

Møtedato: 25. august 2021

Saksnr.:  
2020/1188-9

Saksbeh./tlf.:  
Haakon Eichler / 75 51 29 00  
Anita Mentzoni-Einarsen  
Ann-Elisabeth Rødvei

Sted/dato:  
Bodø, 13.8.2021

## Styresak 98-2021

## Regional veileder for bierverv for ansatte og ledere, inkludert reviderte etiske retningslinjer for Helse Nord

### Formål

Formålet med styresaken er å orientere om Regional veileder for bierverv for ansatte og ledere som er utarbeidet i Helse Nord, og revidering av etiske retningslinjer for Helse Nord.

Veilederen skal bidra til å gi ledere og medarbeidere et fundament for å vurdere om eget bierverv er forenlig med arbeidet i våre helseforetak.

### Bakgrunn

Protokollen fra felles foretaksmøte i RHF-ene 16. januar 2018 om oppfølging av Riksrevisjonens undersøkelse om helseforetakenes håndtering av bierverv sier som følger: *Foretaksmøtet viste til at Riksrevisjonens undersøkelse om helseforetakenes håndtering av bierverv viste at ansatte og ledere i helseforetakene i for liten grad rapporterer om bierverv. Systemene som er etablert for å rapportere og følge opp bierverv brukes også i liten grad. Foretaksmøtet ba de regionale helseforetakene om å følge opp hovedfunnene og anbefalingene i Riksrevisjonens undersøkelse om bierverv.*

I foretaksmøte med de regionale helseforetakene 15. januar 2019 ba foretaksmøtet om følgende: *(...) de regionale helseforetakene om at alle arbeidsgivere i spesialisthelsetjenesten skal innføre meldeplikt for ansatt helsepersonell etter helsepersonelloven § 19 andre ledd i løpet av 2019. Meldeplikt etter bestemmelsen omfatter "all helsefaglig virksomhet som helsepersonellet utfører som selvstendig næringsdrivende, for andre arbeids- eller oppdragsgivere i Norge eller i utlandet, og om eierinteresser, samarbeidsforhold o.l.».*

Foretaksmøtets krav er fulgt opp gjennom Oppdragsdokument til helseforetakene, herunder at retningslinjer for bierverv skal være tema i lederopplæringen. Systemstøtten for å rapportere elektronisk er utviklet, og påminner alle om å registrere meldepliktige bierverv to ganger årlig.

## **Veilederen**

Foretaksgruppen har vært enig om å utarbeide en felles veileder for bierverv, for å få mest mulig lik policy og håndtering. Konserntillitsvalgte, konsernverneombud og representanter fra helseforetakene har bidratt. Utkastet til veileder er drøftet med tillitsvalgte og verneombud i helseforetakene og i Helse Nord RHF.

## **Etiske retningslinjer for Helse Nord**

Styret i Helse Nord RHF vedtok reviderte etiske retningslinjer for Helse Nord (uttrykt vedlegg 1) i styremøte 27. februar 2019 (jf. *styresak 18-2019 Etiske retningslinjer for Helse Nord – revisjon*). De etiske retningslinjene har et avsnitt om bistillinger og bierverv, som er revidert (vedlegg 2) i samsvar med den *regionale veilederen for bierverv for ansatte og ledere*.

## **Medbestemmelse**

*Regional veileder for bierverv for ansatte og ledere* ble drøftet med konserntillitsvalgte og -verneombud i Helse Nord RHF, den 26. mars 2021 med følgende enighetsprotokoll:

1. *Partene slutter seg til Regional veileder for bierverv for ansatte og ledere med de justeringer som kom frem under behandling av saken.*
2. *Partene er enige om at det har vært en god prosess for involvering i utforming av regional veileder for bierverv for ansatte og ledere i Helse Nord.*
3. *Partene er enige om at man erstatter avsnitt om bierverv i de etiske retningslinjene, med en henvisning til Regional veileder for bierverv for ansatte og ledere.*

## **Adm. direktørs vurdering**

Administrerende direktør vurderer den regionale veilederen for bierverv å være et godt hjelpemiddel når den enkelte skal vurdere om eget bierverv ligger innenfor retten til å bruke fritiden som en vil, eller eventuelt når situasjoner som kan tilsa begrensninger i denne retten kan inntre. Veilederen er også tydelig på når meldeplikten gjelder. De etiske retningslinjene for Helse Nord er nå i samsvar med den regionale veilederen.

Styret i Helse Nord RHF inviteres til å fatte følgende vedtak:

1. Styret er tilfreds med at felles regional veileder for bierverv er utarbeidet.
2. Styret forventer at helseforetakene i Helse Nord gjør seg kjent med den regionale veilederen for bierverv og tar den i bruk.
3. Styret i Helse Nord RHF vedtar de reviderte etiske retningslinjer som gjeldende for ansatte, ledere og styremedlemmer i Helse Nord.
4. Styret ber adm. direktør om å oversende de reviderte etiske retningslinjene til helseforetakene, og sørge for at de gjøres lett tilgjengelig for medarbeidere, samarbeidspartnere, jobbsøkere, pasienter og pårørende og andre interessenter.

Bodø, 13. august 2021

Cecilie Daae  
adm. direktør

Vedlegg:

1. Regional veileder for bierverv for ansatte og ledere
2. Etiske retningslinjer for Helse Nord, revidert pr. 12. august 2021

Utrykt vedlegg:

1. Etiske retningslinjer for Helse Nord, revidert pr 2019  
<https://helse-nord.no/om-oss/etiske-retningslinjer#bistillinger-og-bierverv>

## **Regional veileder for bierverv**

### **Til ledere og ansatte**

Dato: 08.03.20

## Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	3
1.1 Formål .....	3
1.2 Begrepet bierverv .....	3
1.3 Bakgrunn .....	3
1.4 Virkeområde .....	3
2. Prinsipper for å vurdere bierverv .....	3
2.1 Rett til å ha bierverv .....	3
2.2 Begrensninger i adgangen til å ha bierverv .....	4
2.2.1 Hensynet til forsvarlig tjenesteutøvelse.....	4
2.2.2 Hensynet til habilitet.....	4
2.2.3 Hensynet til lojalitet.....	5
2.2.4 Konkurransmessige forhold - Sivilombudsmannens uttalelse i sak Somb – 2007 – 29.....	6
2.2.5 Avtalte begrensninger .....	6
3. Arbeidstaker og arbeidsgivers rettigheter og plikter .....	7
3.1 Meldeplikt – helsepersonell med autorisasjon/lisens.....	7
3.1.1 Helsefaglig virksomhet.....	7
3.1.2 Meldeplikt av eget tiltak .....	7
3.2 Meldeplikt – annet personell.....	7
3.3 Pålegg om å opplyse om bierverv .....	7
3.4 Objektiv meldeplikt.....	7
3.5 Opplysningsrett .....	8
3.6 Registrere bierverv .....	8
3.7 Krav om forhåndssamtykke.....	8
4. Arbeidsgivers saksbehandling.....	8
4.1 Saksbehandlingstid.....	8
4.2 Skriftlighet og begrunnelse .....	8
4.3 Ny vurdering av begrensninger .....	9
4.4 Deltidsansatte.....	9
4.5 Rekruttering.....	9
4.6 Standardtekst i nye arbeidsavtaler .....	9

## **1. Innledning**

Alle ansatte disponerer fritiden etter eget ønske og kan derfor påta seg bierverv. Bierverv som f.eks. undervisnings- og forskningsoppgaver ved universitet og høyskoler kan ha positive virkninger både for den ansatte og arbeidsplassen. Samtidig kan pliktene som følger av arbeidsavtalen sette grenser for arten og omfanget et bierverv kan ha.

### **1.1 Formål**

Veilederen redegjør for rettsreglene om bierverv og når meldeplikt til arbeidsgiver inntreffer. Arbeidstaker må selv vurdere eget bierverv og være aktsom med hensyn til om biervervet er meldepliktig og/eller om vervet kan utfordre pliktene som følger av arbeidsforholdet.

### **1.2 Begrepet bierverv**

Med bierverv forstås først og fremst arbeid eller verv mot vederlag, annen form for godtgjørelse eller økonomisk gevinst som følge av arbeid eller tjenesten, f. eks. lønnede stillinger/engasjementer, eierinteresser og styreverv.

Også arbeid eller verv som ikke godgjøres i noen form kan være omfattet, alt etter biervervets art og/eller omfang.

### **1.3 Bakgrunn**

Den offentlige helsetjenesten er avhengig av tillit til at tjenestene utøves i samsvar med normer for faglighet, forsvarlighet og nøytralitet. Veilederen er utarbeidet som følge av krav i oppdragsdokument og anbefalinger fra Riksrevisjonen.

### **1.4 Virkeområde**

Alle ansatte i Helse Nord, uavhengig av avdeling, stilling og funksjon. Alle som har eller planlegger å påta seg bierverv må sette seg inn i gjeldende regelverk for bierverv.

## **2. Prinsipper for å vurdere bierverv**

### **2.1 Rett til å ha bierverv**

Arbeidstaker har i utgangspunktet rett til å benytte fritiden etter eget ønske, herunder påta seg bierverv. Med fritid menes den tid hvor arbeidstaker ikke står til arbeidsgivers disposisjon, jf. arbeidsmiljøloven. § 10-1. Er du tvil om ditt bierverv er forenlig med hensynene omtalt i dette kapitlet eller rammes av begrensningene må du ta opp spørsmålet med arbeidsgiver.

## **2.2 Begrensninger i adgangen til å ha bierverv**

Arbeidsgiver kan ikke begrense ansattes rett til å ha bierverv på generelt grunnlag. Arbeidsgiver kan imidlertid etter en konkret vurdering begrense retten til å ha et *bestemt* bierverv, dersom biervervet ikke er forenlig med hensynene omtalt under.

### **2.2.1 Hensynet til forsvarlig tjenesteutøvelse**

Arbeidstaker skal utføre arbeidet med den kvalitet og mengde som er avtalt. Bierverv må derfor ikke redusere muligheten eller evnen til forsvarlig tjenesteutøvelse, herunder tilgjengelighet/ beredskap innenfor arbeidsmiljølovens grenser.

Enkelte stillinger kan kreve særlig årvåkenhet av hensyn til maskiner, utstyr, liv og helse. Som ansatt må du vurdere eget behov for tilstrekkelig hvile, sett hen til kravene til ressursinnsats, årvåkenhet etc. i din hovedstilling og dine personlige forutsetninger. For helsepersonell går kravet til forsvarlig tjenesteutøvelse frem av helsepersonelloven § 4.

Enkelte yrkesgrupper er unntatt fra lovens arbeidstidsbestemmelser i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd, gjennom sentrale og/eller lokale tariffavtaler, for eksempel leger og ambulansearbeidere. Unntakene forutsetter at helseforetaket gir arbeidstaker tilsvarende kompensierende hvileperioder eller «annet passende vern», se arbeidsmiljøloven § 10-8 om daglig/ukentlig arbeidsfri, og § 10-11 om nattarbeid. Arbeidstaker eller arbeidsgiver kan da ikke fylle denne hviletiden med innhold som kan føre til risiko for uforsvarlig tjenesteutøvelse i hovedstilling.

Hvilken art og omfang et bierverv kan ha uten å gå på bekostning av forsvarlig tjenesteutøvelse i hovedarbeidsforhold kan dermed variere fra stilling til stilling.

### **2.2.2 Hensynet til habilitet**

Det skal være et tydelig skille mellom når en ansatt representerer arbeidsgiver, og når vedkommende representerer seg selv eller en annen arbeidsgiver. Et bierverv som reiser tvil om arbeidstakers habilitet kan derfor være problematisk.

Det ulovfestede kravet om forsvarlig saksbehandling og forvaltningsloven kapitel II inneholder krav til habilitet. Forvaltningsloven kapitel II gjelder for helseforetakenes virksomhet, jf. helseforetaksloven § 5 første ledd. Inhabilitet er når slektskapsforhold automatisk fører til inhabilitet, eller andre omstendigheter er egnet til å svekke tilliten til den ansattes upartiskhet, se forvaltningsloven § 6 første og annet ledd.

Arbeidstaker kan bli inhabil når vedkommende, i tillegg til stillingen i foretaket, har stillinger, engasjementer eller styreverv i andre virksomheter og/eller organisasjoner som har en relasjon til helseforetaket. For eksempel er det problematisk om en arbeidstaker som deltar i innkjøpsarbeid i helseforetaket, i tillegg har arbeid eller verv hos leverandører som konkurrerer om eller har økonomiske avtaler med helseforetaket.

Bierverv i virksomhet eid av den ansattes nærmeste, eller der den nærmeste har en sentral posisjon, kan også gi grunn for begrensninger når virksomheten har en relasjon til helseforetaket. Med «nærmeste» menes arbeidstakers ektefelle/samboer, slektninger og svogerskap i opp eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken. Videre omfattes tidligere ektefelle, personer arbeidstaker er eller har vært forlovet med, fosterbarn, fosterforeldre, samt personer som arbeidstaker fungerer eller har fungert som verge eller fullmektig for.

Også andre forhold kan være egnet til å svekke tilliten til en arbeidstakers upartiskhet. Vurderingen må skje i forhold til hensynene til å sikre tilliten til den offentlige helsetjenesten, riktige avgjørelser og å motvirke usaklighet og forskjellsbehandling. Habilitetsreglene er objektive krav til en tilstand, og spør ikke om den enkelte føler seg habil eller i stand til å ivareta hensynene bak bestemmelsene, og/eller faktisk gjør det.

Når en ansatt i sin funksjon kan påvirke eller treffe avgjørelser som kan gi fordeler til eget bierverv er dette egnet til å svekke tilliten til den ansattes upartiskhet. Eksempelvis helsepersonell som kan henvide pasienter fra helseforetaket vedkommende arbeider til sin private virksomhet/avtalepraksis eller påvirker beslutninger som kan reise tvil om vedkommende styres av faglige vurderinger eller personlige økonomiske interesser.

Også bierverv som i utgangspunktet er uproblematisk, vil kunne begrenses av arbeidsgivers styringsrett. En arbeidstaker som ikke bare sjelden er inhabil når visse typer saker skal behandles kan etter omstendighetene bli en så stor belastning for arbeidsgiver at det må anses å være i strid med arbeidsavtalen.

### **2.2.3 Hensynet til lojalitet**

Lojalitetsplikten i arbeidsforhold er grunnleggende og gjelder både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Plikten innebærer at arbeidstaker må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse i sitt arbeidsforhold. I dette ligger også å følge opp og etterkomme retningslinjer og krav som er vedtatt av ledelsen og styrende organer. Arbeidsgiver på sin side skal sikre at arbeidstakers rettigheter er ivarettatt.

Lojalitetspliktens rekkevidde må vurderes konkret, i forhold til den aktuelle stillingen og virksomheten som sådan.

Ansatte innenfor den offentlige helsetjeneste må generelt ikke ta bierverv som kan:

- (i) skade arbeidsgivers interesser,
- (ii) føre til at den nødvendige tilliten mellom partene forsvinner,
- (iii) føre til at arbeidsgivers omdømme utad svekkes, eller
- (iv) vise at arbeidstaker ikke er egnet for stillingen.

Lojalitetsplikten favner vidt. Aktuelle situasjoner er blant annet når arbeidstaker unnlater å informere arbeidsgiver om forhold han burde informert om, direkte feilinformasjon om slike forhold, oppførsel som direkte fører til at arbeidsgiver



vanskelig kan oppfylle sine målsetninger, opptreden på fritiden som skader arbeidsgivers interesser. Bierverv skal ikke belaste arbeidsgivers materiell eller utstyr.

Lojalitetsplikten vil variere med type stilling. Ledere og personer med særstillinger i helseforetaket forventes å vise større aktsomhet enn øvrige arbeidstakere. Eksempelvis kan et bestemt bierverv være forenlig med en underordnet stilling, men ikke med stillinger i virksomhetens besluttsende organer.

#### **2.2.4 Konkurransmessige forhold - Sivilombudsmannens uttalelse i sak Somb - 2007 - 29**

Ett helseforetak ville forby en radiograf å ta betalte oppdrag ved et privat røntgeninstitutt. Radiografen skulle utføre samme oppgaver som i helseforetaket. Sivilombudsmannen kom til at arbeidsavtalen og den arbeidsrettslige lojalitetsplikten ikke gav helseforetaket rett til å forby radiografen å ha bierverv ved det private røntgeninstituttet. Det som kan trekkes ut av Sivilombudsmannens uttalelse er at

- Private helseaktører er ikke uten videre konkurrenter om tilgang til kvalifisert personell eller pasienter. Offentlige sykehus styres ut fra overordnede helsepolitiske og samfunnsmessige formål, og opererer ikke i et typisk økonomisk marked.
- Konkurransmessige forhold kan bare unntaksvis gi grunnlag for å nekte bierverv innenfor helseområdet.
- Opplysningsplikten i helsepersonelloven § 19 er kun en plikt til å gi opplysninger.
- Det er ikke grunnlag for å innføre en generell søknadsplikt eller et generelt krav om forhåndssamtykke.
- Det er fortsatt adgang til å stille vilkår om forhåndssamtykke til bierverv i arbeidskontrakten i konkrete tilfeller. Det er «totalforbudet» som ikke er tillatt.
- Kravet til forhåndssamtykke må være i tråd med de vanlige kravene til saklighet og forsvarlighet.
- Alle saker om bierverv skal vurderes konkret.
- Adgangen til å nekte arbeidstaker å ha bierverv begrunnet i forsvarlighets-, interesse- og habilitetsbetraktninger er ikke endret som følge av uttalelsen.

#### **2.2.5 Avtalte begrensninger**

Partene i et arbeidsforhold kan inngå arbeidsavtale som tilkjenner særskilte omstendigheter som begrenser hvilke bierverv arbeidstaker kan ha. Avtalte begrensninger skal følge samme krav til saklighet og forsvarlighet som øvrige begrensninger.

## 3. Arbeidstaker og arbeidsgivers rettigheter og plikter

### 3.1 Meldeplikt – helsepersonell med autorisasjon/lisens

#### 3.1.1 Helsefaglig virksomhet

Arbeidsgiver kan kreve at helsepersonell med autorisasjon eller lisens skal opplyse om all *helsefaglig* virksomhet helsepersonellet utfører som selvstendig næringsdrivende, for andre arbeids- eller oppdragsgivere i Norge eller utlandet, og om eierinteresser, samarbeidsforhold o.l., jf. helsepersonelloven (hpl.) § 19, 2. ledd.

Helseforetakene og sykehusene skal derfor fra 2019 kreve meldeplikt etter helsepersonelloven §19 annet ledd i alle nye arbeidsavtaler.

#### 3.1.2 Meldeplikt av eget tiltak

Helsepersonelloven § 19, 1. ledd pålegger helsepersonell med autorisasjon eller lisens plikt til, *av eget tiltak*, å opplyse om bierverv, engasjement, eierinteresser osv. som *kan* komme i konflikt med arbeidsgivers interesser. Bestemmelsen medfører et særlig ansvar for å være oppmerksom og vurdere om slike konflikter oppstår.

### 3.2 Meldeplikt – annet personell

Prinsippet om å opplyse om bierverv som *kan* komme i konflikt med arbeidsgivers interesser legges til grunn for øvrige ansatte, se punkt 3.1.2.

### 3.3 Pålegg om å opplyse om bierverv

Arbeidsgiver kan pålegge en ansatt, uavhengig av yrkesgruppe, å opplyse om bierverv i et *konkret* tilfelle, dersom arbeidsgiver har berettiget grunn til å tro den ansatte har et bierverv som er uforenlig med arbeidsforholdet. En slik konkret opplysningsplikt i et individuelt tilfelle må være saklig begrunnet og utledet av styringsretten.

En individuell arbeidsavtale kan også på avtalerettslig grunnlag forplikte arbeidstaker å opplyse om bierverv<sup>1</sup>.

### 3.4 Objektiv meldeplikt

Vurderingene av hva som kan komme i konflikt med arbeidsgivers interesser og utløse meldeplikt går frem av kapittel 2, særlig punktene 2.2.1 til og med 2.2.3.

Med objektiv meldeplikt menes at det ikke er avgjørende om biervervet faktisk fører til en aktuell interessekonflikt. Det er muligheten for interessekonflikten, enten nå eller i overskuelig fremtid, som utløser meldeplikten.

Forarbeidene til helsepersonelloven sier at rettsvillfarelse eller god tro ikke fritar for ansvar. Tilsvarende gjelder også øvrige ansatte.

---

<sup>1</sup> St.meld. nr 11 (2000-2001) «Om forholdet mellom embetsverk, departementenes politiske ledelse og andre samfunnsaktører», punkt 6,4.

### **3.5 Opplysningsrett**

Alle ansatte *oppfordres* til å opplyse om sine bierverv.

### **3.6 Registrere bierverv**

Meldepliktige bierverv registreres på skjemaet «Tilleggsopplysninger» i Personalportalen. Arbeidstaker skal opplyse om virksomhetens navn, og arten og omfanget av biervervet.

Leder kan til enhver tid hente ut rapport fra Personalportalen over registrerte bierverv.

### **3.7 Krav om forhåndssamtykke**

Arbeidsgiver kan stille krav om forhåndssamtykke dersom arbeidstaker ønsker å påta seg et bierverv som, vurdert ut fra hensynene og forhold beskrevet i kapittel 2, særlig punkt 2.2.1 til og med 2.2.3, kan komme i konflikt med arbeidsgivers interesser.

## **4. Arbeidsgivers saksbehandling**

Arbeidsgiver kan i kraft av styringsretten, etter en konkret vurdering, helt eller delvis begrense en ansatts rett til å ha et *bestemt* bierverv eller stille krav om forhåndssamtykke før et bestemt bierverv tiltres. Arbeidsgivers behov for å nekte et konkret bierverv og arbeidstakers rett og interesse i å disponere egen fritid må da tilfelle veies mot hverandre. Arbeidsgivers vurdering må være saklig og forsvarlig og eventuelle begrensninger må være skriftlig og konkret begrunnet basert i hensynene omtalt i kap. 2. Eventuelle begrensninger må heller ikke innebære en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren, eller gå lengre enn nødvendig i det konkrete tilfellet.

### **4.1 Saksbehandlingstid**

Dersom du har, eller vil påta deg, et bierverv som kan komme i konflikt med arbeidsgivers interesser, må du ha arbeidsgivers aksept. Arbeidsgiver skal i så fall senest innen 14 dager gi deg tilbakemelding på hvordan arbeidsgiver vurderer biervervet, om arbeidsgiver mener det er akseptabelt eller eventuelt hvorfor ikke. Om arbeidsgiver ser det vil ta mer enn 14 dager, skal arbeidsgiver informere om saksbehandlingstiden.

Arbeidsgiver er den som foretakets fullmaktmatrise sier skal håndtere spørsmål om bierverv.

### **4.2 Skriftlighet og begrunnelse**

Arbeidsgivers aksept av et bierverv eller nektelse av et slikt, skal være skriftlig og basert på en konkret vurdering. Nektelse kan gjelde biervervet helt eller delvis og/eller med særskilte vilkår for å utøve biervervet. Tillatelse kan også gis for et begrenset tidsrom, som jevnlig vurderes på ny.

Skriftlig saksbehandling skal arkiveres. Tilsvarende gjelder all relevant korrespondanse, eventuell klage og videre behandling.

### **4.3 Ny vurdering av begrensninger**

Er du uenig i arbeidsgivers vurdering kan du kreve å diskutere saken og få den vurdert på ny av nivået over. Du kan la deg bistå i vurderingen av valgfri representant (tillitsvalgt, juridisk bistand, eller andre).

Dersom arbeidsgiver står ved å ville nekte deg å ha et bierverv og du er uenig kan du bringe saken inn for Sivilombudsmannen.

### **4.4 Deltidsansatte**

Arbeidstakere som arbeider deltid, har i mange tilfeller større interesse i, og behov for å ha flere arbeidsforhold. Vurderingen må ta hensyn til dette og senker terskelen for å akseptere bierverv. En deltidsansatt kan også ha sitt hovedarbeidsforhold i en annen virksomhet som foretaket ikke kan legge begrensninger på.

### **4.5 Rekruttering**

Når du som leder rekrutterer ansatte skal du spørre aktuelle søkere om de har bierverv som de vurderer kan være i konflikt med hensynene til forsvarlig tjenesteutøvelse, habilitet og lojalitet.

### **4.6 Standardtekst i nye arbeidsavtaler**

Nye arbeidsavtaler skal ha standardtekst som sier at arbeidstakeren ikke kan ha bierverv/eierskap i virksomheter når dette kan komme i konflikt med arbeidsgivers interesser, som også kan tilpasses den enkelte arbeidstaker/yrkesgruppe, herunder ansatte på lederlønnskontrakt.

#### **Eksempel på standard tekst**

Arbeidstakeren må ikke ta annet arbeid eller ha eierskap/verv i annen virksomhet dersom dette påvirker den ansattes mulighet til å ivareta arbeidsforholdet fullt forsvarlig eller er egnet til å skape tvil om arbeidstakerens habilitet eller lojalitet.

Helsepersonell med autorisasjon eller lisens skal opplyse arbeidsgiver om all *helsefaglig* virksomhet helsepersonellet utfører som selvstendig næringsdrivende, for andre arbeids- eller oppdragsgivere i Norge eller utlandet, og om eierinteresser, samarbeidsforhold o.l., jf. helsepersonelloven (hpl.) § 19, 2. ledd.

Arbeidstaker skal gjøre seg kjent med Regional veileder om bierverv.

# Etiske retningslinjer for Helse Nord

Revidert 12. august 2021

## 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.

## 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

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.

## 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](#)