



RÆLINGEN KOMMUNE

# Retningslinjer for etisk praksis

Vedtatt i kommunestyret 3.12.2014

*Trivselskommunen med nærhet til Østmarka og Øyeren*



## Innhold

Innledning.....	2
1. Etisk forvaltningspraksis .....	2
2. Habilitet .....	3
3. Gaver og personlige fordeler .....	3
4. Representasjon og reiser .....	4
5. God yrkespraksis .....	4
6. Behandling av informasjon.....	5
Oversikt med lenker over viktige dokumenter som grenser inn mot retningslinjer for etisk praksis .....	5
Vedlegg: .....	5



Vedtatt i kommunestyret 3.12.2014, sak 14/91

## Innledning

Retningslinjer for etisk praksis er en konkretisering av verdigrunnlaget (RAR) som ligger i kommunens arbeidsgiver- og organisasjonsplattform (AOP) [AOP](#). Retningslinjene skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på høy etisk standard. Folkevalgte, ansatte og alle som arbeider på oppdrag for kommunen skal kjenne til og etterleve disse grunnleggende verdier og holdninger:

### ***Respekt for enkeltmennesket***

Dette betyr at:

- Vi ser det enkelte mennesket i alt vårt arbeid.
- Vi er lydhøre, for andres behov og andres bidrag.
- For oss har alle mennesker lik verdi.
- Vi møter mennesker uten fordommer og med tro på deres muligheter.

### ***Ansvarlighet***

Dette betyr at:

- Vi er bevisst den rollen vi har og avveier ulike hensyn opp mot hverandre.
- Vi treffer beslutninger vi kan stå for og begrunne for andre.
- Vi er ansatt i Rælingen kommune for å aktivt bidra med det vi har av innsikt og kunnskap.
- Vi er en del av en organisasjon og vet at det forplikter oss.

### ***Redelighet***

Dette betyr at:

- Vi deler vår kunnskap og viten med andre.
- Vår væremåte bidrar til å bygge en positiv kultur.
- Vi skjuler ikke noe andre bør få del i.
- Våre handlinger er motivert av å nå våre felles mål.
- Vi bidrar til en åpen bedriftskultur preget av gjensidig tillit.

Hensikten med retningslinjer for etisk praksis er å klargjøre de krav som gjelder for vår yrkesatferd. De skal bidra til etisk bevisstgjøring slik at folkevalgte og ansatte skal være bedre rustet til å gjøre riktige valg når de står i etiske dilemmasituasjoner.

## 1. Etisk forvaltningspraksis

Innbyggernes tillit til folkevalgte og kommunens ansatte er en forutsetning for et levedyktig lokaldemokrati. I en kommuneorganisasjon med godt omdømme øker de folkevalgtes handlingsrom, og gjør det mulig for kommunen å fylle rollen som en god tjenesteyter, samfunnsutvikler, forvaltningsmyndighet og arbeidsgiver. Rælingen kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet, og det stilles spesielt høye krav til folkevalgtes og ansattes holdninger og arbeidsutførelse i sin virksomhet for kommunen. Folkevalgte og ansatte skal derfor aktivt ta avstand fra enhver uetisk forvaltningspraksis.



Alle plikter å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer også at alle forholder seg lojalt til de vedtak som er truffet. Lojalitetsplikten betyr at arbeidstakere må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse. Blant annet skal ikke arbeidstaker, eller folkevalgt, uberettiget omtale kommunen på en negativ måte, da dette vil skade kommunens omdømme. I denne sammenheng er det naturlig å minne om at Rælingen kommune har egne retningslinjer for bruk av sosiale medier, som blant annet omhandler grensegangen mellom yringsfrihet og lojalitetsplikt til arbeidsgiver. Det forventes at alle ansatte kjenner til og handler i tråd med dette. [Retningslinjer for bruk av sosiale medier](#)

## 2. Habilitet

En rekke lover setter etiske standarder for ansattes handlinger og opptreden. Forvaltningslovens habilitetsregler gjelder innenfor kommunens totale ansvarsområde og for alle som opptre på kommunens vegne. De gjelder for alle typer beslutninger som for eksempel myndighetsutøvelse, tjenesteytelse, anskaffelser og kontraktsinngåelser. Habilitetsreglene skal sikre at de som tar beslutninger og de som tilrettelegger for beslutninger er upartiske, og at de ikke kommer i konflikt med kommunens interesser eller innlater seg i forhold som kan virke uheldig på deres handlefrihet og dømmekraft.

Habilitetsreglene innebærer blant annet at man skal fratre behandlingen av en sak når man selv:

- er part i saken eller står i nært slektskap til en part i saken
- står i et nært vennskap eller avhengighetsforhold til en part i saken
- står i sterkt motsetningsforhold til en part i saken
- har et ikke uvesentlig økonomisk forhold til en part i saken
- har privat forretningsvirksomhet, eierinteresser eller er styremedlem i selskaper og firma som er part i saken
- eller når det foreligger andre forhold som er egnet til å svekke tilliten til den folkevalgte/ansattes upartiskhet.

Det vises til forvaltningslovens kapittel 2 (§§6 – 10) [Forvaltningslovens kap. 2](#)

## 3. Gaver og personlige fordeler

Ansatte i kommunen skal unngå personlige fordeler og gaver av en art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelser eller vedtak. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster og lignende. En veiledende grense kan være skatteetatens maksimumsbeløp på gaver for inntil kr 1000,- pr. kalenderår. Ved tilbud om gaver og lignende som har et omfang som går ut over disse retningslinjer, skal nærmeste leder kontaktes. Det kan vurderes om gaver kan mottas til avdelingen/enheten. Enkelte enheter bør ha egne retningslinjer for hvordan gaver fra f.eks. brukere skal håndteres. Mottatte gaver som returneres avsender skal følges av et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler som for eksempel i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester, dersom de ikke



er framforhandlet som en ordning for ansatte. Ansatte skal heller ikke akseptere fritidsreiser betalt av private bedrifter, organisasjoner og lignende som han/hun på vegne av kommunen har kontakt med. Medarbeidere kan ikke benytte kommunens navn eller kommunens avtaler for å oppnå personlige fordeler, og kommunens brevhode og logo skal aldri brukes i privat korrespondanse.

Ved tilbud om gaver og lignende fra en bedrift/leverandør, som i pris eller på annen måte åpenbart har til formål å påvirke en beslutningsprosess, bør kommunen vedta å ikke bruke leverandøren for en kortere eller lengre periode.

### 4. Representasjon og reiser

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og ved informasjonsutveksling. Denne type sosial omgang må imidlertid ikke ha en karakter som gjør at den kan påvirke beslutningsprosesser, eller kan gi andre grunn til å tro det. I tvilstilfeller skal saken forelegges nærmeste overordnet.

Reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med reiser i kommunens tjeneste skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette prinsipp kan bare skje etter samtykke fra enhetsleder eller rådmann.

Når en folkevalgt eller ansatt opptrer på vegne av Rælingen kommune, enten på reiser eller i annen sammenheng, skal dette skje på en måte som reflekterer kommunens grunnleggende verdier, og som ikke bringer kommunen i vanry. Dette innebærer for eksempel at man møter i rett tid til møter, samlinger og kurs, er oppmerksom og delaktig i det som skjer og ikke er opptatt med andre gjøremål som ikke har relevans for samlingen/kurset/møtet.

På reise anses man å representere kommunen også etter ordinær arbeidstid. Som representant for kommunen skal det alltid vises måtehold og forsiktighet med alkohol. Dette gjelder også arrangementer i regi av kommunen, og det skal alltid finnes alkoholfrie alternativer.

### 5. God yrkespraksis

Enhver ansatt er forpliktet til aktivt å bidra til et godt arbeidsmiljø i henhold til arbeidsmiljøloven, dele nødvendig informasjon og bidra til godt samarbeid med kollegaene. Det forutsettes at ansatte kommuniserer på en profesjonell og respektfull måte med hverandre, med brukere av kommunens tjenester, og med samarbeidspartnere, kunder, leverandører etc.

Videre har enhver ansatt i Rælingen kommune et selvstendig ansvar for å utnytte arbeidstiden effektivt og ikke bruke tiden til private gjøremål. Det er i utgangspunktet ikke anledning for ansatte i kommunen å ta lønnede oppdrag i arbeidstiden. Det betyr at i de tilfeller hvor medarbeidere engasjeres til lønnede konsulentoppdrag, foredrag eller lignende, skal han/hun bruke avspasering eller oppspart ferie til å ta oppdraget. Slike konsulentoppdrag må på forhånd avklares med nærmeste leder.

Private relasjoner mellom brukere av kommunens tjenester og ansatte kan i mange sammenhenger være svært uheldig. I tvilstilfeller må den ansatte ta saken opp med nærmeste leder for å diskutere saken og avklare om det er god etisk praksis å fortsette



privat kontakt med brukeren. Dette gjelder også hvordan og med hvem man kommuniserer på sosiale medier. [Retningslinjer for bruk av sosiale medier](#)

Privat bruk av kommunens utstyr kan bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer. Kommunens utstyr skal ikke nyttes av folkevalgte eller ansatte til noen form for privat inntektsgivende virksomhet.

## 6. Behandling av informasjon

Informasjon må håndteres på en sikker, pålitelig, betimelig, lovmessig og etterrettelig måte. Alle ansatte i kommunen er bundet av taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet med Rælingen kommune er avsluttet.

All informasjon som gis i forbindelse med virksomhet for kommunen, skal være korrekt og pålitelig, og ikke med hensikt gis tvetydige formuleringer.

## Oversikt med lenker over viktige dokumenter som grenser inn mot retningslinjer for etisk praksis

- Arbeidsgiver- og organisasjonsplattform: [AOP](#)
- Retningslinjer for bruk av sosiale medier: [Retningslinjer for bruk av sosiale medier](#)
- Økonomireglementet kap. 7 vedr. innkjøp: [Økonomireglementet kap. 7](#)
- Arbeidsreglement: [Arbeidsreglement](#)
- Ansettelsesreglement: (kommer senere)
- Permisjonsreglement: [Permisjonsreglement for Rælingen kommune](#)
- Rutine for intern varsling i Rælingen kommune: [Rutine for intern varsling](#)

## Vedlegg:

Casehefte til retningslinjer for etisk praksis - for ansatte og ledere

Casehefte til retningslinjer for etisk praksis - for folkevalgt



# Casehefte til retningslinjer for etisk praksis – for ansatte og ledere

Dette heftet er ment å brukes til diskusjon for etisk refleksjon i personalmøter o.l. slik at ansatte og ledere i Rælingen kommune får en bevissthet og forståelse omkring ulike dilemmasituasjoner de kan komme opp i som ansatte. Det handler om å ha en bevisst holdning til om det man gjør i det daglige arbeidet eller i enkeltsituasjoner er lovlig, om det føles riktig, om det tåler offentlighetens søkelys og om man forteller andre om det man gjør og vet.

## Situasjon 1:

En kollega forteller deg i fortrolighet at han blir mobbet av navngitte personer på jobben. Han ber deg om ikke å fortelle det til noen, da han opplever mobbingen som svært nedverdiggende.

- Hva gjør du?

## Situasjon 2:

På bussen hjem fra jobben en dag overhører du en samtale mellom to ansatte i en annen enhet. De snakker om en bruker i kommunen, og fortrolige opplysninger om denne fremkommer.

- Hva gjør du?

## Situasjon 3:

En kollega av deg misliker både jobben og toppledelsen i kommunen. Hun benytter enhver anledning, særlig i festlige lag, til å snakke sterkt nedsettende om kommunen og ledelsen, både til kollegaer og andre venner.

- Hva gjør du?

## Situasjon 4:

En kollega av deg har gjennomgått en sterkt belastende skilsmisssak. I løpet av denne perioden har du forstått at alkoholforbruket hans har økt faretruende, og du har også kjent at han lukter alkohol på jobb. Han ser sliten og uflidd ut, og du vet at han ved flere anledninger har brukt egenmeldinger fordi han pga. bakrus ikke har vært i stand til å gå på jobb.

- Hva gjør du?



### Situasjon 5:

Forholdene på arbeidsplassen din er ikke gode. Det har dannet seg en allianse i arbeidsmiljøet som er i opposisjon til lederen og alt som blir bestemt. Alliansen består av noen få sterke personligheter som snakker høyt om sine negative meninger når lederen ikke er til stede. De som ikke er enige i det som blir sagt, velger å holde munn da det er vanskelig å stå fram og forsvare seg mot alliansen. Dette bidrar til at arbeidsmiljøet blir alt annet enn positivt, støttende og hyggelig, og noen har begynt å grue seg til å gå på jobb. Det er vanskelig for lederen å få tak i hva dette dreier seg om, men hun aner at ting ikke er som de skal være

- Hva gjør du?
- Hva gjør du hvis lederen spør deg?

### Situasjon 6:

Som leder har du mistanke om at miljøet i din avdeling er i ferd med å utvikle seg i en negativ retning. Noen av dine ansatte unngår deg, og når du kommer til kaffebordet blir det ofte helt stille. Parallelt med dette pågår det en personalsak i avdelingen, men det vet ikke noen av de ansatte om unntatt den det gjelder. Du vet forøvrig ikke om han/hun har sagt noe om dette til de andre. Du synes det er vanskelig å sette fingeren på noe, men intuisjonen din sier deg at noe er galt.

- Hva gjør du?

### Situasjon 7:

Du har varslet din leder flere ganger om kritikkverdige forhold i enheten, uten at du verken har mottatt tilbakemeldinger eller kan se at noe er blitt gjort.

- Hva gjør du?

### Situasjon 8:

Det har vært julebord på jobben, og som leder får du vite av en ansatt at to av dine ansatte har snakket om deg i svært negative ordelag til ansatte ved andre enheter. Det handler om beskyldninger om forskjellsbehandling, dårlige avgjørelser, at du ikke handler i trå med lovverket osv. Du vet med deg selv at beskyldningene er uriktige.

- Hva gjør du?

Det er ikke deg selv som blir utsatt for baksnakkingen, men en av dine ansatte.

- Hva gjør du?





### Situasjon 9:

Du ser ofte at en av dine kollegaer bruker mye av sin arbeidstid i private telefonsamtaler, ute i private ærender, surfer mye på nett (privat) etc. Dette til tross for at det er svært mange arbeidsoppgaver som skal utføres, og at det naturlig nok blir mer å gjøre på dere andre.

- Hva gjør du?

### Situasjon 10:

Som leder har du lyst ut ledig stilling i din avdeling. Du får inn mange søknader, og fem av søkerne er godt kvalifiserte. Du oppdager at en av disse fem er faren til din sønns kamerat, og som du ofte snakker med når barna leveres og hentes på SFO og når gutta er sammen på fritiden.

- Anser du deg selv som habil i ansettelsessaken?
- Dersom det var fetteren din som søkte, - er du habil?
- Dersom det var søsteren din som søkte, - er du habil?
- Hva gjør du?

### Situasjon 11:

Du jobber som saksbehandler. Du skal forberede et saksframlegg som omhandler økonomisk støtte til frivillige organisasjoner. Du er selv leder for en av organisasjonene som har søkt.

- Er du habil?
- Er du i tvil? Hva gjør du?
- Kan du forberede saksframlegget?

### Situasjon 12:

Du jobber i hjemmebaserte tjenester. En gammel dame, fru Olsen, som du ofte er hos for å hjelpe med støttestrømpene, setter veldig pris på besøkene hun får fra dere i hjemmebaserte tjenester. Dette liker hun å vise ved å gi deg sjokolade. Du får en sjokolade nesten ukentlig.

- Er det greit å ta i mot?
- Får alle dine kollegaer sjokolade også?

Hvis alle får, og hun har besøk hver dag, blir det 30 sjokolader i måneden. Du vet at en sjokolade koster 18 kr. Det koster henne 540 kr i måneden og 6480 kr i året, og fru Olsen er minstepensjonist. I løpet av året vil du ta i mot sjokolade for ca. 900 kr.

- Er det fortsatt greit å ta i mot?



- Hender det at du får små gaver for andre brukere også?
- Og hva med fru Olsen, er hun litt glemsk eller dement?
- Hva med fru Olsens pårørende, - lurer de på hva hun bruker så mye penger på?

Du snakker mye med fru Olsen om løst og fast når du er hos henne. Hun vet at du har det ganske trangt økonomisk. En dag tilbyr hun deg et lån på kr. 10 000 slik at du får kjøpt deg ny vaskemaskin siden den gamle røk for 3 uker siden. Du kan få det rentefritt og må betale tilbake innen et år. Hun sier hun er veldig glad i deg, at du nærmest er som en datter for henne, og at hun blir svært glad hvis du sier ja til tilbudet hennes.

- Hva gjør du?

### **Situasjon 13:**

Du jobber i barnehage, skole eller SFO. Du får venneforespørsel på Facebook fra moren til et av barna du har i din avdeling/klasse.

- Godtar du venneforespørselen?

Hvis du har godtatt venneforespørselen:

Hun poster en kveld et innlegg (som andre også kan se) på siden din om at barnet hennes er sykt, og derfor ikke kommer i morgen.

- Hva gjør du?

Hun sender deg en kveld en melding på FB (som ingen andre kan se) om at hun opplever at barnet hennes blir mobbet eller ertet.

- Hva gjør du?

### **Situasjon 14:**

Det er bestemt at svømmebassenget på Sandbekken skal rives fremfor å settes i stand på grunn av dårlig økonomi i kommunen. Dette har du som lærer sterke meninger om, og mener det er en helt meningsløs beslutning som går ut over barna som trenger svømmeopplæring sårt. Du diskuterer dette åpent på Facebook, og er temmelig kvass i dine formuleringer.

- Er det greit?
- Hvis du er rektor ved en av skolene, - er det greit?
- Hvis du er eiendomssjef, - er det greit?



### Situasjon 15:

Du er lærer på en av skolene i Rælingen. Du har sterke meninger om både krigen på Gaza, IS og religiøse ytterligheter. Dette liker du å diskutere åpent på Facebook, og du legger ikke skjul på hva du mener. I tillegg har du et noe gammeldags syn på kvinnes plass i samfunnet, og trigges av at folk blir provoserte og sinte av innleggene du skriver.

- Kan du gjøre dette?
- Diskutér problematikken i dette.

### Situasjon 16:

På sommerfesten med enheten var det god stemning og du tok mange fine bilder. En kollega av deg fikk i seg litt for mye alkohol, og du har blant annet et bilde av henne der hun ligger på gulvet tydelig beruset, men blid og glad. Dagen etter festen legger du ut alle bildene på Facebook / Instagram.

- Er det greit?

### Situasjon 17:

Du og en kollega er på tjenestereise i forbindelse med et kurs dere skal delta på. Dere skal overnatte, og etter fellesmiddagen på kvelden går du på rommet. Dagen etter møter du på kurs ved kursstart, men kollegaen din er ikke til stede. 30 minutter senere kommer han/hun uflidd og i bakrus, og det lukter alkohol av ham/henne.

- Hva gjør du?
- Har dette skjedd tidligere?
- Tar du det opp med kollegaen din?
- Tar du hendelsen opp med din leder i etterkant?

### Situasjon 18:

Du har søkt permisjon med lønn for å gå i begravelsen til din gamle tante. Du får avslag på søknaden, men får beskjed om at du kan avspasere eller få permisjon uten lønn. To måneder senere søker en kollega av deg om permisjon med lønn for å gå i begravelse til sin gamle tante. Hun får søknaden innvilget.

- Er det rettferdig?
- Hva gjør du?
- Hvorfor tror du lederen har vurdert søknadene forskjellig?
- Bør alle ansatte behandles likt?
- I henhold til loven har man ikke krav på fri for å gå i begravelse annet enn til sine barn og sine foreldre. Bør det være en del av leders vurdering når en



permisjonssøknad for begravelse skal vurderes, hvilken relasjon den ansatte og avdøde har hatt og om de sto hverandre svært nær?

### **Situasjon 19:**

Du har tilgang til bil i jobben. Den står i garasjen på arbeidsplassen utenom arbeidstid. En helg skal du hjelpe et vennepar å flytte. Et gammelt, skjørt skatoll er utfordrende å flytte uten å skade det, og bilen som står på jobben kan være nyttig å bruke siden det er en varebil med mulighet for å stroppe fast gjenstander. Du bestemmer deg for å låne den. Og skulle du være uheldig å skade bilen på noe vis, vil du naturligvis ordne opp i det.

- Er det greit?
- Er det greit hvis du betaler for bensinen?

### **Situasjon 20:**

Du er oppmann for fotballaget til datteren din. Om to uker skal dere arrangere cup. Du blir spurt om du har anledning til å kopiere opp program på jobben siden du jobber i kommunen; 200 eksemplarer á 3 sider.

- Hva svarer du?
- Spiller det noen rolle om du jobber i kommunen eller andre steder?

### **Situasjon 21:**

Du jobber i barnehage, barneskole eller SFO. Som ung mann er du svært populær hos barna som henger rundt deg og over deg hver dag. Noen barn er tøffe og svært aktive, mens andre er rolige og ønsker mer nærhet av voksenpersonene. Du ser at de voksne damene i avdelingen trøster og koser barna når de har behov for det. Du synes også det er naturlig å gjøre det, og noen av barna spør også direkte om å få klem. Samtidig har du hørt om episoder der menn er blitt mistenkeliggjort i slike situasjoner.

- Hva gjør du?
- Er det noen du kan diskutere dette med?
- Hva med dobesøk når barna trenger hjelp?
- Hvor går grensene?

### **Situasjon 22:**

Du er ute på byen en lørdag kveld. På et utested møter du en kjekk mann som du kommer i snakk med. Dere danser og drikker og har det hyggelig. Dere kommer inn på hva dere jobber med, og når han får vite at du jobber i barnehage/skole i Rælingen spør han om et navngitt barn går i din barnehage/skole.



- Hva svarer du?
- Diskuter problematikken rundt dette.

### **Situasjon 23:**

Du er på kurs på rådhuset. Kurset varer i to timer og er absolutt nyttig i forhold til din arbeidshverdag. Samtidig har du mye å gjøre på jobben for tiden, så du benytter anledningen mens du sitter på kurs til å svare på flere e-poster med din smart-telefon/nettbrett, eventuelt sjekke noe på nettet.

- Er det greit?
- Hvis kurset viser seg å være lite nyttig for deg; - er det greit?

### **Situasjon 24:**

På arbeidsplassen din har dere stort arbeidspress. Dere har derfor hatt en gjennomgang av arbeidsoppgaver og fordeling av disse. Du og dine nærmeste kollegaer har alle kvalifikasjoner til å gjøre alle arbeidsoppgavene. Det var enighet om at det var litt skjev fordeling, og resultatet ble at du måtte ta en av oppgavene som en av dine kollegaer har hatt ansvaret for i alle år. Du synes oppgaven er kjedelig, og har alltid vært glad for at du ikke har hatt ansvar for den. Du blir derfor provosert over at du får tildelt denne oppgaven nå, og etter møtet går du og snakker med sjefen din. Du forsøker etter beste evne å fortelle ham at det er urimelig at du skal ha denne oppgaven. Argumentene dine fører imidlertid ikke fram, og sjefen sier at du må ta oppgaven. Du nekter. Sjefen sier at du må, og at det er han som bestemmer og at det er innunder arbeidsgivers styringsrett å fordele oppgaver. Du føler deg ganske opprørt når du forlater møtet, og bestemmer deg for å gå til legen din for å få sykmelding.

- Kan du gjøre det?
- Er du syk?
- Hva vil du oppgi som årsak til fraværet?
- Hvordan går det med kollegaene dine?
- Hva tenker du at det skal føre til ved at du sykemelder deg?
- Kan arbeidsgiver velge å ikke utbetale sykepengene?

-----



# Casehefte til retningslinjer for etisk praksis – for folkevalgte

Dette heftet er ment å brukes til etisk refleksjon for kommunens folkevalgte. I arbeidet med å håndtere situasjoner etisk riktig kan mangel på et felles verdigrunnlag avstedkomme mange dilemmaer som overlates til individuell fortolkning. Uklare mål, eller mål og verdier som ikke er kommunisert, kan gjøre det vanskelig å finne fram til hvordan vi skal handle. Det er særlig viktig å diskutere endring i holdning og handling når innspill om kritikkverdige forhold varsles. Alternativet til varsling kan være at de kritikkverdige forholdene tas ut i det offentlige rom gjennom media.

Diskuter følgende situasjoner:

## Situasjon 1:

Du eier en stor eiendom, idyllisk beliggende med utsikt til Øyeren. I kommuneplanen er det vedtatt at det skal bygges gang- og sykkelvei langs veien, noe alle i nabolaget også ønsker. Du vet at dersom gangveien blir lagt på din side av veien, vil kommunen måtte ekspropriere flere meter inn på din tomt, noe du ikke ønsker.

- Er det uetisk av deg, som medlem av kommunestyret, å forsøke å påvirke avgjørelsen?
- Hva om alle naboene på den andre siden av veien skriver brev til kommunen for å tale sin sak?

## Situasjon 2:

I kommunestyret om to måneder skal det avgjøres hvorvidt skogsområdet rett ved siden av huset ditt skal omreguleres til industriområde. Du er godt informert i saken og har all grunn til å tro at forslaget vil få gjennomslag. Du vet selvsagt at en eventuell omregulering vil føre til at eiendommen din vil falle i verdi. Du vurderer derfor å selge eiendommen din før allmenheten får vite at området på andre siden av veien skal omgjøres til industriområde.

- Er det uetisk?
- Ingen kan vite om du uansett hadde planer om å selge..?
- Dette er vel en privatsak?
- Det er da urettferdig at du skal tape verdi på eiendommen din fordi kommunen omregulerer området..?

## Situasjon 3:

Du har en sentral posisjon i kommunestyret, og sitter også i formannskapet. Videre eier du en klesbutikk i Lillestrøm og har sendt ut e-post til alle ansatte i Rælingen kommune, samt til alle i kommunestyret, om at de får 25 % avslag på alle varer de kjøper hos deg.

- Er det greit?
- På hvilken måte er det eventuelt uetisk?



**Situasjon 4:**

Du sitter i kommunestyret, og fru Hansen, som også er din nabo, er veldig fornøyd med den jobben du gjør som folkevalgt for innbyggerne i kommunen. Det er dette hun sier er grunnen til at hun ønsker å gi deg en flaske cognac til jul hvert år.

- Er det greit?

Din nabo, fru Hansen, er styreleder i en av de store bedriftene i kommunen. De har i flere år søkt om å få bygge en stor industrihall på en tomt de eier, men området er ikke regulert til dette formålet. De har derfor fått avslag, men vil søke igjen. Til jul mottar du fra denne bedriften en gave i form av julemat og drikkevarer til en verdi av ca. 2000 kr.

- Hva gjør du?
- Er du i en posisjon hvor du vil kunne påvirke avgjørelsen ved en eventuell ny søknad?

**Situasjon 5:**

Du er ordfører i kommunen og har en god venn som er eier av kommunens største bedrift. Han ønsker å be deg og familien med på hytta si i påsken.

- Er det greit om dere har et slikt tett vennskap dersom det var etablert før du ble ordfører?
- Er det greit dersom dere kun har kjent hverandre etter at du ble ordfører?

**Situasjon 6:**

En lokalpolitiker er på et utested i kommunen fredag kveld for å treffe venner og kjente. Han er i veldig godt humør og tydelig beruset. Han har med seg en liten flaske med medbrakt alkohol som han deler ut smaksprøver fra, bare til de han kjenner og bare en liten smak.

- Er det greit å være synlig beruset på et lokalt utested som politiker i denne kommunen?
- Er det greit å dele ut smaksprøver?

**Situasjon 7:**

Et av kommunens politiske partier hadde julebord. Rundt midnatt bestemte en håndfull av deltakerne seg for å gå på et velkjent utested i nærheten. Der traff de mange kjente, og en av deltakerne, som også sitter i kommunestyret, ble svært intim med en gammel flamme hun traff. Kommunepolitikerens selv godt gift og har barn, men ble likevel med sin gamle flamme hjem.

- Er det greit?
- Er dette en privatsak, eller kan det skade lokaldemokratiet og partiets omdømme?

**Situasjon 8:**

I forbindelse med ditt nye verv i kommunestyret følger det med en del representasjon. I tilknytning til dette følger det ofte middag med tilhørende alkohol. Og dersom det ikke blir arrangert noe i tilknytning til representasjonene er du den første til å ta initiativ til noe. Det er knapt en helg uten at du har hatt et par runder på fylla, både



med og uten andre politikere. Det er heller ikke bare én gang det har luktet alkohol og du har sett litt sjuskete ut når du har kommet på kommunestyremøte.

- Er det greit å være den som alltid drar i gang en fest?
- Hvordan bør de andre i kommunestyre reagere på at du møter sjuskete og «litt bakpå» til kommunestyremøter?

Det har også kommet noen for øret at du til stadighet er utro med en kollega i partiet. Dette skjer kun i lystige lag.

- Bør dette få en form for reaksjon? Og i så fall fra hvem?
- Er det noen forskjell her om de lystige lagene er i privat regi eller ikke?

#### **Situasjon 9:**

Du har en politikervenn som sitter i kommunestyret sammen med deg. Dere er sammen på en politisk samling i Oslo hvor politikere fra hele landet er representert. Etter at møtene er over og alle kan gå hvert til sitt, går du og din venn på bar. Ved midnatt reiser du hjem, men din venn blir igjen. Dagen etter forteller han selv at han kjøpte sex av en prostituert etter at du var gått.

- Hva gjør du med dette?
- Hadde saken stilt seg annerledes dersom dere befant dere i f.eks. Nederland hvor sexkjøp er tillatt?
- Hadde saken stilt seg annerledes dersom dette skjedde på en privat reise?

#### **Situasjon 10:**

Du er grunneier av 200 mål skog og noe dyrket mark i et område som vurderes omgjort til boligområde. Saken skal tas opp i kommunestyret.

- Kan du på noen måte delta i prosessen, eller er du inhabil?
- Hva om det er din bror som eier dette området?
- Hva om det er en god venn av deg som eier dette området?
- Hva om det er faren til din datters forlovede som eier dette området?

#### **Situasjon 11:**

Du er politiker i kommunen og har en egen facebook konto. Her hender det at innbyggerne spør eller kommer med meninger om forskjellige saker som er eller har vært oppe til politisk behandling.

- Er det greit at du svarer/kommenterer disse sakene?
- Har det noe å si om saken har vært oppe eller skal opp i kommunestyret?

Du har fått mye kritikk og negative tilbakemeldinger på din facebookside i forhold til en bestemt sak. Dette er blant annet fra en folkevalgt som sitter i kommunestyret sammen med deg, men i et annet parti.

- Hvordan forholder du deg til dette?
- Du opplever uttalelsene fra den andre politikeren som ren sjikane og mobbing, - hva gjør du?
- Spiller det noen rolle om den andre er politiker eller vanlig innbygger?





**Situasjon 12:**

Naboen din har et søskenpar, en gutt og en jente, hvor jenta går på den nærmeste skolen til hjemmet. Når broren er i skolepliktig alder er skolegrensene flyttet, og søskenparet vil måtte gå på forskjellige skoler, noe som foreldrene synes er svært vanskelig. De kommer til deg, som politiker i kommunen, for å be om hjelp. De vet også at du kjenner rektoren på den nærmeste skolen godt. De spør om du kan ta en prat med rektoren og prøve å påvirke han slik at sønnen deres får gå på samme skole som datteren.

- Hva gjør du?
- Hva gjør du dersom det er en innbygger du ikke kjenner som ber deg om det samme?

**Situasjon 13:**

Varaordføreren i kommunen synger i kor på fritiden. Han bruker stadig vekk kommunens kopimaskin til å kopiere sanger og sanghefter. Det er gjerne snakk om 50 hefter à 15 sider i farger, annenhver måned. Han gjør dette innenfor vanlig arbeidstid.

- Er dette greit? Litt goder skal man vel ha som lokalpolitiker..?
- Om det ikke er i orden, ville det vært et mindre problem om det ble gjort etter arbeidstid?
- Hva om det kun er 15 hefter, stiller det seg annerledes da?

-----