

Dokument-ID: 94104	Status:	Dokumentansvarlig:	Godkjent av:	Godkjent fra:
Versjon: 12	Godkjent	Ingvild Marlen Nytun Jensen	Eli Årnot	17.03.2025
Utarbeidet av: Annett Henriksen, Bente Kristensen, Ingvild N Jensen, Joan S. Nygard, Solveig Tørstad, m.fl.				

Målgruppe

Retningslinjen gjelder for alle ansatte, uavhengig av nivå, rolle, funksjon og klinikktilhørighet.

Retningslinjen gjelder også for studenter, lærlinger, vikarer, konsulenter og andre som har engasjement og oppgaver i foretaket, alle med tillitsverv samt styrets medlemmer. Ledere har et særskilt ansvar for at medarbeiderne og innleide vikarer/konsulenter kjenner til og handler i tråd med retningslinjene.

Retningslinjen er godkjent av styret.

Hensikt

Vestre Viken sitt overordnede mål er å tilby likeverdige helsetjenester av høy kvalitet til befolkningen. Foretakets grunnverdier er kvalitet, trygghet og respekt. I det daglige arbeidet skal målet og verdigrunnlaget være med å prege våre holdninger, vurderinger og beslutninger når vi er på jobb i Vestre Viken. Denne retningslinjen er i tråd med [etske retningslinjer som er vedtatt i Helse Sør-Øst](#).

Formålet med retningslinjene er å gi et felles etisk ståsted for den daglige kontakt med pasienter, brukere, pårørende, ansatte, arbeidsgiver og andre samarbeidspartnere. Alle som handler på vegne av Vestre Viken skal opptre i tråd med retningslinjene. Retningslinjene skal gi veiledning og støtte for etisk refleksjon og praksis. For tema som ikke omfattes av eller er direkte regulert i norsk lov, vil etiske refleksjoner ha større plass.

Beskrivelse

Innholdsfortegnelse

[Innholdsfortegnelse](#)
[Formelle rammer](#)
[I møte med pasienten og pårørende](#)
[Taushetsplikt](#)
[Rollesammenblaning](#)
[I møte med medarbeidere og ledere](#)
[Faglig utvikling](#)
[Ledelse](#)
[Kommunikasjonskultur](#)
[Ytringsklima](#)
[Bierverv](#)
[Gaver](#)
[Forholdet til eksterne instanser](#)
[Samhandling med industrien](#)
[Faglige møter i regi av kommersielle aktører](#)
[Media](#)
[Når etiske utfordringer oppstår](#)
[Kliniske etikk komiteer](#)

Formelle rammer

Alle medarbeidere i VV skal følge de lover, regler og retningslinjer som til enhver tid gjelder uavhengig av arbeidssted, stilling og funksjon. Den enkelte har selv en plikt til å sette seg inn i og følge de lover og retningslinjer som berører den enkeltes arbeidsoppgaver.

Å følge lover, instruksjoner og regler er ikke i seg selv alltid nok for å sikre en høy etisk standard. Ledere og ansatte må selv reise relevante etiske problemstillinger i sitt virke. Det betyr at hver enkelt, kontinuerlig og kritisk, må vurdere egne interesser og engasjement med tanke på potensielle etiske konfliktsituasjoner.

Likeverd for alle mennesker skal ligge til grunn for alt arbeidet som skjer i foretaket.

Vestre Vikens omdømme og tillit i omgivelsene er avhengig av ansattes profesjonalitet og faglige dyktighet, og et høyt etisk nivå. Det forventes derfor at alle opptrer med aktsomhet, redelighet og objektivitet.

Foretaksomfattende (nivå 1 - felles Vestre Viken)/08. Ansatte/HR- og personalpolitikk		
Dokument-Id: 94104 - Versjon: 12	Utskriftsdato: 10.06.2026 Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.	Side 1 av 6

Vestre Viken er et grønt sykehus. Vi har et spesielt ansvar innenfor miljøetsatsing i kraft av å være blant de største virksomheter i vår region og som en del av foretaksgruppen i Helse Sør-Øst. Miljøvurderinger og miljøkostnader skal være del av beslutningsgrunnlaget i alle typer saker. Se [Vestre Viken – et grønt sykehus \(fisp.no\)](#)

Vestre Viken arbeider mot alle former for misligheter og korrupsjon, og ser dette som en viktig del av det å forvalte samfunnets ressurser best mulig.

Som del av Helse Sør-Øst er vi også forpliktet til å følge prinsipperklæringen og [retningslinjene til initiativ for etisk handel](#).

For etiske retningslinjer innen forskningsvirksomhet vises det til [kapittel 4, Etiske retningslinjer i Helse Sør-Øst](#).

I møte med pasienten og pårørende

Ansatte i Vestre Viken skal møte alle pasienter og deres pårørende med respekt for det enkelte menneskets liv og dets iboende verdighet og integritet. Alt helsepersonell i Vestre Viken forholder seg til sine yrkesetiske retningslinjer. Ansatte skal opptre med nødvendig diskresjon og alminnelig høflighet.

Pasientenes rettigheter er regulert i [Pasient- og brukerrettighetsloven](#). Lovens bestemmelser skal bidra til å fremme tillitsforholdet mellom pasient og bruker og helse- og omsorgstjenesten, fremme sosial trygghet og ivareta respekten for den enkelte pasients og brukers liv, integritet og menneskeverd.

Pårørende møtes med medmenneskelighet og respekt for deres integritet og de påkjenninger som situasjonen fører med seg også for dem. Pårørende skal ha informasjonen de har krav på, etter pasient- og brukerrettighetsloven, formidlet på en hensynsfull og mest mulig tilpasset måte.

Vestre Viken har spesiell oppmerksomhet rettet mot brukermedvirkning og brukerstyring. Helsepersonell må sørge for at den enkelte pasient får oppfylt sin rett til informasjon slik at de kan gjøre valg og ta del i bestemmelser for egen behandling. Herunder er det viktig med riktig benyttelse av tolk og tolkeverktøy.

Helsepersonell har en spesiell plikt til å bidra til å ivareta mindreårige barn som er pårørende/etterlatte til foreldre eller søsken. Hver klinikk har barneansvarlig personell som kan kontaktes ved behov for veiledning. Helsepersonell har opplysningsplikt til Barnevernet. Se [§33 i Lov om helsepersonell](#)

Taushetsplikt

Alle ansatte undertegner helseforetakets taushetserklæring når arbeidsforholdet starter. Taushetsplikt etter forvaltningsloven gjelder for alle ansatte i Vestre Viken. Helsepersonell og andre som bidrar med helsehjelp har også taushetsplikt. Se [Lov om helsepersonell, kapittel 5](#)

Taushetsplikt må også overholdes i forhold til andre ansatte som ikke yter nødvendig helsehjelp, samt andre pasienter, eks skranke, fellesareal, flersengsrom.

Elektronisk pasientjournal gir dem som har tilgang i prinsippet adgang til opplysninger om alle helseforetakets pasienter, men å søke opplysninger om pasienter som man ikke har pleie- eller behandlingsansvar for, er ulovlig og ikke forsvarlig yrkespraksis.

Rollesammenblanding

Pasienter har krav på trygghet i behandlingssituasjoner og at ansatte opptrer profesjonelt. Dette betyr, blant annet, å skille klart mellom profesjonelle og private relasjoner og å ivareta pasienters autonomi og integritet. Se [VV Rollesammenblanding, privatisering og seksuelle relasjoner mellom ansatt og pasient](#)

I møte med medarbeidere og ledere

Alle ansatte har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø preget av kvalitet, kunnskap, åpenhet, involvering, omtanke, respekt og forutsigbarhet.

Gjensidig hjelp og kollegial støtte er en forutsetning for godt faglig og tverrfaglig samarbeid i Vestre Viken, og for fleksibilitet og god flyt i arbeidshverdagen.

Alle ansatte har plikt til å si fra om forhold som kan medføre fare for pasienters og kollegers sikkerhet.

Faglig utvikling

Alle ansatte skal bidra til å utvikle og opprettholde en høy faglig standard i sitt arbeid, og skal utføre sitt arbeid i samsvar med de krav til faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp som kan forventes ut fra helsepersonellens kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen for øvrig. Se [Lov om Helsepersonell §4](#).

Det forventes at ansatte bidrar til spredning av kunnskap og til å avdekke uhell og avvik i pasientsikkerhets- og kvalitetsforbedringsarbeid. Når det er påkrevd for å sikre god yrkesutøvelse, gis kollegaveiledning og respektfull korreksjon. Se [lov om helsepersonell §26](#)

Foretaket skal sørge for at helsepersonell gis opplæring, etterutdanning og videreutdanning som er påkrevet for at den enkelte skal kunne utføre sitt arbeid forsvarlig. Se [Spesialisthelsetjenesteloven §3-10](#)

Ledelse

Ledere skal gå foran som gode eksempler, og holde høyt etisk nivå i sitt arbeid.

Ledere skal sørge for at ansatte gis veiledning og opplæring slik at de er i stand til å utføre de oppgaver de er satt til på en god måte. Undervisning, opplæring og veiledning skal være en integrert del av arbeidshverdagen.

Leder har ansvar for å følge opp den enkelte medarbeider, gi konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet, og sikre rom for etisk refleksjon. Gjennom utvikling av kultur, verdier, kompetanse og klare prinsipper for ledelse og medvirkning, skal medarbeiderne oppleve et trygt, åpent og involverende arbeidsmiljø med høyt etisk nivå.

Ledere har et særskilt ansvar for at deres medarbeidere kjenner foretakets etiske retningslinjer.

Kommunikasjonskultur

Alle ansatte skal bidra til, og følge, etablerte normer for imøtekomende opptreden, respekt og høflighet. Dette gjelder i kommunikasjon med hverandre, og i møte med pasient, pårørende og andre samarbeidspartnere. Dette utelukker ikke konstruktiv meningsutveksling i dertil egnede fora. Det forventes at ansatte respekterer og forholder seg til at resultatet av prosesser og diskusjoner ikke nødvendigvis blir deres eget førstevalg. Det vil si at medarbeidere, når en beslutning er tatt, innretter sitt arbeid etter det som blir bestemt.

Ytringsklima

Et godt ytringsklima innebærer stor takhøyde for meningsutveksling. Det betyr et arbeidsmiljø som er preget av åpenhet, dialog, trygghet og tillit. Forslag, kritikk og andre ytringer er velkomne som grunnlag for forbedring og utvikling. Vi plikter å melde fra til leder om vi er kjent med forhold som kan påføre pasienter, medarbeidere, virksomheten eller omgivelsene skade, slik at det kan settes inn tiltak for å unngå eller begrense skaden.

Vestre Viken oppfordrer ansatte til å si fra om uønskede forhold, så tidlig som mulig, slik at forholdene blir håndtert og rettet opp. Dette gir grunnlag for forbedringer og utvikling i virksomheten, og uheldige belastninger for enkeltpersoner og arbeidsmiljøet unngås. Dersom medarbeidere opplever at nærmeste leder ikke følger opp, kan saken tas videre i linjen. Se [VV Varsling av kritikkverdige forhold](#)

Bierverv

Med bierverv menes det arbeid eller verv hvor det ytes vederlag eller annen form for godtgjørelse eller økonomisk gevinst som følge av arbeidet eller tjenesten. Alle ansatte skal registrere status på bierverv i personalportalen.

Alle oppdrag for eksterne (betalte og ubetalte) må være av en slik karakter at ikke de skaper tvil om den enkeltes lojalitet eller faglige integritet. Se [VV Prosedyre for behandling av bierverv](#)

Gaver

Ansatte skal ikke motta personlige gaver, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som kan påvirke handlinger, saksforberedelse eller beslutninger på en utilbørlig måte. Ved tvil kan du søke råd hos nærmeste leder. Retningslinje for oppmerksomhet fra Vestre Viken som arbeidsgiver til ansatte ved merkedager skal følges.

Se [personalhåndbok/velferd/oppmerksomheter](#)

Forholdet til eksterne instanser

Alle ansatte er omfattet av habilitetsreglene i [Forvaltningsloven \(kapittel II\)](#). Det innebærer at alle har et ansvar for å løse oppgaver og behandle problemstillinger på en upartisk måte. Personlige interesser eller bierverv skal ikke være en del av beslutningsgrunnlaget. Samarbeid mellom ansatte i helseforetaket og eksterne aktører, skal foregå slik at verken pasienter eller andre kan trekke foretakets eller den enkeltes uavhengighet i tvil.

Samhandling med industrien

Retningslinjene for innkjøpsarbeidet skal skape tillit og bidra til å sikre omdømmet til foretaket.

Våre innkjøp gjøres gjennom avtaler med definerte leverandører. Ansatte må ikke etablere relasjoner til leverandører som kan innebære utilbørlige bindinger i forbindelse med anskaffelser.

Ansatte som har nær tilknytning til for eksempel legemiddelindustrien, kan bli vurdert som inhabile, for eksempel i en innkjøpsprosess. Se [Regionale produktråd med habilitetsskjema](#)

Les mer:

[VV Samhandling med industrien](#)

[VV bestilling av varer og tjenester](#)

[Samarbeidsavtalen mellom helseregionene og Medtek Norge \(tidligere LFH\)](#)

[Samarbeidsavtalen mellom helseregionene, LMI og Medtek Norge \(brosjyre\)](#)

Faglige møter i regi av kommersielle aktører

Ansatte kan delta på kurs, faglige møter, konferanser i regi av kommersielle aktører, under forutsetning av at tiltaket er godkjent av klinikkdirektør. Ansvar for klarering tilligger den enkelte medarbeider. Se [VV Samhandling med industrien](#)

Reiseutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av det enkelte helseforetak. Det skal være faglig nytteverdi av kurset.

Media

I kontakt med redaktørstyrte medier har alle ansatte ytringsfrihet og uttaler seg som selvstendige fagpersoner. Ved deltagelse i et offentlig ordskifte må grensegangen mellom ytringsfrihet og lojalitet vurderes.

Når en ansatt uttaler seg offentlig, skal det presiseres at den ansatte ikke uttaler seg på vegne av Vestre Viken som foretak, men som ansatt. Foretaket har egne retningslinjer for opptreden i sosiale medier som omfatter alle ansatte. Se [VV Bruk av sosiale medier for ansatte](#)

Når etiske utfordringer oppstår

I det daglige arbeidet kan medarbeidere komme i situasjoner der alminnelige normer i seg selv ikke gir tilstrekkelig veiledning. De etiske retningslinjene skal være til hjelp i slike situasjoner. Ved vanskelige situasjoner, eller når vi er i tvil, skal spørsmål om etiske dilemma tas opp med kollegaer eller leder.

Manglende etterlevelse av de etiske retningslinjene kan medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.

Dilemmasirkelen angir de sentrale spørsmålene ansatte må stille seg som utgangspunkt for etisk refleksjon.



Kliniske etikk komiteer

Helsepersonell er ofte i situasjoner der de må foreta etiske vurderinger. Vestre Viken har lokale kliniske etikk-komiteer (KEK) i somatikken og PHR, som kan bistå i drøfting av konkrete etiske utfordringer før, og/eller etter at beslutninger tas. KEK skal bidra til økt bevissthet og kompetanse om verdispørsmål i helsetjenesten, og kan på forespørsel gi råd.

Ansatte som ønsker hjelp til etisk refleksjon rundt dilemma relatert til pasienter og pårørende kan henvende seg til den lokale kliniske etikk komite. Pasienter kan også henvende seg direkte til KEK.

Definisjoner

Brukermedvirkning og brukerstyring er at pasienter og brukere deltar aktivt i å planlegge, gjennomføre og vurdere tiltak som gjelder egen helse og tjenestetilbud.

Etikk handler om verdier og valg den enkelte gjør i ulike situasjoner.

Med **etisk dilemma** mener vi i denne sammenhengen situasjoner der ulike verdier er i konflikt med hverandre og man må gjøre et valg på bekostning av noe annet.

Pasientens pårørende er den eller de pasienten oppgir som nærmeste pårørende. Dersom pasienten er ute av stand til å oppgi pårørende, er nærmeste pårørende den som i størst utstrekning har varig og løpende kontakt med pasienten.

Endringer fra forrige versjon

03.03.2025:

Oppdatert med link til dilemmatrening HSØ, vedlagt lenke til antikorrupsjonsprogrammet til HSØ.

28.04.2023:

En partssammensatt arbeidsgruppe, bestående av ansatte fra sentrale staber, foretakshovedverneombud og foretakstillitsvalgt, har revidert retningslinjen. Det har vært fokus på å korte ned teksten, og bruke et mere folkelig språk. Det er lagt til avsnitt som omhandler brukermedvirkning, brukerstyring og barn som pårørende.

09.12.2020:

Etiske retningslinjer er skrevet i sin helhet i VV Etiske retningslinjer for ansatte i Vestre Viken
Kortversjonen er fjernet

Referanser

[Etikk - Helse Sør-Øst RHF](#)

[Dilemmasamling - Helse Sør-Øst RHF](#)

Vedlegg

- [Antikorrupsjonsprogram Helse Sør-Øst](#)