

Møteinnkalling

Utvalg: Partssammensatt utvalg (Administrasjonsutvalget)
Møtested: Digitalt fjernmøte, Teams møte
Møtedato: 06.05.2021
Tid: 08:15 - 09:00

Forfall meldes til postmottak@orland.kommune.no eller på telefon 72 51 40 00, for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Knut Morten Ring	LEDER	AP
Laila Iren Veie	NESTL	SP
Ogne Undertun	MEDL	AP
Gunnhild Tettli	MEDL	AP
Finn Olav Odde	MEDL	SP
Roy Hellan Høen	MEDL	SP
Anne Margrethe Bjørnerud	MEDL	H
Ann-Berit Nervik	MEDL	FAGØRL
Øyvind Wiger-Haraldsvik	MEDL	FAGØRL
Silje Haave Hernes	MEDL	NSP
Tone Hellan	MEDL	UTD

Vel møtt!

Knut Ring
Leder

Saksnr	Innhold	Lukket
OS 21/2	Orientering etiske retningslinjer	
OS 21/3	Sykefraværsrapport 1. kvartal 2021	

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
21/2	Partssammensatt utvalg (Administrasjonsutvalget)	06.05.2021

ORIENTERING ETISKE RETNINGSLINJER

Kommunedirektørens innstilling

Partssammensatt utvalg tar orienteringen og utkast til etterretning.
Partssammensatt utvalg har følgende innspill;

-
-

Sakens bakgrunn og innhold

Med bakgrunn i kommunestyrets vedtak (PS 143/20, vedtakspunkt 3) utarbeides nye etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Ørland kommune. Det er gjennomført workshop der ledere, tillitsvalgte og ansatte har bidratt, og en workshop for folkevalgte. Innspill fra de involverte gruppene danner grunnlaget for utkastet til nye etiske retningslinjer. I arbeidet er det sett til tidligere retningslinjer i Bjugn og Ørland kommuner, samt hentet inspirasjon og eksempler fra andre kommuner. Videre er det tatt med at retningslinjene skal være oppdatert ift til tidsaktuelle problemstillinger.

Innspillene viser at det er stor enighet om hva som er de viktigste temaene i overskriftene. Videre er det fra både folkevalgte og ansatte bred enighet om at de nye retningslinjene bør være enkelt tilgjengelig, kortfattet og skal fungere som gode praktiske retningslinjer i hverdagen. Det er i denne sammenheng en forventning fra ansatte og folkevalgte at det legges opp til regelmessig oppfølging og etisk refleksjon.

Arbeidet må ses i sammenheng med prosessen for å utarbeide en ny og framtidsrettet arbeidsgiverpolitikk med tilhørende verdier for Ørland kommune. De etiske retningslinjene skal speile verdiene kommunen fremmer i arbeidsgiverpolitikken. I videre arbeid med nye etiske retningslinjer vil det settes søkelys på nettopp en slik sammenheng.

Utkastet må leses som et arbeidsdokument. Dokumentet skal behandles og bearbeides i en rekke sammenhenger fram mot vedtak i juni. Videre arbeid kan skisseres slik;

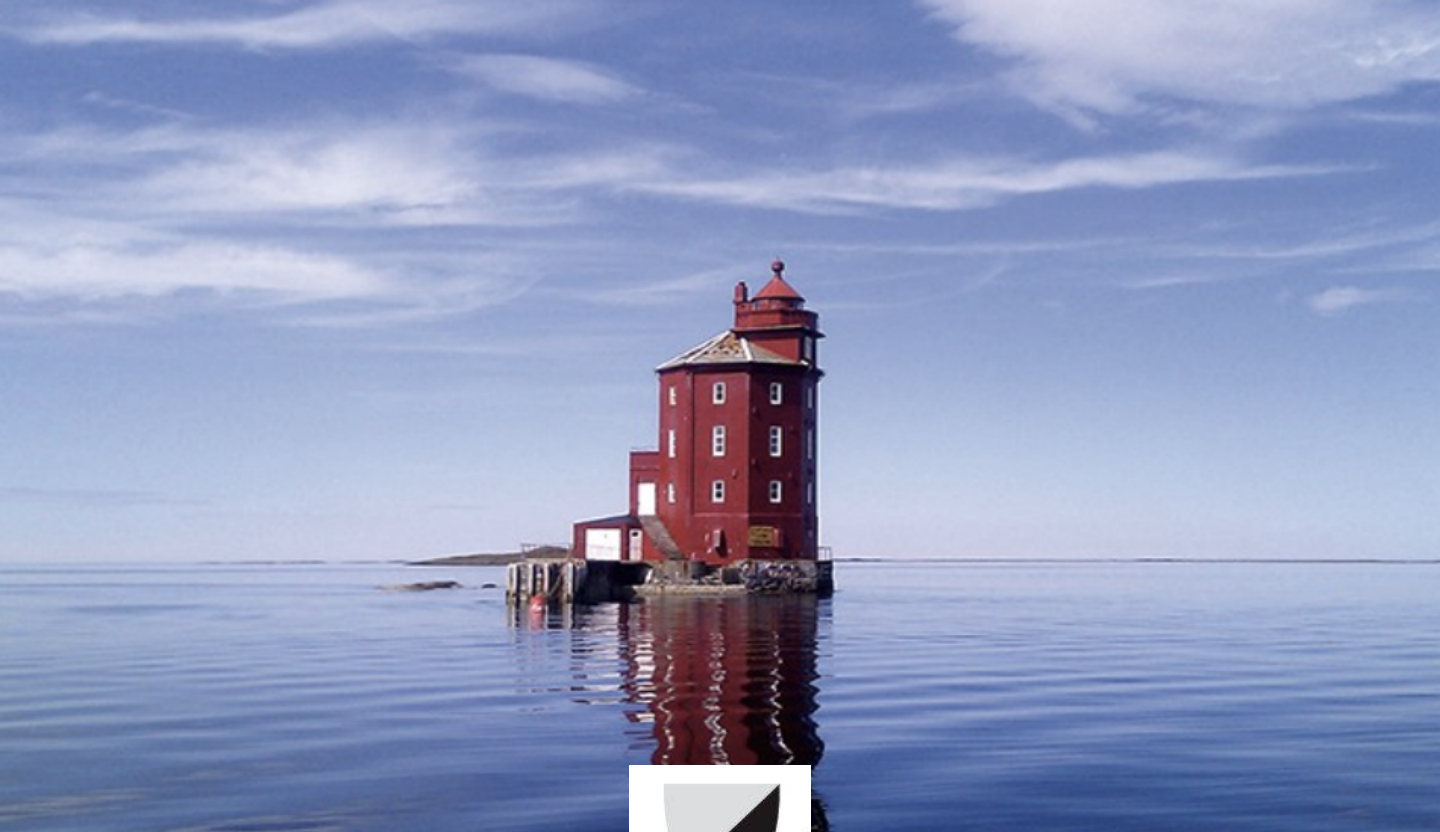
6. mai	Innspill fra partssammensatt utvalg
Uke 19	Bearbeide utkast i prosjektgruppe og styringsgruppen
Uke 20	Utkast sendes ut på høring i organisasjonen
3. juni	Innspill fra formannskapet
Uke 23	Prosjektgruppe og styringsgruppe bearbeider etter innspill
17. juni	Behandling i kommunestyret

Øvrige reglementer og rutiner i kommunen som påvirkes av de nye retningslinjene, vil bli til justert og tilpasset etter at de nye retningslinjene er vedtatt.

Administrasjonens vurdering

Vedlegg

1 Utkast til etiske retningslinjer



Bildet kan være beskyttet og er hentet fra "briefing Fosen"

ETISK NAVIGASJON

Verdier, holdninger og kultur er grunnleggende elementer for å fremme etisk atferd og hindre korrupsjon.

Ørland kommunes etiske retningslinjer skal sammen med holdninger og verdier som preger arbeidskulturen folkevalgte og ansatte er en del av, være et kompass som gjør det enklere å ta etiske gode valg. Dette skaper tillit til kommunen og det samfunnsoppdraget ansatte og folkevalgte har på vegne av fellesskapet. Gjennom etiske refleksjon og kloke handlinger trygges kommunens innbyggere.

Innledning

Hvorfor har vi etiske retningslinjer?



Bildet er fra Nasjonalbiblioteket og kan være beskyttet

Å være folkevalgt eller ansatt i en kommune gir et viktig ansvar på fellesskapets vegne. Forvaltning av fellesskapets goder krever at vi tar beslutninger basert på åpne prosesser der fellesskapets interesser settes først. I det daglige er det ofte summen av våre erfaringer og «ryggmargsrefleksen» som er vårt kompass i etiske krevende valg. Høy bevissthet om rolle- og rolleforståelse er en forutsetning for etisk refleksjon. Gjennom de etiske retningslinjene setter kommunen en standard for hvordan folkevalgte og ansatte skal utføre sine oppgaver på en måte som skaper tillit og troverdighet.

Etiske retningslinjer skal være et levende dokument i Ørland kommune. Etiske retningslinjer skal inngå som en del av folkevalgtopplæringen, og alle ansatte skal delta på årlige etikkmøter på enhetsnivå. Etisk refleksjon som tar opp i seg yrkesetikk og dilemma ansatte møter i hverdagen er et virkningsfullt verktøy.

Etiske retningslinjer vil også legges til grunn ved revisjon av kommunens reglement og retningslinjer

"Etikk kan betegnes som moralens teori og er prinsipper og verdier som fungerer som rettesnor for hvordan vi behandler andre mennesker, for hva vi sier og hva vi gjør, og for de valg vi tar"

Om våre verdier



Krisehåndtering.no

Våre verdier forteller omverdenen hvem vi er, og hva som er viktig for oss i vår organisasjon. Våre verdier former vårt felles samfunnsoppdrag og de tjenestene vi leverer. Verdiene bidrar til at vi holder blikket på formålet vårt. Våre felles verdier bidrar til å skape en intern konsistens.

Ikke vedtatt- men vil innarbeides inn i teksten her.

Habilitet



civita.no

Som ansatt eller folkevalgt i en kommune har du flere ulike roller og interesser. For at det skal være tillit til kommunen er det viktig at habilitetsspørsmål håndteres profesjonelt.

Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Ørland kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler; (Forvaltningsloven kap. II, § 6). Det er den enkelte som har ansvar for å reise spørsmål om habilitet.

Vi unngår å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og egne interesser. Dette gjelder også i forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsene i lovgivningen.

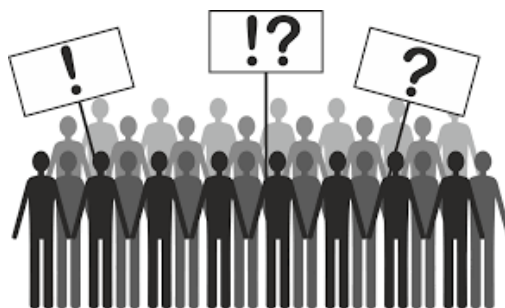
Ansatte som kan ha personlige interesser i en sak de selv har faglig ansvar for, eller deltar i forberedende saksbehandling og/eller saksbehandling, skal ta dette opp med nærmeste leder.

Folkevalgte og ansatte skal registrere opplysninger om styreverv/økonomiske interesser i Styrevervregisteret.

Kommunedirektør og kommunalsjefer skal ikke delta aktivt i partipolitisk virksomhet.

"Er du i tvil, så er du ikke i tvil".

Åpenhet



ringblad.no

Ørland kommune skal ha en åpen kultur hvor arbeidstaker kan ta opp saker med sin leder eller andre i organisasjonen. Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, jf. AML, §2 A -1.

Kommune har utarbeidet egne rutiner som ivaretar og bygger opp under dette prinsippet

Vi bidrar til at Ørland kommune er en åpen organisasjon der offentlighet og ytringsfrihet er viktige prinsipper for å sikre innsyn og kontroll med kommunens virksomhet.

Vi har et selvstendig ansvar for å ta opp forhold som ikke er i samsvar med lover, regler og etiske retningslinjer, der dette ikke er i strid med annen lov.

Vi har mot til å varsle. Ledelsen skal ivareta den som varsler, og ta ansvar for at kritikkverdige forhold blir rettet opp. Den som varsler, skal ikke utsettes for gjengjeldelse.

Om krenkelser og uønsket atferd



Utaforinnafor.no

Ørland kommune er imot enhver form for diskriminering og forventer at ansatte og folkevalgte bidrar til å virkeliggjøre denne holdningen. Politisk og administrativ ledelse er rollemodeller og har et særlig ansvar for å opptre på en måte som ikke kan oppfattes som krenkende.

Mennesker har ulike personlige grenser for hva som oppleves som krenkende. #Metoo har satt søkelys på seksuell trakassering i samfunnet, på arbeidsplassen, og særskilt i situasjoner der makt og rolle skaper en ubalanse i relasjonen. I Ørland kommune er det en forventning om det er en særlig aktsomhet med tanke på atferd som kan oppleves som seksuelt trakasserende.

Vi opptrer på en måte som ikke krenker menneskeverdet, og tar aktivt avstand fra enhver uetisk praksis.

Vi bryr oss og varsler nærmeste leder når vi opplever at mennesker blir utsatt for krenkende atferd.

Sosiale medier



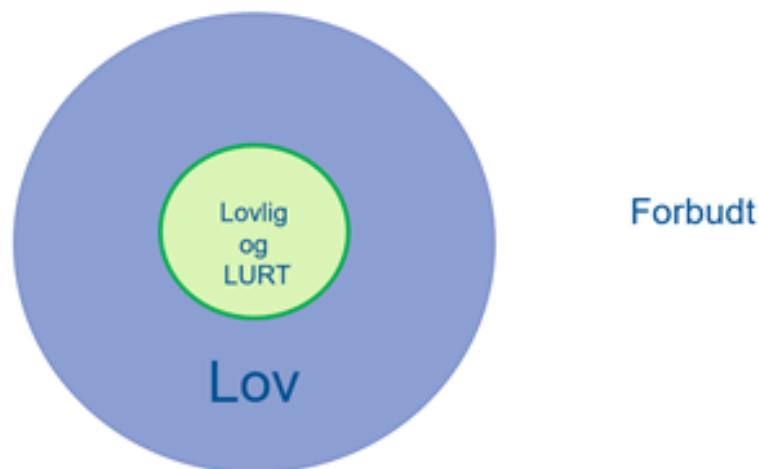
færd.no

Vi opptrer med et godt skjønn i sosiale medier og er bevisst når en ytring er å regne som offentlig.

Vi er bevisste på at det vi uttrykker i sosiale medier påvirker kommunens omdømme.

Vi er bevisst på at vi har ulike roller i ulike saker, og bruker sosiale medier med aktsomhet.

Vi er kjent med når vi opptrer i offentlige rom og hvem vi representerer



Einar Øverenget: Etikk i forvaltningen

Forsvarlig bruk av fellesskapets goder



Vi er ansvarsfulle i forvaltningen av brukernes penger og eiendeler.

Vi følger regelverket om offentlige anskaffelser og opptrer profesjonelt i rollen som bindeledd mellom leverandører og kommunen.

Vi kjøper ikke varer eller tjenester fra kommunens ansatte, tidligere ansatte med karantene, venner eller slektninger.

Vi mottar ikke særfordeler ved private kjøp av varer og tjenester fra kommunens leverandører.



Gaver og representasjon



Innovasjon Norge.no

Gaver kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Ansatte i Ørland kommune må for seg selv eller andre ikke motta gaver, provisjoner, tjenester eller andre ytelser i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser, eller når ytelsen er egnet til eller av giveren er ment å påvirke vedkommendes tjenstlige handlinger. Ved tilbud om gaver som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer, skal nærmeste overordnet kontaktes. Slike gaver returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette. Kopi av returbrevet sendes Kommunerevisjonen. Blomster og konfekt er ikke å anse som å ha betydelig verdi. **Gavemidler gitt i henhold til «Statutter for disponering av gavemidler til ØMS» eller lignende retningslinjer disponeres etter disse føringene.**

Vi unngår personlige fordeler som kan påvirke saksforberedelser eller vedtak eller utøvelse av tjenester, eller kan gi andre saklig grunn til å tro dette.

Vi mottar ikke særfordeler ved private kjøp av varer og tjenester fra kommunens leverandører.

Vi avklarer med leder hvilke arrangementer vi kan delta på i jobbsammenheng.

Vi er bevisst på å opprettholde profesjonelle og avklarte relasjoner til leverandører, forretningspartnere og beslutningstakere.

Profesjonalitet

I møte med andre og hverandre



Ndla.no

Mange ansatte opplever krysspresset mellom tilgjengelige ressurser og forventninger fra de som får tjenestene. Denne konflikten kan være en utfordring for de ansatte som i det daglige møter brukerne og har høye emosjonelle krav.

I Helse og familie har ledere, tillitsvalgte og ansatte god erfaring med å bruke etisk systematisk refleksjon som et verktøy og arena for å drøfte hvordan forventninger kan møtes på best mulig måte.

Vi behandler brukere, medarbeidere, folkevalgte og andre vi kommer i kontakt med i vårt arbeid med høflighet og respekt.

I møtet med innbyggere bruker vi faglig kompetanse og skjønn på en god måte i vårt arbeid.

Vi opptrer lojalt til det som er bestemt og bidrar til å skape realistiske forventninger til de tjenestene kommunen gir.

Vi skiller mellom sak og person.

Vi har respekt for den eller de saken gjelder.

Etisk refleksjon

Etikk er prinsipper og verdier som fungerer som rettesnor og veiviser for hvordan vi behandler andre mennesker, for hva vi sier og gjør, og for de beslutninger og valg vi tar.

Navigasjonshjulet setter det etiske inn i en større sammenheng og hjelper en beslutningstager til å se forskjellige relevante aspekter av betydning for å ta et valg.



Kilde: Øyvind Kvalnes og Einar Overmuset

Egenrefleksjon

- Er du villig til å forsvare denne beslutningen offentlig?
- Er det i orden for deg å fortelle om den til dine nærmeste?
- Er du bekvem med at pressen får vite om den?

Hvis svaret er nei på ett eller flere av disse spørsmålene, har du svært god grunn til å tenke deg om. Det kan være at du er i ferd med å ta en uklok beslutning.

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
21/3	Partssammensatt utvalg (Administrasjonsutvalget)	06.05.2021

SYKEFRAVÆRSRAPPORT 1. KVARTAL 2021

Kommunedirektørens innstilling

Partssammensatt utvalg tar orientering om sykefravær 1. kvartal 2021 til orientering

Sakens bakgrunn og innhold

Sykefraværstall for 1. kvartal 2021 viser et fravær på 9,76. I 2020 var dette tallet på 10,37. Korttidsfraværet i samme periode for 2021 er på 1,94 og for 2020 på 2,15.

Administrasjonens vurdering

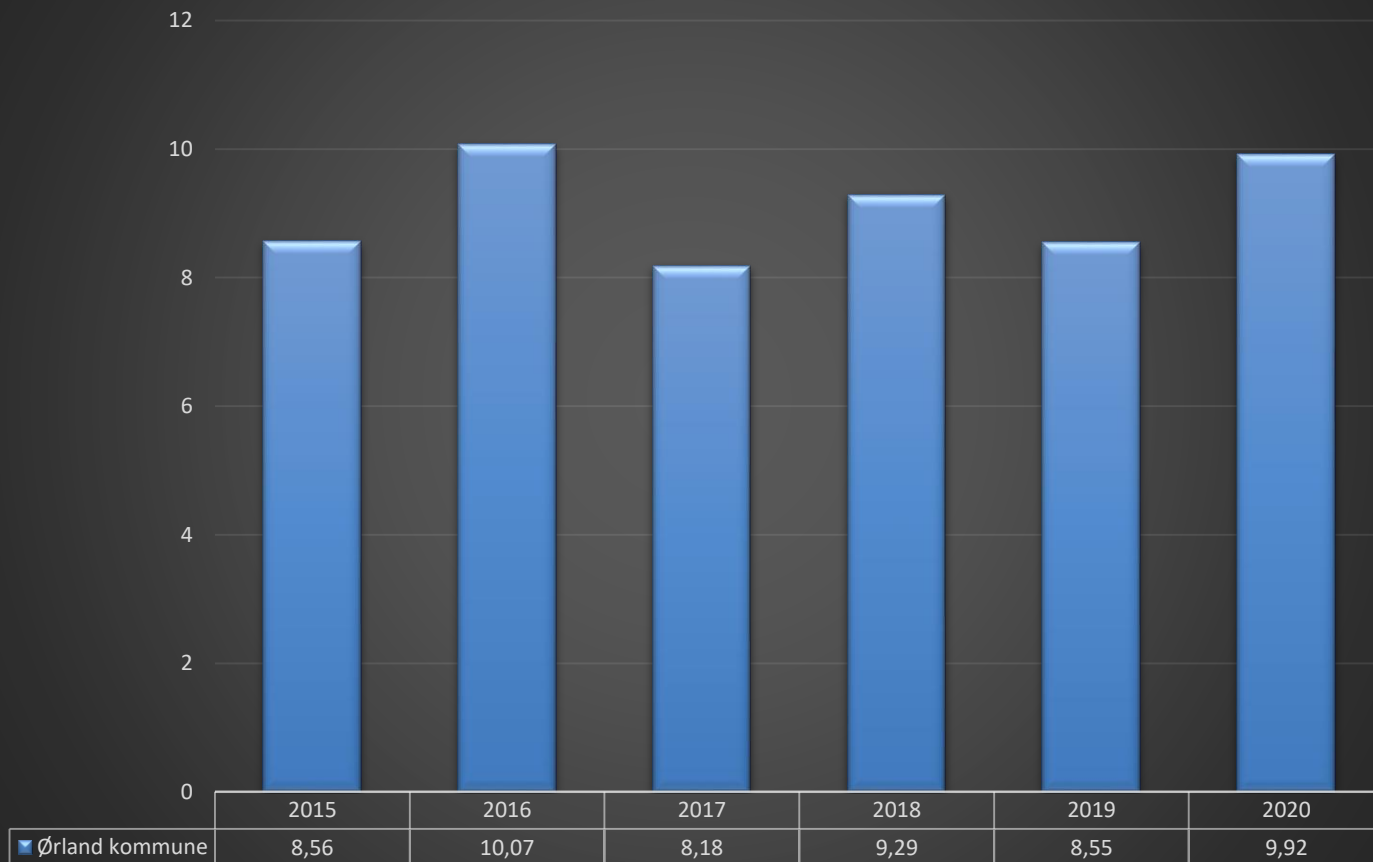
Det er en svak nedgang i år sammen lignet med 2020 innenfor 1. kvartal. Dette knyttes i sin helhet til en markant nedgang i helseområdet, hvor en ser at de andre områdene har gått noe opp. Det jobbes godt over hele linjen, men vi ser at helse sin systematiske innsats over tid gir resultater.

Det vil nok fortsatt i fremtiden svinge resultatmessig for alle enheter og vi vet at dette arbeidet er en kontinuerlig prosess.

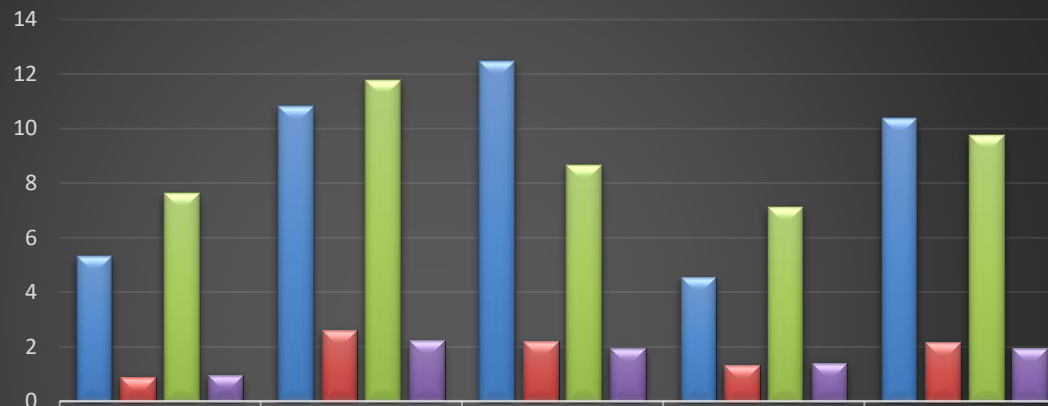
Vedlegg

- 1 Powerpoint over sykefraværsrapport 1. kvartal 2021

Ørland kommune



Fravær 1. kvartal 2021



	Rådmann 140 Økonomi	Oppvekst	Helse og familie	Samfunnsutvikling	Totalt Ørland kommune
1. kvartal 2020 totalt	5,3	10,8	12,47	4,54	10,37
1. kvartal 2020 kort	0,89	2,59	2,2	1,33	2,15
1. kvartal 2021 total	7,62	11,78	8,67	7,11	9,76
1. kvartal 2021 kort	0,97	2,23	1,95	1,41	1,94

■ 1. kvartal 2020 totalt
 ■ 1. kvartal 2020 kort
 ■ 1. kvartal 2021 total
 ■ 1. kvartal 2021 kort

Ansvar	Enhet	1.kvartal 2020	1. kvartal 2021
101-199	Rådmann/org og utvikling/ økonomi	5,30 %	7,62 %
220-225	Skole	9,00 %	9,23 %
230-234	Barnehage	11,23 %	15,40 %
321-324	Hjemmetjenesten	9,12 %	11,67 %
311-313	Institusjon	12,97 %	10,68 %
331-332	Oppfølging	19,70 %	11,57 %
501-503	Byggdrift og renhold	7,77 %	10,98 %
101-499	Totalt Ørland kommune	10,37 %	9,76 %