

Etiske retningslinjer i Nasjonalbiblioteket

1.	Innledning.....	3
2.	Generelle bestemmelser.....	3
2.1.	Hensynet til brukerne.....	3
2.2.	Hensynet til NBs omdømme	4
3.	Lojalitet	4
3.1.	Lydighetsplikt	4
3.2.	Rapporteringsplikt.....	4
3.3.	Effektivitets- og aktsomhetsplikt	4
4.	Åpenhet	5
4.1.	Offentlighet.....	5
4.2.	Ansattes ytringsfrihet	5
5.	Varsling om kritikkverdige forhold	5
6.	Tillit.....	6

1. Innledning

Formålet med disse retningslinjene er å videreutvikle og styrke den etiske bevisstheten blant de ansatte, og legge et godt grunnlag for lederes og ansattes muligheter for etisk refleksjon.

Etiske retningslinjene har sitt utspring i allmenngyldige etiske verdier og normer som for eksempel rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet og at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet. Vi har mange rettsregler (lovfestede og ulovfestede) som har innvirkning på de etiske verdier og normer. De til enhver tid gjeldende etiske normene påvirker utformingen av lover og annet regelverk. Slik sett utfyller retningslinjene de eksisterende rettsreglene. Det henvises videre til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i Statens Personhåndbok.

Selv om en tjenestelig handling eller unnlattelse ikke medfører et direkte brudd på lover eller formelle regler, kan brudd på etiske retningslinjer bli tillagt vekt i en personalsak. Under forutsetning av at etiske retningslinjer er gjort kjent i virksomheten og for den enkelte, vil brudd på disse retningslinjene være et moment som kan tillegges vekt, f.eks. i en samlet vurdering av vedkommende skikkethet eller ved en intern søknad på ny stilling, hvor det er saklig å stille krav om etterlevelse av virksomhetens etiske retningslinjer.

Lederne har et særlig ansvar for oppfølging. For det første fordi lederne gjennom ord, handlinger og lederstil har stor innflytelse på kulturen og normene for adferd. For det andre fordi lederne selv kan bli satt i situasjoner hvor valg og beslutninger krever etisk refleksjon og klokskap. For det tredje fordi det er ledernes ansvar å sørge for at hele organisasjonen er seg bevisst de etiske kravene som stilles i virksomheten, og at det umiddelbart blir tatt opp i organisasjonen dersom det skjer brudd på lover og regler eller det utvikler seg en uheldig sedvane og kultur. Disse krav og forventninger til ledere i Nasjonalbiblioteket gjenspeiles også i våre lederverdier.

Den enkelte ansatte plikter å gjøre seg kjent med de bestemmelser og instruksjoner som til enhver tid gjelder for vedkommendes stilling, og har et personlig ansvar for å følge retningslinjene på beste måte.

2. Generelle bestemmelser

2.1. *Hensynet til brukerne*

Både som myndighetsutøver, tjenesteyter og forvalter av betydelige samfunnsressurser, plikter den enkelte ansatte å ta hensyn til brukerne og andre interessenter, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor den enkelte.

Ansatte i NB skal ledes av både allmenne etiske og forvaltningsetiske verdier og normer. Enhver ansatt har et selvstendig ansvar for å bidra til at NBs tillit og anseelse blir ivaretatt. Ansatte skal ikke la egne interesser påvirke arbeidet, og heller ikke la hensynet til egen eller virksomhetens bekvemmelighet eller prestisje påvirke handlinger eller avgjørelser.

Alle lov- og forskriftsbestemmelser om taushetsplikt og personvern skal overholdes. Den enkelte ansatte skal alltid respektere brukernes integritet.

Det er viktig å være oppmerksom på behov, verdier, normer og forventninger hos medlemmer av etniske minoriteter, både i kommunikasjon og levering av tjenester.

2.2. Hensynet til NBs omdømme

Den enkelte ansatte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, og slik at det ikke skader NBs omdømme.

En ansatt vil først og fremst bli oppfattet som en representant for NB, men også for staten som helhet. Dette siste gjelder i særlig grad når ved kommende opptre i offisielle sammenhenger utenlands eller mottar utenlandske statsborgere. Det er i alle sammenhenger viktig å ha forståelse for andre lands kultur, religion og politiske system..

3. Lojalitet

3.1. Lydighetsplikt

Ansatte plikter å følge de rettslige regler og etiske retningslinjer som gjelder for virksomheten, samt å etterkomme pålegg fra overordnede. Lydighetsplikten medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, og det følger av arbeidsforholdet at det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og virksomheten. Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med NBs interesser.

3.2. Rapporteringsplikt

Ansatte i NB plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold hun eller han blir kjent med og som kan påføre NB, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden.

Brudd eller begrunnet mistanke om brudd på sikkerhetsbestemmelser eller andre forhold som medfører fare for liv eller helse for ansatte eller befolkningen, er eksempler på handlinger og forhold som skal rapporteres. Det samme gjelder korrupsjon og forbrytelser eller misligheter.

Rapportering skal normalt skje til nærmeste leder, som har ansvaret for hvordan saken skal håndteres videre. Hvis den ansatte finner det vanskelig å gå til nærmeste leder, skal rapportering skje til andre overordnede.

3.3. Effektivitets- og aktsomhetsplikt

NBs ansatte plikter å bruke og å ta vare på statens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med midler. For å nå de oppsatte målene på en god og effektiv måte, kreves det en avveining mellom effektivitet og ressursbruk, grundighet, kvalitet og god forvaltningsskikk.

Begrepet ”statens midler” strekker seg selvsagt lenger enn til budsjettmidler, og omfatter alt fra bygninger, biler og maskiner til kontormateriell og elektroniske tjenester. Det vises til regelverk for reiser og innkjøp mv.

Nasjonalbibliotekets samlinger er ervervet enten som følge av lov og/eller er frivillig overført, med eller uten betaling. Alle som er involvert i anskaffelser til våre samlinger og arkiver plikter i rimelig grad å forsikre seg om at den som gir, eller på annen måte avhender eiendeler til Nasjonalbiblioteket, har rett til å foreta denne disposisjonen.

Før brukerne gis tilgang til materialet må det vurderes om noe av innholdet er av en slik art at det bør klausuleres, særlig med hensyn til åndsverkloven og personvernlovgivningen

NB er en IA-virksomhet, og effektivitetsplikten må også ses i sammenheng med intensjonene om et inkluderende arbeidsliv. Ansatte, og særlig ledere, har ansvar for å motvirke utstøting fra arbeidslivet, bygge helsefremmende arbeidsplasser og forebygge stress og utbrenthet.

4. Åpenhet

4.1. Offentlighet

NB må utvise åpenhet så vel utad som innad og i forhold til andre forvaltningsgrener. Dette er en nødvendig forutsetning for allmennhetens tillit til statstjenesten, og å motvirke klanderverdig atferd og ukultur. Offentlighet og en åpen diskusjon er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Det er en sammenheng mellom kravet til åpenhet, lojalitet og plikten til å rapportere om uheldige forhold i virksomheten, noe som vil innebære at de svarene en kommer fram til og de dilemmaene som oppstår, vil variere fra sak til sak.

4.2. Ansattes ytringsfrihet

Av hensyn til allmennhetens krav på innsyn og informasjon, er det viktig at ansatte med sin sakkunnskap har adgang til å formidle et kritisk og kompetent perspektiv i samfunnsdebatten. Ansatte må også ha anledning til å uttale seg på deres eget fagfelt, selv om lojalitetsplikten til virksomheten her kan sette noe snevrere grenser for ytringsfriheten. For å unngå at eventuelle egne uttalelser blir oppfattet som et uttrykk for NBs standpunkter, må en ansatt som uttaler seg innenfor virksomhetens ansvarsområde, alltid understreke at uttalelsene står for egen regning.

Arbeidsgiveren skal legge til rette for en kultur på arbeidsplassen som sikrer at relevant informasjon – herunder kritiske ytringer – når frem til relevant internt nivå, og som sikrer bred aksept for at ansatte deltar i den offentlige debatt innenfor rammene av et romslig lojalitetsbegrep.

For enkelte ansatte i NB er en del av deres arbeidsoppgave å bidra til samfunnsdebatten, komme med sakkyndige uttalelser osv. Selv om disse ansatte også har en lojalitetsplikt, er det en del av deres arbeidsoppgave å bidra til kritisk debatt.

5. Varsling om kritikkverdige forhold

Ansatte skal kunne varsle om kritikkverdige forhold. Før varsling skjer, bør forholdet være forsøkt tatt opp internt.

Prinsippene om åpenhet og innbyggernes kontroll med forvaltningen generelt forutsetter at allmennheten får innsyn i kritikkverdige forhold i forvaltningen. Dette innebærer at ansatte i noen

tilfelle må kunne gi allmennheten faktiske opplysninger om klanderverdige forhold. Retningslinjer for varsling og vernebestemmelser for de som varsler fremgår av arbeidsmiljøloven.

Varslingen må være motivert ut fra et ønske om å forbedre situasjonen på arbeidsplassen, opplyse innbyggerne om forholdene i NB, eller fremme brukernes, NBs eller samfunnets interesser.

Den ansatte bør normalt ha henvendt seg til sine overordnede før hun eller han går ut offentlig med kritiske opplysninger. Ledere har et særlig ansvar for at ansatte, som i god tro melder fra om ulovlige eller uetiske forhold eller handlinger, eller begrunnet mistanke om slike, ikke blir utsatt for represalier eller liknende fra arbeidsgivers eller kollegers side.

Det vises for øvrig til egen rutine for varsling.

6. Tillit

Ansatte skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet.

En ansatt kan ikke inneha ekstraervert og biertvert, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenelige med NBs legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen. Det må være åpenhet om ansattes ekstraervert og biertvert m.v. som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen.

Ved overgang til stillinger utenfor statsforvaltningen er det viktig å sikre at innbyggernes tillit til forvaltningen ikke blir svekket, eller at statens interesser i et forhandlings- eller samhandlingsforhold ikke blir skadelidende.

Alle ansatte skal være varsomme med hvordan man behandler sensitive opplysninger. Dette gjelder bl.a. overfor tidligere kolleger, og spesielt der som de representerer en partsinteresse i forhold hvor staten er beslutningsmyndighet, eller er ansatt i virksomhet som er i et samhandlings- eller forhandlingsforhold til staten.

Ansatte skal ikke, verken for seg selv eller andre, ta imot – eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres tjenestehandlinger. Ansatte må ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfelle hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres tjenestehandlinger.

Ansatte skal ikke, som en del av sin tjenesteutøvelse, gi eller tilby gaver eller andre fordeler som er egnet til, eller som er ment å påvirke mottakerens tjenestehandlinger.

Rammeavtaler med leverandører om levering av varer og tjenester til NB skal ikke brukes av ansatte til privat bruk.

Retningslinjene gjelder også nærstående til den ansatte dersom fordelen må antas å ha sin bakgrunn i den ansattes ansettelsesforhold ved NB.