



Hammerfest kommune
Hámmerfeastta suohkan

Etiske retningslinjer

Hammerfest kommune



Etiske retningslinjer

Vedtatt i kommunestyret 8. desember 2022

Innholdsfortegnelse

1 Formål

2 Virkeområder

3 Våre kjerneverdier

4 I møte med kommunens brukere og innbyggere

4.1 Ansvar for kommunenes verdier og eiendeler

4.2 Taushetsplikt

4.3 Habilitet, interessekonflikt og nære relasjoner

4.4 Ekstraverv, bierverv og personlige interesser

4.5 Gaver og tjenester

4.6 Atferd i sosiale medier

5 Varsling

6 Arbeidsmiljø

7 Roller og ansvar

8 Brudd på de etiske retningslinjene

9 Etikktesten

1 Formål

Etikk handler om hva som er rett og galt, hva vi mener er verdifullt og som vi skal leve etter. Etikk hos oss, handler om at vi skal kunne stå inne for de valgene vi gjør i arbeidssituasjonen og på oppdrag for kommunen.

Medarbeidere og folkevalgte i Hammerfest kommune skal behandle innbyggere og hverandre med respekt. De skal bruke felleskapets midler på en god måte, følge lover og regler, samt ha god forvaltningsskikk, og være lojal mot vedtak og avgjørelser.

Noen situasjoner er vanskeligere enn andre, og derfor har Hammerfest kommune laget etiske retningslinjer for alle som har arbeid eller verv for kommunen.

Retningslinjene gjelder for alle i kommunens tjeneste, i fritiden, og på tjenestereise og ved andre oppdrag for kommunen.

Våre etiske retningslinjer setter en standard for hvordan vi skal utføre våre oppdrag slik at innbyggerne kan ha tillit til oss, og de hjelper oss være bevisste på at våre handlinger og holdninger påvirker kommunens omdømme.

2 Virkeområder

Denne retningslinjen gjelder for alle ansatte, uavhengig av ansettelsesforhold, og folkevalgte i Hammerfest kommune.

3 Våre kjerneverdier

Med kommuneloven og Hammerfest kommunens kjerneverdier; Raus, Sprek og Samspilt skal etiske retningslinjer bidra til at kommunen har en tillitsskapende og bærekraftig forvaltning. De skal prege våre holdninger og atferd, samt legge til grunn for våre etiske prinsipper.

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

Hammerfest kommunes visjon:

Sprek

Vi er **SPREK** og har forventninger til hverandre, tar utfordringer og bidrar med motiverende væremåte. Vi har tro på framtiden og i planlegging og innsats har vi fokus på fremtidsrettede og bærekraftige løsninger, slik at Hammerfest kommune fortsatt blir et godt samfunn å bo i for kommende generasjoner.

Raus

Vi er **RAUS** og deler gjerne, og er åpne og inkluderende i vår væremåte. I møtet med hverandre, brukere, innbyggere og andre vektlegger vi respekt og gode relasjoner. Anerkjennende og positiv adferd bidrar til trivsel på arbeidsplassene våre og til gode brukermøter. Når vi er rause, fremmer vi toleranse og forståelse i vår flerkulturelle organisasjon.

Samspilt

Vi er **SAMSPILT** når vi viser lagånd og spiller hverandre gode gjennom involvering, felleskap og samhold. Kultur for deling og samarbeid på tvers av fag og sektorer er en forutsetning for en samspilt organisasjon.

Vi stiller opp for hverandre og sørger for å dra i samme retning. Vi har åpne og ryddige prosesser.

Samspill preger vår utvikling og tjenesteproduksjon.

Våre ledere framstår som trygge og tydelige og fremmer lojalitet og godt samspill.

4 I møte med kommunens brukere og innbyggere

Vi skal møte innbyggere og tjenestemottakere med likeverd og respekt. Faglig kunnskap og skjønn skal ligge til grunn i rådgiving, myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Sammenblanding av ansattes og tjenestemottakers private interesser og økonomiske midler skal ikke forekomme. Ansatte har veiledningsplikt og aktiv opplysningsplikt ovenfor tjenestemottakere.

4.1 Ansvar for kommunenes verdier og eiendeler

Vi skal være bevisst på at vi forvalter felleskapets midler på vegne av innbyggerne i Hammerfest kommune. Vi plikter å ta vare på kommunens ressurser på en økonomisk og rasjonell måte. Vi skal ta vare på kommunens ressurser på en forsvarlig måte, samt ta hensyn til miljøet og bidrar til reduksjon av energibruk og klimautslipp

Vi skal bruke vår arbeidstid effektivt, ta vare på kommunens eiendeler og behandle de med varsomhet. Vi skal ikke tilegne oss personlige fordeler av kommunens ressurser, avtaler, eiendommer eller andres eiendeler.

4.2 Taushetsplikt

Vi har taushetsplikt som spesifisert i underskrevet taushetserklæring. Denne gjelder alle ansatte og folkevalgte.

Taushetsplikten omfatter interne og/eller fortrolige opplysninger. Taushetsplikten gjelder utad og overfor kollegaer som ikke har behov for opplysninger i sitt arbeid, også etter at arbeids- eller tjenesteforhold er avsluttet. Overtredelse av taushetsplikten i henhold til lovbestemmelse eller gyldig instruks i tjeneste, kan medføre straff etter straffeloven § 209.

4.3 Habilitet, interessekonflikt og nære relasjoner

Vi skal være upartiske og ikke la egne, familiens eller nære venners interesser påvirke våre handlinger, saksbehandling eller vedtak. Vi kan ikke ha eierskap, styreverv eller annet lønnet oppdrag, som kan skade kommunens interesser eller være egnet til å svekke tillit til kommunen. Vi skal være åpne om verv eller engasjement i organisasjoner som kan så tvil om vår habilitet eller lojalitet i forbindelse med den tjenesten vi skal utføre.

Kommunens folkevalgte og ansatte i sentrale eller administrative stillinger skal registrere bistillinger, styreverv og økonomiske interesser i styrevervregister til KS.

4.4 Ekstraverv, bierverv og personlige interesser

Ansatte må vurdere og avklare med leder om ansettelsesforhold i andre stillinger, bierverv, styreverv, eierinteresser i andre virksomheter eller lignende, skape rollekombinasjoner eller interessekonflikt med de oppgaver som utføres i Hammerfest kommune.

4.5 Gaver og tjenester

Vi skal ikke ta imot gaver eller andre personlige fordeler som kan påvirke eller være med på å påvirke handlinger, saksbehandling eller vedtak. Gaver omfatter ikke bare materielle ting, men andre personlige fordeler som; rabatter, lån, reiser, bevertning, kurs eller lignende.

4.6 Atferd i sosiale medier

Vi har frihet til å delta og engasjere oss i sosiale medier. Det er viktig å tenke gjennom hvilke konsekvenser innlegg og ytringer kan ha for Hammerfest kommune. Vi er ikke anonyme når vi kommenterer saker relatert til Hammerfest kommune; [Retningslinjer for bruk av sosiale medier - Hammerfest kommune](#).

5 Varsling

I Hammerfest kommune har alle ansatte rett til å ytre seg om faktiske forhold ved virksomheten de er en del av, og delta i politisk og faglig debatt om spørsmål som berører dette.

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

Vi har rett og plikt til å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Varsling skal fortrinnsvis skje til nærmeste leder eller leders overordnede. Varsling kan også skje til tillitsvalgte, verneombud, varslingssekretariat eller tilsynsmyndighet. Det skal ikke få negative konsekvenser for ansatte som varsler. Vi viser til Hammerfest kommunes rutiner for varsling av kritikkverdige forhold: [Hvordan varsler du om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen? - Hammerfest kommune](#)

6 Arbeidsmiljø

Vi skal ta ansvar og fremmer et godt og inkluderende arbeidsmiljø.

Hammerfest kommune har nulltoleranse mot enhver form for diskriminering, mobbing, vold, trusler og trakassering, herunder seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Vi skal ha en bevisst holdning mot uønsket adferd og alle har et ansvar for å virkeliggjøre denne holdningen.

7 Roller og ansvar

Personalsjefen ved prosjekt Etske retningslinjer er ansvarlig for at det fastsettes retningslinjer for etikk.

Kommunalsjefer og virksomhetsledere er ansvarlig for at de etiske retningslinjene blir implementert i Hammerfest kommune.

Ledere i Hammerfest kommune skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet, og samtidig ivareta kommunens verdigrunnlag og etiske retningslinjer. De skal gjennomgå de etiske retningslinjer med sine medarbeidere en gang i året, i medarbeidersamtale og ved nyansettelse.

Som ansatt eller folkevalgt har du ett ansvar for å bidra til at Hammerfest kommunes omdømme blir ivaretatt. Dette innebærer å opptre etisk forsvarlig, samt å avstå fra ulovlige handlinger. Du bør videre avstå fra handlinger, selv om de er lovlige, dersom du burde forstå at disse vil kunne skade Hammerfest kommunes omdømme. Er du i tvil, så rådfører du deg med din nærmeste leder.

Vi har også et personlig og selvstendig ansvar for å følge kommunens etiske retningslinjer. Tvilstilfeller i forhold til de etiske retningslinjer må tas opp med nærmeste leder.

8 Brudd på de etiske retningslinjene

Opptreden eller handlinger som bryter med de etiske retningslinjene kan medføre sanksjoner. Brudd på f.eks. habilitetsbestemmelsene vil kunne føre til at et vedtak blir ugyldig. En handling eller unnløtelse i tjenesten vil kunne bli vurdert som en tjenesteforsømmelse, og kan føre til reaksjoner. Handlinger eller unnløtelser i tjenesten kan også være så grove at de fører til påtale og straffereaksjoner. Klare brudd på lovbestemmelser vil normalt også være brudd på allmenntetiske og forvaltningsetiske retningslinjer.

9 Etikktesten

1. Er det lovlig?
2. Er det i tråd med våre verdier?
3. Er jeg bekvem med å gjøre det?
4. Er det greit at avisa skriver om det?
5. Er det galt? Stopp!
6. Er jeg usikker? Spør!
7. Får jeg ikke svar? Spør igjen!

Kilde: Førde kommune /Texas Instruments