

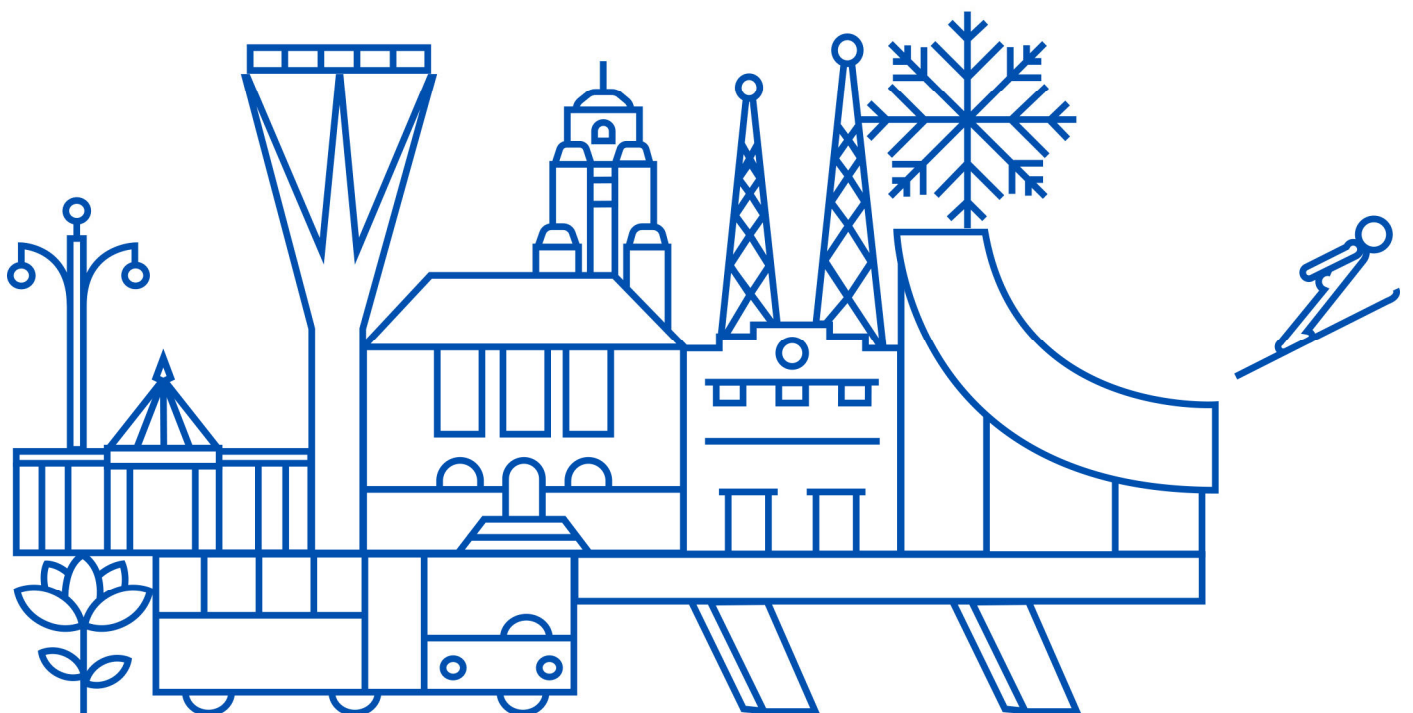
Lahden kaupungin eettinen ohjeisto / eettiset toimintaperiaatteet

Lahden kaupungin eettinen ohjeisto / eettiset toimintaperiaatteet

Kaupunginvaltuusto 10.6.2019 § 64
Asianumero: D/1343/2019

LAHTI

KH 27.05.2019
KV 10.6.2019



Miksi?	4
Mille perustuu?	4
Kenelle?	4
Avoimesti	4
Vastuullisesti	5
Yhdessä	5
Kanavat epäkohtien esiintuomiseen	5
Työntekijänä sinulta odotetaan seuraavaa	8
Esimiehenä sinulta odotetaan edellä mainittujen lisäksi seuraavaa	8
Päättäjänä sinulta odotetaan luottamustehtäväsäsi seuraavaa	8



Organisaatiokulttuurilla on valtava merkitys organisaation menestykselle. Ylin johto, päättäjät ja muut auktoriteetit omilla käytännöillään luovat toimintakulttuuria, joka kertoo miten meillä toimitaan. Esimerkki kertoo meille usein paremmin kuin kirjalliset säännöt siitä, mikä on sallittua ja mikä ei. Kirjatuilla arvoilla tai toimintasäännöillä ei ole mitään tekemistä toimintakulttuurin kanssa, mikäli ne eivät kuvasta toimintaa organisaation arjessa. Kirjoittamattomat säännöt ovat kulttuurin kannalta aina olennaisempia kuin kirjoitetut säännöt, eikä pelkällä ohjeiden kirjaamisella muuteta toimintatapoja.

Johtaminen ja esimiestyö perustuvat myönteiseen, ihmisiin luottavaan ihmiskäsitykseen. Hyvän johtamis- ja hallintotavan luominen ja ylläpitäminen vaatii jatkuvaa huomiota. Kaupungin päättäjät, johto ja esimiehet näyttävät esimerkkiä toimimalla sovittujen ohjeiden, sääntöjen ja linjausten mukaisesti. Tavoittelemme näillä sovitulla toimintatavoilla yhteistä luottamukseen perustuvaa toiminnan mallia, jossa toimitaan avoimesti ja vastuullisesti, muita kunnioittaen ja yhteisöllisyyttä kasvattaen. Muistamme myös sen, että kaupunki ei ole pelkkä kaupunkiorganisaatio vaan se kattaa koko kaupunkiyhteisön ja siltä pohjalta meidänkin tulee toimia, antautua keskusteluun yhteisen ymmärryksen ja luottamuksen löytämiseksi ja vahvistamiseksi. Eettiset toimintaperiaatteet on myös selkeä viesti sidosryhmille siitä, keitä me olemme, miten me toimimme ja mikä on meille tärkeää.

Eettiset toimintaperiaatteet on myös johtamisen työkalu, joka selkeyttää johtamisen linjaa ja helpottaa sekä johtamista että johdettavana olemista. Ohjeistus auttaa muodostamaan yhteisen käsityksen siitä, miten organisaation onnistumisen kannalta kriittisissä tilanteissa menetellään. Tässä ohjeistuksessa kuvataan miten meillä Lahdessa menetellään, ja se onkin koko henkilöstön yhteinen ohjenuora päivittäisessä toiminnassa. Eettisissä toimintaperiaateissa on yksinkertaisesti kyse sen kokonaisuuden hallitsemisesta, jonka avulla varmistetaan että organisaatiossa toimitaan lakien sekä organisaation itse määrittelemien sääntöjen, periaatteiden ja arvojen mukaisesti. Luonnollisesti noudatamme aina lakeja ja asetuksia, lisäksi jokainen meistä on tietoinen omaa työtään koskevista säädöksistä ja ohjeista ja noudattaa niitä. Esimiehet vastaavat perehdyttämisestä ja opastamisesta.

Henkilöstöllämme on oikeus työskennellä turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä. Haluamme kehittää työhyvinvointia ja työturvallisuutta. Työyhteisön hyvinvointi edellyttää kaikkien osallistumista. Motivoimme henkilöstöämme työolojen jatkuvaan parantamiseen. Emme salli työpaikkakiusaamista, ahdistelua, häirintää tai muutakaan sopimatonta käytöstä. Tuemme ja edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa toiminnassamme. Vastustamme kaikenlaista syrjintää. Arvostamme henkilöstön osaamista, kokemusta ja erilaisuutta. Kohtelemme henkilöstöä tasapuolisesti ja reilusti. Yhteiset säännöt ja toimintatavat rohkaisevat puuttumaan sellaisiin asioihin ja tilanteisiin, jotka eivät ole Lahden linjausten mukaisia, tai ne koetaan loukkaaviksi tai epäoikeudenmukaisiksi.

Usein eettinen harkinta alkaa siitä, mihin oikeudellinen sääntely päättyy. Kyse on oikeista valinnoista, siitä että toimimme yhteisten arvojen mukaisesti, ei mitään sen monimutkaisempaa. Haluamme keskustella organisaation pelisäännöistä jatkossakin. Haluamme, että tästä ohjeistosta tulee aidosti toimintatapojamme ohjaava ja organisaatiokulttuuriamme kehittävä ja vahvistava tekijä.



Organisaatiolla tulee olla selkeät, yhteiset, arvojen mukaiset pelisäännöt, jotta ihmiset osaavat ja haluavat toimia oikein. Tämä eettinen ohjeisto kuvaa mikä on Lahden kaupungin organisaatiossa sallittua ja mikä ei; miten meillä Lahdessa toimitaan, mitkä ovat meidän pelisääntömme. Toiminnan seuraaminen ja mittaaminen on myös helpompaa, kun on olemassa yhteiset toimintatavat ja säännöt, joihin voimme toimintaamme peilata. Kun odotettu tapa toimia on myös muodollisesti kuvattu ja viestitty, myös seuraamuksia toimintatapojen vastaisesta toiminnasta on helpompi tuoda käytäntöön.

Lahden kaupungin kaikki toiminta perustuu yhdessä laaditulle strategialle. Strategiassa on määritelty myös meille tärkeimmät arvot, jotka ohjaavat toimintaamme ja valintojamme. Eettiset toimintaperiaatteetkin perustuu Lahden kaupungin arvoille, jotka ovat kaiken kaupungin toiminnan perusta.

Lisäksi toimintamme lähtökohtana ovat aina lainsäädäntö, säännöt, ohjeet ja muut toiminnasta annetut linjaukset.

Eettiset toimintaperiaatteet koskee kaikkia Lahden kaupungin työntekijöitä, viranhaltijoita ja luottamushenkilöitä. Jos toimit esimiehenä, sinulla on erityisen suuri vastuu toimia esimerkkinä ja tämän ohjeiston hengen mukaisesti.

Meidän jokaisen vastuulla on varmistaa, että toimintamme ja päätöksemme ovat arvojen ja eettisten toimintaperiaatteiden mukaisia. Me kaikki Lahden kaupungin organisaatiossa sitoudumme noudattamaan eettisiä toimintaperiaatteita. Mikäli joku toimii periaatteiden vastaisesti tai asiaa koskevaa lainsäädäntöä, ohjeita tai sääntöjä ei noudateta, joutuu asianomainen vastuuseen toimistaan.

Arvot kuvaavat niitä asioita, jotka ovat meille tärkeitä ja toimivat johtajatuksina kaikessa siinä mitä teemme. Ne ovat lahtelainen tapa toimia ja ne ohjaavat arjen tekemistä ja päätöksentekoa. Lahden kaupungin tärkeimmät arvot on määritelty strategiassa, joka on valmisteltu yhteistyössä kaupunkilaisten, työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa.

Mitä arvot tarkoittavat, millainen toiminta on arvojen mukaista? Miten arvot näkyvät Lahden kaupungin toimintatavoissa?

Lahden kaupungissa toiminta on avointa, läpinäkyvää ja monipuolisesti eri näkökulmia huomioon ottavaa. Me sekä puhumme että kuuntelemme avoimesti eri sidosryhmät huomioiden. Asioiden valmistelu ja päätöksenteko on aina mahdollisimman avointa, jotta päästään niin hyvään lopputulokseen kuin mahdollista. Avoimuus edellyttää molemminpuolista luottamusta ja sitä luottamusta ei saa käyttää väärin eikä omaksi hyväkseen. Luottamuksellisia tai keskeneräisiä asioita ei saa välittää eteenpäin.

Jotta päästään tosialliseen avoimuuteen, tavoitellaan avoimuutta suunnitelmallisesti ja päämäärätietoisesti, kehittäen uusia, helppoja keinoja viestiä eri suuntiin. Julkishallinnolta edellytetään yhä enemmän avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, me pyrimme Lahdessa toteuttamaan avoimuutta parhain mahdollisin keinoin ja toimimaan kaikissa tilanteissa niin, että toimintamme kestää kaiken tarkastelun.



Lahdessa kannetaan vahvasti vastuuta ympäristöstä, taloudesta ja yhteisöstä. Huomioimme toiminnassa ja päätöksenteossa eri näkökulmat ja vaikutukset. Asiat valmistellaan ja päätökset tehdään vastuullisesti. Lahden kaupungissa vastuullisuus tarkoittaa, että toimimme tulevaisuuteen katsoen ja kestäviä ratkaisuja etsien. Päätäjät luottavat valmistelijoiden ammattitaitoon ja toimivat yhteisten pelisääntöjen mukaan. Emme tavoittele henkilökohtaista etua emmekä tee lehmänkauppoja tai suvaitse väärinkäytöksiä missään tilanteissa.

Vastuullisuus näkyy kaikessa tekemisessämme, suhtautumisessamme lahtelaisiin, henkilöstöön, ympäristöön, yhteistyökumppaneihin, talouteen, kuluttamiseen, ympäröivään yhteiskuntaan. Me välitämme ihmisestä ja ympäristöstä. Me olemme luotettava kumppani, emme toimi vilpillisesti, emmekä hyväksy muiden vilpillisyyttä. Emme ota vastaan lahjuksia, emmekä anna niitä. Emme salli väärinkäytöksiä omassa organisaatiossamme ja valitsemme kumppaneiksemme vastuullisia toimijoita.

Viestimme avoimesti mutta vastuullisesti, rohkaisten samalla keskusteluun.

Me Lahdessa kunnioitamme ja arvostamme toisiamme ja toistemme osaamista. Yksinpelillä ei pärjää. Me rakennamme yhdessä hyvää ja menestyvää Lahtea. Hyödynnämme organisaatiosta löytyvää osaamista laajasti ja kehitämme organisaatiotamme osaamiseen perustuen, ei asema perusteisesti. Kannustamme kaupunkilaisia sekä muita sidosryhmiä osallistumaan ja vaikuttamaan. Kaikki organisaation osat ovat tasa-arvoisessa asemassa ja organisaatiota kehitetään aidossa yhteistyössä.

Vaikka olisimme asioista eri mieltä, kohtelemme toisiamme kunnioittavasti ja pyrimme rakentamaan keskusteluun. Luotamme toisiimme ja olemme luotettavia.

Jos työntekijä epäilee tai havaitsee toimintaa, joka saattaa olla näiden periaatteiden tai Lahden kaupungin muiden ohjeiden, sääntöjen, linjausten tai lakien vastaista, hänen on ilmoitettava siitä esimiehelle tai muulle organisaatiossa nimetylle taholle. Sen lisäksi, että jokaisen vastuulla on varmistaa, että toimimme kaupungin arvojen ja sääntöjen mukaisesti, jokainen on myös velvollinen ilmoittamaan näiden periaatteiden rikkomisen epäilyistä. Erityisvastuu on sisäisen valvonnan vastuun myötä esimiehillä.

Jokaisella on oikeus ilmaista mielipiteensä (salassapito- ja lojaliteettivelvoitteet huomioiden) ja me tuemme toimintakulttuuria, joka mahdollistaa sen. Jokaisella on mahdollisuus puhua luottamuksellisesti ja kertoa huolenaiheistaan ja olla tätä kautta varmistamassa sitä, että meillä todella toimitaan lupauksen mukaisesti.

Väärinkäytösepäilyistä voi ilmoittaa suoraan esimiehelle, johdolle tai sisäiseen tarkastukseen. Ilmoittajan henkilöllisyyttä suojellaan aina, eikä ilmoittamisesta tule seuraamuksia ilmoittajalle. Ilmoituksen luotettavuutta lisää, kun se tehdään omalla nimellä. Myös tutkintaa helpottaa se, että ilmoittaja on käytettävissä lisätietoja ja tarkennuksia varten.



Eturistiriita syntyy, kun taloudelliset tai muut henkilökohtaiset edut vaikuttavat, tai niiden voidaan tulkita vaikuttavan, päätöksentekoon tai työsuoritukseen. Vältä siis tilanteita, jotka saattavat vaikuttaa – tai joiden voidaan tulkita vaikuttavan – toimintaasi ja ratkaisuihisi. Jo pelkkä vaikutelma eturistiriidasta voi olla yhtä vahingollinen kuin todellinen tilanne.

Eturistiriita voi syntyä esimerkiksi edustustilaisuuksiin, liikelahjoihin tai läheisiin suhteisiin liittyen. Esimerkiksi päättäjällä, viranhaltijalla tai työntekijällä on läheinen suhde intressitahoon, jonka kanssa kaupunki tekee yhteistyötä tai henkilökohtainen suhde esimieheen tai alaiseen.

Älä ota osaa mihinkään, mistä voi aiheutua eturistiriitaa tai siltä näyttävä tilanne. Jos havaitset mahdollisia eturistiriitoja, jotka liittyvät omaan toimintaasi tai muiden toimintaan, ilmoita niistä välittömästi esimiehellesi tai muulle luotettavalle taholle.

Lahden kaupungilla on nollatoleranssi suhtautumisessa lahjontaan ja korruptioon niiden kaikissa muodoissa ja tasoissa. Organisaation perusarvoihin kuuluvat avoimuus ja vastuullisuus. Lahden kaupungin työntekijöiden, viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden odotetaan aina suorittavan tehtävänsä rehellisesti, lahjomattomasti ja läpinäkyvästi, välttämällä eturistiriitatilanteita ja noudattamalla lainsäädäntöä. Kaikkien kaupungin nimissä toimivien on ankarasti kiellettyä minkään toiminnan yhteydessä luvata suoraan tai välillisesti tai tarjota tai antaa kenellekään ja vastaanottaa tai pyytää keneltäkään mitään arvoa sisältävää suoraan tai välittäjän kautta saavuttaakseen, saadakseen tai tarjotakseen asiaankuulumatonta etua. Emme suvaitse tällaista toimintaa myöskään yhteistyökumppaneitamme.

Sivutoimilupien hakeminen ja ilmoittaminen on määritelty erikseen. Lainsäädännön lisäksi lahjojen ja etuuksien vastaanottamisesta sekä vieraanvaraisuudesta on ohjeistettu asiakirjassa ”Sisäinen valvonta osana hyvää hallinto- ja johtamistapaa Lahden kaupungissa”.

Lahdessa puututaan kaikkiin havaittuihin väärinkäytöksiin. Epäilyt väärinkäytökset on tutkittava ja tarvittaessa ryhdytään oikeustoimiin. Väärinkäytösepäilyt käsitellään aina luottamuksellisesti ja oikeudenmukaisesti. Väärinkäytösepäilyjen käsittely prosessi on pääosin seuraavanlainen:

1. Kaupungin työntekijän, viranhaltijan ja luottamushenkilön on ilmoitettava havaitusta väärinkäytösepäilystä viipymättä esimiehelle, johdolle tai sisäiseen tarkastukseen.
2. Väärinkäytösepäilyt selvittää pääsääntöisesti väärinkäytösepäilyä kohteena olevan esimies, esteellisyys huomioon ottaen. Oikeudellisissa kysymyksissä avustaa tarvittaessa kaupungin lakipalvelut. Tarvittaessa voidaan käyttää apuna ulkopuolisia asiantuntijoita.
3. Mikäli on perusteltua syytä epäillä rikoksen tapahtuneen ja sen tueksi on esitettävissä tosiseikkoja, eikä rikosta olosuhteet huomioon ottaen ole pidettävä vähäisenä, laaditaan tutkintapyyntö ja asia siirretty poliisin tutkittavaksi. Tutkintapyyntöön laatimisessa avustaa tarvittaessa lakipalvelut.
4. Aina kun väärinkäytösepäilystä tehdään rikosilmoitus, asiasta ilmoitetaan myös viestintäpalveluille. He laativat asiasta tarvittavat tiedotteet yhteistyössä vastuutahojen kanssa. Asiasta antavat tietoja vain erikseen sovitut henkilöt.



5. Tilanteesta tulee keskustella työyhteisössä avoimesti siinä laajuudessa kuin se kulloisessakin tilanteessa on mahdollista. Esim. jos väärinkäytös johtaa henkilön irtisanomiseen, keskustelu on yleensä parempi vaihtoehto kuin se, että henkilöstö tulkitsee itse tapahtunutta.

Huomioitavaa:

- Asiallisen ilmoituksen tekijälle ei saa aiheutua kielteisiä seurauksia.
- Selvitysten tarkkuuden, tehokkuuden ja oikeudenmukaisuuden edistämiseksi epäily suositellaan antamaan omalla nimellä. Ilmoituksen voi kuitenkin jättää myös nimettömänä.
- Väärinkäytösepäilyt tutkitaan luottamuksellisesti, eikä mahdollisiin seuraamus- tai kurinpitotoimiin ryhdytä ennen tutkinnan valmistumista.
- Toimintaohjeita, sääntöjä tms. rikkoneelle henkilölle aiheutuu asianmukaisia kurinpidollisia seurauksia.



- Altista itsesi keskustelulle. Keskustelu opettaa huomaamaan, mitä toiset ajattelevat samasta asiasta
 - Tiedosta miltä asia voi näyttää muille – ns. ”red face” -testi
 - Itsestä lähtöisin oleva ennakoiva harkinta – tahto tehdä oikein, myös organisaation näkökulmasta
 - Asioiden käsittely jälkikäteen herättää yleensä vain lisää kysymyksiä
-
- Perehdyt sääntöihin, ohjeisiin ja eettisiin toimintaperiaatteisiin sekä muihin toimintaa ohjaaviin linjauksiin ja noudataat niitä
 - Toimit ja teet päätökset aina läpinäkyvästi
 - Et käytä asemaasi oman edun tavoitteluun
 - Tuot ilmi huolenaiheet ja ohjeiden vastaisen toiminnan
 - Kysyt neuvoa esimieheltäsi, jos et ole varma miten tulisi toimia
-
- Näytät hyvää esimerkkiä
 - Olet oikeudenmukainen, reilu ja tasapuolinen
 - Luot ilmapiiriä, jossa alaisesi uskaltavat ilmaista huolenaiheensa
 - Varaat aikaa keskustelulle, kuuntele tarkasti ja pyri vastaamaan kaikkiin kysymyksiin ja huolenaiheisiin tai selvität asiat ja pyydät apua jos et tiedä
 - Ilmoitat eteenpäin eettisten periaatteiden vastaisesta toiminnasta tai sen epäilystä
-
- Arvokasta käyttäytymistä ja hyvän esimerkin näyttämistä
 - Korkeaa moraalialia
 - Huolenaiheisiin ja eettisten periaatteiden vastaiseen toimintaan puuttumista
 - sekä muiden edellä mainittujen työntekijöiden ja esimiesten eettisten periaatteiden noudattamista
 - Toimiessasi Lahden kaupungin konserniin kuuluvan yhtiön, yhteisön tai säätiön hallituksen jäsenenä toimit moitteettomasti noudattaen lakeja, konserniohjeita ja muita yllä mainittuja eettisiä periaatteita.

Kysy nämä kysymykset

- *Onko se laillista?*
- *Onko se Lahden kaupungin arvojen, toimintatapojen (sääntöjen, ohjeiden) ja eettisten periaatteiden mukaista?*
- *Olisiko minun helppo olla, jos joutuisin selvittämään toimiani esimiehelleni, päättäjille, työkavereilleni tai läheisilleni?*
- *Pystynkö puolustamaan toimiani, jos ne julkaistaan mediassa?*
- *Toiminko reilusti ja rehellisesti?*

