

Etiske retningslinjer for VKM

1. Innledning

Etikk kan kort sies å være læren om rett og galt. Det er utarbeidet etiske retningslinjer for alle som jobber i staten. Innledningsvis i disse retningslinjene står det blant annet at etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillitt til statstjenesten. Målet med etiske retningslinjer er at alle statsansatte skal være bevisste på tema. De etiske retningslinjene er ment å være generelle rettesnorer som igjen krever refleksjon av den enkelte ansatte. Det følgende er et resyme av de generelle, etiske retningslinjene, tilpasset VKM.

2. Generelle bestemmelser

Ansatte i VKM ledes både av allmenetiske og forvaltningsetiske verdier og normer. De ansatte har et selvstendig ansvar for å bidra til at virksomhetens tillit og anseelse blir ivaretatt. De skal ikke la egne interesser påvirke saksbehandlingen eller arbeidet for øvrig, og skal heller ikke la hensynet til egen eller VKMs bekvemmelighet eller prestisje påvirke handlinger eller avgjørelser.

VKMs ansatte oppfordres til alltid å opptre på en måte som tar hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ. All kommunikasjon må utformes på en måte som er lett forståelig for mottakere. Taushetsplikt og personvern skal overholdes, og personlig integritet skal respekteres.

VKMs ansatte vil først og fremst bli oppfattet som representanter for VKM, men også for staten som helhet. Det siste gjelder i særlig grad når en ansatt opptrer i offisielle sammenhenger utenlands eller mottar utenlandske statsborgere på besøk i Norge. Det vises til pkt. 5.5 for mottak av, og tilbud om gaver og andre fordeler, samt etiske retningslinjer mot kjøp og aksept av seksuelle tjenester (SPH 2013, pkt. 2.6).

3. Faglig uavhengighet og objektivitet

Faglig uavhengighet og objektivitet anses som selve kjernen i VKMs virke og omdømme, og er nært knyttet opp til alle forutgående punkter i disse retningslinjene. Faglig uavhengighet må spesielt ses i sammenheng med habilitet, lojalitet, åpenhet og nøytralitet. Kravet til faglig uavhengighet gjelder hele VKMs virksomhetsområde, både innenfor faglig og administrativ virksomhet, og gjelder både i forberedelse og avgjørelse av risikovurderinger og andre saker, i rådgivning, og ved presentasjon av VKMs risikovurderinger og andre saker.

4. Lojalitet

4.1. Lydighetsplikt

Lojalitetsplikten til ansatte i VKM innebærer at de ansatte må opptre i samsvar med VKMs interesser. Blant annet skal ikke den ansatte uberettiget omtale arbeidsgiver eller virksomheten på en negativ måte. Arbeidsgiver skal på sin side sikre at den ansattes interesser blir ivaretatt så langt det er mulig. Leder har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av ansatte som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

Det følger av lojalitetsplikten at den ansatte skal reise de nødvendige motforestillinger før en avgjørelse tas, slik at det gjennom saksforberedelsen presenteres et mest mulig fullstendig bilde av de hensyn og verdier som gjør seg gjeldene. Når avgjørelsen er tatt, følger det like klart av lydighetsplikten at avgjørelsen skal iverksettes hurtig og effektivt innenfor de opptrukne rammer, uansett hva den aktuelle ansatte måtte ha av faglige og politiske oppfatninger om avgjørelsen.

De ansattes ytringsfrihet eksternt må vurderes i forhold til lojalitetsplikten til virksomheten. Den overordnede lojalitetsplikten til VKM er knyttet til § 1 i VKMs vedtekter om å være en faglig uavhengig komité. VKMs omdømme som et uhildet risikovurderingsorgan er forutsetningen for VKMs eksistens (se også pkt. 5.3 og 3 i disse retningslinjene). Egne policyer er også utviklet for dette området, se blant annet rutiner for mediehåndtering ved VKM.

4.2. Rapporteringsplikt

Ansatte ved VKM plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold hun eller han blir kjent med og som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden. Rapportering bør normalt skje til leder, som har ansvar for hvordan saken skal håndteres videre. Hvis den ansatte finner det vanskelig å gå til leder, skal rapporteringen skje til HOD. Se egne prosedyrer for intern varsling av kritikkverdige forhold ved VKM.

Leder har et særlig ansvar for at ansatte som i god tro melder fra om ulovlige eller uetiske forhold eller handlinger, eller begrunnet mistanke om slikt, ikke blir utsatt for gjengjeldelse eller liknende fra arbeidsgivers eller kollegers side. Se nærmere om arbeidsgivers plikt til å beskytte varslere i arbeidsmiljøloven § 2-5.

4.3 Effektivitetsplikt

Ansatte i VKM plikter å bruke og ta vare på statens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med statens midler. For å nå de oppsatte interne (eksempelvis virksomhetsplaner) og eksterne (eksempelvis tildelingsbrev) målene på en god og effektiv måte, kreves det en avveining mellom effektivitet og ressursbruk, grundighet og forvaltningsskikk. Effektivitetsplikten må ikke føre til at viktige forvaltningsrettslige prinsipper ikke blir ivaretatt, og den må også ses i sammenheng med intensjonene om et inkluderende arbeidsliv. Alle ansatte, men særlig VKMs leder, har ansvar for å motvirke utstøting fra arbeidslivet, bygge en helsefremmende arbeidsplass, og forebygge stress og utbrenthet.

5. Åpenhet

I henhold til VKMs mandat skal det være åpenhet om VKMs risikovurderinger. VKM skal utvise åpenhet så vel utad mot innbyggerne, statsforvaltningen og brukere av VKMs tjenester, som innad i egen virksomhet. Dette er nødvending for VKMs faglige omdømme, og motvirker klanderverdig atferd og ukultur.

5.1. Offentlighet

Det skal være åpenhet og innsyn i VKMs arbeid, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med VKMs virksomhet, og således få innsikt i hvordan VKM skjøtter sine oppgaver. Åpenhet og innsyn skal imidlertid ikke komme i konflikt med vedtektenes § 1, ei heller med bestemmelsene i offentlighetsloven eller personopplysningsloven. VKM legger ikke bare vekt på bestemmelsene i offentlighetsloven om allmennoffentlighet og meroffentlighet, men også at formålet med bestemmelsene etterleves. Bestemmelsene skal praktiseres på den mest innsynsvennlige måte, og hensynet til VKMs omdømme skal eksempelvis ikke være et argument mot offentliggjøring. VKM praktiserer meroffentlighet i henhold til offentlighetsloven § 11.

5.2. Aktiv opplysningsplikt

VKM skal gi opplysninger etter eget tiltak (aktiv opplysningsplikt i staten, kap. 3.2). Ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger, enten det er til andre offentlige organer, organisasjoner, presse eller innbyggere. I mange sammenhenger vil dette innebære at VKM uoppfordret informerer om den faglige virksomheten og resultater av risikovurderinger.

5.3. Ansattes ytringsfrihet

Statsansatte, så vel som alle andre, har en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk om statens virksomhet og alle andre forhold (ansattes ytringsfrihet, kap. 3.3).

Kvaliteten på den offentlige debatten forringes hvis de som arbeider med de aktuelle sakene ikke får, eller vil, delta i den offentlige debatten. For å delta i den offentlige debatt, er det viktig med god informasjonsflyt. VKMs direktør skal derfor legge til rette for en kultur på arbeidsplassen som sikrer at relevant informasjon – herunder kritiske ytringer – når frem til relevant internt nivå.

Det overnevnte er med på å sikre aksept internt på alle nivå for at ansatte kan delta i den offentlige debatten innenfor rammene av et romslig lojalitetsbegrep i arbeidsforholdet. Innskrenkningen i den ansattes ytringsfrihet må være både relevant og saklig i det enkelte tilfelle, og må ikke gå lenger enn nødvendig. Som utgangspunkt kan bare ytringer som kan skade virksomhetens interesser begrenses ut fra hensynet til lojalitetsplikten. For VKM knyttes dette særlig til at det aldri må rokkes ved VKMs omdømme som et uhildet organ innenfor sitt virkeområde (§ 1 i VKMs vedtekter), se også pkt. 3 og 4 i disse retningslinjene.

Ytringsfriheten må ses i sammenheng med prinsippene om offentlighet, aktiv opplysningsplikt og varsling av kritikkverdige forhold i VKM. Hvis en ansatt eksempelvis opplever VKM som uhildet innenfor ett av sine virkeområder, skal saken varsles i henhold til pkt. 4.2 og 5.4, og ikke gjennom kritiske ytringer i det offentlige rom. Åpenhetsprinsippet kan sammen med lojalitetsprinsippet sammenfattes slik: VKMs ansatte skal bruke de rette kanaler for å varsle om kritikkverdige forhold internt, mens VKM som etat ikke skal la hensynet til omdømme være et argument mot offentliggjøring av slike forhold.

5.4. Varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten

Som hovedregel gjelder at statsansatte må kunne varsle om kritikkverdige forhold i forvaltningen. Før varslingen skjer, bør forholdene være forsøkt tatt opp internt. Se egne prosedyrer for intern varsling av kritikkverdige forhold ved VKM.

6. Tillit til statsforvaltningen

Generelt sett gjelder at for å ivareta og styrke befolkningens tillit til statsforvaltningen, er det særlig viktig at de avgjørelser som tas, ikke blir påvirket av hensyn som er saken uvedkommende. For VKM er dette særdeles viktig med hensyn til VKMs faglige uavhengighet. Habilitetsregler, ekstraverv og forbud mot gaver i tjenesten er sentrale regler her, og som skal sikre at VKM ikke lar seg påvirke av usaklige hensyn, og som skal bidra positivt til VKMs omdømme.

6.1. Habilitet

VKMs ansatte skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet. Det vises til [forvaltningslovens § 6](#), og til VKMs regler om habilitet.

Den enkelte har selv ansvaret for å opplyse om egen inhabilitet, og tre til side når saken krever det. Enkelte rollekombinasjoner vil kunne føre til at det oppstår interessekonflikter, eller påstander om dette, og at det stilles spørsmål ved den ansattes/ekspertens uavhengighet og integritet. Det vil derfor være viktig å unngå rollekombinasjoner hvor man ofte måtte erklære seg inhabil.

6.2. Ekstraervert og biertvert

En ansatt ved VKM kan ikke inneha ekstraervert og biertvert, styrevervt eller annet lønnet oppdrag som er uforenelig med VKM legitime interesser, eller som er egnet til å svekke VKMs omdømme. Det må være åpenhet rundt de ansattes ekstraervert og biertvert som kan ha betydning for tjenestestøtelsen. Se VKMs regler om habilitet og om ekstraervert, gaver i tjenesten m.v.

6.3. Overgang til annen virksomhet

Generelt sett ved overgang til stillinger utenfor statsforvaltningen er det viktig å sikre at innbyggernes tillit til forvaltningen ikke blir svekket, eller at statens interesser i et forhandlings- eller samhandlingsforhold ikke blir skadelidende. Direktøren skal derfor vurdere om det for enkelte stillinger må innføres en karanteneklausul ved inngåelse av arbeidskontrakten. For direktøren vil det være Helse- og omsorgsdepartementet som gjør denne vurderingen.

6.4. Kontakt med tidligere kolleger

Generelt sett skal alle ansatte være varsomme med hvordan man behandler sensitive opplysninger. Dette gjelder bl.a. overfor tidligere kolleger, og spesielt dersom de representerer eller jobber for partsinteresser i saker som behandles av VKM.

6.5. Mottak og/eller tilbud av gaver og andre fordeler

Generelt sett skal ikke statsansatte, hverken for seg selv eller andre, ta i mot – eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres tjenestehandlinger. Statsansatte må ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv, eller andre, en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfelle hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres

tjenestehandlinger. Det samme gjelder hva angår å tilby gaver og andre fordeler. Se VKMs regler om ekstraverv og gaver i tjenesten.