



KBT

Kompetansesenter for
Brukererfaring og Tjenesteutvikling

Etiske retningslinjer for Kompetansesenter for bruker- erfaring og tjenesteutvikling - KBT

Vedtatt: 15.3.18, styret i Kompetansesenter for
brukererfaring og tjenesteutvikling - KBT

Innhold

Hvem retningslinjene gjelder for.....	2
Visjon, mål og verdier.....	2
Kvalitet, kunnskap og tillit	2
Åpenhet og involvering	3
Respekt og forutsigbarhet.....	4
Brudd på etiske retningslinjer	4
Vedtak	5

Hvem retningslinjene gjelder for

Retningslinjene gjelder for alle medarbeidere, studenter og de med styreverv i KBT. De omfatter også vikarer, konsulenter, personer i praksis/tiltak fra NAV og lignende, og andre som handler på vegne av KBT.

Visjon, mål og verdier

KBTs visjon er "Erfaring og fag i likeverdig dialog for bedre tjenester. Vi løfter brukerstemmen". Vårt mål er å skape bedre tjenester for brukere, pasienter og pårørende, og bidra til å anerkjenne erfaringer som kunnskap.

Våre verdier er kvalitet, etterrettelighet og uavhengighet. Disse verdiene skal gjenkjennes på arbeidsplassen og av oppdragsgivere, samarbeidspartnere og samfunnet. Som regionalt brukerstyrt senter skal KBT spesielt ivareta og fremme tjenestemottakeres og utsatte gruppers synspunkter og interesser.

Alle medarbeidere, studenter, personer i NAV-tiltak og styremedlemmer i KBT, og alle som handler på vegne av KBT, skal opptre i tråd med allmenne etiske normer, god forretningsskikk, KBTs regler for databehandling og gjeldende lovverk. Retningslinjene kommer i tillegg til gjeldende lovgivning og relevante interne regler. De er av generell karakter og formulerer etiske prinsipper hvis formål er å gi veiledning og støtte for etisk refleksjon.

De etiske retningslinjene er en presisering av etikken som er gjeldende i KBT. Den skal gjelde i alle sammenhenger og være basert på verdiene kvalitet, etterrettelighet og uavhengighet.

Det forventes at alle som utfører sitt arbeid i og på vegne av KBT gjør dette i samsvar med en høy etisk standard som underbygger vårt verdigrunnlag.

Kvalitet, kunnskap og tillit

Alle i KBT skal bestrebe seg på å utvikle en høy faglig kompetanse i sitt arbeid. Alle i KBT skal strebe etter å bistå hverandre i utvikling, kompetanseheving og læring. Å fremme og dele hverandres kunnskap og kompetanse er viktig for både å lære og å heve KBTs nivå.

KBT skal være en lærende organisasjon. KBT skal kontinuerlig arbeide for å fornye og forbedre arbeidsprosesser, rutiner og registrering av forbedringspotensial og avvik.

All vår forskning, evalueringer og utredninger skal være basert på vel fundert systematikk og følge de generelle forskningsetiske retningslinjer utarbeidet av De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2014. Det må ikke skapes tvil om habilitet eller integritet. Alle medarbeidere skal opplyse om/avklare eventuelle bierverv som kan ha betydning for en uhildet opptreden.

Medarbeidere i KBT har rett til god veiledning og opplæring slik at de er i stand til å utføre de oppgaver de er satt til å utføre. Ledere har et spesielt ansvar for å se den enkelte medarbeider og gi konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet. KBT må ha rom for etisk refleksjon på arbeidsplassen.

Et godt arbeidsmiljø gir et godt grunnlag for at den enkelte kan yte sitt beste for oppdragsgivere og andre samarbeidspartnere. Alle i KBT har ansvar for at arbeidsmiljøet er preget av gjensidig respekt for hverandres arbeid. Denne respekten skal prege dialog og meningsutvekslinger mellom medarbeidere, mellom medarbeidere og ledere samt samarbeidspartnere og oppdragsgivere. Eventuelle konflikter skal håndteres på en slik måte at det ikke får negative konsekvenser for arbeidsmiljø eller samarbeidspartnere og oppdragsgivere.

Vi anvender prinsippet om faglig uavhengighet, som innebærer en rett og plikt til å reise faglig begrunnede innvendinger eller motforestillinger til de beslutninger som tas i KBT, der det måtte være nødvendig. Plikten til å gjøre ledelsen oppmerksom på svakheter i synspunkter eller praksis kan også begrunnes ut fra lojalitetsprinsippet. Prinsippet om faglig uavhengighet innebærer ikke noen rett til å ignorere standpunkter, beslutninger, praksis mv. som den politiske eller administrative ledelse fastholder etter at den underordnede har gitt uttrykk for sine betenkeligheter, med mindre det skulle dreie seg om ulovlige eller uetiske beslutninger mv.

Samarbeid mellom KBT og eksterne aktører skal foregå på en slik måte at verken oppdragsgiver eller andre kan trekke stiftelsens eller den enkeltes uavhengighet i tvil.

Åpenhet og involvering

Oppdragsgiver skal oppleve at deres interesser blir ivaretatt på en god måte. De skal høres, involveres og motta redelig og ærlig informasjon. KBT skal gjennom sine medarbeideres og styremedlemmers kunnskap og kompetanse, bidra til at tjenlig og nødvendig informasjon og kunnskap spres internt i KBT og til våre oppdragsgivere.

Ansatte og styremedlemmer har alle et ansvar for at KBT fremstår på en best mulig måte utad.

Alle har grunnleggende rett til å ta del i den offentlige debatt. Ved deltakelse i et offentlig ordskifte må grensegangen mellom ansattes yringsfrihet og lojalitetsplikt til KBT vurderes. Det er viktig at ansatte lar seg engasjere i en åpen, fri og allsidig dialog om samfunnsspørsmål. Det skal presiseres om uttalelsen står for egen regning og om personlige synspunkter fremmes.

Det skal være høy takhøyde for å melde fra om forhold i virksomheten som bør forbedres. Alle har plikt til å melde fra om forhold som kan skade KBTs omdømme og fremme informasjon som bidrar til å få avklaring. Se mer utfyllende om varsling i "Rutine for varsling - Kompetansesenter for brukererfaring og tjenesteutvikling" og "Rutine for bekymringsmelding - Kompetansesenter for brukererfaring og tjenesteutvikling"

Respekt og forutsigbarhet

KBT skal preges av at vi møter hverandre med høflighet og vennlighet, slik at både ansatte, styre, eksterne samarbeidspartnere opplever å være verdsatt. Oppdragsgivere, samarbeidspartnere, brukere, pasienter og pårørende skal møtes med respekt og forutsigbarhet.

Et godt arbeidsmiljø gir et godt grunnlag for at den enkelte kan yte sitt beste for oppdragsgivere og andre samarbeidspartnere. Alle i KBT har ansvar for at arbeidsmiljøet er preget av gjensidig respekt for hverandres arbeid og for hverandre som kollegaer. Denne respekten skal prege dialog og meningsutvekslinger mellom kollegaer, mellom medarbeidere og ledere, samt dialog med samarbeidspartnere og oppdragsgivere. Eventuelle konflikter skal håndteres på en slik måte at det ikke får negative konsekvenser for arbeidsmiljø eller samarbeidspartnere og oppdragsgivere.

KBT skal preges av at alle bidrar til at alle får sin mening eller synspunkter frem i diskusjoner og i arbeidsprosesser. Alle forventes å bidra til konstruktiv diskusjon hvor uenighet tolereres.

Det forventes at alle ansatte og styremedlemmer utviser en lojalitet for å ivareta KBTs interesser, og at man bidrar til å fremme KBTs omdømme. Det følger av lojalitetsplikten at KBT ansatte, tillitsvalgte og styrerepresentanter skal reise de nødvendige motforestillinger før en avgjørelse tas, slik at det gjennom saksforberedelsen presenteres et mest mulig fullstendig bilde av de hensyn og verdier som gjør seg gjeldende. Når avgjørelsen er tatt skal avgjørelsen iverksettes hurtig og effektivt innenfor de optrukne rammer, uansett hva de man selv måtte ha av faglige, politiske og personlige oppfatninger om avgjørelsen. Samarbeid mellom KBT og eksterne aktører skal foregå på en slik måte at verken oppdragsgiver eller andre kan trekke stiftelsens eller den enkeltes uavhengighet i tvil.

KBTs ressurser skal forvaltes mest mulig rasjonelt. Alle i KBT har ansvar for å vurdere om ressursene brukes på fornuftig og formålstjenlig måte til fellesskapets beste. Dette innebærer også om å ta et ansvar for KBTs mål om å velge miljøvennlige løsninger, og følge opp KBTs miljøtiltak for å minske vårt økologiske fotavtrykk.

Brudd på etiske retningslinjer

Ledelsen i KBT er forpliktet til å gjøre alle medarbeidere og styremedlemmer kjent med innholdet og betydningen av å følge de etiske retningslinjene. Ved tvil om hvordan retningslinjene skal forstås, skal medarbeider kontakte sin nærmeste leder. Ved brudd på retningslinjene skal den/de som har brutt retningslinjene gjøres oppmerksomme på at bruddet er kjent, samt at det vil kunne medføre personalsak med sanksjoner avhengig av alvorlighetsgrad. Den det gjelder og berørte skal få mulighet til å gi sin framstilling av en slik sak.

Ved brudd på etiske retningslinjer, kan det bli behov for å fremme et varsel eller en bekymringsmelding. Det vises dermed til "Rutine for varsling - Kompetansesenter for brukererfaring og tjenesteutvikling" og "Rutine for bekymringsmelding - Kompetansesenter for brukererfaring og tjenesteutvikling"

Vedtak

KBTs etiske retningslinjer slik de foreligger i dette dokumentet ble vedtatt av styret i KBT 15.3.2018.

Signatur

Har lest og forstått de etiske retningslinjene:

Dato/sted

Navn