



STYRESAK

Saksnr	Utvalg	Møtedato
88/2018	Styret ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF	15.11.2018
Saksansvarlig: Gøril Bertheussen		Saksbehandler: Silje Lægreid

Innspill til etiske retningslinjer i Helse Nord

Innstilling til vedtak

Styret ved Universitetssykehuset Nord-Norge HF slutter seg til UNNs innspill til etiske retningslinjer i Helse Nord RHF, og at disse oversendes til Helse Nord RHF.

Bakgrunn

En regional arbeidsgruppe bestående av rådgivere innenfor personalområdet i helseforetakene, har sammen med en konserntillitsvalgt og et konsernverneombud arbeidet frem et utkast til reviderte etiske retningslinjer. Gruppen har blitt ledet av rådgiver i HR/Organisasjonsseksjonen ved Helse Nord RHF, og fra Universitetssykehuset Nord-Norge HF (UNN) har seksjonsleder fra Stabssenteret deltatt.

Arbeidsgruppen har arbeidet etter prinsipper om at retningslinjene skal:

- Være enkle å forstå og lette å sette seg inn i
- Være relevante for virksomheten
- Være relevante for medarbeidernes hverdag
- Gjelde for alle
- Være av medarbeidere – for medarbeidere

Forslag til reviderte etiske retningslinjer for Helse Nord RHF med helseforetak ble lagt frem i direktørmøte 6.9.2018 som sak 82-2018. Under gjennomgang av saken ble det fremmet ønske om en mulighet til å behandle saken i helseforetakene, for å kunne komme med innspill og sikre forankring. Retningslinjene har etter dette vært på høring i organisasjonen, vært sak på samarbeidsmøte på foretaksnivå med tillitsvalgte og vernetjenesten og den har vært behandlet i direktørens ledermøte.

Etiske retningslinjer er et kompass i hverdagen. De skal hjelpe oss å ta gode og riktige valg. De er bestemmende for vår kultur. Det er viktig at retningslinjene er letteste, lett tilgjengelige og relevante for våre ansatte. Det er viktig at retningslinjene blir godt kjent blant ansatte og at de

kan skape grunnlag for diskusjoner om etiske dilemmaer og problemstillinger i hele organisasjonen.

Formål

Formålet med saken er å få styrets tilslutning til UNNs innspill til reviderte etiske retningslinjer i Helse Nord.

Medvirkning

Det er laget en nyhetssak på intranett hvor ansatte i Helse Nord er oppfordret til å komme med innspill. Forslaget til reviderte retningslinjer fra arbeidsgruppa har også vært på intern høring i UNN. Ansatte er representert ved konserntillitsvalgt i arbeidsgruppen. De tillitsvalgte på UNN er invitert til å komme med innspill til retningslinjene på samarbeidsmøte på foretaksnivå. Vernetjenesten er representert ved konsernverneombud i arbeidsgruppen og har også blitt invitert til å komme med innspill på samarbeidsmøte på foretaksnivå.

I tillegg er saken forelagt ansattes organisasjoner og vernetjenesten, brukerutvalgets arbeidsutvalg samt arbeidsmiljøutvalget i egne møter 29., 30. og 31.10.2018. Protokoller og referater fra disse møtene forelegges styret som egne referatsaker i møtet 15.11.2018.

Samtlige møter sluttet seg til at saken forelegges styret til endelig behandling.

Vurdering

Det er kommet gode innspill fra høringsrunden i UNN. En sammenstilling av innspillene følger vedlagt.

Riksrevisjonen har hatt stort fokus på bierverv i helseforetak. Dette er noe av bakgrunnen for at retningslinjene nå revideres. Det er viktig at dette punktet er godt dekket i retningslinjene. Dette henger også sammen med mottak av gaver, lojalitet og integritet. Det er viktig at disse forholdene er omhandlet på en forståelig måte. Det er direktørens vurdering at dette er ivare tatt i de nye retningslinjene og vil også kunne utdypes i veiledere til ansatte og ledere.

Metoo#-fokus som har vært i samfunnsdebatten bør reflekteres i retningslinjen. Det er imidlertid viktig at den ikke bare omhandler seksuell trakassering. I UNN skal vi ha nulltoleranse for alle former for mobbing, trakassering og diskriminering. Det er også viktig at det går frem av rutinen at det skal være trygt å varsle om kritikkverdige forhold. Disse forholdene er nå dekket av rutinen. Det er positivt at også hvordan vi som kollegaer forholder oss til hverandre har fått et eget punkt i retningslinjene.

Som universitetssykehus er det ekstra viktig at dette med forskning og publisering er godt beskrevet. I UNNs innspill er dette punktet oppdatert og utdypet i tråd med de innspill som har kommet fra Kvalitets – og utviklingssenteret.

Direktøren mener for øvrig at retningslinjene er godt gjennomarbeidet og at overnevnte forhold i all hovedsak er hensyntatt. Innspillene fra UNN er vurdert og innarbeidet der det er ansett som formålstjenlig. Når retningslinjene er ferdigstilt må det gjøres et arbeid med å oppdatere lenker. Det må også gjøres et arbeid for å gjøre de reviderte retningslinjene kjent i organisasjonen. I

dette arbeidet må vi legge til rette for at etiske refleksjoner blir en del av arbeidshverdagen i UNN.

Tromsø, 2.11.2018

Marit Lind (s.)
konst. administrerende direktør

Vedlegg:

1. Utkast til reviderte retningslinjer i Helse Nord (utkast fra arbeidsgruppa)
2. Sammenstilling av høringsinnspill fra UNN
3. Forslag til reviderte etiske retningslinjer fra UNN

SAKSDOKUMENT DIREKTØRMØTE 6. SEPTEMBER 2018

82-2018 Etiske retningslinjer – utkast til revidert versjon*Saksbehandler: Knut Langeland***Hensikt**

Etiske retningslinjer skal bidra til refleksjon rundt ulike dilemmaer og situasjoner, og hjelpe til å ta valg som tåler offentlighetens lys, 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.

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.

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 Nords 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 og samarbeidspartnere.

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 er en grunnleggende forventning. Vi tolererer ikke og tar aktiv avstand fra diskriminering, mobbing og trakassering.

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.

SAKSDOKUMENT DIREKTØRMØTE 6. SEPTEMBER 2018

Varsling av kritikkverdige forhold

Gode og reelle muligheter for å si fra om feil og mangler er et vesentlig trekk ved et godt arbeidsmiljø og en sunn bedriftskultur. Arbeidstakere som melder fra kan bidra til at lovbrudd, korrupsjon og annen uakseptabel oppførsel blir avdekket og opphører. Derfor skal arbeidstakere som varsler om slike forhold ha et godt vern.

Opplever vi kritikkverdige forhold, varsler vi i samsvar med varslingsrutinene.

Om nødvendig kan det varsles anonymt. Hvis spesielle forhold gjør det vanskelig å ta saken opp internt, kan det varsles til offentligheten, for eksempel offentlig kontroll- eller tilsynsmyndighet, politi eller media.

Ytringsfrihet

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

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

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 ansvar for å ikke pådra fellesskapet unødvendige kostnader eller erstatningsansvar og vi respekterer leverandørprioriteten.

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.

SAKSDOKUMENT DIREKTØRMØTE 6. SEPTEMBER 2018

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,

Kurs, kongresser og faglige møter

Å delta eller bidra på kurs, kongresser og faglige møter er positivt. Invitasjoner til slike adresseres til 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 fagforening, 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)

Kjøp av seksuelle tjenester

Vi kjøper ikke seksuelle tjenester verken i Norge eller i utlandet. Dette gjelder så vel innenfor som utenfor arbeidstid.

Rusfritt arbeidsmiljø

Vi har et rusfritt arbeidsmiljø og tar avstand fra sammenblanding av rus og arbeid. Vi tolererer ikke at våre arbeidskolleger er beruset på jobb.

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*.

SAKSDOKUMENT DIREKTØRMØTE 6. SEPTEMBER 2018

Bistillinger og bierverv

Det er positivt at vi påtar oss eksempelvis undervisnings- og forskningsoppgaver ved universitet og høyskoler. Bistillinger og bierverv skal alltid avklares i forkant med nærmeste leder. Alle typer bierverv og bistillinger skal registreres i personalportalen.

Vi registrerer også i portalen om vi ikke har bierverv.

Bistillinger eller andre oppgaver må ikke skape tvil om vår integritet eller ansettelse i Helse Nord. Dette betyr at vi ikke kan gå inn i bistillinger, eierskap eller styreverv som står i konkurranseforhold til egen virksomhet eller har et omfang som gjør at det går ut over vårt ordinære arbeid. Tilsvarende skal ikke bierverv belaste egen virksomhets infrastruktur eller andre ressurser med mindre dette er avtalt på forhånd.

Viser til [Bierverv, andre verv og eierinteresser i annen virksomhet i Helse Nord](#)

I tilfeller hvor dobbel lønn er aktuelt (honorar fra biarbeidsgiver + lønn fra hovedarbeidsgiver) skal eventuell trekk i lønn fra hovedarbeidsgiver avklares.

Forskning og publisering

Forskningsetikkloven gjelder for all vår forskningsvirksomhet. Vancouver-reglene for forfatterskap ved publisering av vitenskapelige arbeider skal alltid følges.



Sammenstilling av høringsinnspill vedrørende etiske retningslinjer

Utkast til etiske retningslinjer ble sendt ut på intern høring i UNN 2. oktober 2018. Det ble spurt om hva klinikkene/sentrene mener er viktig å ta med. De ble bedt om å komme med forslag til tema, innspill på tekst eller eksempler på etiske dilemmaer vi som ansatte i UNN kan komme opp i. Frist for innspill ble satt til fredag 19. oktober.

Det kom fire høringssvar i tillegg til innspill fra hovedverneombud Einar Rebni under samarbeidsmøte på foretaksnivå.

Disse er gjengitt i det følgende:

Fra Kristian Bartnes, klinikkssjef i Hjerte-lunge klinikken

Hensikt

Etiske retningslinjer skal bidra til refleksjon rundt ulike dilemmaer og situasjoner og hjelpe [våre medarbeidere](#) til å [ta etisk velbegrunnede valg som tåler offentlighetens lys](#), 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.

...

Ytringsfrihet

Alle har grunnleggende rett til å ta del i den offentlige debatt. [Vår kunnskap kan berike samfunnsdebatten. Denne setninga kan synes å være en begrunnelse for den foregående. Men ytringsfrihet skal betraktes som en rettighet som ikke skal begrunnes i noe nyttehensyn.](#)

Som medarbeidere må vi vurdere grensegangen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt og alltid

...

Kurs, kongresser og faglige møter

Å delta eller bidra på kurs, kongresser og faglige møter er positivt. Invitasjoner til slike adresseres til 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 [skal det stå og/eller?](#) for helseforetakets samlede kompetanseutvikling og strategi....

Fra Haakon Lindekleiv, medisinsk fagsjef UNN

Saken om etiske retningslinjer omhandler bierverv for leger som jeg som fagsjef kommer borti. Jeg tror jeg ville fått inn en formulering ala: «Man kan ikke inneha et bierverv dersom dette medfører spørsmål om integritet, habilitet eller uavhengighet til beslutninger som man fatter i hovedstillingen».

Punktene om rus og sexkjøp kan kanskje tas ut? Dette er forbudt ved lov og man mister uansett lisensen om man kommer ruset på jobb.

Siste punkt om forskning kan erstattes med Helse Midts:

«Undervisning, forskning og publisering

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. Forskningsetikkloven og retningslinjene for de nasjonale forskningsetiske komiteer gjelder for all forskningsvirksomhet i Helse Nord. Vancouver-reglene for forfatterskap ved publisering av vitenskapelig arbeid skal alltid følges.»

Fra Geir Bjørsvik, klinikkoverlege OPIN-klinikken

«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.»

Under dette punktet bør prinsippene for prioritering på alle nivå i helsetjenesten, omtalt og presisert i Meld. St. 34 (2015–2016) «Verdier i pasientens helsetjeneste — Melding om prioritering», legges til og/eller vises til. Disse prinsippene, *Nytte, Kostnad og Alvorlighet*, med klare definisjoner, legger klare føringer på hvordan beslutninger på alle nivå, fra overordnede organisatoriske til beslutninger på pasientnivå bør gjennomføres. Prinsippene er verdibaserte og bør derfor også kunne identifiseres i Helse Nords etiske retningslinjer.

De øvrige punkt har jeg ingen kommentarer til bortsett fra at det er bra og fornuftig at retningslinjene nå også inkluderer medlemmer oppnevnt til foretakenes styrer.

Fra Kvalitets- og Utviklingssenteret

Saken har vært på høring i Kvalitets- og Utviklingssenteret, og alle ansatte fikk muligheten til å svare på høringen innen fristen. Svarene fra de ansatte er sammenfattet i dette dokumentet.

Avdelingsleder Siw Jaklin, FKU:

Mitt innspill til retningslinjen er om det er nødvendig at de som ikke har bierverv å registrere, når de som har gjort det, men er det for å sikre bekreftelse at alle erkjenner å ha eller ikke ha, skjønner jeg evt. det som årsak til at det må gjøres i personalportalen.

E-helse og IKT, Helsetjenesteutvikling:

Vi har diskutert retningslinjene i seksjonen vår og synes dette er et bra dokument.

Vi har noen tilbakemeldinger som vi ønsker at du melder videre:

- Bra at retningslinjen er kort.
- Seksjonen mener at begrepet «seksuell trakassering» bør nevnes eksplisitt.
- Kommenter til overskrift og avsnittet «Kurs, kongresser og faglige møter». Denne framstår som uklar.

Setninga: «Eventuelle unntak forutsetter blant annet at arrangementet er vesentlig for faglig oppdatering og for helseforetakets samlede kompetanseutvikling og strategi.» er uklar. Vi regner med at dette handler om habilitet, men dette kommer ikke klart nok fram i teksten.

Rådgiver Charles Garden, E-helse og IKT-forvaltning:

Under overskriften «Integritet og lojalitet» henvises det til Forvaltningslovens kapittel II. Som offentlige tjenestepersoner skal vi opptre upartiske og saklige, at vi ikke skal blande roller som vi kan ha i ulike sammenhenger. Dette tolker jeg som skal gjelde alle i Helse Nord.

Henvisningen til Forvaltningslovens Kapittel II er i så måte misvisende, se §6, bokstav e), punkt 2, annen setning. Kapittel II gjelder for ledende stillinger og ikke for arbeidende i offentlige foretak slik jeg tolker denne lovteksten.

De etiske retningslinjene skal være lette å forstå og gi en pekepinn på ens ansvar.

Øyvind Kvalnes bok «Etikk og Samfunnsansvar» (2012) har et verktøy eller en metode som forkorter dette dokumentet betraktelig som rettesnor for alle ansatte i Helse Nord.

Hvordan arbeide systematisk med dilemmaer:

1. Hvilke alternativer til handlinger har jeg?
2. Hvilke føringer legger likhetsprinsippet og offentlighetsprinsippet for hva jeg bør gjøre?
 - a. Likhetsprinsippet: Like tilfeller bør behandles likt. Forskjellsbehandling krever at det kan pekes på en moralsk relevant forskjell mellom tilfellene.
Eksempel: «Den Gylne regel – gjør mot andre det du vil at andre skal gjøre mot deg».

- b. Offentlighetsprinsippet: Du bør være villig til å forsvare beslutningen din offentlig. Ville du vært bekvem med at den ble offentlig kjent? Ville det vært i orden å fortelle om den til dine nærmeste eller til pressen?
Eksempel: «Tantetesten – ville det vært i orden for deg å forsvare valget ditt ovenfor en person som du hadde stor respekt for, en person med moralsk autoritet, som for eksempel en gammel tante?»
3. Hvilke svar får jeg ved å ta alternativene mine gjennom Navigasjonshjulet? UNN bruker Navigasjonshjulet.
 - a. Lov – er det lovlig?
 - b. Identitet – er det i samsvar med vårt verdigrunnlag?
 - c. Moral – er det riktig?
 - d. Omdømme – beholder vi vår troverdighet?
 - e. Økonomi – lønner det seg?
 - f. Etikk – lar det seg begrunne?
4. Hvordan vil du vekte din handling (med respekt for andre mennesker) når du tar utgangspunkt i nytte- og pliktetikkenes prinsipper? Punkt 4 har jeg skrevet om.

For øvrig er dokumentet greit, men det er vel mest ment som en presentasjon av Helse Nords etiske retningslinjer enn den hjelp for den enkelte ansatte i vår organisasjon. I så henseende vil metoden for hvordan man arbeider systematisk med dilemmaer være et verktøy for dokumentet.

**Helsefaglig forskningsveileder Elin Evensen,
Seksjonsleder Ingvild Pettersen, Klinisk forskningsavdeling,
Seksjon for forskningsveiledning:**

Viser til e-post 2.10.18 fra leder i KVALUT/personalsjef i UNN vedrørende pågående arbeid med revisjon av etiske retningslinjer i Helse Nord (HN). Klinisk forskningsavdeling berømmer det viktige arbeidet som er gjort med revisjon av de etiske retningslinjene. Vi ønsker å komme med et innspill til punktet vedrørende forskning og publisering.

Som Helse Nords forskningsstøtteavdeling, er vi spesielt opptatt av at all forskning i foretakene skal foregå i henhold til gjeldende lov og regelverk og etiske standarder for å sikre god ivaretagelse av pasienter, friske frivillige forskningsdeltakere og dyr brukt i forskning. En god forskningsetisk standard er med å ivareta Helse Nords tillit og omdømme i befolkningen.

Helse Nords forskningsstrategi gjeldende fra 2016-2020 pkt. 6.4 omhandler Etikk, habilitet og forsvarlighet. Bl.a. sier delmål 2 at helseforskning i Helse Nord skal være etisk god, uten risiko for pasientene og til nytte for samfunnet. Delmål 3 omhandler god forskningsetikk – et institusjonelt ansvar, herunder tiltak a:

«Helseforetaket har ansvar for å formidle betydningen av god forskningsetikk til sine ansatte, og sikre rutiner og tiltak for forskningsetikk og behandling av forskningsetiske saker.»

Delmål 4 omhandler god forskningsetikk – hos den enkelte forsker, herunder tiltak a: *«Forskere bevisstgjøres på helseforskningsloven og forskningsetikkloven»* og pkt. c:

«Forskningen gjennomføres i henhold til gjeldende lov- og regelverk, internasjonale retningslinjer og avtaler, for eksempel Helsinki-deklarasjonen, Oviedo-konvensjonen, prinsippene for Good Clinical Practice, og Vancouver-reglene.»

Vi ser av historikken til dokumentet at punktet som omhandler forskning og publisering er uendret siden siste versjon. Forskning er en viktig del av foretakenes oppgaver, en oppgave som angår forskere, men som også i høy grad berører andre ansatte som kan ha deloppgaver innen forskningsvirksomheten. Vi mener derfor punktet bør være mer utfyllende enn dagens tekst.

Nåværende ordlyd: «Forskning og publisering»

Forskningsetikkloven gjelder for all vår forskningsvirksomhet. Vancouver-reglene for forfatterskap ved publisering av vitenskapelige arbeider skal alltid følges.

Forslag til ny ordlyd: «Forskning og publisering»

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.

Andre tips:

Lenke til Forskningsetikkloven i Docmap, dokumentet er utdatert da lov om behandling av etikk og redelighet i forskning [forskningsetikkloven] ble opphevet og erstattet av «lov om organisering av forskningsetisk arbeid (forskningsetikkloven)» 1.5.2017.

Den nye forskningsetikkloven stiller krav til at alle forskningsinstitusjoner skal ha et redelighetsutvalg som skal behandle saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer (§6). Det pågår et arbeid ved HF-ene i Helse Nord for å etablere slike utvalg, men disse er ikke formelt på plass per i dag. Vi mener likevel det er riktig å ta inn et pkt. i teksten i de etiske retningslinjene allerede nå om at slike saker skal meldes til egne utvalg.

I Docmap bør det lenkes også til Helseforskningsloven og Helse Nords forskningsstrategidokument. En nyttig lenke er også til de nasjonale forskningsetiske komiteene sine nettsider – etikkom.no som omhandler aktuelle forskningsetiske saker og har lenker til relevante retningslinjer og andre dokumenter.

<https://www.etikkom.no>

Det reviderte utkastet til etiske retningslinjer har også vært drøftet av Personvernombud-teamet i KVALUT, UNN og de støtter våre innspill. Se vedlagte e-post fra Kristin Andersen datert 10.10.18.

Kvalitetsavdelingen:

Vedr:

- «Kjøp av seksuelle tjenester»: Tema hører ikke hjemme i dette dokumentet. Da skulle en vel også tatt inn andre ulovlige aktiviteter?
- «Verdigrunnlag Helse Nord er et arbeidsfelleskap der vi alle lojalt bidrar til å virkeliggjøre vårt samfunnsoppdrag til beste for pasientene og nytte for samfunnet. Helse Nords virke skal i alle sammenhenger være basert på spesialisthelsetjenestens verdier:
 - o Kvalitet i prosess og resultat.
 - o Trygghet for tilgjengelighet og omsorg.
 - o Respekt i møtet med våre brukere, **medarbeidere** og samarbeidspartnere.»Denne bør suppleres med respekt overfor medarbeidere (som vist i teksten over).
- «Kjøp av varer, utstyr og tjenester»: Ta med hensyn til ytre miljø.

Fra hovedverneombud Einar Rebni (overlevert under samarbeidsmøte på foretaksnivå)

I forslag til ytringsfrihet foreslår jeg å ta ut den delen hvor ytringsfrihet settes opp mot lojalitetsplikt. At ytringsfrihet settes opp mot lojalitet, er uheldig fordi det båndlegger og det har vært eksempler på hvordan arbeidsgivere har misbrukt lojalitetskrav for å dempe eller kneble ytringsfrihet og meninger de ikke liker internt i virksomheter (privat og offentlig) og eksternt i offentligheten.

Forslaget blir da som følger:

7. Ytringsfrihet

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

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.

Spørsmålet om lojalitet ivaretas i pkt 5. Integritet og lojalitet og kan eventuelt bygges ut. Jeg mener at ytringsfrihetens ordlyd og grenseoppgang i seg selv ivaretar etiske hensyn i samfunns- så vel som arbeidsliv. Ytringsfriheten er ikke absolutt. Det er flere lovfestede begrensninger i ytringsfriheten som forbud mot å fremsette trusler, ærekrenkelser, privatlivskrenkelser, trakassering og grovt pornografiske, diskriminerende og hatefulle utsagn (Store Norske leksikon, nettutgaven).

Generelt mener jeg for øvrig at åpenhetskultur og ytringsklima gjennomgående har fått for liten plass i forslaget om nye etiske retningslinjer.

Forslag til reviderte etiske retningslinjer fra UNN (endringer i *rødt*)**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.

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.

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 Nords 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.

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 er en grunnleggende forventning. Vi tolererer ikke og tar aktiv avstand fra diskriminering, mobbing og trakassering.

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.

Forslag til reviderte etiske retningslinjer fra UNN *(endringer i rødt)*

Varsling av kritikkverdige forhold

Gode og reelle muligheter for å si fra om feil og mangler er et vesentlig trekk ved et godt arbeidsmiljø og en sunn bedriftskultur. Arbeidstakere som melder fra kan bidra til at lovbrudd, korrupsjon og annen uakseptabel oppførsel blir avdekket og opphører. Derfor skal arbeidstakere som varsler om slike forhold ha et godt vern.

Opplever vi kritikkverdige forhold, varsler vi i samsvar med varslingsrutinene.

Om nødvendig kan det varsles anonymt. Hvis spesielle forhold gjør det vanskelig å ta saken opp internt, kan det varsles til offentligheten, for eksempel offentlig kontroll- eller tilsynsmyndighet, politi eller media.

Ytringsfrihet

Alle har grunnleggende rett til å ta del i den offentlige debatt.

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*

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.

Det vises i denne sammenheng til Meld. St. 34 (2015–2016) «Verdier i pasientens helsetjeneste — Melding om prioritering» Prinsippene, *Nytte, Kostnad og Alvorlighet*, med klare definisjoner, legger klare føringer på hvordan beslutninger på alle nivå, fra overordnede organisatoriske til beslutninger på pasientnivå bør gjennomføres.

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

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 ansvar for å ikke pådra fellesskapet unødvendige kostnader eller erstatningsansvar og vi respekterer leverandørprioriteten.

Gaver og andrefordeler

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

Forslag til reviderte etiske retningslinjer fra UNN (*endringer i rødt*)

fordelen ikke vil påvirke våre tjenestehandlinger.

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,

Kurs, kongresser og faglige møter

Å delta eller bidra på kurs, kongresser og faglige møter er positivt. Invitasjoner til slike adresseres til 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 fagforening, 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)

Kjøp av seksuelle tjenester

Vi kjøper ikke seksuelle tjenester verken i Norge eller i utlandet. Dette gjelder så vel innenfor som utenfor arbeidstid.

Rusfritt arbeidsmiljø

Vi har et rusfritt arbeidsmiljø og tar avstand fra sammenblanding av rus og arbeid. Vi tolererer ikke at våre arbeidskolleger er beruset på jobb.

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*.

Forslag til reviderte etiske retningslinjer fra UNN (endringer i *rødt*)

Bistillinger og bierverv

Det er positivt at vi påtar oss eksempelvis undervisnings- og forskningsoppgaver ved universitet og høyskoler. Bistillinger og bierverv skal alltid avklares i forkant med nærmeste leder. Alle typer bierverv og bistillinger skal registreres i personalportalen.

Vi registrerer også i portalen om vi ikke har bierverv.

Bistillinger eller andre oppgaver må ikke skape tvil om vår integritet eller ansettelse i Helse Nord. Dette betyr at vi ikke kan gå inn i bistillinger, eierskap eller styreverv som står i konkurranseforhold til egen virksomhet eller har et omfang som gjør at det går ut over vårt ordinære arbeid. Tilsvarende skal ikke bierverv belaste egen virksomhets infrastruktur eller andre ressurser med mindre dette er avtalt på forhånd.

Viser til [Bierverv, andre verv og eierinteresser i annen virksomhet i Helse Nord](#)

I tilfeller hvor dobbel lønn er aktuelt (honorar fra biarbeidsgiver + lønn fra hovedarbeidsgiver) skal eventuell trekk i lønn fra hovedarbeidsgiver avklares.

Forskning og publisering

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.

Forslaget er lagt frem i styremøte 15.11.2018