles på ved behov.

Etiske problemstillinger i folkevalgte organer løses ved refleksjoner blant medlemmene i organet, med evt bistand fra kommunedirektør og stab/ støtte ved behov.

### På følgende områder finnes det egne reglement/ prosedyrer

- Innkjøpspolitikk
- Bruk av sosiale media
- Retningslinjer for varsling
- Arbeidsreglement