

Møtedato: 2. februar 2022
Vår ref.:
2022/67-8

Saksbehandler:
Knut Langeland

Dato:
21.1.2022

Styresak 8-2022/3 **Etiske retningslinjer for Helse Nord – tilpasning av tekst**

Bakgrunn for saken

Viser til *styresak 98-2021 Regional veileder for bierverv for ansatte og ledere, inkludert reviderte etiske retningslinjer for Helse Nord* (styremøte 25. august 2021).

Det ble samtidig arbeidet med *Strategi for Helse Nord RHF* (jf. *styresak 10-2021 Strategi for Helse Nord RHF 2021-2024*, styremøte 24. februar 2021) og *Felles regionale retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold i Helse Nord* (jf. *styresak 76-2021 Felles regionale retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold i Helse Nord*, styremøte 22. juni 2021). Dette arbeidet fikk føringer for innholdet i *Etiske retningslinjer for Helse Nord*.

Vurdering

Det må gjøres to endringer for at de etiske retningslinjene skal samsvare med *Strategi for Helse Nord* og *Felles regionale retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold i Helse Nord*.

Oppdaterte retningslinjer er vedlagt, og endret tekst er skrevet med rød skrift. Det skal legges inn oppdaterte lenker under pkt 6. *Varsling av kritikkverdige forhold* og under pkt. 15. *Bistillinger og bierverv*.

Oppsummering

Det er gjort to endringer i *Etiske retningslinjer for Helse Nord* for å tilpasse disse til *Strategi for Helse Nord* og *Regionale retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold i Helse Nord*.

Etiske retningslinjer for Helse Nord

Revidert 21. januar 2022

1. Hensikt

Etiske retningslinjer skal bidra til refleksjon rundt ulike dilemmaer og situasjoner, og hjelpe våre medarbeidere til å ta etisk velbegrunnede valg, ivaretar vårt særlige samfunnsansvar og bygger tillit. Tillit hos pasientene og tillit til oss selv som gode rollemodeller for hverandre og som forvaltere av fellesskapets midler. Vi legger til grunn åpenhet, sporbarhet og transparens i vårt arbeid. Samtidig skal ansattes og pasienters personvern ivaretas.

2. Virkeområde

Retningslinjene gjelder for oss som medarbeidere, styremedlemmer, tillitsvalgte og andre som opptrer på vegne av Helse Nord. Med Helse Nord menes alle helseforetakene i foretaksgruppen. Retningslinjene gjelder sammen med eventuelle yrkesetiske retningslinjer.

3. Verdigrunnlag

Helse Nord er et arbeidsfellesskap der vi alle lojalt bidrar til å virkeliggjøre vårt samfunnsoppdrag til beste for pasientene og nytte for samfunnet. Helse Nord virke skal i alle sammenhenger være basert på spesialisthelsetjenestens verdier:

- **Kvalitet** i prosess og resultat.
- **Trygghet** for tilgjengelighet og omsorg.
- **Respekt** i møtet med våre brukere, medarbeidere og samarbeidspartnere.
- **Lagspill styrker fellesskapet og forsterker vår visjon Sammen om helse i nord.**

4. Vårt forhold til hverandre

Gode, inkluderende arbeidsmiljø skaper helsefremmende og utviklende arbeidsplasser og fremmer vår evne til å yte god og trygg pasientbehandling. Respekt for kollegaer, pasienter, pårørende og andre vi samarbeider med er en grunnleggende forventning. Vi tolererer ikke og tar aktiv avstand fra diskriminering, mobbing og trakassering.

5. Integritet og lojalitet

Verken pasienter, pårørende, studenter, eksterne forbindelser eller samfunnet for øvrig skal kunne trekke vår uavhengighet i tvil. Som offentlige tjenestepersoner opptrer vi upartiske og saklig. Vi blander ikke ulike roller vi kan ha i ulike sammenhenger.

Les mer her: [Forvaltningsloven kapittel II](#)

Vi viser lojalitet til oppgavene våre og beslutninger, men har også integritet og sier fra når vi opplever ulovlige pålegg eller beslutninger truffet på uriktig grunnlag.

6. Varsling av kritikkverdige forhold

Vi bestreber oss på at ingen kritikkverdige forhold skal oppstå. Dersom du blir oppmerksom på at kritikkverdige forhold likevel har skjedd, oppfordres du til å varsle i samsvar med de regionale retningslinjene for varsling, slik at forholdene blir håndtert forsvarlig. [Felles regionale retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold i Helse Nord](#)

7. Ytringsfrihet

Alle har grunnleggende rett til å ta del i den offentlige debatt. Vår kunnskap kan også berike samfunnsdebatten.

Som medarbeidere må vi vurdere grensegangen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt og alltid ta stilling til hvem vi uttaler oss på vegne av. Uttaler vi oss på vegne av virksomheten, skal dette skje i henhold til gjeldende kommunikasjonsstrategi. Uttaler vi oss som privatperson, skal dette presiseres.

Vi kan alle publisere innlegg og delta i debatt på nettet. Alt vi legger ut er offentlig, og vi tenker godt gjennom hva vi velger å dele og hvordan vi formulerer oss.

Du kan lese mer om dette i veileder for [Bruk av sosiale medier - veileder for ansatte](#)

8. Samfunnsansvar

Fellesskapets ressurser skal fordeles til beste for flest mulig. Vi bærer et stort ansvar som forvaltere av disse. Vi spør oss om vi kan redusere ressursbruk, forenkle prosesser, velge rimeligere men likeverdige alternativ, og om kostnader står i forhold til nytte i alt vi foretar oss som medarbeidere.

Våre aktiviteter kan påvirke miljøet. Vi velger derfor løsninger som tar hensyn til ytre miljø. Les mer om dette i [Miljøpolitikk i Helse Nord](#)

9. Kjøp av varer, utstyr og tjenester

Alle kjøp vi gjør er i samsvar med anskaffelsesregelverket og/eller er forankret i lovlig etablerte avtaler. Vi bærer hver og en et ansvar for å ikke pådra fellesskapet unødvendige kostnader eller erstatningsansvar og vi respekterer leverandørprioriteten.

10. Gaver og andre fordeler

Vi skal verken for oss selv eller andre, ta imot – eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som giveren har ment, å påvirke våre tjenestehandlinger.

Vi bruker heller ikke vår stilling til å skaffe oss selv eller andre en uberettiget fordel, selv om fordelene ikke vil påvirke våre tjenestehandlinger.

I Helse Nord benytter vi ikke bonuspoeng opptjent på tjenestereiser til private formål. Alle medarbeidere som har mottatt bonuspoeng som følge av tjenestereiser, oppfordres til å benytte opptjente poeng til nye tjenestereiser.

Påskjønnelser som f.eks. blomster og annet som ikke har omsetningsverdi, og som åpenbart ikke har til hensikt å påvirke vår tjenesteutøvelse kan tas imot. Andre gaver må vurderes opp mot helsepersonelloven og inngåtte avtaler som for eksempel med Legemiddelindustriforeningen (LMI) og Leverandørforeningen for helsesektoren (LFH)

Mer informasjon:

[Forskrift om gaver mv. til helsepersonell](#),

11. Kurs, kongresser og faglige møter

Å delta eller bidra på kurs, kongresser og faglige møter er positivt. Invitasjoner til slike legges frem for arbeidsgiver og er tydelig på hvem som arrangerer og betaler en aktivitet. Arbeidsgiver skal godkjenne aktiviteten og den må kunne dokumenteres.

Hovedregelen er at helseforetaket skal dekke reise- og oppholdsutgifter. Eventuelle unntak forutsetter blant annet at arrangementet er vesentlig for faglig oppdatering og for helseforetakets samlede kompetanseutvikling og strategi.

Arrangement i helseforetakets regi skal som regel arrangeres uten økonomisk eller praktisk medvirkning fra nåværende eller potensielle leverandører.

Der en nåværende eller potensiell leverandør ber om faglig bistand, bruk av helseforetakets lokaler eller lignende, skal dette avklares i forkant og dokumenteres.

Avtalene med Legemiddelindustriforeningen (LMI) og Leverandørforeningen for helsesektoren (LFH), skal følges.

[Avtale med Legemiddelindustriforeningen \(LMI\)](#)

[Avtale med leverandørforeningen for helsesektoren \(LFH\)](#)

12. Kjøp av seksuelle tjenester

Vi kjøper ikke seksuelle tjenester verken i Norge eller i utlandet.

13. Rusfritt arbeidsmiljø

Vi har et rusfritt arbeidsmiljø og tolererer ikke sammenblanding av rus og arbeid.

14. Etisk rekruttering

Global mangel på helsepersonell og skjev fordeling mellom land fører blant annet til at store befolkningsgrupper i utviklingsland ikke får helsetjenester. Norge har forpliktet seg til ikke å aktivt rekruttere helsepersonell fra land som selv har mangel på slikt personell. Vi rekrutterer i samsvar med [WHO's internasjonale retningslinjer for etisk rekruttering](#).

15. Bistillinger og bierverv

Det er positivt at vi påtar oss eksempelvis undervisnings- og forskningsoppgaver ved universitet og høgskoler.

Bistillinger eller andre oppgaver må ikke skape tvil om vår tjenesteutøvelse, habilitet eller lojalitet i Helse Nord. Les mer om hvordan du vurderer dette i [Regional veileder for bierverv for ledere og ansatte](#).

16. Forskning

Som studenter og forskere vil vi behandle pasientene med respekt og omtanke. Pasienten skal informeres og gi sitt samtykke til å delta i undervisning og forskning. Pasienten skal føle seg trygg på at han/hun verken vil bli skadet eller krenket, og at opplysningene oppbevares og brukes i tråd med lovbestemmelsene.

Forskning er en viktig del av helseforetakenes oppgaver og forskningen skal være etisk forsvarlig. All forskning skal gjennomføres i henhold til gjeldende lov- og regelverk bl.a. helseforskningsloven og forskningsetikkloven, internasjonale retningslinjer og avtaler, bl.a. Helsinki-deklarasjonen, Oviedo-konvensjonen og prinsippene for ICH Good Clinical Practice.

Vancouver-reglene for forfatterskap ved publisering av vitenskapelige arbeider skal alltid følges. Det skal utvises særlige etiske hensyn ved forskning på den samiske befolkningen og etiske retningslinjer for helseforskning i den samiske befolkning skal følges.

Spørsmål/saker om uredelighet i forskning skal meldes internt til forskningsetiske utvalg i HF-ene.

Mer informasjon:

[Vancouver reglene](#)

[Forskningsetikkloven](#)