

VERDIDOKUMENT

1. Innledning

Styret, administrerende direktør, ledere og ansatte i Lukas Stiftelsen bidrar til verdibasert og verdibevisst kulturutvikling og at Lukas Stiftelsens verdier gjenspeiles i praksis. Alle opptre på en sånn måte at verdiene fremmer kvalitet, bygger omdømme og preger samhandling både internt og eksternt.

Verdigrunnlaget og de etiske retningslinjene implementeres og forankres i ansattes tenkning og språk. Det er lederens ansvar å sørge for at verdiene og de etiske retningslinjene gjøres kjent, og at det systematisk og kontinuerlig arbeides med etisk bevisstgjøring og etisk refleksjon på virksomhetene. Lukas Stiftelsens verdidokument ble første gang vedtatt i styret sak 21/11 behandlet i sak 14/18 av 02.05.18. Verdidokumentet ble endret og vedtatt i sak 20/18 av 29.05.18.

Hensikt/formål

Lukas Stiftelsen har som formål å hjelpe mennesker gjennom sitt diakonale arbeid. Virksomheten skal bygge på det kristne menneskesyn, faglig kvalitet og en omsorg som også tar menneskets troddimensjon på alvor.

Diakonal og ideell

Lukas Stiftelsen er en diakonal og ideell stiftelse.

Diakoni er den kristne kirkes omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet. Dette ligger også til grunn i forståelsen og utøvelsen av våre verdier.

Ideell kjennetegnes ved at vi er formålsdrevet og alt overskudd føres tilbake til virksomheten for å fremme formålet.

2. Våre verdier

- **Respekt**
- **Tillit**
- **Mot**

3. Etiske retningslinjer

Formål

Lukas Stiftelsens etiske retningslinjer bygger på Lukas Stiftelsens verdigrunnlag og er gjeldende for styrets medlemmer og alle våre medarbeidere.

De etiske retningslinjene bidrar til å utvikle og vedlikeholde høy etisk standard. Retningslinjene skal være styrende for atferd, handlingsvalg, arbeidsmiljø og organisasjonskultur.

Omdømme

Lukas Stiftelsen ønsker å bygge en verdibevisst og dannende organisasjonskultur som fremmer arbeidsglede, kvalitet og et troverdig omdømme.

Ansatte opptrer utad slik at det ikke skader organisasjonens omdømme.

Lukas Stiftelsen oppfordrer til nettvett og profesjonalitet i det som sendes digitalt.

Profesjonalitet

Lukas Stiftelsens ansatte skal opptre verdibevisst og profesjonelt i møte med tjenestemottaker, våre samarbeidsparter og i samhandling med hverandre. Ansatte forholder seg til Lukas Stiftelsens policy for rusmiddelbruk og spillvirksomhet.

Ansatte skiller bevisst mellom rollen som privatperson og profesjonell arbeidstaker.

I situasjoner der ansatte utvikler et nært vennskap eller kjæresteforhold til pasient/bruker kan den ansatte ikke ivareta det faglige ansvaret for pasienten/brukeren.

Ansatte skal ikke være venner med pasienter/brukere på sosiale medier.

Lukas Stiftelsens har nulltoleranse for alle former av seksuell trakassering og utnyttelse av en svakere part.

Lukas Stiftelsens ansatte skal informere sin nærmeste leder dersom det inngås et kjæresteforhold med en nær kollega. Lukas Stiftelsen forbeholder seg retten til å vurdere nødvendige rolleendringer eller omplasseringer i slike situasjoner.

Lojalitet

I all vår virksomhet retter vi oss etter gjeldende lover og forskrifter. Ansatte plikter å overholde de retningslinjer, vedtekter og bestemmelser som gjelder for Lukas Stiftelsen.

Ansatte etterkommer pålegg fra overordnede, så lenge de er i overenstemmelse med juridiske krav, faglig forsvarlighet og Lukas Stiftelsens etiske fundament.

Ressursforvaltning

Det forventes at Lukas Stiftelsens ansatte har et bevisst forhold til en bærekraftig ressursbruk for miljø, økonomi og eiendom. Vi skal foretrekke miljøvennlige og rettferdige produkter og

gjennomføre energiokonomiske tiltak der det er mulig. Ansatte er Lukas Stiftelsens viktigste ressurs og oppfordres til å ivareta egen helse på en forsvarlig måte både i og utenfor arbeidstid. Ansatte er bevisst på hvordan vi forvalter ressurser i samhandling både internt og eksternt.

Habilitet

Alle ansatte unngår situasjoner som kan medføre konflikt mellom Lukas Stiftelsens interesser og egne interesser.

Dersom spesielle personlige interesser kan påvirke avgjørelser skal ansatte avklare habilitet med sin leder.

Rekruttering

Rekruttering utføres i samsvar med AML § 8, Landsoverenskomsten for spesialisthelsetjenesten, Landsoverenskomsten for Helse og Sosiale tjenester og virksomhetenes/Lukas Stiftelsens rekrutteringspolitikk.

Ansatte som er ansvarlig for rekrutteringsprosesser følger gitte forskrifter for rekruttering. Der søkere er familiemedlemmer eller nær venn skal nærmeste overordnede sikre en rettferdig og profesjonell tilsettingsprosess.

Ekstern kommunikasjon/Media

Ansatte opptrer med et godt skjønn i sosiale medier og følger Lukas Stiftelsens retningslinjer for ekstern kommunikasjon. Lukas Stiftelsens retningslinjer for ekstern kommunikasjon er førende for all kommunikasjon og beskriver roller og ansvar for uttalelser i media.

Gaver og økonomiske fordeler

Lukas Stiftelsen forvalter økonomi og felleskapets midler på en åpen, ryddig og profesjonell måte. Lukas Stiftelsens ansatte har et bevisst forhold til mottak av personlige gaver. Gaver av ubetydelig verdi som blomster, kaker, konfekt og mindre gaver som følger lokale høflighetsnormer, er som hovedregel akseptabelt. Moderate former for gjestfrihet og representasjon gjennomføres med nøkternhet og ressursbevissthet.

Ved tilbud om personlige gaver av større verdi, eller personlige fordeler fra samarbeidspartnere eller leverandører skal vurderinger gjøres med nærmeste overordnet.

I alle typer kontakt og nettverksbygging er Lukas Stiftelsens ansatte bevisst på grenser mot uetisk kameraderi, smøring og korrupsjon. Det er viktig med en klar forståelse av hva som menes med ” gode relasjoner ” til leverandører, forretningspartnere og beslutningstakere.

Varsling og informasjon

Mobbing, trakassering og diskriminering er uakseptabelt. Det er et ledelses-ansvar å legge til rette for åpenhet og tillit slik at varsling av kritikkverdige forhold ikke oppleves risikofyllt. Ansatte ivaretar sitt ansvar for både taushetsplikt og meldeplikt i sin yrkesutøvelse.

Helsepersonell har rett og plikt til å melde fra om avvik og/eller varsle fra om kritikkverdige forhold.

Etterlevelse

Våre etiske retningslinjer brukes til kollegiale refleksjonsprosesser med ettertanker, læringsprosesser og stadig kvalitetsforbedring.

Brudd på disse etiske retningslinjer kan føre til reaksjoner.

Det kan bli nødvendig med muntlig advarsel i mindre alvorlige tilfeller, og avskjed/oppsigelse av arbeidsavtalen ved større brudd.

Økonomisk kriminalitet vil bli anmeldt og kan medføre til oppsigelse/avskjed.

Vedtak i Lukas Stiftelsens styre 29.05.18 sak 20/18:

Lukas Stiftelsens verdidokument av 29. mai 2018 vedtas.

[1.5 Helsepersonelloven](#)

[1.4 Lov om arbeidsmiljø](#)