

Omdømmebygging - verdier, verdigrunnlag, etikk og habilitet

Behandles i utvalg

Kontrollutvalget i Frosta kommune

Møtedato

21.06.2018

Saknr

31/18

Saksbehandler Paul Ivar Stenstuen**Arkivkode** FE - 033**Arkivsaknr** 18/270 - 16**Kontrollutvalgssekretariatets innstilling**

Kontrollutvalget vil oppfordre alle til å tenke gjennom innholdet i denne sak.

Ikke trykte vedlegg

1. Kontrollutvalgets sak 2/18
2. Kontrollutvalgets sak 3/18
3. <https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunereform/Verktoy/lokaldemokrativeilederen/del-a/etikk/id2424157/>
4. <http://www.ks.no/fagomrader/samfunn-og-demokrati/etikk/>
5. Etiske retningslinjer for Frosta kommune
6. Kontrollutvalgets årshjul/årsplan 2018
7. Kommuneloven
8. Forvaltningsloven

Saksutredning

Saken legges fram i lys av medieoppslagene den senere tid og henvendelsene til kontrollutvalget. Kontrollutvalget tar for øvrig alle henvendelser til kontrollutvalget på alvor, og behandler alle på en seriøs og forsvarlig måte.

Den senere tids medieoppslag og henvendelsene til kontrollutvalget gir imidlertid grunnlag for nærmere ettertanke og refleksjon. Kontrollutvalget har hatt dette temaet som sak tidligere i år, men en finner allikevel grunnlag for å legge fram sak vedrørende omdømme og omdømmebygging pånytt.

Enhver som fatter en beslutning, er med på å fatte en beslutning, utfører en handling eller arbeidsoppgave på vegne av kommunen er med på å forme den enkeltes oppfatninger, og derigjennom allmenhetens oppfatninger om kommunen. Dette gjelder enten saken gis medieoppmerksomhet eller ikke.

Omdømme bygges ved å vise gjennom ord og handling at en er tilliten verdig. Omdømme bygges gradvis "ved å legge sten på sten". Det skal imidlertid ikke mer til enn et uheldig tilfelle før tillit og omdømme kan være helt revet bort.

Kommunen skal forvalte fellesskapets ressurser på en god måte, fastsette innbyggernes rettigheter og plikter og tildele tjenester. Dette har stor betydning for den enkeltes rettssikkerhet og velferd. Lover, regler og interne rutiner regulerer hvordan kommunen forvalter sitt samfunnsansvar. Gjennom å kjenne til og følge reglene kan folkevalgte og ansatte sikre at beslutninger blir så riktige, rettferdige og gjennomtenkte som mulig, og bidra til den allmenne tilliten til kommunen.

Det handler blant annet om at innbyggerne skal kunne være trygge på at kommunen løser sine oppgaver på en måte som ivaretar sentrale forvaltningsverdier som likebehandling, personvern, habilitet, klageadgang, offentlig innsyn og åpenhet i den politiske og administrative virksomheten.

Etikk er refleksjon over verdier og normer, og begrunnelsen vi gir for våre valg. For folkevalgte og ansatte i en kommune handler etikk om systematisk refleksjon over hva som er god praksis i den kommunale virksomheten. Arbeid med etikk hjelper oss til å gjenkjenne etiske problemstillinger, og dermed muligheten til å foreta gode, velbegrunnede beslutninger.

Kommuneloven signaliserer at kommunal virksomhet skal kjennetegnes av tillit og bygge på en høy etisk standard. Å følge lovene er et etisk og moralsk krav. Samtidig går etikken utover jussen. En handling skal være lovlig, men den må også kunne begrunnes etisk og ses i sammenheng med kommunens øvrige mål og verdier.

Etisk arbeid i kommunen handler om bygging av tillit og er grunnleggende i forvaltningen av fellesskapets verdier. Tillit øker kommunens handlingsrom, både som tjenestetilbyder, myndighetsutøver, samfunnsutvikler og demokratisk arena. Tillit gir grunnlag for medarbeiderfellesskap, samarbeid innad i kommuneorganisasjonen og for et nødvendig samspill mellom kommune, næringsliv, frivillighet og innbyggerne. Motsatt kan påstander om kameraderi, inhabilitet eller avsløringer om korrupsjon svekke kommunens legitimitet og styringsevne.

På KS sin nettside kan en bl.a. lese:

«Hvorfor etiske retningslinjer?»

Arbeid med etiske retningslinjer åpner for diskusjoner og erfaringsutveksling før uregelmessigheter eller feilvurderinger oppstår.

Forståelsen av hva er god etisk praksis er en vesentlig del av selve kulturbyggingen i alle deler av kommunens virksomhet og blant folkevalgte. Er det åpenhet rundt situasjoner der ansatte og ledelse kommer opp i ulike etiske dilemmaer, er det lettere å unngå individuelle tolkninger av dilemmaene, det gir mindre sannsynlighet for feiltrinn.

Utarbeid retningslinjene lokalt

Etiske regler får bedre forankring og større oppmerksomhet hos de som skal anvende dem når reglene utarbeides lokalt. En velfungerende kommune synliggjør etiske dilemmaer og inkluderer folkevalgte, medarbeidere og ledere i arbeidet med å håndtere disse utfordringene. Den setter av tid til verdiarbeid og etisk refleksjon.

Felles forståelse

I et fellesskap med sammenfallende moral og der de ansatte har en felles forståelse av grunnleggende prinsipper for handling, kan det gå lang tid mellom hver gang vi tenker på etiske dilemmaer. Kommunens ansatte og folkevalgte er enige om det meste og forstår hvorfor de andre prioriterer og velger som de gjør. Det er først når det oppstår uenighet, eller når vi utfordres ved at noen for eksempel stiller spørsmål ved det som gjøres, at vi blir klar over de etiske utfordringene igjen. Da må vi begynne å tenke igjennom prinsippene vi bygger på, og hvilke holdninger som ligger til grunn.

Alle må med

For å få til en konstruktiv prosess i kommunens arbeid med etikk må vi rette fokus mot egen praksis, hva vi skal stå for, og hvordan vi sammen kan forebygge holdninger og handlinger som vi ikke ønsker. Ikke minst må medarbeiderne (eller de ansatte/folkevalgte) stimuleres til - og være villige til å ta ny erkjennelse inn over seg.

En vellykket prosess forutsetter at alle i virksomheten deltar og får komme med egne bidrag. Alles mening må telle like mye. Prosessen må legges opp på en slik måte at den preges av åpenhet og trygghet, og at den stimulerer til ærlighet og respekt.»

Våre verdier og etisk refleksjonsevne må ligge i ryggmargen i hele organisasjonen og må være et sentralt kjennetegn ved organisasjonskulturen i kommunen. Inn i kjernen er det lederens oppgave å fastsette "hvordan gjør vi det hos oss". Det mest effektive virkemiddel mht. dette, vil være å vise hva og hvordan gjennom egne ord og handlinger. Ledelse blir på denne måten å gå foran som et godt eksempel. Det er derfor viktig å være oppmerksom på at det kulturelle påtrykket og ledelse må komme fra det øverste organ. Derfra må det føres videre nedover i organisasjonen.

Kontrollutvalgssekretariatets konklusjon

KS sin tilnærming til utviklingsprosessen tar inn over seg betydningen av å etablere eierskap til verdigrunnlag og etiske retningslinjer på hos alle på alle nivåer.

Selv om KS etikkutvalg tydelig har fastslått at de etiske retningslinjer også bør omfatte de folkevalgte, fokuserer de fremtrukne eksempler på ansatte situasjoner. De etiske valg en står overfor vil imidlertid være nokså identiske - enten en er ansatt eller en er folkevalgt.

Det er hver og en sitt ansvar at all saksbehandling og at alle prosesser i kommunen tilfredsstillende alle rettslige og faglige krav. Dette gjelder både på administrativt nivå og på politisk nivå. Det er også hver og en sitt ansvar at alle som blir berørt blir møtt med åpenhet og respekt, og at disse så langt mulig blir gitt mulighet for medbestemmelse.

En vil imidlertid i tillegg understreke betydningen av ledelsens rolle som forbilde og kulturell trendsetter.

Saken legges med dette frem for diskusjon og ettertanke i møtet.