



## Etiske retningslinjer for Blå Kors

Vedtatt av Landsstyret 22. mars 2017

Etiske retningslinjer vedtas av landsstyret, og gjelder for alle ansatte, tillitsvalgte, og tidgivere i Blå Kors. Retningslinjene gjelder også for studenter, hospitanter og praksis-kandidater. I dette dokumentet omtales alle disse som medarbeidere og omfattes av begrepet «vi» i Blå Kors.

### A. Grunnholdninger for arbeidet i Blå Kors

Som medarbeidere i Blå Kors skal vi handle ut fra organisasjonens grunnverdier slik disse er uttrykt i Blå Kors' vedtekter, verdidokumenter og styringsdokumenter. Blå Kors ønsker å fremme en klar forbindelse mellom liv og lære, mellom organisasjonens formål og alle medarbeideres handlinger i inn- og utland.

Blå Kors ønsker at vi som medarbeidere skal være redelige, ærlige og åpne i alt vi gjør. Vi forvalter samfunnets fellesmidler og stiller derfor spesielt høye krav til våre etiske holdninger både internt og eksternt.

#### 1. Vi viser respekt og forståelse

Alt arbeid i Blå Kors skal følge norske lover, forskrifter og regelverk.

I Blå Kors skal ingen diskrimineres eller diskriminere andre på grunnlag av etnisitet, kjønn, seksuell legning, sosial status eller på grunnlag av religiøs eller politisk overbevisning.

Blå Kors medarbeidere som for kortere eller lengre tid har sitt virke i utlandet skal vise respekt og en grunnleggende forståelse for vertslandets politiske system, lover, kulturelle tradisjoner og religion. Vi skal på en respektfull måte formidle organisasjonens verdier og normer i relevante sammenhenger.

#### 2. Vi lever det vi lærer

Vi har plikt til å utføre våre oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, og slik at det ikke skader organisasjonens omdømme. Vår yrkesutøvelse og adferd ellers danner grunnlaget for samfunnets tillit og holdninger til Blå Kors. Vi vil ta avstand fra enhver adferd og praksis overfor brukere, kolleger og samarbeidspartnere som kan oppfattes som uetisk.

### **3. Vi tar ansvar for miljøet**

Vi har et felles ansvar for miljø og natur. Hensynet til miljøet skal derfor være et bærende prinsipp i alle Blå Kors aktiviteter. Vi skal så langt det er mulig bidra positivt til det globale miljøregnskapet ved å alltid søke etter energiøkonomiske og andre miljøvennlige løsninger.

## **B. Ethiske retningslinjer for samarbeid i Blå Kors**

### **1. Vi er lojale**

Som medarbeidere i Blå Kors plikter vi å overholde de retningslinjer, vedtekter og bestemmelser som gjelder for organisasjonens virksomhet. Vi forholder oss lojalt til vedtak som er truffet i landsstyret, andre styrende organ eller administrativt.

Medarbeidere skal etterkomme pålegg fra overordnede såfremt det ikke er i strid med lover og retningslinjer.

### **2. Vi tar vare på hverandre**

Vi har sammen ansvaret for å skape et godt arbeidsmiljø.

Vi omtaler kolleger og eksterne instanser med respekt.

Mobbing og trakassering skal ikke forekomme.

### **3. Vi har et ansvarlig forhold til rusmidler, spill og sosiale medier**

På Blå Kors sine arrangementer serverer vi ikke alkohol.

Når vi representerer Blå Kors inntas ikke alkohol.

I Blå Kors kan vi forvente av hverandre at vi:

- har et gjennomtenkt forhold til egen bruk av alkohol.
- har et gjennomtenkt forhold til spillproblematikk.
- alltid vurderer egne innlegg i sosiale medier som kan knyttes til motstridende holdninger enn de verdier Blå Kors står for.

### **4. Vi avklarer interessekonflikter**

Hvis personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak, plikter vi å drøfte dette med nærmeste leder.

### **5. Vi tar ansvar for organisasjonens ressurser**

Vi har felles ansvar for å forvalte virksomhetens lokaler, eiendeler, og utstyr på en ansvarlig måte. Vi har og følger interne retningslinjer for privat bruk og leie av virksomhetens eiendeler.

## C. Etske retningslinjer for samhandling med brukere og eksterne samarbeidspartnere

Brukere betyr enhver bruker av Blå Kors sine tilbud, pasienter, elever, deltagere, lærlinger, beboere og pårørende.

Eksterne samarbeidspartnere er alle oppdragsgivere og forretningsforbindelser.

Etske retningslinjer tydeliggjør de etske krav som stilles til medarbeidere i Blå Kors Norge. Retningslinjene skal hjelpe alle medarbeidere til nødvendig grensesetting i relasjonen til pasienter og eksterne samarbeidspartnere slik at det blir mulig å ivareta en profesjonell rolle i arbeidet.

### 1. Vi er redelige og til å stole på i alle profesjonelle relasjoner

Vi tar ikke imot gaver og personlige fordeler fra samarbeidspartnere eller leverandører når disse kan påvirke – eller være egnet til å påvirke – handlinger eller beslutninger. Gaver av ubetydelig verdi fra leverandører så som reklamemateriell, blomster o.l. kan mottas, og gaver som i verdi følger lokale høflighetsnormer vil som hovedregel være innenfor det tillatte.

Ved tvil varsler vi nærmeste leder og avklarer hvordan gaven skal håndteres. Mottatte gaver over akseptabel verdi skal returneres til avsender sammen med et brev som gir begrunnelse for returen.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av dette må likevel ikke utvikles slik at det påvirker egne beslutninger. Vedrørende mottak av gaver fra pasienter følger Blå Kors den norske Helsepersonelloven § 9. for alle ansatte.

Vi betaler aldri «under bordet» til øvrighetspersoner eller andre instanser for å få forgang i en saksbehandling eller lignende.

### 2. Vi overholder taushetsplikten

Alle medarbeidere, både ansatte og frivillige, signerer taushetserklæring og skal følge alle lover og regler knyttet til pasientopplysninger. Vi overholder profesjonslovgivning og yrkesetske retningslinjer som regulerer vårt arbeid.

Taushet om pasientopplysninger er et absolutt krav både ovenfor eksterne instanser og ovenfor egne pasienter.

### 3. Vi opptre profesjonelt i møte med brukerne av våre tilbud

Private forhold mellom bruker og ansatte er ikke tillatt.

Med et privat forhold menes et forhold som innebærer forventninger om kontakt og ytelser utover det som naturlig mellom klient/terapeut, elev/lærer, bruker/ansatt.

Vi er klar over at sterke følelser kan oppstå mellom pasient og behandler når mennesker kommer nær hverandre over et lengre tidsrom. Det kreves imidlertid at enhver ansatt er aktpågivende og skiller klart mellom et terapeutisk/faglig nært og riktig forhold og et privat/intimt forhold, og

respekterer grensene mellom disse. Seksuelle relasjoner med pasienter i behandling, elever i undervisning eller andre brukere er uakseptable og vil kunne medføre avskjed fra stillingen.

#### **4. Vi tar ansvar ved å varsle**

Som medarbeider, frivillig og bruker i Blå Kors har vi rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold som vi får kjennskap til. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med lov, forskrift, vedtatte etiske reglement eller alminnelige etiske standarder som det er en bred tilslutning til i samfunnet.

Det vil også alltid være rettmessig å varsle i samsvar med en varslingsplikt som er nedfelt i lov. Eksempler på slike lover er Arbeidsmiljølovens § 2-3 om fare for liv og helse – og helsepersonelloven § 17 om pasientens sikkerhet. For arbeidstakere er retten til å varsle regulert i arbeidsmiljølovens § 2-4. Varselet skal dreie seg om kritikkverdige forhold som en mener at arbeidsgiver bør bli gjort oppmerksom på, slik at de kan rettes opp.

Det er et ledelsesansvar å legge til rette for tillit og åpenhet i virksomheten slik at varsling av kritikkverdige forhold ikke oppleves som risikofyllt for den enkelte medarbeider, frivillig og bruker. Det er et ledelsesansvar å oppklare de faktiske forhold og iverksette tiltak rettet mot det kritikkverdige forhold som avdekkes i organisasjonen. Se for øvrig virksomhetens egne retningslinjer om varsling.

De etiske retningslinjene skal styre vårt arbeid i Blå Kors

Ansatte får utlevert etiske retningslinjer sammen med arbeidsavtalen og er forpliktet på disse.

Brudd på Blå Kors sine etiske retningslinjer vil kunne rammes av lovgivningen og føre til disiplinære forføyninger i samsvar med gjeldende lovgiving og interne personalpolitiske bestemmelser.

Sanksjoner overfor en medarbeider kan være alt fra en advarsel i mindre alvorlige tilfeller til oppsigelse av arbeidsavtalen ved større brudd.

Kunnskap, eller alvorlig mistanke om brudd på disse etiske reglene skal umiddelbart meldes til ledelsen, som også bestemmer de videre tiltakene.