

# Etiske retningslinjer i Sykehuspartner HF



Figur 1: Våre verdier.

## Forord

### *En partner med høy etisk bevissthet*

Vi skal være en partner for helsetjenester i utvikling. Vår evne til å skape gode resultater og bygge et positivt omdømme avhenger av en høy etisk standard. Som offentlig virksomhet skal vi i Sykehuspartner HF opptre på en slik måte at vår eier, våre kunder, brukere, samarbeidspartnere og leverandører har tillit til oss.

Etiske retningslinjer for Sykehuspartner HF bygger på gjeldende lover, etiske retningslinjer i Helse Sør- Øst, Sykehuspartner HFs personalhåndbok, Etisk Handel i Helse Sør-Øst, samt gode innspill fra våre medarbeidere og ledere. De etiske retningslinjene gjelder for ansatte, konsulenter, vikarer og andre som opptre på vegne av Sykehuspartner HF.

Vi må kunne stole på at våre ansatte handler redelig, etisk og i samsvar med gjeldende lovverk. Det å skape en kultur hvor vi opptre med etisk bevissthet er viktig for oss. Ledere har derfor et særlig ansvar for at medarbeidere og innleide er kjent med og handler i tråd med retningslinjene.

Når dere møter etiske dilemmaer som ikke er beskrevet i retningslinjene, så kan dere følge dette tipset: Vær åpen og konferer gjerne med kolleger eller nærmeste leder om hva som er etisk riktig.

Administrerende Direktør  
Sykehuspartner HF

## Innhold

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Forord .....                                                                 | 2  |
| Enkelt og etisk i Sykehuspartner HF .....                                    | 4  |
| Etisk Kompass (3-spørsmålsmodellen) .....                                    | 4  |
| 1. Etisk verdigrunnlag .....                                                 | 5  |
| 2. Etisk ansvar hos hver enkelt av oss .....                                 | 5  |
| 2.1 Etikk og omdømme .....                                                   | 5  |
| 2.2 Leders særlige ansvar .....                                              | 5  |
| 2.3 Rekruttering inn i en etisk hverdag .....                                | 6  |
| 2.4 Arbeidsmiljø med respekt, likeverd og mangfold .....                     | 7  |
| 2.4.1 Forpliktelser som ansatt - bierverv .....                              | 7  |
| 2.4.2 Bruk av sosiale medier .....                                           | 7  |
| 2.4.3 Nære relasjoner .....                                                  | 8  |
| 2.5 Grønn Sykehuspartner – vi tenker bærekraftig .....                       | 8  |
| 2.5.1 Miljø og anskaffelser .....                                            | 8  |
| 3. Informasjonssikkerhet og taushetsplikt .....                              | 9  |
| 3.1 Informasjonssikkerhet .....                                              | 9  |
| 3.2 Taushetsplikt .....                                                      | 9  |
| 4. Habilitet .....                                                           | 11 |
| 4.1 Uavhengighet .....                                                       | 11 |
| 5. Etisk relasjon til kunder og leverandører .....                           | 12 |
| 5.1 Relasjonsbygging eller korrupsjon? .....                                 | 12 |
| 5.2 Korrupsjon .....                                                         | 12 |
| 5.2.1. Gaver, tjenester og representasjon .....                              | 12 |
| 5.2.2. Rødt, gult og grønt: Etske grenser for gaver og oppmerksomheter ..... | 14 |
| 6. Etikk i anskaffelser .....                                                | 15 |
| 6.1 Etisk Handel .....                                                       | 15 |
| 6.2 Strengere regler under en anskaffelsesprosess .....                      | 15 |
| 6.3 Lojalitet til avtaler .....                                              | 15 |
| 7. Varsling .....                                                            | 17 |
| 7.1 Hvordan varsle? .....                                                    | 17 |
| 8. Sanksjoner ved brudd på gjeldende regelverk .....                         | 17 |
| 9. Søk råd .....                                                             | 17 |
| 10. Referanser .....                                                         | 18 |

# Enkelt og etisk i Sykehuspartner HF

## Etisk Kompass (3-spørsmålsmodellen)

### Er det lov?

- Bryter dette noen lover, forskrifter eller interne retningslinjer?
- Hvis svaret er nei → stopp

### Er det riktig?

- Er det i tråd med våre verdier og etiske prinsipper?
- Føles det rettferdig og ansvarlig?

### Hvordan ser det ut?

- Hvordan vil dette oppfattes av andre (kolleger, media, offentligheten)?
  - Tåler det dagens lys?
- 
- ❖ Opptre med respekt og integritet ovenfor kolleger, kunder og leverandører. Da bygger vi godt omdømme og tillit i og utenfor Helse Sør-Øst.
  - ❖ God kontakt med kunder og leverandører er viktig, men unngå smøring og vær aktsom. Er du i tvil, avklar med nærmeste leder.
  - ❖ Vær særlig bevisst hvordan du omgås leverandører når vi er i en innkjøpsprosess. Da minsker sjansen for å havne i etiske dilemma som kan svekke vårt omdømme.
  - ❖ Vær åpen i forhold til etiske dilemma. Konferere gjerne konkrete og mulige tilfeller med kolleger eller nærmeste leder.
  - ❖ Bruk nok tid når vanskelige beslutninger skal tas. De gale beslutningene kommer ofte som et resultat av at de ikke er ordentlig gjennomtenkt. En huskeregel er at det vi sier og gjør skal tåle offentlighetens lys.

# 1. Etisk verdigrunnlag

Sykehuspartner HF ønsker å ha medarbeidere med høy integritet og gode etiske grunnholdninger. Vi tilrettelegger derfor for kontinuerlig etisk refleksjon over egen og andres atferd, som igjen kan bidra til å styrke den etiske bevisstheten.

|                |                                                                                                    |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lagspiller     | Vi skaper kundeverti gjennom å samhandle, vise hverandre tillit og være lojale mot felles mål      |
| Endringsvillig | Vi er nysgjerrige, løsningsorienterte og tilegner oss nye måter å jobbe på                         |
| Ansvarlig      | Vi jobber tverrfaglig for å kunne forventningsstyre, prioritere og holde det vi lover              |
| Nytenkende     | Vi er modige og setter oss utfordrende mål som skaper stolthet ved felles leveranser og innovasjon |

*Tabell 1: Sykehuspartner HF's verdier og hva det betyr for oss.*

## 2. Etisk ansvar hos hver enkelt av oss

### 2.1 Etikk og omdømme

Sykehuspartner HF som virksomhet kan ikke handle rett eller galt, etisk eller uetisk. Det er det menneskene i virksomheten som gjør. I arbeidssituasjonen representerer hver enkelt av oss hele Sykehuspartner HF, og vi handler på vegne av hele virksomheten. Ansatte i Sykehuspartner HF er de viktigste medspillerne for å ivareta Sykehuspartner HF's omdømme.

Vi er den viktigste medspilleren dersom vi vet hva vi skal gjøre, hvordan vi skal gjøre det og hvorfor det vi gjør er viktig. Våre handlinger som enkeltpersoner er viktige også fordi de kan påvirke våre resultater, både samfunnsmessig så vel som miljømessig og økonomisk. Hver og en av oss har et ansvar i forhold til å skape og utvikle en god bedriftskultur som understøtter vårt verdigrunnlag.

### 2.2 Leders særlige ansvar

Retningslinjene gjelder for alle som jobber for Sykehuspartner HF, og ledere har et spesielt ansvar for å gjøre sine medarbeidere kjent med retningslinjene, legge forholdene best mulig til rette for etterlevelse og gå foran som gode forbilder.

Det er også et lederansvar å sikre at innleide konsulenter, vikarer eller leverandører av produkter og tjenester til Sykehuspartner HF gjøres kjent med retningslinjene og agerer i tråd med disse.

Som leder i Sykehuspartner HF har du ansvar for det som skjer i virksomheten. Det er lettere å leve med dette ansvaret så lenge du kan stole på at dine medarbeidere handler redelig, etisk og innenfor

lovens grenser. Å skape kultur for å opptre med etisk bevissthet er derfor en viktig lederoppgave. Det er gjennom din egen adferd som leder du setter standarden.

## 2.3 Rekruttering inn i en etisk hverdag

Riktig kompetanse og profesjonelle medarbeidere er avgjørende for at Sykehuspartner skal være en god partner for helsetjenester i utvikling. Ansettelse av riktig person med relevant kompetanse blir derfor viktig.

### Hvordan sikre en etisk bevisst rekrutteringsprosess?

- Målet er at våre medarbeidere skal speile mangfoldet i befolkningen, både i ledelse og blant de ansatte.
- Karrieremuligheter for medarbeidere som ønsker nye utfordringer skal synliggjøres.
- Kompetansekrav og egnethet er det kriteriet som vektas tyngst når kandidater vurderes og prioriteres.
- Alle stillingsannonser skal inneholde tekst som viser at vi er opptatt av mangfold og oppfordre alle kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av for eksempel alder, kjønn, seksuell orientering, funksjonshemming, «hull i CV», nasjonal eller etnisk bakgrunn. Alle som er med i en ansettelsesprosess må vurdere egen habilitet. Det skal ikke være omstendigheter som kan så tvil om en persons upartiskhet.
- Nærmeste leder skal sørge for at den nye medarbeideren tidlig i arbeidsforholdet får forståelse for våre etiske retningslinjer.

Ingen ansatt i Sykehuspartner skal benytte sin stilling til å påvirke ansettelsessaker slik at det skjer en favorisering på grunnlag av andre kriterier enn de som er direkte relevante for den aktuelle stillingen.

### Dilemma – Habilitet

***Vi skal rekruttere en ny medarbeider i min avdeling og jeg skal delta i denne rekrutteringsprosessen. Jeg oppdager at datteren til en venn er en av søkerne. Jeg har gjennom mange år hatt sosial omgang med denne vennen, og mine barn er venner med søkeren. Hva bør jeg gjøre?***

Du må gjøre din leder og andre som deltar i rekrutteringsprosessen oppmerksom på forholdet og avklare om du fortsatt skal delta. I utgangspunktet er du i dette tilfellet inhabil. Dersom det på grunn av din rolle eller fagkompetanse likevel besluttes at du skal delta videre i prosessen, er det viktig at du ikke står for utvelgelsen alene. Dette på grunn av ditt nære forhold til søkeren og hennes familie.

## 2.4 Arbeidsmiljø med respekt, likeverd og mangfold

Som medarbeidere i Sykehuspartner viser vi respekt for enkeltmennesket og arbeider aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av respekt, likeverd og mangfold. Det forventes at vi behandler alle vi kommer i kontakt med gjennom arbeidet eller arbeidsrelaterte aktiviteter med respekt. Vi skal unngå å opptre på en måte som kan ha negativ effekt på kollegaer, arbeidsmiljøet eller Sykehuspartner HF som organisasjon. Vi har et bevisst forhold til hvordan og hvor vi omtaler kollegaer og eksterne samarbeidspartnere.

Vi aksepterer ingen form for diskriminering eller mobbing av kolleger eller andre vi møter som en del av vårt arbeid i Sykehuspartner HF. Samtidig skal vi være bevisst skillet mellom diskriminering og positiv forskjellsbehandling. Det kan ved enkelte tilfeller være lovlig og saklig begrunnet å forskjellsbehandle for å oppnå likeverd og mangfold.

### 2.4.1 Forpliktelser som ansatt - bierverv

Alle arbeidstakere i Sykehuspartner HF plikter å opplyse om bierverv. Du må ha tillatelse fra leder for å kunne inneha bierverv som er av et slikt omfang og/eller utføres på et slikt tidspunkt at det kan gå utover din arbeidsytelse i Sykehuspartner HF, og/eller som kan svekke tilliten til arbeidstaker eller Sykehuspartner HF.

Med bierverv menes her enhver lønnet/ulønnet aktivitet for annen arbeidsgiver/oppdragsgiver eller engasjement i form av eierinteresser/styreverv i annen offentlig eller privat virksomhet. Som hovedregel regnes likevel ikke ordinær deltakelse i samfunns- og organisasjonsliv og liknende som bierverv. Det samme gjelder aktiviteter av ideell eller rent faglig karakter. Du finner mer informasjon om bierverv i Sykehuspartners HF's Personelhåndbok.

### 2.4.2 Bruk av sosiale medier

Sykehuspartner HF ønsker at de ansatte skal være aktive og skape et profesjonelt og positivt bilde av virksomheten eksempelvis på LinkedIn og Instagram. Her er noen retningslinjer:

- **Husk taushetsplikten** - Taushetsplikten er absolutt og gjelder i alle sammenhenger.
- **Vær varsom med å utlevere andre** - Ikke kritiser eller utlever kollegaer, kunder, eiere, leverandører eller andre samarbeidspartnere. Legger du ut bilder av kollegaer eller andre, skal du alltid ha deres samtykke.
- **Vær åpen om hvor du jobber** - Tenk over om dine innlegg kan ha negative konsekvenser for andres oppfatning av Sykehuspartner HF.
- **Vær tydelig på at du opptre som privatperson** - Opptre hensynsfullt, saklig og vær tydelig på at du uttaler deg på egne vegne og ikke for Sykehuspartner HF. Bruk privat e-postadresse som kontakt i sosiale medier, ikke jobbadressen.
- **Husk lojalitetsplikten** - Alle ansatte plikter å ta nødvendig og tilstrekkelig hensyn til arbeidsgiverens og virksomhetens interesser. Bruk våre interne varslingsrutiner om du oppdager kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Se punkt 7 om varsling.

I retningslinjene for bruk av sosiale medier finner du en oversikt over noen av de mest brukte sosiale mediene og hvordan vi benytter dem hos oss. Du får mer informasjon om "Sykehuspartner i sosiale medier" på våre intranettsider.

### **2.4.3 Nære relasjoner**

Det hender at ansatte i nære relasjoner er kollegaer i Sykehuspartner HF. Derfor er det viktig å ha retningslinjer for hvordan man sikrer likebehandling og et godt arbeidsmiljø.

Søsken, foreldre og barn, ektefeller, samboere eller kjærester skal som hovedregel ikke arbeide under samme leder eller i samme avdeling. Disse skal heller ikke inneha stillinger der han eller hun har mulighet for å godkjenne, bedømme, hindre, revidere eller på annen måte påvirke den andres arbeid.

Utover de krav som stilles for å sikre tilfredsstillende kontroll, rettferdig og upartisk behandling, ønsker Sykehuspartner HF ikke å vanskeliggjøre familiemedlemmers ansettelse hos oss.

## **2.5 Grønn Sykehuspartner – vi tenker bærekraftig**

Sykehuspartner HF tar ansvar når det gjelder miljø- og klimautfordringer, og det forventes at ansattes holdninger til miljø og klima støtter opp under Sykehuspartner HFs styringsprinsipper for bærekraftig drift og utvikling i virksomhetspolicyen. Vi skal aktivt begrense vårt miljøavtrykk.

Vi ønsker ledere og medarbeidere som er opptatt av alt fra forholdene innen produksjon av varer som kjøpes inn til transport av disse, og hvordan dette påvirker miljøet rundt våre lokasjoner. Vi skal også være bevisste hvordan emballasjen vi bruker påvirker miljøet, samt være oppmerksomme på og legge til rette for forbedringstiltak når det gjelder bruk av energi, vann og reduksjon av avfall.

Sykehuspartner HFs langsiktige miljøfokus skal sikre redusert miljømessig belastning i produksjon og leveranse av tjenester til helseforetakene i Helse Sør-Øst.

### **2.5.1 Miljø og anskaffelser**

Sykehuspartner HF skal være en pådriver for miljøvennlige innkjøp. Under planlegging av anskaffelser skal det tas hensyn til kostnader knyttet til bruken av produktet i dets levetid (livsløpskostnader) og miljømessige konsekvenser av produksjon, samt deponering av produktet.

Før alle anskaffelser skal behovet for anskaffelsen alltid vurderes nøye. Redusert forbruk kan føre til store miljøgevinster.

## **3. Informasjonssikkerhet og taushetsplikt**

Som medarbeidere i Sykehuspartner HF er alt vi gjør i utgangspunktet offentlig i henhold til offentlighetsloven og forvaltningsloven. Likevel er det av og til forhold som gjør at informasjon må skjermes.

### **3.1 Informasjonssikkerhet**

Sykehuspartner HF behandler store mengder opplysninger på vegne av våre oppdragsgivere. Dette pålegger oss et ansvar for å ivareta konfidensialiteten i opplysningene vi får tilgang til gjennom drift og forvaltning.

Personopplysningsloven og databehandleravtalene mellom helseforetakene og Sykehuspartner regulerer vår behandling av slik informasjon og stiller igjen krav til både Sykehuspartner som virksomhet og til våre ansatte.

Sykehuspartner HF er pålagt å sikre at virksomhetens opplysninger ikke kommer på avveie. Det er viktig å presisere at informasjonen er like sensitiv om den er lagret i et elektronisk register, om vi tar utskrift og får informasjonen på et ark, eller om vi snakker sammen om det som står i registrene.

Den enkelte medarbeider er ansvarlig for å sette seg inn i reglene for informasjonssikkerhet og behandle informasjon i tråd med retningslinjer. Disse ligger i Kvalitetsportalen.

### **3.2 Taushetsplikt**

Taushetsplikten skal forhindre at uvedkommende får tilgang til informasjon som kan skade Sykehuspartner HFs virksomhet eller omdømme. Taushetsplikten skal også beskytte den enkeltes personvern og integritet. Vi må derfor være bevisste på hvem vi snakker med, hvor samtalen foregår, og hvordan vi omtaler forhold knyttet til Sykehuspartner HF, for å sikre at taushetsbelagt informasjon ikke deles med uvedkommende.

Alle ansatte i Sykehuspartner HF skal signere et eget skjema for taushetsplikt ved ansettelsen, dette gjelder også innleide konsulenter. Taushetsplikten gjelder for all konfidensiell informasjon den ansatte får innsyn i gjennom sitt virke, og er ikke tidsmessig begrenset eller kun begrenset til muntlig kommunikasjon. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

### **Dilemma -Taushetsplikt**

***Jeg deltok i et møte hvor det ble gjort opptak av lyd. Dette var ikke avklart på forhånd. Er det ok?***

Sykehuspartner HF ønsker en god og åpen ytringskultur, og våre medarbeidere skal oppleve at det er trygt å ytre seg i møter. Det bør ikke gjøres opptak av møter med mindre det foreligger gode grunner for dette. Av hensyn til øvrige møtedeltakere bør det alltid opplyses om at det gjøres opptak av et møte, og de andre møtedeltakerne bør gi sitt samtykke før det gjøres opptak.

### **Dilemma – Omdømme**

***På et eksternt seminar overhører jeg en samtale hvor det snakkes om fortrolige saker i Sykehuspartner HF. Skal jeg henvende meg til dem og gjøre dem oppmerksom på at saken de diskuterer er konfidensiell?***

Ja, du bør på en høflig måte gjøre dem oppmerksom på at uvedkommende kan høre hva de snakker om og at det kan skade Sykehuspartner HFs virksomhet og omdømme.

## 4. Habilitet

For oss i Sykehuspartner HF er det viktig å sikre at vi er redelige, bygger tillit og ivaretar vår habilitet, spesielt i forbindelse med anskaffelsesprosesser.

At en person er inhabil vil si at det foreligger omstendigheter som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet.

### 4.1 Uavhengighet

Som ansatt i Sykehuspartner HF skal vi unngå å komme i et avhengighetsforhold til kunder, samarbeidspartnere, leverandører eller andre interessenter. Dette for å kunne ta beslutninger eller utføre arbeidet på uavhengig grunnlag.

#### Dilemma I - Habilitet

***Sykehuspartner HF har i en årrekke samarbeidet med SopraSteria. Jeg er kjent med at det pågår en anbudsprosess der SopraSteria er en av tilbyderne. Jeg jobber daglig tett med SopraSterias konsulenter i et annet pågående prosjekt, og har i denne sammenheng blitt invitert på middag. Hvordan forholder jeg meg til dette?***

Diskuter saken med din leder. Dersom det blir besluttet at du skal delta, er det viktig at du ivaretar taushetsplikt i forhold til anbudsprosessen. Dersom du deltar, er det også viktig at den som leder innkjøpet er informert.

#### Dilemma II - Habilitet

***Du er ansatt i Sykehuspartner HF og en av dine oppgaver er å gjennomføre mindre anskaffelser til din enhet. En av dine tidligere kollegaer jobber for en leverandør som ikke har avtale med Sykehuspartner HF, men dette er noe leverandøren ønsker å få etablert. Siden denne leverandøren skal ha et arrangement i forbindelse med Bislett games, blir du invitert til å delta både på det faglige og det sosiale arrangementet med middag og billetter. Hele arrangementet er gratis for deg som invitert gjest. Hvordan vil du håndtere denne invitasjonen?***

Diskuter saken med din leder. Sykehuspartner HF har utarbeidet røde, gule og grønne lys som et verktøy til å bruke som grunnlag for vurdering av hva som er akseptabel atferd i denne type tilfeller (se side 14).

## 5. Etisk relasjon til kunder og leverandører

### 5.1 Relasjonsbygging eller korrupsjon?

God kontakt mellom kunder og leverandører er viktig for et velfungerende næringsliv. Det er likevel viktig å ha et bevisst forhold til hvordan vi som offentlige ansatte i Sykehuspartner HF bygger relasjoner. Denne bevisstheten må vi ha både når vi opptre som kunde og leverandør.

Saker om korrupsjon i offentlig og privat sektor har preget nyhetsbildet i lang tid. Spørsmålet er hvor den etiske grensen egentlig går. Hvilke virkemidler er legitime for å fremme lojalitet og hvilke virkemidler er uetiske?

Som ansatte i Sykehuspartner HF har vi ansvar for å ha en forståelse for og agere i henhold til hva som er akseptabelt for oss å gi eller ta imot når det gjelder gaver, som for eksempel varer, tjenester, bevertning, opplevelser og invitasjoner.

### 5.2 Korrupsjon

Korrupsjon er misbruk av tillit for å oppnå egne fordeler. Dette kan for eksempel være å motta eller akseptere bestikkelser (smøring, gaver) i anledning av den stilling, verv eller oppdrag man innehar.

Smøring (påvirkningshandel) er å motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel for å påvirke utføringen av stilling, verv eller oppdrag for seg selv eller andre. Korrupsjon og smøring er uønsket i Sykehuspartner HF og straffbart i henhold til straffeloven. Er du i tvil, kontakt nærmeste leder.

#### 5.2.1. Gaver, tjenester og representasjon

Den enkelte i Sykehuspartner HF skal ikke direkte eller indirekte motta gaver eller andre fordeler med mindre de er av ubetydelig verdi. Med ubetydelig verdi menes for eksempel en blomst eller en flaske vin på inntil kr 300,- når du holder foredrag. Det kan også være en arbeidslunsj eller en arbeidsmiddag. Se oversikt i slutten av kapitlet over hva som er akseptabelt å motta og hva som ikke er det. Dersom det er særskilte behov eller tilfeller utover det som defineres som ubetydelig verdi, skal det tas opp med og godkjennes av leder.

Deltakelse på arrangementer skal vurderes etter faglig innhold og forretningsrelevans, og betales av Sykehuspartner HF. Det skal alltid godkjennes i forkant av nærmeste leder. Det er viktig at vi har en åpenhet mellom den enkelte ansatte og leder om alle forhold knyttet til mottak av gaver, representasjon og lignende.

#### Dilemma – Representasjon

***Jeg har ved flere anledninger vært i tvil om jeg burde motta gaver og delta på middager og ulike former for tilstelninger hos selskaper Sykehuspartner HF har forbindelser med. Har Sykehuspartner HF satt en beløpsgrense for hva som er akseptabelt?***

Nei, det er ikke satt en generell grense for hva som er akseptabelt da dette vil avhenge av den konkrete situasjonen. Det er ikke bare verdien på en enkelt gave eller middag som er avgjørende, men også hvor ofte det forekommer. Selv en liten gave eller deltakelse på en normal forretningsmiddag kan være uakseptabel i en bestemt situasjon, eksempelvis i forbindelse med en kontraktsevaluering. Det er viktig at du har en åpen dialog med din leder om gaver og representasjon.

### **Dilemma – Offentlige anskaffelser**

***Jeg deltar i en anbudsprosess for kjøp av medisinsk forbruksmateriell, og har lang erfaring med en av tilbyderne. Jeg har også mange kollegaer som er svært fornøyde med denne tilbyders produkter.***

***Hvordan forholder jeg meg i denne anbudsprosessen?***

Som i enhver anskaffelsesprosess i Sykehuspartner HF må du forholde deg til Lov om Offentlige anskaffelser. Grunnprinsippene om konkurranse og likebehandling er rådende. Disse reglene spesifiserer også i detalj hvordan egne og andres erfaringer med mer kan benyttes i slike prosesser. I denne situasjonen må du opptre profesjonelt og nøytralt. Du bør reflektere over eget ståsted i forhold til din habilitet. Føler du at dette blir vanskelig, ta forholdet opp med den som leder prosessen. Det er viktig at du har en åpen dialog med din leder om gaver og representasjon.

### **5.2.2. Rødt, gult og grønt: Etiske grenser for gaver og oppmerksomheter**

#### **Rødt**

##### **Uakseptabelt**

- Penger
- Ytelse som f.eks. materialer levert hjem
- Gaver med betingelser
- Returprovisjon/kickback til privatperson
- Faglige arrangementer der reise og/eller opphold betales av andre
- Gaver som kan påvirke en tilbuds-/forhandlingssituasjon.
- Beverting eller arrangementer som er egnet til å påvirke i en tilbuds-/forhandlingssituasjon
- Kjøp av seksuelle tjenester ifm tjenestereiser
- Kontantutbetaling uten avregning og dokumentasjon
- Dekning av utgifter for ledsagere
- Dekning av annet enn normale oppholdsutgifter over hotellregningen

#### **Gult**

##### **Må vurderes**

- Konkurranser med premier som kan betraktes som gaver
- Takk for hjelpen-gaver
- Billetter til sports- og kulturarrangementer
- Dyre måltider
- Deltakelse av ledsager
- Invitasjoner til private anledninger
- Privat hytte, bryllup.
- Innkvartering med høy standard
- Reiser, opphold og arrangementer med lite faglig innhold
- Oppmerksomhet ved runde år og andre anledninger
- Fordelsprogrammer – privat bruk av bonuspoeng fra hotellovernatting og flyreiser opptjent på tjenestereiser

#### **Grønt**

##### **Som regel ok**

- Profilgaver av ubetydelig verdi
- Gaver av liten verdi, f.eks. en blomst eller en flaske vin når du holder foredrag på inntil kr 300
- Arbeidslunsj og arbeidsmiddag
- Faglige arrangementer der deltakers arbeidsgiver dekker reise og opphold
- Felles transport (f.eks. minibuss) over moderate avstander
- Deltakelse på vertens egne faglige arrangementer (forutsatt at reise og opphold betales av egen bedrift)

#### **Er du i tvil, tenk på følgende:**

- Hva er det forretningsmessige formålet med gaven?
- Hvorfor skal vi dekke/få dekket disse utgiftene?
- Er du i en tilbuds-/forhandlingssituasjon?
- Er gaven personlig eller til Sykehuspartner HF?
- Forventes gjenytelse?
- Betydelig - ubetydelig verdi?
- Kunne vi gitt/tatt imot en gave av samme verdi?
- Er utgiftsdekningen avtalt med virksomheten, og ikke bare med enkeltpersoner som mottar?
- Hvilke etiske retningslinjer har mottaker?
- Gis gaven skjult eller åpent?
- Leveres den hjem eller på jobben?

## 6. Etikk i anskaffelser

Kravene i Helse Sør-Østs, herunder Sykehuspartner HF's etiske retningslinjer, er minimumskrav. Alle skal følge lover, forskrifter, rundskriv, relevante bransjeetiske regler og interne regler som gjelder for virksomheten. Alle som gjør innkjøp på vegne av Sykehuspartner HF, er forpliktet til å sette seg inn i Lov om offentlige anskaffelser og forskriftene til denne. I tillegg plikter alle ansatte i Sykehuspartner HF og alle som handler på vegne av vår organisasjon, å følge gjeldende budsjett og økonomiske rammer før et innkjøp gjøres. Det skal alltid tas hensyn til livsløpskostnader for anskaffelsen.

### 6.1 Etisk Handel

Sykehuspartner HF skal være en pådriver for etisk handel (anskaffelser og oppfølging av avtaler), og plikter å stille krav til en etisk leverandørkjede hvor dette er en aktuell problemstilling. Det skal i alle regionale anskaffelser og andre fellesanskaffelser settes etiske krav hvis en risikovurdering av produkt og leverandørkjeder tilsier det.

### 6.2 Strengere regler under en anskaffelsesprosess

Sykehuspartner HF har jevnlig anbudsprosesser, blant annet for å inngå nye rammeavtaler for Helse Sør-Øst. Når disse prosessene pågår er det særlig viktig at vi har høy etisk bevissthet. Spesielt viktig er det å være nøye i vår kommunikasjon og omgang med potensielle leverandører. Vi har derfor utarbeidet egne retningslinjer for Sykehuspartner HF's anskaffelsesprosess.

I prosessperioden (f.o.m. kunngjøring t.o.m. kontraktssignering) gjelder blant annet følgende:

- Det skal utvises aktsomhet ved all leverandørkontakt
- Deltakelse på fagseminar og sosiale arrangementer skal godkjennes av nærmeste leder
- Det er nulltolerandse for mottak av gaver eller deltakelse på markedsføringsaktiviteter

### 6.3 Lojalitet til avtaler

Alle ansatte i Sykehuspartner HF, eller som handler på vegne av Sykehuspartner HF, plikter å følge de avtaler som er inngått ved kjøp av varer eller tjenester. Kjøp av varer utenom avtaler vil kunne svekke Sykehuspartner HF's omdømme og innkjøpskraft. Leverandører skal kunne stole på at foretaket holder seg til de avtaler som er inngått. Anskaffelser utenom avtaler øker også risikoen for brudd på Lov om offentlige anskaffelser og faren for brudd på andre punkter i retningslinjene som miljøhensyn eller etiske krav.

#### Dilemma – Omdømme

***Jeg skal anskaffe en ny privat mobiltelefon.***

***Jeg har kjennskap til at Sykehuspartner nylig har signert nye kontrakter med Telehuset. Jeg ønsker å kjøpe en ny iphone til min kone i julegave. Er det fritt fram her?***

Det er ikke tillatt å handle på Sykehuspartner HF's avtaler, og oppnå vilkår forhandlet frem på vegne av Helse Sør-Øst til privat bruk.

## Dilemma - Korrupsjon - Inhabilitet

**Midt i en stor anskaffelse, viser det seg at en av fagpersonene som sitter i prosjektgruppen er blitt tilbudt, og takket ja, til å låne hytta til en ansatt hos en av leverandørene. Dette har skjedd underveis i anskaffelsesprosjektet og det har ikke vært åpenhet rundt det. Er dette ok?** Sykehuspartner HF har jevnlig anbudsprosesser. Når disse prosessene pågår, er det særdeles viktig at vi har høy etisk bevissthet. Spesielt viktig er det å være nøye i vår kommunikasjon og omgang med leverandører. I dette tilfellet burde vedkommende medarbeider ha konferert med nærmeste leder i forkant av at man eventuelt lånte hytta for å avklare om det var ok.

## Dilemma – Korrupsjon – Inhabilitet

**I et stort it-prosjekt er det en ekstern konsulent som er leid inn som prosjektleder. Underveis i prosjektet er det stadig behov for ekstern hjelp, og det gjøres minikonkurranser på eksisterende rammeavtaler på konsulentoppdrag. Du reagerer på at prosjektleder selv kjører disse konkurransene. Det firmaet han selv kommer fra er et av firmaene som alltid er med i konkurransen. De vinner i de fleste tilfellene. Er dette ok?** Innleide konsulenter er også pliktig å agere i tråd med våre etiske retningslinjer og skal derfor unngå å være i et avhengighetsforhold til leverandører. Dette for å kunne ta beslutninger eller utføre arbeidet på uavhengig grunnlag. I dette tilfellet vil det kunne stilles spørsmål med prosjektleders habilitet, og derfor burde noen andre i Sykehuspartner HF ha gjennomført anskaffelsene for å sikre uavhengighet.

## 7. Varsling

I en organisasjon vil det kunne forekomme kritikkverdige forhold. Det er viktig at slike forhold blir kjent så tidlig som mulig, slik at skadene kan begrenses og forholdene raskt rettes opp.

Sykehuspartner HF ønsker en god ytrings- og samhandlingskultur. Det innebærer at alle skal oppleve virksomheten som en trygg arbeidsplass hvor vi møter hverandre med respekt, og hvor vi møter kritikk og andre ytringer på en konstruktiv måte i tråd med verdiene og retningslinjer. Medarbeidere oppfordres til å varsle internt om kritikkverdige forhold.

### 7.1 Hvordan varsle?

Problemer bør løses så tidlig som mulig, og på lavest mulig nivå. Om du oppdager kritikkverdige forhold bør du i utgangspunktet ta opp dette med din nærmeste leder. Hvis du mener saken ikke kan løses på dette nivået, kan saken løftes til neste ledernivå. Der hvor det ikke er mulig på grunn av sakens art å gå tjenestevei, kan det varsles direkte til Varslingsutvalget. Varsling kan også skje til tillitsvalgt eller verneombud.

Mer informasjon om varsling og varslingsprosedyren finner du i Kvalitetsportalen.

## 8. Sanksjoner ved brudd på gjeldende regelverk

Det vil sees på som brudd på arbeidsavtalen og medføre reaksjoner dersom en ansatt forsøker å omgå eller bryte gjeldende regelverk. Reaksjoner kan være i form av advarsel, oppsigelse eller avskjed, samt anmeldelse til relevant myndighet.

Det er viktig at bruddene tas på alvor på relevant nivå (medarbeider, leder, virksomhetsdirektør). Alle i Sykehuspartner HF har et særlig ansvar for å påse at etiske retningslinjer og relevante lovbestemmelser blir overholdt.

## 9. Søk råd

Alle kan vi fra tid til annen oppleve å befinne oss i situasjoner der vi må spørre oss selv om vi er i ferd med å handle rett eller galt, og kan oppleve at retningslinjene ikke gir oss det svaret vi trenger.

Det ligger det mer spesifikke retningslinjer i:

- Personopplysningsloven
- Etiske retningslinjer for Helse Sør-Øst
- Offentlighetsloven som åpner for skjerming av interne dokumenter i behandling av saker
- Kvalitetsportalen/sikkerhet og personvern
- Kvalitetsportalen/HMS
- Antikorrupsjonsprogrammet i Helse Sør-Øst

Selv om den enkelte av oss til syvende og sist har ansvaret for å ta egne avgjørelser om hva som er rett eller galt, er det nyttig å diskutere vanskelige problemstillinger med andre. I Sykehuspartner HF ønsker vi å ha en åpenhet mellom kollegaer som gjør dette naturlig.

## 10. Referanser

Etiske retningslinjer for Helse Sør-Øst, vedtatt 21. oktober 2022

Helse Sør-Østs antikorrupsjonsprogram, oppdatert 2025

Misligheter og korrupsjon – håndbok til bruk i spesialisthelsetjenesten, Helse Sør-Øst, 2015

Etiske retningslinjer for statstjenesten, revidert 2017

Statens personalhåndbok, oppdatert 2025

Offentleglova (Offentlighetsloven), LOV-2006-05-19-16, sist endret 2025

Personopplysningsloven, LOV-2018-06-15-38 (GDPR)

Sikkerhetsloven (Lov om nasjonal sikkerhet), LOV-2018-06-01-24, sist endret 2024

Beskyttelsesinstruksen, sist endret 2019

Åpenhetsloven, LOV-2021-06-18-99

Lov om offentlige anskaffelser (LOA), LOV-2016-06-17-73

Arbeidsmiljøloven, LOV-2005-06-17-62

DFØs veileder i antikorrupsjon og habilitet

Helse Sør-Østs retningslinjer for innkjøp og leverandørkontakt

Eckhoff & Smith, Forvaltningsrett, nyeste utgave (2022) anbefales