

Etiske retningslinjer i Helse Sør-Øst

Utkast til styrebehandling i Helse Sør-Øst 16.02.12

1. Bakgrunn og formål

Alle medarbeidere i Helse Sør-Øst, og alle som handler på vegne av Helse Sør-Øst, skal opptre i tråd med allmenne etiske normer og gjeldende lovverk. Etiske retningslinjer i Helse Sør-Øst er en presisering av denne allmenne etikken.

I det daglige arbeidet i Helse Sør-Øst kan medarbeidere komme opp i situasjoner hvor den allmenne etikken i seg selv ikke gir tilstrekkelig veiledning. Med dette dokumentet søker vi å formulere etiske prinsipper hvis formål er å gi veiledning og støtte for etisk refleksjon.

De etiske retningslinjene er av generell karakter, og kan omtales som institusjonsetikk. Yrkesgrupper i Helse Sør-Øst kan ha ulike retningslinjer innen profesjonsetikk, forskningsetikk og klinisk etikk som er mer spesifikke. I tillegg er alle helseforetak pålagt å ha kliniske etikk-komiteer for å kvalitetssikre vanskelige verdivurderinger og være et bidrag til å høyne den etiske bevisstheten blant ansatte i foretaket. Noen helseforetak har også etikk-komiteer for forskning. Det vil være naturlig at retningslinjene har sin hovedtyngde i pasientbehandling som er Helse Sør-Øst sin kjernevirksomhet.

Ved omtale av bruker eller pasient, vil dette vise til en mottager av helsetjenester i Helse Sør-Øst, herunder behandling, pleie, rehabilitering og forebyggende virksomhet.

Etiske retningslinjer for Helse Sør-Øst kommer i tillegg til gjeldende lovgivning, og er overordnet relevante interne regler og Helse Sør-Øst sine etiske retningslinjer for innkjøp og leverandørkontakt.¹

Etiske retningslinjer for Helse Sør-Øst er utarbeidet i en prosess hvor alle helseforetak i Helse Sør-Øst er involvert og med bakgrunn i krav i foretaksmøteprotokoll fra Helse- og omsorgsdepartementet 31. januar 2011 for Helse Sør-Øst RHF. Etiske retningslinjer for medarbeidere i Helse Sør-Øst foreslås vedtatt i styret i Helse Sør-Øst 16.02.12

2. Hvem retningslinjene gjelder for

Retningslinjene gjelder for alle ansatte i Helse Sør-Øst; inkludert ansatte i det regionale helseforetaket, underliggende helseforetak, datterselskaper og avdelinger. De omfatter også studenter, vikarer, konsulenter og lignende, og alle med styreverv eller tillitsverv knyttet til Helse Sør-Øst.

Selv om hovedfokus i retningslinjene er rettet mot Helse Sør-Øst sin kjernevirksomhet som er pasientbehandling, gjelder retningslinjene samtlige ansatte uavhengig av om de har direkte pasient-/brukerkontakt i sitt arbeid eller ikke.

Ledere har et særskilt ansvar for at deres medarbeidere er kjent med - og handler i tråd med retningslinjene.

¹ <http://www.helse-sorost.no/omoss/avdelinger/innkjop-og-logistikk/Documents/Etiske%20retningslinjer%20for%20innkjop%20og%20leverandørkontakt%20HSØ.doc>

3. Visjon og verdier

Helse Sør-Østs visjon er å skape:

Gode og likeverdige helsetjenester til alle som trenger det, når de trenger det, uavhengig av alder, bosted, kjønn, økonomi og etnisitet.

Helsetjenestens kvalitet måles i møtet med den enkelte pasient. Helsetjenesten har ansvar for å ivareta velferdsstatens grunnleggende etikk og moral i tillegg til å forvalte samfunnets ressurser. Helse Sør-Øst vil drive sin virksomhet verdibasert. De tre nasjonale verdiene "kvalitet", "trygghet" og "respekt" er i Helse Sør-Øst omsatt til følgende normer for virksomheten:

- | | |
|---------------------------|--|
| Kvalitet og kunnskap | - er vår virksomhet basert på og skal våre beslutninger være bygget på |
| Åpenhet og involvering | - i måten vi arbeider på, i våre prosesser |
| Respekt og forutsigbarhet | - i måten vi møter hverandre på |

Det forventes at alle ansatte i Helse Sør-Øst utfører sitt arbeid i samsvar med en høy etisk standard som understøtter verdigrunnlaget.

4. Retningslinjer

4.1 Kvalitet - fremtidsrettet og kunnskapsbasert

Alle ansatte i Helse Sør-Øst skal bestrebe seg på å utvikle - og opprettholde en høy faglig kompetanse i sitt arbeid. Alle pasienter skal behandles i samsvar med de krav som til enhver tid stilles til faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp. Omsorgsfull hjelp sidestilles med faglig forsvarlighet (jf. Helsepersonellovens § 4²)

Medarbeidere i Helse Sør-Øst har rett til veiledning og opplæring slik at de er i stand til å utføre de oppgaver de er satt til å utføre på en god måte. Ledere har et spesielt ansvar for ta vare på den enkelte medarbeider og gi konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet. Organisasjonen må ha rom for etisk refleksjon på arbeidsplassen.

Et godt arbeidsmiljø gir et godt grunnlag for at den enkelte ansatte kan yte sitt beste for brukeren. Alle ansatte i Helse Sør-Øst har ansvar for at arbeidsmiljøet er preget av gjensidig respekt mellom forskjellige fag- og profesjonsgrupper. Denne respekten skal prege dialogen mellom de ansatte, enten det gjelder pasienter eller andre forhold. Eventuelle konflikter mellom ansatte skal håndteres på en slik måte at det ikke får negative konsekvenser for pasienter, arbeidsmiljø eller omdømmet.

Helse Sør-Øst skal være en lærende organisasjon og legge vekt på læring i håndtering av alle uhell/skader og nesten-uhell (avvik). Helse Sør-Øst skal ved å ha gode rapporteringsrutiner og korrekte skade-/uhellstatistikker³, prioritere å avdekke systemsvikt

² Helsepersonellovens §4 <http://www.lovddata.no/all/tl-19990702-064-002.html>

³ Nasjonal kvalitetsstrategi:

http://www.helsedirektoratet.no/publikasjoner/veiledere/nasjonal_strategi_for_kvalitetsforbedring_i_sosial_og_helsetje_nesten_og_bedre_skal_det_bli_2005_2015_2913

framfor å utvikle straffereaksjoner. Formålet med å avdekke systemsvikt er at den framtidige risiko for tilsvarende avvik reduseres eller bortfaller.

Det endelige ansvaret for beslutning om medisinsk behandling ligger hos ansvarlig lege⁴. Pasienten, eventuelt pasientens nærmeste pårørende, skal samtykke i helsehjelpen som ytes, og pasientens rett til medvirkning i valg av helsehjelp skal ivaretas. I noen tilfeller kan tilgangen på avansert medisinsk behandling skape utfordringer med hensyn til hva som er mulig og hva som er pasientens beste. Pasienten eller de pårørende må bli hørt, men beslutninger bør i tillegg baseres på vurderinger knyttet til nasjonal veileder⁵, ressursbruk og gjerne ved tvil eller uenighet også en drøfting i helseforetakets kliniske etikk-komité. Beslutninger skal alltid balansere både forsvarlighet og omsorgsfullhet.

Helse Sør-Øst skal drive aktiv undervisning, forskning og innovasjon for å utvikle helsetjenesten. Helse Sør-Øst skal oppmuntre til - og støtte forskning som innebærer samarbeid mellom foretak i Norge, samarbeid med utenlandske aktører og samarbeid med forskningsinstitusjoner/universiteter. Helse Sør-Øst skal etterleve anbefalinger i den nasjonale samordningen av etisk standard og praksis.⁶

4.2 Trygghet – åpenhet og involvering

Pasienter, brukere og pårørende skal føle at de blir ivaretatt, sett og involvert. De skal høres, motta redelig og ærlig informasjon, og være med i beslutningsprosessen i valg av pleie- og behandlingsmetoder. Ved eventuelle avvik, uhell/nesten-uhell eller skader, skal pasient og pårørende motta relevant informasjon om situasjonen og om hva som gjøres for at lignende ikke skjer igjen.

Gjennom utvikling av kultur, verdier, kompetanse og klare prinsipper for ledelse og medvirkning skal medarbeidere i Helse Sør-Øst oppleve et trygt, åpent og involverende arbeidsmiljø. Jf Helse Sør-Østs 12 prinsipper for medvirkning⁷

Pasient eller bruker skal få relevant orientering om muligheter for egenbehandling og sykdomsmestring.

Helse Sør-Øst skal gjennom sine ansattes kunnskap og kompetanse bidra til at tjenlig og nødvendig kunnskap spres til andre institusjoner og nivåer i helsetjenesten eller offentlige virksomheter.

Alle har en grunnleggende rett til å ta del i den offentlige debatt. Ansatte i Helse Sør-Øst må gjerne bidra med sin fagkunnskap i samfunnsdebatten. Ved deltagelse i et offentlig ordskifte må grensegangen mellom ytringsfrihet og lojalitet vurderes. Det skal presiseres om uttalelsen står for egen regning og om personlige synspunkter fremmes.

⁴ Følger av helsepersonelloven § 4 tredje ledd: <http://www.lovdatabasen.no/all/tl-19990702-064-002.html>

⁵ Nasjonal veileder – Beslutningsprosesser for begrenset livsforlengende behandling hos alvorlig syke og døende”, HDIR 10/2009 IS-1691.

⁶ http://old.helse-sorost.no/modules/module_123/proxy.asp?D=2&C=196&I=1493

⁷ <http://www.helse-sorost.no/fagfolk/planverk/Documents/12%20prinsipper%20for%20web%20030908.pdf>

Alle ansatte i Helse Sør-Øst skal være varsomme i bruk av sosiale medier i relasjoner med pasienter, brukere eller pårørende. Slike relasjoner skal ikke forekomme hvis det kan påvirke evnen til profesjonalitet, eller på noen måte overtre lovpålagt taushet.

4.3 Respekt og forutsigbarhet

Pasienter og brukere i Helse Sør-Øst og deres pårørende, skal møtes med respekt ved at deres rettigheter, verdighet og integritet ivaretas og fremmes. Rett til privatliv, konfidensialitet og selvbestemmelse må respekteres og vi skal ta hensyn til pasientens kunnskap, innsikt, erfaring og ekspertise.

I Helse Sør-Øst skal man både som pasient og ansatt oppleve en størst mulig grad av forutsigbarhet i hverdagen. Det viser respekt for individet og gir trygghet for den enkelte. Punktlighet og gode tilbakemeldinger ved eventuelle avlysninger eller utsettelse skal være førende i samhandling både med pasienter og mellom ansatte.

Alle medarbeidere i Helse Sør-Øst har ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø preget av kvalitet, kunnskap, åpenhet, involvering, respekt og forutsigbarhet.

Omsorgsfull behandling omfatter god kommunikasjon og rutiner ved overføring av pasienter til andre avdelinger eller institusjoner.

Det er avgjørende for tilliten til Helse Sør-Øst at det ikke kan reises tvil om at enhver sak behandles og avgjøres på en upartisk måte, upåvirket av personlige interesser. Samarbeid mellom ansatte i Helse Sør-Øst og eksterne aktører skal foregå slik at hverken pasienter eller andre kan trekke foretakets eller den enkeltes uavhengighet i tvil.⁸

Bistillinger eller andre oppgaver må ikke skape tvil om habilitet eller integritet jf gjeldende veileder vedtatt i styret i Helse Sør-Øst⁹

Global mangel på helsepersonell og skjev fordeling mellom land fører blant annet til at store befolkningsgrupper i utviklingsland ikke får helsetjenester. Det forutsettes at all rekruttering skjer i samsvar med WHO's internasjonale retningslinjer for etisk rekruttering¹⁰.

Helseforetakets ressurser skal forvaltes mest mulig rasjonelt. Alle ansatte i Helse Sør-Øst har ansvar for å vurdere om ressursene brukes på fornuftig og formålstjenlig måte og til fellesskapets beste. Dette innebærer også å ta et ansvar for å velge miljøvennlige løsninger og følge opp helseforetakets tiltak for et bedre ytre miljø.

5. Veiledning

De etiske retningslinjene er ment som en støtte i det daglige arbeidet, i tenkning og planlegging, og i løsning av etiske problemstillinger. Det bør være rom for etisk refleksjon i arbeidshverdagen til den enkelte, uavhengig av hvilken stilling man har i Helse Sør-Øst. Dilemmaer bør løses i samtale og drøftinger med kolleger og/eller leder.

⁸ Se Helse Sør-Øst etiske retningslinjer for innkjøp og leverandørkontakt <http://www.helse-sorost.no/fagfolk/temasider/etikk/Sider/innkjop.aspx>

⁹ <http://www.helse-sorost.no/fagfolk/temasider/etikk/Sider/bistillinger-og-bierverv.aspx>

¹⁰ http://www.spekter.no/stream_file.asp?iEntityId=5465

Denne framgangsmåten kan være til hjelp i løsning av et etisk dilemma:

1. Identifisering av det etiske problemet:
 - a. Relevante fakta
 - b. Identifisering av de berørte parter
 - c. Identifisering av relevante verdier, prinsipper, dyder og lover
2. Finne handlingsalternativer
3. Løsning
4. Evaluere drøftingen

Alle helseforetak skal ha en klinisk etikk-komiteé som kan bidra til en bred og god belysning av ulike aspekter ved vanskelige medisinske saker. Komiteene skal bidra til å høyne kompetansen i klinisk etikk og bidra til grundig og systematisk håndtering av etiske problemstillinger innen somatikk, psykisk helsevern og tverrfaglig spesialisert behandling av rusavhengige. Det er egne komiteer for forskningsetikk.

6. Melding om bekymringer for brudd

Når et brudd på god etisk praksis oppdages, skal den som oppdager dette melde fra om forholdet slik at det kan forbedres. Alle virksomheter i Helse Sør-Øst har etablert et internt system for meldinger av uønskede hendelser, avvik fra prosedyrer og forbedringsforslag. Melding om brudd på etisk praksis skal så langt det lar seg gjøre følge foretakets rutiner for interne meldinger (avviksmeldinger).¹¹

Kritikkverdige forhold som for eksempel forhold vedrørende pasienter og ansattes sikkerhet, korrupsjon, økonomisk misligheter eller brudd på lover og forskrifter, skal varsles i henhold til foretakets varslingsrutiner. Det enkelte foretaket skal sikre at rutiner for varsling er godt kjent blant ansatte og lett tilgjengelige for alle som jobber i virksomheten uavhengig av om de er fast tilsatt eller ikke.

Hvis saken vanskelig kan varsles internt i foretaket, bør det søkes råd hos konsernrevisjonen i Helse Sør-Øst eller en offentlig myndighet som for eksempel helsetilsynet, arbeidstilsynet, politiet, eller et annet offentlig kontroll- eller tilsynsmyndighet.

Verken melding om bekymring eller formell varsling skal medføre interne sanksjoner.

7. Konsekvenser av brudd

Ansatte i Helse Sør-Øst skal bestrebe seg på å følge disse etiske retningslinjene. Ved tvil om hvordan retningslinjene skal forstås, skal den ansatte kontakte sin nærmeste leder. Brudd på de etiske retningslinjene vil bli behandlet i samsvar med arbeidsmiljøloven og personalreglement.

¹¹ www.helse-sorost.no/varsling