



## Revidering av de etiske retningslinjene for Hitra kommune

### Utvalg

Hitra formannskap

### Møtedato

01.03.2022

### Utvalgsaknr.

### Vedlegg:

- 1 Forslag til reviderte etiske retningslinjer
- 2 Gjeldene etiske retningslinjer
- 3 Gjeldende retningslinjer for bruk av sosiale medier

### Innstilling:

Hitra formannskap vedtar å sende forslag til reviderte etiske retningslinjer på høring. Høringen sendes til Hitra kommunes utvalg UOP, UHO og UPLM, medvirkningsorganene Eldrerådet, Brukerrådet og Ungdområdet, samt til fagforeningene som representerer ansatte i Hitra kommune. Høringsfristen settes til 26. april 2022.

Ingjerd Astad  
Kommunedirektør  
*Dokumentet er elektronisk godkjent*

Bjarne Nygård  
Politisk konsulent

## Sammendrag

Hitra formannskap har bestilt en revidering Hitra kommunes etiske retningslinjer. Denne saken handler om å legge et forslag på høring.

De etiske retningslinjene er gjeldende for alle folkevalgte og ansatte i Hitra kommune og ansatte i Hitra Storkjøkken KF. Retningslinjene beskriver en del av hva som forventes av den enkelte folkevalgte og ansatt. De tar opp temaer som habilitet, varsling, interessekonflikter, gaver, reiseutgifter og mer. Brudd på retningslinjene kan ha konsekvenser for arbeidsforholdet.

Det foreslås også at de gjeldende retningslinjene for bruk av sosiale medier tas inn i de etiske retningslinjene. Retningslinjene for bruk av sosiale medier handler om ansatte sin bruk av sosiale medier. I forslaget til de etiske retningslinjene som er fremlagt i denne saken er sosiale medier omtalt i punkt 4.

I denne saken skal formannskapet vedta eventuelle endringer i høringsutkastet og legge det til høring. Kommunedirektøren anbefaler at høringsfristen settes til 26. april 2022 slik at retningslinjene kan behandles av administrasjonsutvalget (tidligere kalt *personalutvalget*) i møte 10. mai 2022 før det går til formannskapet 18. mai og deretter endelig behandling i kommunestyret 19. mai.

## Bakgrunn for saken

Bestilling fra Hitra formannskap 01.02.2022 i PS 13/22 om revidering av gjeldende etiske retningslinjer.

## Saksopplysninger

Viktige lover som er relevante for utkastet til etiske retningslinjer er:

- [Offentleglova](#). Inneholder bestemmelser om retten til innsyn i dokumenter i offentlig forvaltning. Særlig aktuell for utkastets punkt 2 og 4.
- [Forvaltningsloven](#). Inneholder bestemmelser om hvordan offentlige myndigheter skal behandle saker, taushetsplikt og inhabilitet/interessekonflikter. Særlig aktuell for utkastets punkt 3 og 6.
- [Grunnlovens § 100](#) som omhandler ytringsfrihet. Særlig aktuell for utkastets punkt 2 og 4.
- [Arbeidsmiljøloven](#). Inneholder bestemmelser om arbeidsforhold. Særlig aktuell for utkastets punkt 5.
- [Kommuneloven](#). Inneholder bestemmelser om det kommunale selvstyret. Særlig aktuell for utkastets punkt 6, 7 og 12

De etiske retningslinjene har innvirkning på folkevalgte og ansatte i Hitra kommune. Høringen bør derfor sendes både som sak i utvalgene UHO, UOP og UPLM, og medvirkningsorganene Brukerrådet, Eldrerådet og Ungdomsrådet. Høringen bør også sendes til de fagforeningene som representerer ansatte i Hitra kommune.

## Vurdering

De etiske retningslinjene er et dokument som sendes ut til alle nye ansatte og folkevalgte i Hitra kommune. De kommer i dag sammen med arbeidskontrakten og er viktig for det tidlige inntrykket nye ansatte og folkevalgte får av vår kommune. Våre ansatte skal overholde langt flere lover og retningslinjer enn det som tas opp i de etiske retningslinjene. Men de etiske retningslinjene er en mulighet til å trekke fram særlig viktige momenter i Hitra kommune.

I utarbeidingen av forslaget til revidert er det sett på KS sine råd og veiledere, andre kommuners etiske retningslinjer og relevant lovverk. De gjeldende retningslinjene for bruk av sosiale medier er også foreslått å erstatte med et punkt i de etiske retningslinjene om sosiale medier. Alternativt kan det også gjøres en revidering av disse retningslinjene men kommunedirektøren anbefaler å begrense det til ett punkt i de etiske retningslinjene for å begrense omfanget av slike retningslinjer.

De gjeldende retningslinjene for bruk av sosiale medier går på enkelte punkter utover det en kommune kan kreve av sine ansatte. [KS sin veileder om varsling og ytringsfrihet](#) går nærmere inn på denne problemstillingen. Det som begrenser hva kommunale ansatte kan ytre i media eller sosiale medier er begrensningene i ytringsfriheten om hatefulle ytringer og oppfordringer til ulovlige handlinger, taushetsplikten, styringsretten og lojalitetsplikten. Styringsretten går på at arbeidsgiver har retten til å bestemme hvem som kan uttale seg på vegne av kommunen. I så måte er det viktig at ytringer formuleres slik at det er tydelig at det er en privat ytring på egne vegne.

Lojalitetsplikten går på om ytringen kan skade *arbeidsgivers legitime interesser*. Bare ytringer som påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte bør som et utgangspunkt anses som illojale. Eksempelvis kan påstander om kritikkverdige forhold som det åpenbart ikke er grunnlag for skape unødvendig frykt eller undergrave nødvendig tillit blant innbyggerne og dermed skade kommunen. Det er også kun kommunens *legitime* interesser som kan påberopes, lojalitetsplikten gjelder ikke for å beskytte ulovlige handlinger. Videre er det flere moment som hvor høyt stillingen er plassert, om ytringen har allmenn interesse, tidspunkt i forhold til saksbehandling, motiv og mer. I det forslaget til etiske retningslinjer som er fremlagt i denne saken så er det ikke nærmere forklart hva lojalitetsplikt er, og hva det kan innebære. Årsaken til at det legges fram slik er at temaet er så stort at dersom det skal forklares utfyllende kan de etiske retningslinjene bli langt mer omfattende enn det forslaget som er fremlagt. Det er også viktig å ta med at det er noen flere begrensninger på ansattes ytringsfrihet enn de øvrige begrensningene i ytringsfriheten, taushetsplikt og styringsrett.

I det fremlagte forslaget til reviderte etiske retningslinjer så er det viet ekstra rom til punkt 5 om varsling. Dette er med bakgrunn i en anbefaling fra KS om at tydelige retningslinjer for varsling øker både antall meldte varsel og ansattes oppfatning av nytten ved å varsle. I de gjeldende retningslinjene står det at det ansatte har «en plikt og en rett» til å varsle. I det fremlagte forslaget så står det kun at de har rett til å varsle. I de fleste tilfeller er det ikke pliktig å varsle om kritikkverdige forhold, men det er noen unntak. Eksempelvis er det plikt til å varsle om trakassering og mobbing. Det er ikke tatt med i det fremlagte forslaget for å spare plass, men det kan tas med et avsnitt om pliktstilfellene dersom formannskapet vedtar det.

Punkt 10 om utlån av kommunens eiendeler er nytt i forhold til de gjeldende etiske retningslinjene. Noen kommuner har i de etiske retningslinjene bestemmelser om utlån av kommunale eiendeler til privat bruk. Kommunedirektøren anbefaler ikke dette men har lagt inn et punkt om utlån av kommunale eiendeler til frivillige lag og organisasjoner. Dette er i tråd med målene i kommuneplanens arealdel. Med 'kommunedirektøren' i dette punktet så menes det også de kommunedirektøren delegerer myndighet til å godkjenne slikt utlån til frivillige lag og organisasjoner.

Punkt 11 og 12 om lederansvar og personlig ansvar er formulert slik at det er den enkelte ansatte og folkevalgte som er ansvarlig for å se tilfeller der de kan være inhabile eller det kan være interessekonflikt med andre roller de har. Ledere er så ansvarlige for å gi riktige tilbakemeldinger på slike spørsmål, de kan også ta spørsmålet høyere ved behov.

Hitra kommune har gode styringsverktøy som viser visjon og retning for utvikling av framtidskommunen. Vi mangler likevel et samlende holdepunkt i felles kjerneverdier. Et felles verdigrunnlag vil bidra til å styrke tilhørigheten og identiteten til oss som felles lag, og det hjelper oss til å trekke i samme retning. En organisasjon sin kultur og dens verdier henger sterkt sammen. Fordi om vi ikke har definert og tydeliggjort felles kjerneverdier i organisasjonen i dag, kan vi være helt sikre på at det florerer av verdier i denne organisasjonen – bevisste og ubevisste. Verdier er det som er verdifullt for oss, og som påvirker hver enkelt av oss sine handlinger, holdninger og vurderinger. Verdier er veivisere i hvordan vi velger mellom flere alternativer, i beslutninger og konfliktløsning, mens kultur handler om hvordan vi praktiserer våre verdier. Verdier må uttrykkes og settes ord på, mens kultur er hvordan vi etterlever våre verdier. Samtidig som vi gjennom høringsprosessen også skal utarbeide felles kjerneverdier, vil en del av oppgaven være å bevisstgjøre oss på hva som er normer (slik vil vi ha det) og tabuer (slik vil vi ikke ha det) sett ut fra de verdiene vi lander på.

For organisasjonen Hitra kommune jobber vi kontinuerlig for å ta vare på og videreutvikle en organisasjonskultur basert på mestring, mangfold og muligheter som skaper engasjement,

endringsvilje og som fremmer kreativitet. Gjennom det tiltrekker vi oss, utvikler og beholder mennesker som trives med denne samarbeidsformen. En tydelig, gjennomtenkt og godt forankret felles verdiplattform vil sammen med retning og målsettinger skaper mening i organisasjonen, og det blir lettere å dra i samme retning.

Kommunedirektøren anbefaler at formannskapet vedtar eventuelle endringer i det fremlagte forslaget til etiske retningslinjer og sender det på høring. Høringen kan behandles av Hitra kommunes utvalg UOP, UHO og UPLM, og medvirkningsorganene Eldrerådet, Brukerrådet og Ungdomsrådet. I tillegg anbefaler kommunedirektøren at høringen sendes til fagforeningene som representerer ansatte i Hitra kommune. Høringsfristen anbefales å settes til 26. april 2022 slik at den kan behandles i administrasjonsutvalgets møte 10. mai før det behandles i formannskapet 18. mai og kommunestyret 19. mai.