



Ringerike
Kommune

ETISKE RETNINGSLINJER

VEDTATT AV KOMMUNESTYRET 2026

Innhold

Innledning	3
1. Ytringsfrihet, åpenhet & lojalitet	4
2. Arbeidsmiljø	6
3. Varsling	8
4. Samfunnets felles midler	10
5. Forsøk på påvirkning, gaver & fordeler	12
6. Rolle-sammenblanding	14
7. Diskriminering & forskjellsbehandling	16
8. Habilitet	18

Hjelp til å handle og velge riktig

Etikk innebærer å forholde seg til et verdigrunnlag. Både sitt eget og det verdigrunnlaget som gjelder i Ringerike kommune. Våre verdier er **NYSKAPENDE, ÆRLIG** og **RESPEKTFULL**. Disse verdiene skal legges til grunn for handlinger som utføres av ansatte og folkevalgte i Ringerike kommune.

I tillegg skal lover og regler drøftes og nedfelles og gi et grunnlag for hva som skal være Ringerike kommunes etiske retningslinjer, dvs. en felles plattform for hva som oppfattes som moralsk, rett og rettferdig. Reglene er overordnede retningslinjer som krever jevnlig refleksjon fra den enkelte folkevalgt og ansatte.

De etiske reglene skal sørge for at de valg som ansatte og folkevalgte står overfor ikke går på bekostning av fellesskapets beste, og skal sette en standard for hvordan vi utfører oppgavene våre på en måte som skaper tillit, både internt og for innbyggerne



Hilde Vollmerhaus (AP)
Ordfører



Bente Aabel (Sp)
Varaordfører



Rune Hallingstad
Kommunedirektør

Innledning

Formålet med de etiske retningslinjene er å sikre en god etisk praksis og definere felles standarder for ansatte og folkevalgte i Ringerike kommune.

Kommunen legger stor vekt på åpenhet, ærlighet og redelighet. Alle ansatte og folkevalgte har et ansvar for at dette etterleves.

Kommunen forvalter innbyggernes felles midler, noe som stiller store krav til våre etiske holdninger.

Ringerike kommunes etiske retningslinjer gjelder alle kommunens ansatte og folkevalgte.

*Kommunens omdømme er avhengig av innbyggernes tillit.
Tillit svekkes ved mistanke om korrupsjon, lovbrudd,
maktmisbruk eller andre uetiske handlinger.*

Hva betyr det for oss?

- Vi skal arbeide for felleskapets beste i tråd med lover, regler, politiske vedtak og kommunens verdigrunnlag.
- Vi skal utføre oppgavene våre og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen.
- Vi legger verdiene våre, **NYSKAPENDE**, **ÆRLIG** og **RESPEKTFULL**, til grunn for handlingene våre.



1. Ytringsfrihet, åpenhet & lojalitet

Ytringsfriheten er hjemlet i grunnloven og internasjonale konvensjoner som er en del av norsk lov. Vi er dermed beskyttet av den samme ytringsfriheten som gjelder utenfor kommunen.

Åpenhet og offentlighet er viktige prinsipper som skal sikre innsyn og kontroll med kommunens virksomhet og forvaltning. Vi er likevel bundet av lojalitets- og taushetsplikt som setter begrensninger for hva som kan deles med offentligheten.

Ansatte og folkevalgte i Ringerike kommune plikter å følge de lover og regler som gjelder for kommunen. Når en avgjørelse er tatt skal denne iverksettes, uansett hvilke faglige og politiske oppfatninger en selv har.

*Det er lov å være uenige - det er slik vi utvikler oss.
Åpenhet bygger tillit.*

Hva betyr det for oss?

- Vi, som andre borgere, kan delta i samfunnsdebatten og uttale oss på egne vegne. Vi skal likevel være varsomme med hva vi deler og kommenterer på i offentligheten.
- Vi er selv ansvarlige for at egne ytringer ikke kommer i konflikt med lojalitets- og taushetsplikten. Taushetsplikten gjelder også etter endt arbeidsforhold.
- Vi skal ha en åpen ytringskultur der det oppfordres til å aktivt medvirke til arbeidet med å forbedre kommunens tjenester og arbeidsmiljø.
- Vi skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til tjenestemottakere, innbyggere, samarbeidspartnere, næringsaktører eller myndigheter – på et språk som er klart, tydelig, og tilpasset målgruppen.
- Vi skal ikke dele fortrolige eller taushetsbelagte opplysninger med andre som ikke har krav på disse opplysningene. Vi skal heller ikke tilegne oss slike opplysninger uten å ha rett eller hjemmel til dette.
- Vi er lojale til lover, regler og vedtatte beslutninger.





Eksempler

Ytringsfrihet

Som ansatt i kommunen var jeg uenig i forslag om endringer i tjenester innen mitt ansvarsområde. Jeg mente dette ville gå utover kvaliteten på tjenestene. Jeg var aktiv og uttrykte mine meninger om saken både internt i kommunen, men også i det offentlige rom. Når beslutningen likevel var tatt forholdt jeg meg lojalt til den og fulgte opp vedtaket i egen enhet.

Lojalitetsplikt

Som folkevalgt har jeg et særskilt ansvar for å opptre lojalt overfor det organet jeg er valgt inn i og for å ivareta tilliten fra innbyggerne. Dette innebærer at jeg vil bidra til å gjennomføre vedtak som er fattet av det folkevalgte organet, selv om jeg personlig har vært uenig i beslutningen.

Taushetsplikt

I mitt arbeid må jeg ha tilgang på sensitive opplysninger om en rekke av kommunens tjenestemottakere gjennom kommunens fagsystem. En dag oppdaget jeg gjennom fagsystemets logger at en kollega hadde søkt opp informasjon i en av sakene jeg hadde ansvar for. Det viste seg at kollegaen min ikke hadde tjenstlig behov for å tilegne seg disse opplysningene. Slik atferd er ikke tillatt.

2. Arbeidsmiljø

Gjennom et systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid bidrar vi til et godt arbeidsmiljø. Det handler om hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet vårt, samt hvordan vi medvirker og aktivt jobber for forbedring.

Et godt arbeidsmiljø har en positiv påvirkning på både helse, motivasjon, sykefravær, produktivitet og resultater.

Vi har alle et ansvar for å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø.

Ringerike kommune skal være en trygg, sikker, utviklende, helsefremmende og inkluderende arbeidsplass.

Hva betyr det for oss?

- Vi har alle et personlig ansvar for å bidra til og fremme et godt og inkluderende arbeidsmiljø både på egen arbeidsplass og i samhandling med andre.
- Vi bidrar til å skape en trygg, sikker og helsefremmende arbeidsplass gjennom medvirkning, dialog og samarbeid.
- Vi møter hverandre med respekt for andres situasjon og synspunkter.
- Vi tar aktivt avstand fra diskriminering, mobbing og trakassering på arbeidsplassen.





Eksempler

Kollegastøtte

I yrket vårt kan man oppleve å stå i situasjoner der man blir utsatt for krenkende ord, truende atferd og i noen tilfeller vold. Det kan oppleves både flaut og belastende at man ikke mestrer slike situasjoner og man kan også bli redd. God leder- og kollegastøtte er avgjørende for å kunne håndtere vanskelige situasjoner.

Ansattes medvirkningsplikt

Det hadde utviklet seg en ukultur på vår arbeidsplass der det ble mye ryktespredninger og kos med misnøye blant kollegaer. Ledelsen innkalte til et personalmøte der vi ble informert om at vi alle har et ansvar for å stoppe slik ryktespredning og har en medvirkningsplikt til å sørge for at alle har et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Etterlevelse

Over tid la jeg merke til en praksis der enkelte kollegaer lot være å følge etablerte rutiner og bruke nødvendig sikkerhetsutstyr fordi «det var kronglete og ineffektivt». Dersom uheldet hadde vært ute kunne dette i verste fall hatt store konsekvenser både for kollegaene mine og meg selv. Jeg valgte å ta opp problemstillingen med de det gjaldt og med lederen min slik at vi fikk en bedre forståelse av risikoen ved å ikke rette seg etter de fastsatte bestemmelsene på arbeidsplassen vår.

3. Varsling

I de aller fleste tilfeller løses utfordringer best på lavest mulig nivå gjennom dialog med kollegaer, nærmeste leder, plasstillitsvalgt og verneombud. Noen forhold kan derimot være ulovlige, eller så kritikkverdige at dialog ikke er tilstrekkelig, og man har behov for å varsle.

Et varsel er en melding om ulovligheter og kritikkverdige forhold i kommunen. Dette kan inkludere brudd på lover og regler, korrupsjon, uetisk atferd, eller andre forhold som kan skade arbeidsmiljøet eller kommunens omdømme.

Ringerike kommune vektlegger en åpen ytringskultur, og skal legge til rette for at ansatte og folkevalgte trygt skal kunne varsle uten at dette fører til gjengjeldelse.

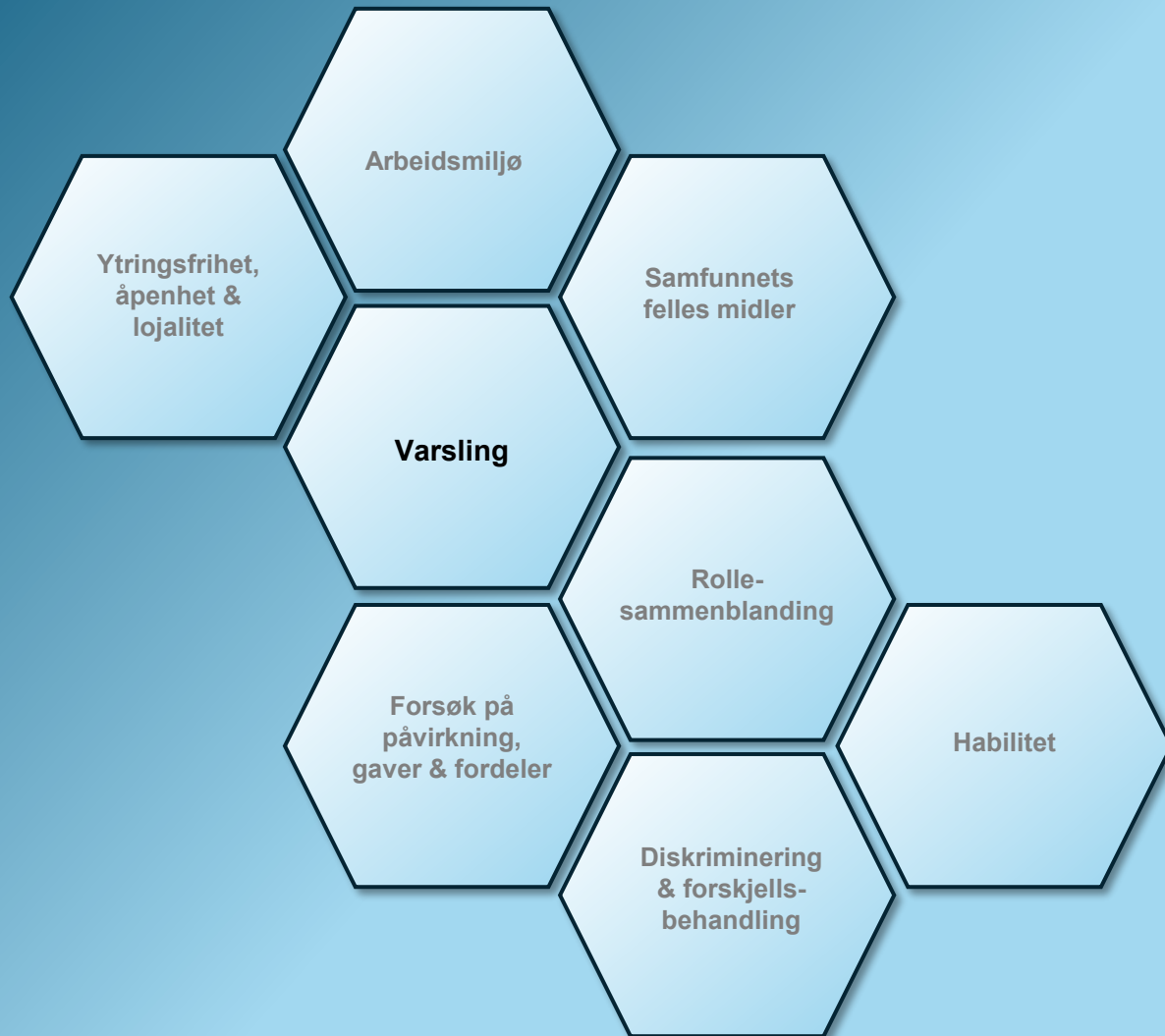
Det er trygt å varsle i Ringerike kommune.

Hva betyr det for oss?

- Vi har rett til å varsle i saker som omhandler kritikkverdige forhold.
- Vi har plikt til å varsle i saker som omhandler arbeidsmiljø (trakassering, mobbing, diskriminering), helse og sikkerhet.
- Vi sørger for at ingen som varsler utsettes for gjengjeldelse.

Se kommunens **retningslinjer for [varsling](#)**





Eksempler på kritikkverdige forhold det skal varsles om:

-
- *Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet*
 - *Myndighetsmisbruk*
 - *Inhabilitet*
 - *Fare for liv og helse*
 - *Uforsvarlig arbeidsmiljø*
 - *Trakassering, diskriminering, mobbing m.m.*
 - *Blanding av profesjonell og privat rolle*
 - *Brudd på kommunens etiske retningslinjer*
 - *Brudd på etiske normer som har bred tilslutning i samfunnet*
 - *Manglende handling etter gjentatte forsøk på dialog*
 - *Uforholdsmessig press og påvirkning*
-

4. Samfunnets felles midler

Ringerike kommune får sine midler fra skatter og avgifter. Det er viktig at vi er bevisste på at disse midlene tilhører fellesskapet og skal brukes til å levere tjenester til innbyggerne – som helse, utdanning, infrastruktur og sikkerhet.

Det stilles strenge krav til hvordan disse midlene skal brukes, med fokus på åpenhet, rettferdighet og effektiv ressursbruk. Dette betyr at vi må gjøre valg i vårt daglige virke som utnytter disse midlene til det beste for alle i kommunen.

Det er kommunestyret som bestemmer over og fordeler kommunens midler. Dette fastsettes i årsbudsjettet og legger rammer for hvordan administrasjonen skal drifte tjenestene.

Ringerike kommunes midler er ikke våre egne - De skal brukes med klokskap, åpenhet, og respekt for fellesskapet.

Hva betyr det for oss?

- Vi skal forvalte samfunnets felles midler forsvarlig og ansvarsfullt - til det beste for alle kommunens innbyggere.
- Vi skal ikke misbruke eller sløse med kommunens midler.
- Vi bruker ikke kommunens eiendeler, maskiner eller kjøretøy til privat bruk.
- Vi er lojale til innkjøpsavtaler kommunen har inngått.
- Vi skal ikke tilegne oss personlige fordeler som følge av at vi er folkevalgt eller ansatt i Ringerike kommune.





Eksempler

Privat bruk og lån av utstyr

I mitt arbeid er det mye utstyr som brukes i jobbsammenheng som det kunne vært praktisk å låne med seg hjem til privat bruk. Jeg er imidlertid innforstått med at maskiner og utstyr fra jobben ikke skal benyttes privat.

Effektiv ressursbruk

På vår arbeidsplass går det med mye tid til møtevirksomhet - ofte med mange deltagere. Etter at vi innførte en bedre struktur og plan for møtene våre ble gjennomføringene mer effektive, og vi fikk frigjort mer tid til andre oppgaver.

Inngåtte innkjøpsavtaler

Vi skulle få en ny kollega og lederen min spurte meg om jeg kunne sørge for at nødvendige møbler og utstyr var på plass. Jeg hadde dårlig tid og ringte den lokale møbelforhandleren som ligger rett nedi gata. I ettertid fikk jeg spørsmål fra lederen min om fakturaen for møblene. Regningen kom fra en leverandør vi ikke hadde en innkjøpsavtale med. I Ringerike kommune skal vi forholde oss lojale til de fremforhandlede innkjøpsavtalene.

5. Forsøk på påvirkning, gaver & fordeler

Som ansatt eller folkevalgt kan man oppleve bli tilbudt fordeler, gaver og tjenester fra tjenestemottakere, innbyggere, samarbeidspartnere eller næringsaktører.

I noen tilfeller kan dette, direkte eller indirekte, være et forsøk på påvirkning i bytte mot gjentjenester eller fordeler. Likeledes kan man oppleve å bli utsatt for press fra andre med mål om å påvirke prioriteringer, valg eller beslutninger.

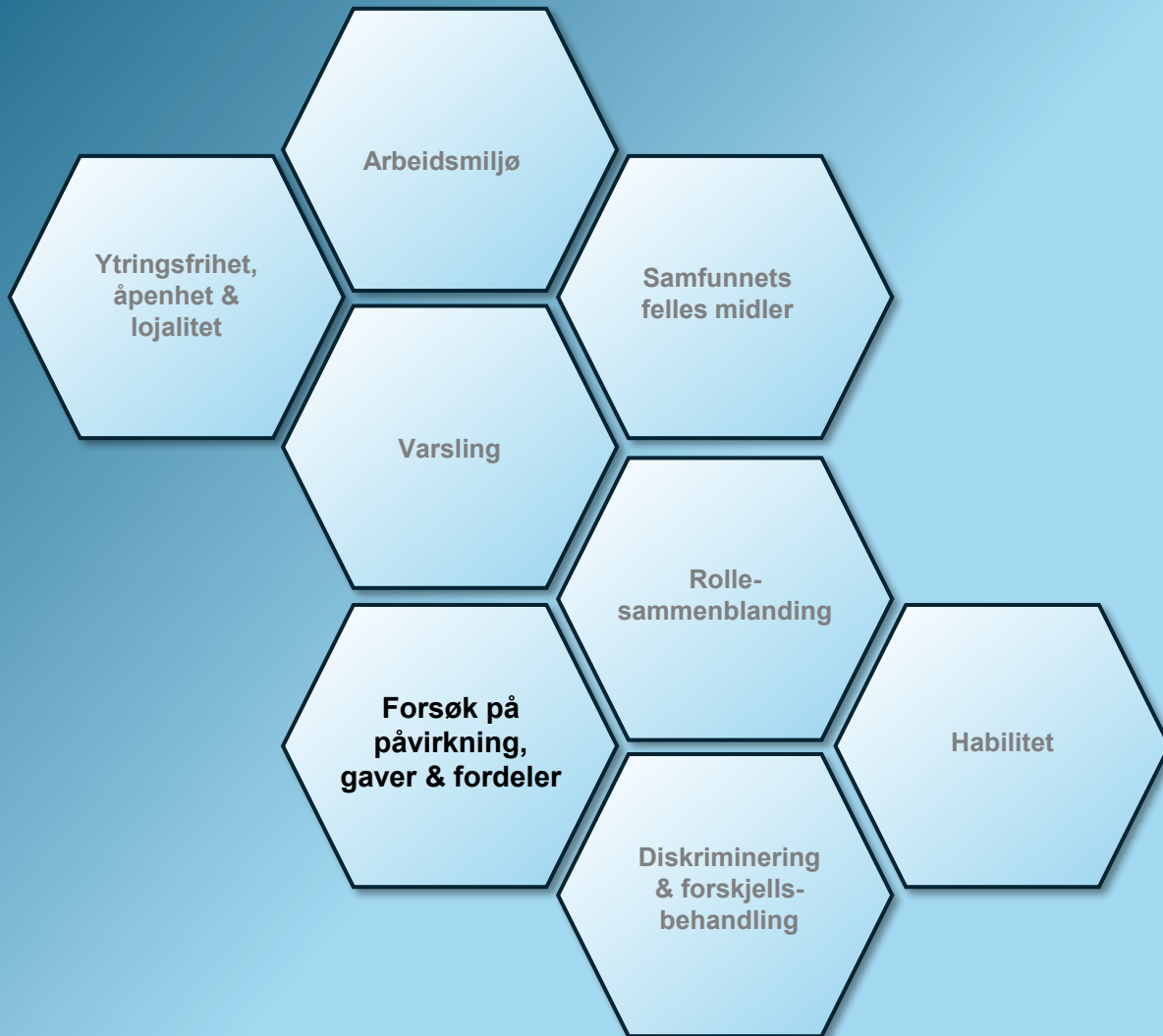
Som ansatte og folkevalgte representerer vi Ringerike kommune. Selv om det er utenfor arbeidstid og man deltar i samfunnet som privatperson, kan andre i mange situasjoner oppfatte oss som en representant for kommunen.

Som ansatte og folkevalgte skal vi lytte til andres synspunkter, ha høy integritet, og ikke la oss påvirke av samfunnsyttringer, fordeler eller press fra andre.

Hva betyr det for oss?

- Vi skal være bevisst på at vi som ansatte eller folkevalgte kan utsettes for forsøk på påvirkning fra tjenestemottakere, innbyggere, samarbeidspartnere eller næringsaktører.
- Vi skal være varsomme med å takke ja til invitasjoner fra leverandører og næringsaktører om å delta på arrangementer eller tilstelninger som privatperson.
- Vi skal ikke ta i mot gaver, tjenester eller fordeler – med mindre disse er av ubetydelig verdi. Dersom man er i tvil bør man kontakte nærmeste leder.
- Vi skal ikke benytte oss av eller ta i mot individuelle personlige rabatter hos leverandører, tjeneste- eller servicetilbydere.





Eksempler

Gaver i tjenesten

En bruker på sykehjemmet der jeg jobber hadde testamentert 15.000,- kroner til meg personlig. Dette kunne jeg ikke ta i mot. Det ville være i strid med helsepersonelloven og ville heller ikke være i tråd med de etiske retningslinjene.

Forsøk på påvirkning

Som saksbehandler i en vanskelig sak ble jeg konfrontert med at søker ville gå til lokalavisen og sosiale medier dersom hen ikke fikk medhold i sin sak. Dette opplevde jeg som ubehagelig og tok det derfor opp med min leder slik at jeg ikke skulle stå alene i situasjonen.

Som folkevalgt får jeg noen ganger henvendelser fra velgere i kommunen som ønsker at jeg hjelper de med deres sak. Jeg er imidlertid bevisst på at jeg ikke har lov til å påvirke saksbehandling eller andre vurderinger som vil gi fordeler for den enkelte bruker.

Rabatter og fordeler

På vei hjem fra jobb dro jeg innom en byggevareforretning for å kjøpe materialer til et privat prosjekt. Da jeg kikket på kvitteringen innså jeg at jeg hadde fått disse til en rabattert pris. De hadde nok gitt meg rabatten da de vet at jeg jobber i Ringerike kommune. Som ansatt kan jeg ikke ta i mot personlige rabatter fra en av kommunens leverandører, med mindre dette er en del av innkjøpsavtalen. Jeg dro tilbake neste dag og fikk ordnet opp i misforståelsen.

6. Rollesammenblanding

Rollesammenblanding skjer når en ansatt eller folkevalgt, bevisst eller ubevisst, utnytter eller blander sin profesjonelle rolle eller maktposisjon med sin rolle som privatperson i møte med tjenestemottakere, samarbeidspartnere eller andre.

Ofte vil det i slike situasjoner oppstå uklare grenser mellom roller, interessekonflikter, svekket objektivitet eller brudd på etiske normer.

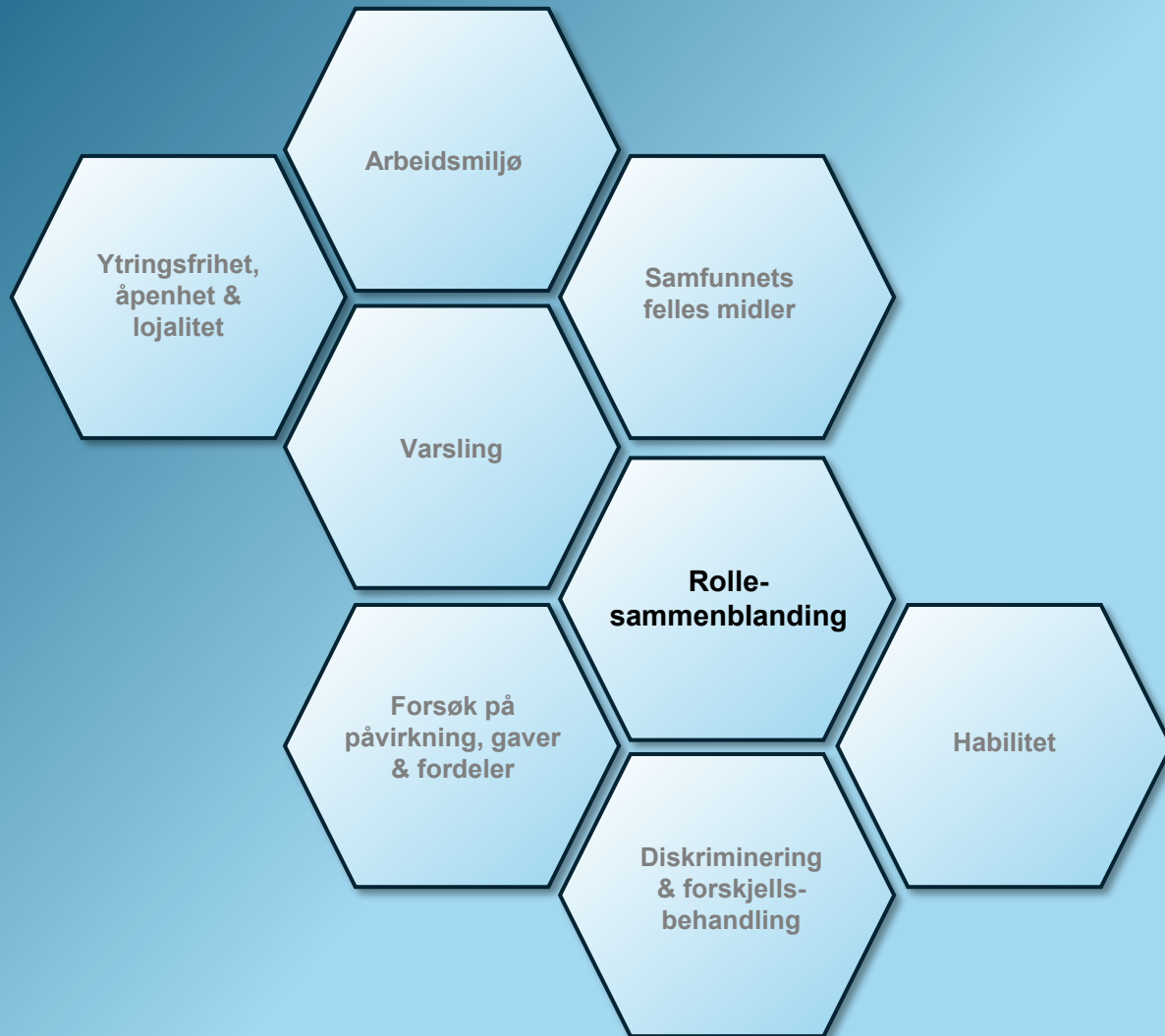
Vi skal alltid opptre profesjonelt og unngå situasjoner som kan svekke tilliten til de tjenestene som vi leverer.

Hva betyr det for oss?

- Vi skal være tydelige på hvilken rolle vi som ansatte og folkevalgte inntar overfor de vi møter.
- Vi innleder ikke private relasjoner til tjenestemottakere, samarbeidspartnere, eller andre som vi har et profesjonelt forhold til.
- Vi er bevisste på, og frastår fra å utnytte, maktforholdet vi som ansatte og folkevalgte har overfor tjenestemottakere, innbyggere eller samarbeidspartnere.
- Vi skal melde fra dersom vi mistenker at en ansatt eller folkevalgt blander eller utnytter sin profesjonelle og private rolle.

Se kommunens [retningslinjer ved mistanke om rollesammenblanding](#)





Eksempler

Private relasjoner

Under et festlig lag møtte jeg på en foresatt til en av mine elever. Vi fant tonen og ble pratende utover kvelden. Noen dager senere inviterte hen meg på middag. Selv om jeg ble smigret, ville det å takke ja til en slik invitasjon, samtidig som jeg var elevens kontaktlærer, være å trå over en grense i forhold til å blande jobb og privatliv. En tid senere var jeg ikke lenger ansvarlig for eleven og valgte å ta opp igjen kontakten.

Private lån

Under et hjemmebesøk kom jeg til å nevne at jeg hadde det litt trangt økonomisk, og da fikk jeg tilbud om å låne penger av brukeren. Det ville være å blande interesser, så jeg takket høflig nei og forklarte at det ville være en sammenblanding av jobb og privatliv.

7. Diskriminering & forskjellsbehandling

Alle skal behandles med respekt og verdighet, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, livssyn eller sosial bakgrunn.

Likebehandling er avgjørende for å skape en kommune som er inkluderende, rettferdig og likeverdig for alle.

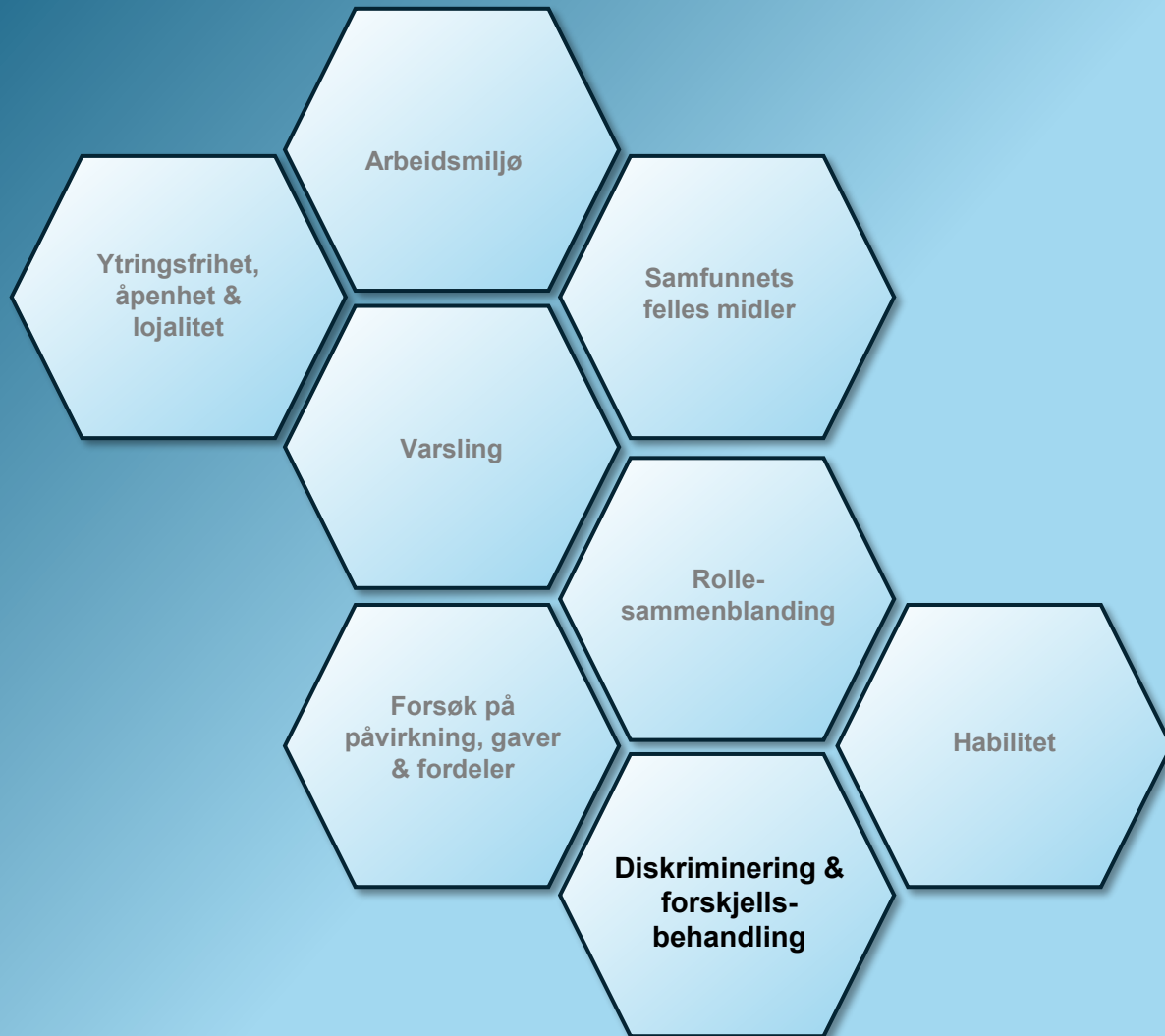
I enkelte tilfeller kan det likevel være behov for å forskjellsbehandle dersom dette fører til at utfallet bli mer rettferdig.

Kommunen jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, i tråd med lovverket

Hva betyr det for oss?

- Vi har nulltoleranse for diskriminering, mobbing, trakassering og usaklig forskjellsbehandling. Dette gjelder både på arbeidsplassen og i møte med innbyggerne våre.
- Vi verdsetter og fremmer inkludering, likestilling og mangfold i samfunnet vårt.
- Vi skal bruke en inkluderende, respektfull, tydelig og klar kommunikasjon, som er tilpasset mottakeren.





Eksempler

Usaklig forskjellsbehandling

I kommunen bor det to barn i samme gate som begge søker plass på den samme nærskolen. Den ene får plass, mens den andre blir henvist til en skole lenger unna – uten at det foreligger noen saklig begrunnelse som f. eks kapasitet eller spesielle behov. Dette vil være i strid med likhetsprinsippet og vil være en usaklig forskjellsbehandling.

Mobbing, trakassering og diskriminering

En ansatt opplever over tid å bli ignorert av sine kollegaer og leder i ulike møter og sosiale sammenhenger. I tillegg kritiseres den ansattes arbeid offentlig, og det spres rykter om både arbeidsevne og personlighet.

Dette skjer over flere måneder og den ansatte utvikler symptomer på stress og angst. Dette vil være mobbing, trakassering og diskriminering og i direkte strid med arbeidsmiljøloven og likestillings – og diskrimineringsloven.

8. Habilitet

Det er avgjørende at innbyggerne har stor tillit til at kommuneforvaltningen opptrer objektivt og uavhengig.

Alle som treffer og tilrettelegger for beslutninger i Ringerike kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler. Situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser skal unngås.

Ansatte og folkevalgte har en selvstendig plikt til å varsle overordnede om inhabilitet slik at man fritas fra videre behandling av saken.

Alle ansettelser skal skje i henhold til lovverket og kommunens retningslinjer for ansettelser.

*Habilitet handler om tillit.
Habilitet beskytter både beslutningen, og den som tar den.*

Hva betyr det for oss?

- Vi skal unngå å havne i situasjoner der det kan stilles spørsmål om vår objektivitet og uavhengighet.
- Vi er selv ansvarlig for å vurdere og melde fra om egen habilitet. Ved tvil om egen habilitet skal vi diskutere dette med vår nærmeste leder.
- Vi skal informere om ulike eierinteresser og bierverv vi innehar.
- Man skal være forsiktig med å ansette noen på arbeidsplassen som du eller andre på din arbeidsplass har en nær relasjon til. HR skal kontaktes før eventuelle ansettelser i nære relasjoner, og vurderingene skal dokumenteres grundig.
- Se kommunens [retningslinjer for vurdering og håndtering av inhabilitet](#)
- Se kommunens [rutiner for rekruttering og ansettelser](#)





Eksempler

Inhabilitet

Ved en anledning var naboen min med i en anbudsrunde der jeg hadde beslutningsmyndighet. Min leder og jeg ble enige om at jeg skulle overlate vurderingen til andre denne gangen.

Som folkevalgt blir jeg ofte kontaktet av velgere vedrørende private saker. Jeg opplyste om at jeg ikke kan gå inn i enkeltsaker, men at jeg kunne «fronte» en generell problematikk i de politiske organer jeg er en del av.

I et kommunestyre skulle det behandles en sak vedrørende omregulering av et landområde jeg er nabo til. Jeg var usikker på om jeg var inhabil i saken og meldte fra om dette til møteleder og politisk sekretariat som skaffet en vurdering av dette.

Ansettelses i nære relasjoner

En god venn av meg søkte på en stilling på min arbeidsplass. Jeg valgte å informere min leder om at jeg hadde en nær relasjon til denne personen. Av erfaring kan det å jobbe sammen med nære venner eller familiemedlemmer skape utfordringer i et arbeidsmiljø.