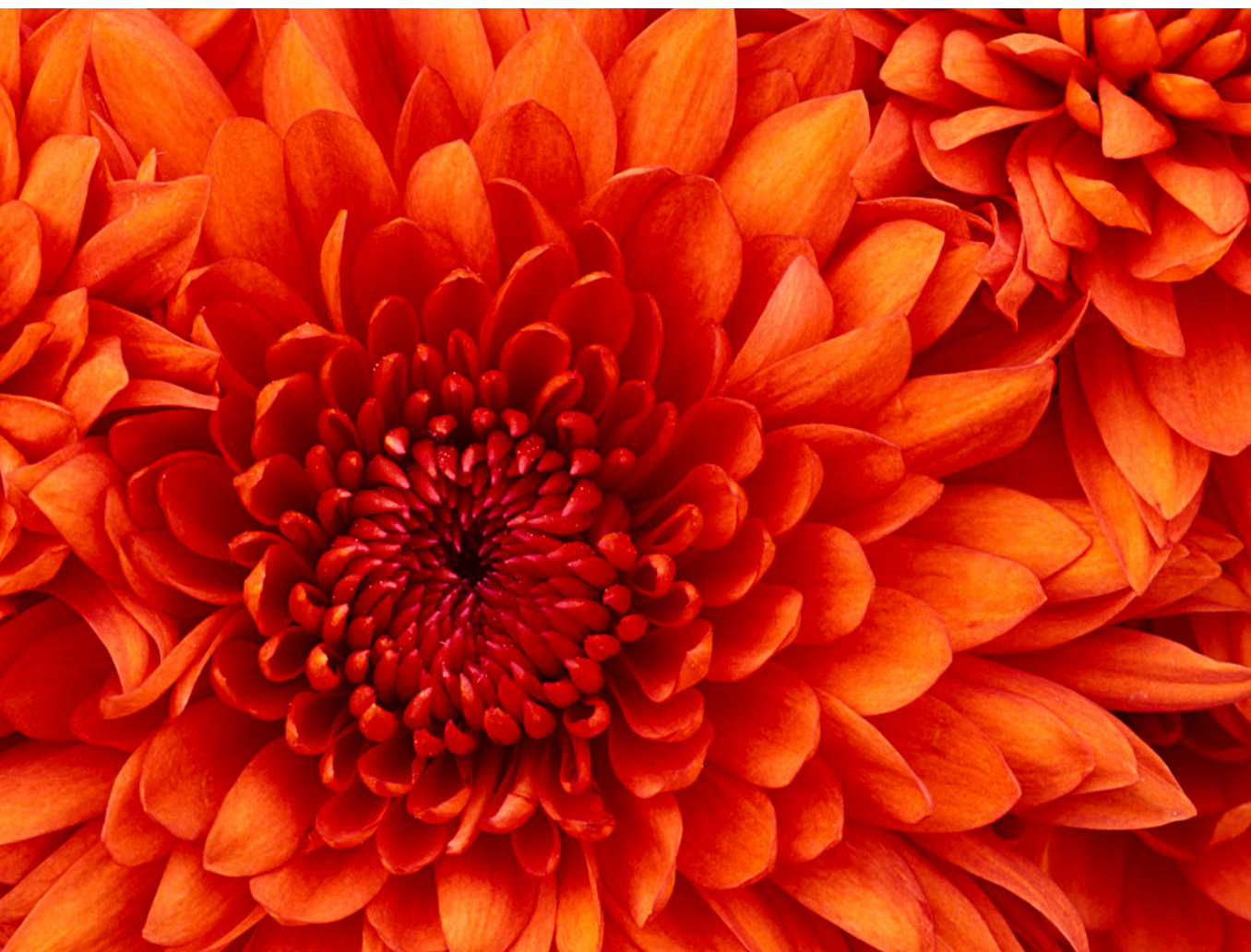


# ETISKE RETNINGSLINJER

For personer i tjeneste for Nordland fylkeskommune



---

---

## INNLEDNING

**Personer i fylkeskommunal tjeneste er ansatte, politikere, tillitsvalgte, personer i fylkeskommunale råd og utvalg og øvrige som representerer Nordland fylkeskommune.**

Høy etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til Nordland fylkeskommune. Målet med de etiske retningslinjene er at personer i fylkeskommunal tjeneste skal bli bevisst på kravene til uklanderlige holdninger og handlinger.

De etiske retningslinjene er av overordnet karakter. De er generelle rettesnorer som igjen krever refleksjon av den enkelte ansatte, og med utgangspunkt i retningslinjene må alle driftsenheter videreutvikle og styrke den enkeltes etiske bevissthet. Dette gjøres best ved å legge opp til jevnlig diskusjoner rundt retningslinjene og hva de innebærer på det enkelte tjenestested og for den enkelte arbeidstaker.

Retningslinjene bygger på allmenngyldige etiske verdier og normer, og vektlegger spesielt verdiene tillit, åpenhet og lojalitet. Alle i fylkeskommunal tjeneste skal ta hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likeverdig behandling og opptre med respekt for det enkelte individ. Den enkelte skal være seg bevisst at han/hun er fylkeskommunens ansikt utad og opptre på en måte som ikke svekker fylkeskommunens omdømme.

De etiske retningslinjene gjelder også innad i fylkeskommunen. Man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet. I fylkeskommunens Medarbeiderplattform og Lederplattform er det vektlagt at medarbeiderskap og lederskap bygger på verdiene nevnt ovenfor. Medarbeiderskap handler om hvordan vi forholder oss til arbeidsoppgaver, arbeidskollegaer og arbeidsgiver. Et godt lederskap innebærer å ha tro på sine medarbeidere og bygge en kultur basert på tillit.

Samtlige personer i fylkeskommunal tjeneste har et ansvar for at retningslinjene blir fulgt, og det er særlig et lederansvar å sette fokus på dette.

Vedtatt av Nordland fylkesting i FT-sak 021-2016

---

## 1. Tillit

For å ivareta og styrke innbyggernes tillit til Nordland fylkeskommune, skal de avgjørelsene som tas ikke påvirkes av hensyn som er saken uvedkommende. Våre viktigste regler for å sikre tilliten til den offentlige forvaltning er habilitetsreglene i forvaltningslovens § 6. Informasjon som den enkelte får kjennskap til i tjenesten, skal aldri benyttes til å oppnå personlige fordeler, eller til å skade andre på noen måte.

Dette stiller store krav til Nordland fylkeskommune som tjenesteyter, da befolkningen er avhengig av å kunne stole på at regelverk og retningslinjer følges, og at det finnes kontrollmekanismer som fanger opp uregelmessigheter.

Ansatte i Nordland fylkeskommune er bundet av taushetsplikten. Dette innebærer at alle skal være varsomme i forhold til fortrolige opplysninger.

Tillit innad på alle nivåer i Nordland fylkeskommune bygges opp gjennom gjensidig respekt og åpen dialog.

### A. Profesjonalitet

- Habilitet, personlige relasjoner

Personer i fylkeskommunal tjeneste skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom fylkeskommunens interesser og personlige interesser. Dette for å unngå mistanke om fordeler, både for egen vinning, for familie, nære sosiale forbindelser eller forretningsforbindelser.

- Informasjonsteknologi

Digitale verktøy er viktige arbeidsredskaper. Etske regler gjelder også for bruk av disse. Særlig viktig er dette i bruk av sosiale medier. Ved bruk av sosiale medier kreves en høy etisk bevissthet, både i forhold til hva som formidles, og hvordan dette gjøres. Det vises i denne sammenheng til Nordland fylkeskommunes kommunikasjonsstrategi og «Vær-varsom-plakat».

- Tjenestereiser

Utgifter påløpt i faglig, tjenstlig og forretningsmessig sammenheng skal som hovedregel dekkes av Nordland fylkeskommune, eventuelt av oppdragsgiver.

Den som er på tjenestereise for Nordland fylkeskommune skal opptre slik at man representerer fylkeskommunen på en god måte. Overdreven bruk av alkohol, utagerende oppførsel eller kjøp av seksuelle tjenester er eksempel på adferd som ikke er akseptable og som vil sette fylkeskommunen i et dårlig lys.

- Bierverv

Fylkeskommunal arbeidstaker kan ikke uten arbeidsgivers tillatelse inneha annet lønnet arbeid i eller utenfor Nordland fylkeskommune, eller drive egen nærings-virksomhet. Arbeidstaker kan heller ikke inneha bierverv, styreverv eller annet oppdrag som kan skade Nordland fylkeskommunes legitime interesser, eller kan svekke tilliten til Nordland fylkeskommune.

Det vises for øvrig til pkt. 17 i Nordland fylkeskommunes arbeidsreglement.

---

## B. Gaver og andre fordeler

Personer i fylkeskommunal tjeneste skal ikke motta gaver, reiser, hotellopphold, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler, som kan påvirke beslutninger/handlinger eller som på annen måte kan så tvil om integritet. Den enkelte skal heller ikke gi eller tilby gaver eller andre fordeler som kan påvirke mottakerens beslutninger/handlinger. Personer i fylkeskommunal tjeneste må ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre uberettigede fordeler.

Tvilstilfelle tas opp med nærmeste overordnede. Juridisk seksjon og HR-seksjonen kan også konsulteres.

## C. Registrering av økonomiske interesser

For å styrke åpenhet og tillit skal alle ansatte med ledende funksjoner og personer med politiske verv i fylkeskommunen registrere sine verv og interesser i KS's Styrevervregister. Alle øvrige ansatte oppfordres også til å registrere seg her.

For nærmere informasjon om registreringsordningen henvises det til HR-portalen.

# 2. Åpenhet

Offentlighet og en åpen diskusjon er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Det skal derfor være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at allmennheten kan få innsikt i hvordan fylkeskommunen skjøtter sine oppgaver. Dette er en nødvendig forutsetning for allmennhetens tillit til Nordland fylkeskommune. Personer i fylkeskommunal tjeneste må utvise åpenhet både utad mot innbyggerne, innad i egen driftsenhet og mellom de enkelte driftsenheter.

- Offentlighet

Det skal være åpenhet og innsyn i forvaltningen slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med fylkeskommunens virksomhet.

- Informasjon

Informasjon må være både korrekt og tilstrekkelig. Verken administrativ eller politisk overordnet kan instruere eller oppfordre underordnet til å gi feilaktige eller villedende opplysninger.

- Ytringsfrihet:

Relevant informasjon, herunder kritiske ytringer, skal nå fram til aktuelt nivå i Nordland fylkeskommune. Dette krever en trygg og åpen kommunikasjonskultur der det er ønske og behov for medvirkning, og arenaer der det er rom for meningsutveksling. Innskrenkning i ytringsfriheten må begrunnes særskilt. Ytringsfriheten må vurderes i forhold til lojalitetsplikten til Nordland fylkeskommune.

- Varsling om kritikkverdige forhold

Personer i fylkeskommunal tjeneste oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i Nordland fylkeskommune. Kritikkverdige forhold varsles normalt tjenestevei. Ledere har et særlig ansvar for å beskytte den som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold. Både den som varsler, den som mottar varselet må opptre på en ryddig og ordentlig måte, og ikke på en måte som er trakasserende, sårende eller belastende for enkeltpersoner eller for arbeidsmiljøet. Det må være saklig grunn til å fremme et varsel. Fylkeskommunen har egne rutiner for varsling.

---

## 3. Lojalitet

Samtlige i fylkeskommunal tjeneste plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for fylkeskommunens virksomhet. Dette innebærer at de ansatte skal forholde seg lojalt til vedtak som er truffet, og etterkomme pålegg fra overordnede.

Lojalitetsplikten er gjensidig mellom personer i fylkeskommunal tjeneste og Nordland fylkeskommune som arbeidsgiver. Den enkeltes lojalitetsplikt går ut på å opptre i samsvar med fylkeskommunens interesser, mens arbeidsgiver skal sikre at de ansattes interesser blir ivaretatt så langt det er mulig.

Det må etableres aksept for og oppfordres til at ansatte kan delta i den offentlige debatt innenfor rammene av et romslig lojalitetsbegrep. Jo nærmere den ansatte sitter den politiske ledelse, jo større grad av forsiktighet må utøves.

Forholdet mellom åpenhet og lojalitet kan noen ganger være en vanskelig balansegang. Lojalitetsplikten må vurderes opp mot hensynet til åpenhet omtalt i punkt 2.

---

