

Etiske retningslinjer for ansatte i Bergen kirkelige fellesråd

Vedtatt i BKF Administrasjonsutvalg 30. mai 2023.

BKF Arbeidsmiljøutvalg har behandlet og gitt sin tilslutning til etiske retningslinjer.

Verdigrunnlag for Bergen kirkelige fellesråd

BKFs verdigrunnlag bygger på Den norske kirkes verdigrunnlag, og representerer de verdier, normer og holdninger som skal prege vår virksomhet og kultur. Alle i organisasjonen, både ansatte, folkevalgte og frivillige er forpliktet til å rette seg etter de etiske retningslinjene som til enhver tid gjelder for dem. Det er egne etiske retningslinjer for folkevalgte og frivillige.

Våre verdier peker på våre oppgaver og vårt arbeidsfellesskap, og kan minne oss på hva som skal kjennetegne vår adferd i møte med menneskene vi er i kontakt med. Både i en helt vanlig hverdag og i situasjoner som er krevende, skal verdiene være et kompass som hjelper oss til å ta gode beslutninger.

Åpen	Frimodig	Troverdig
<ul style="list-style-type: none">• fordi vi har et tydelig oppdrag som vedrører hele Bergens befolkning.• Vi tilstreber åpenhet i prosesser og beslutninger og vil stimulere til samarbeid og refleksjon.• Vi ønsker nye ideer velkommen med positiv nysgjerrighet, og er åpen for alle som søker kirken.	<ul style="list-style-type: none">• fordi vi forvalter Evangeliet og viktige tjenester for hele Bergens befolkning.• Vi vil være en relevant kirke ved å være trygg, modig og åpenhertig, og vi skal gjøre vårt arbeid kjent i Bergen.• Vi vil møte mennesker med engasjement og verdighet i livets ulike faser.	<ul style="list-style-type: none">• fordi hele Bergens befolkning og bevilgende myndigheter skal ha tiltro til våre tjenester.• Vi vil utføre vårt oppdrag med kvalitet, tydelighet og forutsigbarhet, og holde det vi lover.• Vi vil ta fatt på de utfordringer og tilpasningsbehov som møter oss.

Etiske retningslinjer for Bergen kirkelige fellestråd

Som ansatt representerer du både BKF og Den norske kirke. I tillegg til våre uttalte verdier, er ærlighet, lojalitet og redelighet viktige prinsipper. Ansatte skal arbeide for – og bidra til - en positiv bedriftskultur med lojalitet og respekt for hverandre. Gjennom holdninger og handlinger er vi med å påvirke kirkens omdømme og bærer gjennom det et stort ansvar. BKF arbeider for å oppnå tillit og fortrolighet hos våre brukere, kunder og samarbeidspartnere. For å holde tilliten og fortroligheten ved like, må vi sikre at vår atferd er i samsvar med de verdiene vi står for. De etiske retningslinjene skal gi støtte ved utførelsen av oppgaver og i forhold til beslutninger som skal tas. Dersom noe er uklart, skal råd og veiledning søkes hos nærmeste leder.

Det er kirkelig fellestråd, gjennom kirkevergen, som har det overordnede ansvaret for de etiske retningslinjene og for at disse blir fulgt. Den enkelte plikter å gjøre seg kjent med de bestemmelser og instruksjoner som til enhver tid gjelder for egen stilling og har et personlig ansvar for å følge retningslinjene.

Ansatte skal så langt mulig unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom arbeidsgivers interesser og egne interesser. Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsreglene i lovgivningen.

Ansatte skal

- Ikke gjennom sin stilling oppnå personlige fordeler, som gaver eller betaling av arrangement eller reiser. Gaver og goder kan bevisst eller ubevisst medføre en følelse av lojalitet. Gaver av symbolsk verdi (eks. Blomsterbukett eller lignende) kan mottas. Ved usikkerhet bør saken diskuteres med leder. Alternativ til å motta personlig gave, kan være å foreslå en gave til menigheten.
- Ikke på vegne av BKF ta beslutninger som kan påvirke egen eller nærstående økonomiske interesser. Ved tildeling av oppdrag og lignende (eks. innenfor musikk) til familie og andre nærstående bør saken alltid gjøres kjent for daglig leder før bindende avtale inngås.
- Sikre at eventuelle eksterne engasjement og bierverv utenfor hovedstilling ikke er til hinder for utførelse av de plikter og funksjoner han/hun har. Slike engasjement må heller ikke undergrave tilliten eller omdømmet til virksomheten. Leder skal alltid være informert om bierverv.
- I dialog og omgang med brukere, særlig barn og unge, vise respekt for den enkeltes grenser og opptre etisk forsvarlig. Dette innebærer blant annet å ikke dra fordel av relasjonen, herunder å inngå seksuelle relasjoner. Ansatte skal aldri misbruke din tillit, rolle eller posisjon.
- Være svært bevisst på sin rolle og, at det i situasjoner med brukere/publikum kan oppstå situasjoner med ulikt maktforhold.
- Respektere både taushetsplikt og avvergeplikt etter gjeldende regler. (se: <https://plikt.no/>)
- Ikke diskriminere i ord eller handling. Diskriminering gjelder både kjønn, etnisitet, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse, alder mv.
- Ta kontakt med leder eller annen tillitsperson dersom det er usikkerhet rundt hvordan situasjoner skal håndteres.

Informasjon

Alle nye medarbeidere skal bli informert om gjeldende etiske retningslinjer. Retningslinjene skal inngå som en del av introduksjonsprogram for nyansatte og være tema i oppfølgingssamtaler mellom leder og ansatt i prøvetid og medarbeidersamtaler. Ansvar for dette ligger hos nærmeste leder. Informasjon om etiske retningslinjer skal ligge lett tilgjengelig for alle på intranett. Etiske retningslinjer skal være tema i stabsmøter med jevne mellomrom og kan med fordel være tema i vernerunder.

Brudd på retningslinjene

Brudd på disse retningslinjene og veiledninger/instruksjoner gitt i tilknytning til retningslinjene, kan medføre tiltak i form av advarsel, oppsigelse eller avskjedigelse. Alle ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av ansatte som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.