

# ETISKE RETNINGSLINJER

Vedtatt i kommunestyret 16.05.14



## **Innledning**

*Disse retningslinjene gjelder for ansatte og folkevalgte. Retningslinjene er forankret i kommunens verdigrunnlag.*

*Ansatte og folkevalgte utfordres daglig til å ta stilling til etiske dilemmaer. Som tjenesteytere og som utøver av makt og myndighet, stilles det spesielt høye krav til ansatte og folkevalgte.*

*Tromsø kommune skal være en organisasjon hvor det er tid og rom for refleksjon. Retningslinjene skal brukes til å bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant ansatte og folkevalgte i Tromsø kommune. Etikken treffer hver og en av oss og den kan påvirke våre valg, atferd og profesjonskultur.*

*Retningslinjene skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på høy etisk standard.*

*Ledere har gjennom ord og handlinger stor innflytelse på kulturen og normene for adferd i organisasjonen. Det er ledernes ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent. Det skal legges til rette for gjennomgang av retningslinjene og etisk refleksjon. Det er hver enkelt ansatt sitt ansvar å etterleve retningslinjene.*

### **1. Arbeide for felleskapets beste**

Ansatte og folkevalgte skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. Vi skal opptre på en måte som gir tillit i befolkningen og ivaretar kommunens omdømme. Vi skal være ærlige, åpne og redelige i vår kommunikasjon.

### **2. Positive i møtet med hverandre og kommunens brukere**

Adferden og holdningene våre gir grunnlag for tilliten som innbyggerne har til kommunen. I vår kontakt med brukere, kollegaer og andre skal vi vise høflighet, hensynsfullhet og respekt. Vi skal være åpne og tydelige, og bidra til gode løsninger. Vi skal opptre på en måte som ikke krenker menneskeverdet. Vi skal være lyttende og yte likebehandling. I vår bruk av sosiale medier skal vi utøve godt skjønn.

Som tjenesteyter og myndighetsutøver skal vi ha et bevisst forhold til vår omgang med sensitiv informasjon. All sensitiv informasjon skal behandles med respekt og aldri formidles til andre enn de som har krav på den for å utøve en god tjeneste.

### **3. Romslig og generøs**

Kulturen og omgangsformene våre skal være sjenerøse og romslige. Vi skal ha et godt klima for samarbeid, gi ros og kunne ta opp ting som bør endres. Kritikkkverdige forhold i en virksomhet skal tas opp, slik at forholdene kan bedres. Alle har et selvstendig ansvar for å ta opp forhold som en får



kjennskap til på arbeidsplassen og som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade.

#### **4. Åpenhet**

Åpenhet og gjennomsiktighet skal prege alle ledd i Tromsø kommune. I en åpen organisasjon er offentlighet og ytringsfrihet viktige prinsipper for å sikre innsyn og kontroll med kommunens virksomhet. Vi skal legge til rette for at saker i kommunen er tilgjengelige for offentligheten med mindre de skal unntas i henhold til lov- og avtaleverk.

#### **5. Være habile**

Ansatte og folkevalgte skal opptre slik at de i tjenestesammenheng unngår å komme i konfliktsituasjoner mellom kommunens interesse og egne interesser. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser. Dersom en slik konfliktsituasjon kan påvirke avgjørelsen i en sak som vi er faglig ansvarlig for eller deltar i saksbehandlingen av, skal dette tas opp med overordnede.

Det er viktig at ledere, ansatte og folkevalgte kan dokumentere sin habilitet.

Ledere, ansatte og folkevalgte skal registrere opplysninger om styreverv/økonomiske interesser i de sentrale register som kommunen skal benytte, eks. styrevervregisteret.

#### **6. Uavhengighet**

Vi skal opptre slik at tilliten til oss og forpliktelsen til likebehandling bevares. Derfor skal vi ikke motta gaver, fordeler eller rabatter som kan skape tvil om habilitet og uavhengighet. Vi skal unngå personlige fordeler og gaver som kan påvirke saksbehandling i forbindelse med tjenesteytelser og anskaffelser og kontraktsinngåelser. Dette omfatter også gunstige betingelser knyttet til reiser og opphold.

Folkevalgte og politiske tilsatte orienterer ordfører rutinemessig i forkant av reiser og større arrangementer som dekkes av andre enn kommunen, en annen kommune, staten, KS, eget politisk parti o.l. Ordføreren orienterer forretningsutvalget om egne reiser.

I alle typer kontakt og nettverksbygging er vi bevisst på grensen mot kameraderi, smøring, og korrupsjon og beveger oss ikke mot denne grensen. Det er derfor viktig å ha et avklart forhold til hva som menes med å ha «gode relasjoner» til leverandører, forretningspartnere og beslutningstakere.

#### **7. Forvaltning og bruk av kommunens eiendeler og ressurser**

Vi forvalter kommunens eiendeler og ressurser på vegne av innbyggerne. Ressursene må derfor ivaretas på en hensiktsmessig og god måte. Vi skal ikke bruke kommunens eiendeler privat eller erverve oss personlige fordeler av kommunens ressurser eller avtaler.



## **8. Etisk dilemma**

Når vi er i tvil om hva vi skal gjøre skal vi ta kontakt med kollegaer eller nærmeste leder. Nye vanskelige situasjoner kan dukke opp og det er ikke mulig å ha regler for alle eventualiteter. Ledere har ansvaret for at ansatte er fortrolige med de etiske retningslinjene og er rustet til å møte vanskelige etiske problemer som kan dukke opp