ETISKE RETNINGSLINJER

For medarbeidere og folkevalgte i Østre Toten kommune



Vedtatt i kommunestyret i Østre Toten, juni 2024. Revidert etter behandling i partssammensatt utvalg i 21.mai. 2025. Revidert etter kommunestyrets behandling av håndbok for folkevalgte 29.10 2025

Etiske retningslinjer for medarbeidere og folkevalgte i Østre Toten kommune

Innledning

Østre Toten kommune har et bredt samfunnsoppdrag som omfatter flere roller. Som tjenesteyter skal kommunen legge til rette for at innbyggerne mottar gode og forsvarlige tjenester. Som forvalter av kommunens samlede ressurser har vi ansvar for å sikre en effektiv og bærekraftig forvaltning. I tillegg har kommunen en viktig rolle som samfunnsutvikler, der vi skal bidra til positiv utvikling og innovasjon i lokalsamfunnet. Østre Toten skal være et attraktivt sted å bo, hvor kommunens innbyggere kan leve sitt foretrukne liv ved Mjøsa og kommunen som organisasjon sin visjon er:

«Livskvalitet ved Mjøsa»

Visjonen ***"Livskvalitet ved Mjøsa"*** uttrykker vår ambisjon om å skape et godt fungerende bygdesamfunn, preget av nærhet mellom mennesker, bærekraftig natur og en vakker beliggenhet ved Norges største innsjø. For å realisere denne visjonen, må hele lokalsamfunnet samarbeide og bidra til positiv utvikling. Vi tror på styrken i samarbeid mellom kommune, næringsliv og innbyggerne for å møte utfordringene og utnytte fremtidens muligheter sammen.

Østre Toten kommune har et verdigrunnlag, som skal være førende for hvordan vi jobber og opptrer i kommunen, hvilke valg vi tar og hva som kjennetegner oss.
Verdigrunnlaget skal kjennetegne kommunens tjenesteleveranse og utvikling, og være med på å skape kommunens identitet og omdømme.

Verdigrunnlag for medarbeidere er:

- Vi er stolte av å jobbe i Østre Toten kommune, hvor vi møter utfordringer med mot og optimisme.
- Vi tør å utfordre oss selv og hverandre, tenke nytt og bry oss.
- Vi er profesjonelle og samarbeider om gode løsninger.
- Vi skal skape gode tjenester sammen med innbyggerne.

Verdigrunnlaget har tatt utgangspunkt i følgende ord: stolthet, mot, handlekraft, samarbeid

Østre Toten kommune forvalter store ressurser på fellesskapets vegne. Det er på bakgrunn av det viktig at medarbeidere og folkevalgte viser gode etiske holdninger og integritet gjennom sine handlinger.

Dette er en forutsetning for at innbyggere skal ha tillit til kommunen.

- Etikk handler om verdier og normer, om holdninger og forventninger til atferd og hvordan vi skal handle.
- Etiske retningslinjer skal bidra til økt bevissthet og avklare hva som er rett og galt i gitte situasjoner.

Det forutsettes at medarbeidere og folkevalgte opptrer på en måte som ivaretar kommunens omdømme, verdier og regelverk.

Kommunens etiske retningslinjer skal være gjenstand for kontinuerlig evaluering og behandles i kommunedirektørens overordnedet ledergruppe.

Ansvar

Retningslinjene gjelder for alle medarbeidere og folkevalgte i Østre Toten kommune. Alle medarbeidere og folkevalgte skal gjøre seg kjent med de etiske retningslinjene og følge dem på best mulig måte.

Ledere og ordfører har et særlig stort ansvar for å bygge opp en kultur som ivaretar kommunens etiske retningslinjer, gjøre nye medarbeidere og folkevalgte kjent med disse, samt å skape arenaer hvor man reflekterer over etiske problemstillinger.

Holdning og adferd

- Alle avstår fra handlinger som kan skade kommunens omdømme og tillit.
- Kommunens etiske retningslinjer gjelder like mye på nett som utenfor nett.
- Det forventes at medarbeidere og folkevalgte i Østre Toten kommune har et bevisst forhold til hvem, hva og hvordan man omtaler noen i sosiale medier
- Alle overholder lover, forskrifter, reglementer og vedtak.
- Alle har et krav på å bli verdsatt for sin innsats uten forskjellsbehandling på grunnlag av faktorer som alder, kjønn, seksuell legning, funksjonshemming, nasjonalitet eller livssyn.
- Mobbing eller trakassering er ikke tillatt.
- Innbyggere/tjenestemottakere skal møtes med respekt og høflighet.
- All informasjon som gis skal være korrekt og pålitelig.
- Alle tar ansvar for at kritikkverdige forhold blir varslet.

Taushetsplikt

Samtlige medarbeidere i Østre Toten kommune er underlagt taushetsplikt etter forvaltningsloven og eventuelle særlover. Taushetsplikten omfatter også opplysninger om brukere, kollegaer og ledere. Opplysninger gitt i fortrolighet under saksbehandling, må respekteres og skal ikke brukes til egen personlig vinning eller til skade for andre. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er opphørt. Fortrolige opplysninger mottatt som tilsatt i kommunen skal bare tas opp med kollegaer i profesjonelle sammenhenger.

Folkevalgte plikter å bevare taushet om dokumenter de får innsyn i når disse er underlagt taushetsplikt etter lov. Når en sak behandles for lukkede dører etter kommuneloven § 31, plikter de folkevalgte å bevare taushet om opplysninger som etter lov er underlagt taushetsplikt

Åpenhet

Østre Toten kommune skal være en åpen organisasjon. I en åpen organisasjon er offentlighet og ytringsfrihet viktige prinsipper for å sikre innsyn og kontroll ved kommunens virksomhet.

Lojalitet

Det forventes at medarbeidere og folkevalgte er lojale overfor vedtak som fattes i regi av Østre Toten kommune. Medarbeidere har et særskilt ansvar for å opptre lojalt i media, og skal ikke uttale seg på noen måte som skader Østre Toten kommunes troverdighet og omdømme.

Ytringsfrihet

Som privatpersoner har alle medarbeidere og folkevalgte samme adgang som andre til å rette offentlig kritikk mot kommunen de er ansatt i. Når det gjelder forhold som hører inn under den enkeltes ansvarsområde, er utgangspunktet at alle medarbeidere på kommunens vegne kan gi faktaopplysninger om egne arbeidsoppgaver.

Varslingsplikt/rett

- Medarbeidere og ledere har en lojalitetsplikt som innebærer at de først skal forsøke ordinære kanaler som tjenestevei, eller gå gjennom tillitsvalgte når det gjelder varsling av kritikkverdige forhold.
- Som medarbeider og folkevalgte kan grensen mellom å være en offentlig og en privat person være flytende, og det krever at man er bevisst de ulike roller man innehar.
- Folkevalgte skal varsle ordfører.
- Vises til kommunens retningslinjer intern varsling i kvalitetssystemet Compilo for medarbeidere (kan lage egen rutine for folkevalgte hvis behov)

Habilitet

- Medarbeidere og folkevalgte i Østre Toten kommune skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikter mellom kommunens interesser og personlige interesser
- Det forutsettes at all saksbehandling som gjøres ivaretar etiske hensyn
- Dersom personlig interesse kan påvirke avgjørelsen i en sak man faglig har ansvaret for, eller deltar i behandlingen av, skal dette tas opp med nærmeste leder eller utvalgsleder
- Dersom man både er ansatt i kommunen og samtidig folkevalgt i et kommunalt organ, vil man kunne ansees som inhabil i en sak der man har medvirket ved saksforberedelse

Eksempler på habilitets-/interessekonflikter:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver
- Lønnet bierverv som kan påvirke dens arbeid i kommunen
- Familiære og andre sosiale relasjoner
- Engasjement i interesseorganisasjoner/politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virkeområde

Gaver og personlige fordeler

- Medarbeidere og folkevalgte i Østre Toten kommune skal unngå personlige fordeler som kan påvirke eller være egnet til å påvirke handlinger, saksbehandling eller vedtak
- Det er tillatt å motta gaver av ubetydelig verdi, for eksempel blomster eller reklamemateriell
- Ved kjøp av varer og tjenester kan medarbeidere og folkevalgte benytte personlige rabatter på like linje med andre innbyggere, men må unngå å komme i habilitetsproblemer i enhver situasjon
- Ved tilbud om gaver av større verdi som går utover kommunens retningslinjer, for eksempel testamentariske gaver, skal nærmeste leder kontaktes

- Mottatte gaver av større verdi skal leveres avsender med et brev som redegjør for kommunens regler om dette
- Medarbeidere og folkevalgte skal ikke akseptere fritidsreiser betalt av bedrifter, foreninger og lignende som han/hun på vegne av kommunen er i kontakt med. I all type kontakt og nettverksbygging skal man være bevisst grensen mot kameraderi, smøring og korrupsjon. Det er derfor viktig å ha et avklart forhold til hva som menes med "gode relasjoner" til leverandører, forretningspartnere og beslutningstakere.

Representasjon: Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at det påvirker beslutningsprosesser eller kan gi grunn til å tro det.

Forvaltning av kommunens ressurser

Bruk av kommunens eiendeler skal skje i samsvar med fastsatte retningslinjer og ikke brukes privat. Arbeidstiden skal brukes til arbeidsgivers interesser.

Særskilt for ansatte

Brudd på de etiske retningslinjene kan få konsekvenser for arbeidsforholdet, inkludert advarsel, oppsigelse eller avskjed uavhengig av posisjon i organisasjonen
Medarbeidere har et ansvar for å bygge opp en kultur som ivaretar kommunens etiske retningslinjer. Med det menes at de skal opptre profesjonelt, vektlegge forsvarlig saksbehandling og sikre medvirkning fra berørte parter. All informasjon som gis skal være korrekt og pålitelig. Medarbeidere skal være bevisste på sin rolle i sosiale medier og sikre at kritikkverdige forhold blir varslet og endret.

Det vises også til kommunens arbeidsreglement for ansatte.