

Sykehusbygg HF

# Etiske retningslinjer



## **Innhold**

<b>1. Formål .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Grunnleggende verdier for all aktivitet i Sykehusbygg HF .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Samfunnsansvar .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Samhandling med andre .....</b>	<b>3</b>
<b>5. Tillit til Sykehusbygg HF - habilitet .....</b>	<b>3</b>
5.1 Sidegjøremål, eierskap til eller handel med verdipapirer	4
5.2 Overgang til annen virksomhet	4
5.3 Mottak av gaver og andre fordeler	4
5.4 Reiser, representasjon og arrangement	4
<b>6. Ytringsfrihet i tradisjonelle medier og i sosiale medier .....</b>	<b>6</b>
<b>7. Likeverd, likestilling og mangfold på arbeidsplassen for et godt arbeidsmiljø ...</b>	<b>6</b>
<b>8. Varsling .....</b>	<b>6</b>
<b>9. Konsekvenser ved brudd på etiske retningslinjer .....</b>	<b>7</b>

## 1. Formål

Sykehusbygg HF skal bidra til framtidsrettet utvikling av sykehusutbyggingen i Norge gjennom læring, innovasjon, erfarings - og kompetanseoverføring.

Alle som jobber i Sykehusbygg HF er ambassadører for foretaket, og skal ivareta foretakets interesser. Det betyr at vi alltid skal representere og opptre lojalt ovenfor arbeidsgiver, både i jobb og privat sammenheng. Våre etiske retningslinjer er en rettesnor som legger rammer for vår daglige virksomhet, både internt og eksternt.

Våre etiske retningslinjer oppsummerer hva vi forventer av våre medarbeidere, innleide og vårt styre om temaene habilitet, menneskerettigheter, bærekraft og miljø, arbeidsmiljø og mangfold, samt etikk og etterlevelse av lover og regler.

Ledere i Sykehusbygg HF har et ekstra ansvar for at de etiske retningslinjene kommuniseres og etterleveres, og for at avvik blir fulgt opp ovenfor medarbeidere. Alle medarbeidere i Sykehusbygg HF skal gå gjennom de etiske retningslinjer årlig og slik sikre at de til enhver tid er tilpasset foretakets forventinger og samfunnsoppdraget. Etiske retningslinjer sendes ut sammen med taushetserklæringen til våre innleide medarbeidere.

## 2. Grunnleggende verdier for all aktivitet i Sykehusbygg HF

### **Sykehusbygg HF skal være kunnskapsbaserte**

Med dette menes at foretaket skal legge til grunn forskningsbasert kunnskap, fagkunnskap og evaluert og systematisert erfaringskunnskap. Med dette som bakgrunn skal medarbeidere i Sykehusbygg HF alltid benytte faglige skjønn, og søke å utvikle sin egen kompetanse - både som enkeltindivider og som organisasjon.

### **Sykehusbygg HF skal være effektive**

Med dette menes at medarbeidere skal ta vare på foretakets og oppdragsgiveres ressurser på en god måte og avveie balansen mellom effektivitet og ressursbruk, grundighet, kvalitet og god forvaltningsskikk.

### **Sykehusbygg HF skal være pålitelige**

Med dette menes at foretaket skal være ærlig i sin kommunikasjon, levere det som er lovet og behandle mennesker med forutsigbarhet og respekt. Medarbeidere skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet.

Sykehusbygg HF skal være en gjennomsiktig og åpen organisasjon. Valg og beslutninger skal være begrunnet, synlige og dokumenterte. Foretaket og dets medarbeidere skal dele så mye informasjon som mulig, og være rause - både internt og med omverdenen.

Sykehusbygg HF skal praktisere meroffentlighet med tanke på Offentleglova.

### 3. Samfunnsansvar

**Sykehusbygg HF forvalter store ressurser på vegne av våre eiere og fellesskapet, og har en forpliktelse overfor samfunnet i å forvalte disse ressursene på en bærekraftig måte.**

Samfunnsansvaret handler om hvordan Sykehusbygg HF løser sitt samfunnsoppdrag i samspill med andre, og hvordan vår virksomhet påvirker mennesker, miljø og samfunn. Sykehusbygg HF har en forventning om at våre medarbeidere har et bevist forhold til hvordan deres adferd og beslutninger har konsekvenser for miljøet. Vi jobber for å gjennomføre våre aktiviteter med mål uten skade på mennesker eller miljø, og uten tap av materielle verdier. Reduksjon av forurensning og beskyttelse av det indre og ytre miljø skal være i tråd med samfunnets krav og forutsetninger.

I Sykehusbygg HF skal vi alltid tilstrebe et bærekraftig førstevalg i vår arbeidsutførelse, for eksempel ved å velge digital møtegjennomføring fremfor fysisk oppmøte med behov for å reise.

### 4. Samhandling med andre

**Sykehusbygg HF behandler hverandre, sine kunder og leverandører med respekt.**

Alle medarbeidere skal i sitt arbeid jobbe for å skape tillit til og trygge omdømmet til Sykehusbygg HF og dets oppdragsgivere og samarbeidspartnere.

Foretakets kunder og leverandører skal være trygge på at Sykehusbygg HF opptrer etter god forretningsskikk med konfidensialitet og taushetsplikt der hvor dette skal utøves, og med transparens og åpenhet der reglene tilsier det.

### 5. Tillit til Sykehusbygg HF - habilitet

**Sykehusbygg HF's medarbeidere skal opptre på en måte som ikke er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet**

En av Sykehusbygg HF's viktigste regler for å sikre tillit er gjennom etterlevelse av habilitetsreglene i [forvaltningsloven § 6](#).

Habilitet refererer til en persons eller organisasjons evne til å handle eller ta en avgjørelse på en upartisk og objektiv måte. En medarbeider er/blir inhabil til å tilrettelegge grunnlaget for, eller til å treffe avgjørelse i en anskaffelse/forhandling/ansettelse, når medarbeidere eller medarbeideres familie/omgangskrets er part i saken. Medarbeidere har selv ansvar for å opplyse om

egen inhabilitet, og tre til side når saken krever det. Ved gjennomføring av anskaffelse signeres habilitetserklæring og taushetsplikt av alle involverte i anskaffelsen.

## **5.1 Sidegjøremål, eierskap til eller handel med verdipapirer**

Sidegjøremål kan være både lønnet og ulønnet engasjement og verv utenom jobben i Sykehusbygg HF. Medarbeidere kan ikke påta seg verv eller ha andre lønnede oppdrag der dette er uforenelig med, eller kan svekke tilliten til jobben i Sykehusbygg HF. Det samme gjelder med eierskap av, og handel med, aksjer og andre verdipapirer.

Alle medarbeidere har selv ansvar for å registrere sidegjøremål i Sykehusbygg HF sitt personalsystem. Ved mulig konflikt med stillingen/rollen i Sykehusbygg HF, skal arbeidsgiver vurdere og godkjenne sidegjøremålet. Endelig beslutning ligger til administrerende direktør.

For medarbeidere i ledende roller i Sykehusbygg HF er kravet til å få innvilget sidegjøremål/verv og eierskap/handel med aksjer og andre verdipapirer strengere enn for medarbeidere i ordinære stillinger/roller.

## **5.2 Overgang til annen virksomhet**

Ved overgang til stillinger utenfor Sykehusbygg HF er det viktig å sikre at tilliten til Sykehusbygg HF ikke blir svekket. Sykehusbygg HFs interesser i et forhandlings- eller samhandlingsforhold skal ikke bli skadelidende gjennom overgangen i bytte av arbeidsforhold for medarbeidere.

## **5.3 Mottak av gaver og andre fordeler**

Medarbeidere skal ikke, verken på vegne av seg selv eller andre, ta imot eller legge til rette for å motta gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, andre ytelser eller fordeler. Mottak av gaver, handlinger og fordeler kan være egnet til, eller oppleves av giveren som, noe som kan påvirke handlinger og beslutninger.

Moderate former for oppmerksomhet, gjestfrihet og sosialt samvær hører med til alminnelig akseptert og høflig omgangsform. Særlig aktsomhet kreves ovenfor leverandører og eksterne samarbeidspartnere. Hvis du blir tilbudt, eller selv ønsker å tilby, en ytelse av ikke ubetydelig verdi skal din nærmeste overordnede leder underrettes og ta stilling til om ytelsen kan mottas eller gis. Har du allerede mottatt en slik ytelse, skal leder underrettes og ta stilling til om den kan beholdes.

## **5.4 Reiser, representasjon og arrangement**

Sykehusbygg HF tilbyr i utgangspunktet ikke representasjon. Unntak skal godkjennes av administrerende direktør. Alle invitasjoner om deltakelse på reiser eller på arrangementer med leverandører eller andre forretningsforbindelser godkjennes i

## **Etiske retningslinjer, Sykehusbygg HF**

forkant av nærmeste leder. Denne type invitasjoner dokumenteres slik at hensikten med reisen/deltakelsen kommer frem i vårt HRM system. Som hovedregel dekker Sykehusbygg HF utgifter (reise/opphold/diett) for sine egne medarbeidere i forbindelse med reiser med kunder og/eller leverandører.

Arrangement skal ha et tydelig faglig innhold som hoveddel. Tilhørende bespisning og sosiale aktiviteter i moderat omfang kan aksepteres.

Sykehusbygg HF er en rusfri arbeidsplass, som betyr at det ikke er tillatt å være påvirket av rusmidler eller ha fravær som følge av rusmiddelbruk. Begrensede mengder alkohol kan bli servert i forbindelse med arrangement og representasjon, men våre ansatte skal ikke være eller fremstå synlig beruset i arrangement i jobbsammenheng. Vi tar hensyn til kolleger og samarbeidspartnere som av ulike grunner ikke drikker alkohol.

## 6. Ytringsfrihet i tradisjonelle medier og i sosiale medier

Alle medarbeidere i Sykehusbygg HF har ansvar for at det vi sier relatert til arbeidsgiverforhold i det offentlige rom ikke er med på å svekke foretakets, eierne, og andre samarbeidspartneres omdømme og tillit.

Medarbeider i Sykehusbygg HF har rett til ytringsfrihet. Samtidig skal den enkelte være lojal mot arbeidsgiver og følge de etiske retningslinjene som foreligger, også ved ytringer i tradisjonelle medier og i sosiale medier.

Det er viktig å være bevisst på hvem man opptrer som eksternt – enten det er i et intervju eller leserinnlegg i tradisjonelle medier, eller i et innlegg eller en reaksjon (tommel opp) i sosiale medier. Opptrer den ansatte som privatperson, eller fagansvarlig og prosjektleder i Sykehusbygg HF, når vedkommende uttaler seg? Og minst like viktig, hvordan blir man oppfattet – hva er etterlatt inntrykk av det som uttrykkes?

Ansatte som ønsker å gi uttrykk for sine personlige meninger i det offentlige rom, herunder sosiale medier, gjør dette på enkeltindividets vegne. I slike sammenhenger er det viktig å være bevisst på at logo eller effekter med logo ikke er med på bildet eller omtale.

## 7. Likeverd, likestilling og mangfold på arbeidsplassen for et godt arbeidsmiljø

Hver enkelt medarbeider i vår organisasjon er verdifull, og mangfold blant medarbeiderne er en styrke for virksomheten.

Vi verdsetter våre kollegaers forskjeller og ulike fortrinn, det være seg ulikhet i bakgrunn, kjønn, etnisitet, seksuell legning, alder og ikke minst ulike ferdigheter og kompetanse. Alle har et felles ansvar for at arbeidsmiljøet oppleves som trygt for alle slik at vi oppleves som en attraktiv arbeidsplass.

Sykehusbygg HF har nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.

## 8. Varsling

Medarbeidere i Sykehusbygg HF har rett til å varsle om kritikkverdige forhold.

Før varsling skjer, bør forholdet være forsøkt tatt opp gjennom lederlinjen eller i prosjektet. Sykehusbygg HF har egne rutiner for håndtering av varsling, jf. regler om varsling i arbeidsmiljølovens kapittel 2A som finnes i Sykehusbygg HFs personalhåndbok.

Dersom medarbeidere mener at det foreligger brudd på lov og regelverk, etiske normer eller alvorlige forhold som kan skade medarbeidere, Sykehusbygg HF eller samfunnet, bør foretakets varslingsrutiner følges av hensyn til medarbeideres rettssikkerhet og arbeidsgivers omdømme. Lederen som varsles har plikt til å undersøke saken og bidra til at kritikkverdige forhold blir undersøkt etter gjeldende retningslinjer og prosedyre. Det presiseres at arbeidsgiver har plikt til å ivareta alle involverte parter i en varslingssak.

## **9. Konsekvenser ved brudd på etiske retningslinjer**

Brudd på etiske retningslinjer kan ha konsekvenser dersom handlingen i seg selv er straffbar, har betydning for gyldigheten av forvaltningsvedtak eller er i strid med Sykehusbygg HFs arbeidsreglement. Eventuelle konsekvenser vil i tilfelle være hjemlet i straffeloven eller annen særlov, for eksempel arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven.