

Ansvarlig atferd

VERDIER OG ETISKE RETNINGSLINJER FOR
ANSATTE VED NORGES HANDELSHØYSKOLE

NHH



Vedtatt av NHHs styre
9.12.2015

INNHOLD

1. ANSVARLIG ATFERD	1
2. VISJON OG VERDIER	1
3. ETISKE RETNINGSLINJER	2
4. DIN ATFERD OG DITT KOLLEGIALE ANSVAR	4
5. SAMFUNNSANSVAR	5
6. OMDØMME OG ANSEELSE	6
7. PERSONLIG ANSVAR FOR ETISK REFLEKSJON	7

1. ANSVARLIG ATFERD

Ved NHH er våre felles verdier, profesjonelle normer og etikk en viktig del av vår identitet. Av og til vil det oppstå problemstillinger som tydeliggjør et behov for å understreke hvordan disse verdiene og retningslinjene bør påvirke vår daglige atferd.

Vi har valgt å fremstille NHHs verdier, etiske retningslinjer og hvilke konsekvenser disse skal ha for vår atferd, i dokumentet «Ansvarlig atferd». Innledningsvis beskriver dokumentet våre mål og våre visjoner samt våre viktigste verdier. Videre har vi valgt å samle, og kort presentere, våre etiske retningslinjer med underliggende retningslinjer, reglementer og rutiner. I tillegg beskrives sentrale aspekter ved vårt samfunnsansvar, ønsket atferd og omdømme.

Disse elementene henger tett sammen. Våre verdier – engasjert, åpen og ambisiøs – er sammen med våre etiske retningslinjer, styrende for forvaltningen av vårt samfunnsansvar og vårt kollegiale ansvar. Vårt omdømme og anseelse påvirkes av dette.

Dette dokumentet skal brukes som kilde i diskusjoner om etiske dilemmaer, som grunnlag for refleksjon, som støtte ved konsultasjon og som hjelp til å ta riktige beslutninger. Alle ansatte skal gjøre seg kjent med dokumentet. I tillegg oppfordres alle ledere til å dele og gjennomgå dokumentet med sine medarbeidere. Ved NHH forventer vi at våre medarbeidere kjenner og etterlever de etiske retningslinjene. Dette er også viktig for at NHH skal bevare og videreutvikle sitt gode omdømme.

Både fast og midlertidig ansatte ved NHH er omfattet av retningslinjene. Atferd på tvers av innholdet i «Ansvarlig atferd» og tilliggende retningslinjer og reglementer vil kunne få personalmessige konsekvenser.

2. VISJON OG VERDIER

A. Formål og visjon

NHH skal være en drivkraft for samfunns- og næringsutvikling og utdanne mennesker for verdiskaping og bærekraftig utvikling.

NHH er en handelshøyskole som driver utdanning, forskning og formidling på alle nivåer innenfor det økonomisk-administrative fagområdet. NHH kjennetegnes av nærhet til samfunns- og næringsliv. Relevans og flerfaglighet vektlegges både i studieprogrammer, forskning og formidling.

B. Verdier

Kvalitet, høy etisk standard og innsats for felles mål skal prege all virksomhet ved NHH. Studenter, ansatte og andre NHH-ere er engasjerte, åpne og ambisiøse.

Ved NHH eksisterer det en sterk kvalitetskultur. Dette innebærer at høyskolens forskning, undervisning og formidlingsvirksomhet holder et høyt faglig nivå, og at det administrative støtteapparatet har riktig kompetanse.

Prinsippet om fri og uavhengig forskning skal ligge til grunn for NHHs virksomhet, og den akademiske friheten skal utøves innenfor lovmessige og etiske rammer.

NHHs tre kjerneverdier er **engasjert**, **åpen** og **ambisiøs**. For oss handler verdien *engasjert* om å identifisere seg med virksomheten, bidra til et høyt aktivitetsnivå og delta aktivt i fellesskapet.

Verdien *åpen* gjenspeiler en rekke forhold som kjennetegner oss som NHH-ere:

- at vi er intellektuelt åpne og nysgjerrige
- at vi er inkluderende
- at vi er internasjonalt orientert
- at vi har åpen kommunikasjon, internt og eksternt

Verdien *ambisiøs* gjenspeiler at den enkelte setter seg høye mål på egne og institusjonens vegne.

I Strategi for NHH 2014-2017 er høyskolens verdigrunnlag nærmere omtalt.

3. ETISKE RETNINGSLINJER

Etiske vurderinger skal være sentrale i beslutningstaking på alle nivåer ved NHH. Som offentlig ansatte er vi avhengige av at omverdenen har tillit til at vi forvalter våre oppgaver på en forsvarlig og god måte. Vi skal forebygge habilitetsproblemer og interessekonflikter, enten det er av økonomisk, politisk, religiøs eller annen verdibasert karakter. Vi skal skape klarhet i hvilken rolle vi har når vi gjør våre vurderinger og fatter beslutninger.

Nedenfor har vi oppsummert de mest sentrale og NHH-spesifikke retningslinjene vi skal følge. Mer informasjon finner du i de ulike reglementene og retningslinjene.

A. Etiske retningslinjer for statstjenesten

Som statlig virksomhet er NHH omfattet av [Etiske retningslinjer for statstjenesten](#). Disse retningslinjene skal øke bevisstheten til arbeidstakere i staten, når det gjelder etisk standard på de tjenestene som ytes og den myndigheten som utøves.

I retningslinjene er det forventninger til:

- vårt ansvar for statens omdømme
- vår lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver
- vår plikt til å fremme åpenhet i statsforvaltningen
- vårt ansvar for at borgerne har tillit til statsforvaltningen
- vår plikt til å være faglig uavhengig

B. Gaver i tjenesten, arrangementer og andre fordeler

Gaver i tjenesten er regulert gjennom [tjenestemannsloven § 20](#) som fastslår at det er forbudt for embets- eller tjenestemenn å motta gaver. Forbudet retter seg mot forhold som har til hensikt eller er beregnet til å påvirke arbeidstaker, og således kan gi grunn til tvil om vedkommende sin habilitet eller objektivitet.

Som ansatt ved NHH kan du i utgangspunktet ikke, verken for deg selv eller andre, ta imot eller gi gaver, rabatter, reiser, delta på arrangementer og liknende som kan påvirke dine eller mottakers handlinger. Moderate former for oppmerksomhet, gjestfrihet og sosialt samvær hører med til alminnelig akseptert og høflig omgangsform. Særlig aktsomhet kreves i forhold til leverandører og eksterne samarbeidspartnere. Mottak av og tilbud om gaver og andre fordeler er regulert gjennom [Etiske retningslinjer for statstjenesten](#), pkt 4.5 og 4.6 og nærmere omtalt i [Veileder om gaver i tjenesten](#).

C. Etiske retningslinjer for statsansatte mot kjøp og aksept av seksuelle tjenester

For å forebygge at mennesker krenkes som ofre for menneskehandel med seksuelle formål, er det også innført [Etiske retningslinjer for statsansatte mot kjøp og aksept av seksuelle tjenester](#).

Med utgangspunkt i de generelle etiske retningslinjene for statstjenesten (pkt. A) har NHH utarbeidet en rekke konkrete retningslinjer på enkeltområder. Under følger en kort beskrivelse av noen av de mest sentrale.

D. NHHs retningslinjer for forskningsetikk

I NHHs retningslinjer for forskningsetikk slås det fast at akademisk frihet er en grunnleggende forutsetning for forskning, undervisning og formidling. Videre presiseres NHHs forventninger til medarbeidernes forsknings- og undervisningsatferd. Innholdet knytter seg til de utfordringer og dilemmaer som møter våre medarbeidere i hverdagen, og det er et krav at alle vitenskapelig ansatte gjør seg godt kjent med innholdet i de etiske retningslinjene.

E. NHHs redelighetsreglement

NHHs redelighetsreglement er utarbeidet for å vurdere vitenskapelig uredelighet i NHH-miljøet. Her stilles det krav til den enkelte forsker om at det vitenskapelige arbeidet skal være i tråd med normer for vitenskapelig redelighet, herunder regler for plagiat og god henvisningsskikk.

F. Retningslinjer for sidegjøremål ved NHH

NHHs retningslinjer for sidegjøremål er utarbeidet for å forebygge interessekonflikter mellom ansattes sidegjøremål og NHHs interesser samt verne om ansattes tillit og integritet. Den enkelte ansatte må utvise høy etisk bevissthet ved vurdering av sidegjøremålsaktiviteter. Sidegjøremål skal ikke komme i konflikt med hovedjobben ved NHH.

Som hovedregel skal sidegjøremål registreres i NHHs sentrale sidegjøremålsregister, som er offentlig tilgjengelig¹. Alle ansatte som har et sidegjøremål, må gjøre seg godt kjent med innholdet i retningslinjene.

NHH fører ikke register over ansattes privatøkonomiske interesser. Ansatte skal informere om slike interesser når det er relevant for deres forskning, formidling og deltagelse i samfunnsdebatten, og bør være varsomme med å gjøre disposisjoner som begrenser deres mulighet til å uttale seg om saker innenfor eget kompetanseområde. Ansatte skal i enhver sammenheng opptre aktsomt og i tråd med god forretningsskikk.

G. Varsling av kritikkverdige forhold

I NHHs rutine for varsling av kritikkverdige forhold slås det fast at den enkelte arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold ved virksomheten. Du må varsle på en forsvarlig måte, og du er beskyttet mot gjengjeldelse ved varsling. Varslingsbestemmelsene er lovfestet i arbeidsmiljøloven, og muligheten til å varsle regnes som en sikkerhetsventil i tilfeller der virksomheter ikke opptrer riktig ihht lovbestemmelser, forsvarlig drift og/eller i strid med virksomhetens vedtatte mål og verdier. Det vises til HMS-håndboken på NHH, her finner du [varslingsrutiner ved NHH](#).

4. DIN ATFERD OG DITT KOLLEGIALE ANSVAR

NHHs kultur er tuftet på grunnleggende verdier som bidrar til å gjøre NHH til en god og utviklende arbeidsplass. Vi tilbringer mye tid på jobb. Derfor er det viktig at vi opplever arbeidet meningsfylt og at relasjonene mellom oss er gode.

Samhandling fordrer åpenhet. Vi må jobbe for å videreutvikle vår evne til å inkludere, samarbeide og kommunisere åpent. I debatter som gjelder NHHs egen utvikling forventer NHH at ansatte opptrer åpent og konstruktivt. Kritikk bør fremmes internt før den eventuelt tas ut i det offentlige rom. Vi er avhengige av hverandre for å få til gode arbeidsprosesser og å styrke den kulturen som gjør NHH til et godt og meningsfylt sted å arbeide. Det kollegiale ansvaret krever at vi er aktive i situasjoner der kollegaer trenger støtte.

Ansatte på NHH skal følge vanlige høflighetsnormer. Det innebærer at all verbal og ikke-verbal kommunikasjon, inkludert den kommunikasjonen vi har med studenter,

¹ I løpet av 2016 vil det bli etablert et permanent registreringssystem. Inntil videre benyttes et midlertidig web-basert system.

samarbeidspartnere, gjester m.m., skal være preget av respekt og redelighet. Vær oppmerksom på at dette også gjelder dialog på e-post og i sosiale medier.

NHH har en egen Rusmiddelpolicy². Her slås det fast at ansatte ikke skal være påvirket av rusmidler mens de er på arbeid. I forbindelse med representasjon eller i festlige lag hvor du opptrer i rollen som ansatt på NHH, er det en forventning om måtehold.

NHH har utarbeidet Retningslinjer for håndtering av mobbing og trakassering (det vises til HMS håndboken). Formålet med retningslinjene er å tydeliggjøre hva som regnes som akseptabel og uakseptabel atferd, forebygge at mobbing og trakassering forekommer og å klargjøre ansvar og roller. Retningslinjene gir et rammeverk som sikrer en ryddig og forsvarlig håndtering av innrapporterte saker som vedrører mobbing eller trakassering.

Våre prioriteringer skal ta utgangspunkt i NHHs formål og visjon, verdigrunnlag og etiske retningslinjer. Dessuten skal vi også ivareta krav som stilles til vår yrkesutøvelse og levere høy kvalitet på arbeidet. Vår yrkesmessige plikt og vårt moralske ansvar kan i enkelte tilfeller komme i konflikt med våre personlige ønsker eller kollegaers interesser. For å fatte gode beslutninger i disse tilfellene, vil refleksjoner som baseres på våre verdier og etiske retningslinjer, gi veiledning for våre handlingsalternativer.

Vår kultur skal sikre at beslutninger fattes med bakgrunn i en forsvarlig prosess og er forankret i NHHs verdier. Når en beslutning er fattet, respekterer vi denne og slutter opp om den. Beslutningsprosesser og ulike roller er nærmere beskrevet i dokumentet [Operativt rammeverk](#).

5. SAMFUNNSANSVAR

Med samfunnsansvar menes hvilket ansvar virksomheter tar for hvordan mennesker, samfunn og miljø påvirkes av virksomheten, utover å overholde pålagte lover og regler.

NHH skal være en drivkraft for samfunns- og næringsutvikling og utdanne mennesker for verdiskaping og bærekraftig utvikling. NHHs visjon understreker hvor sentralt samfunnsansvaret står i hele virksomheten. Som en sentral, nasjonal utdanningsinstitusjon har NHH et betydelig formidlings- og samfunnsansvar. NHH oppfordrer alle forskerne til å delta i den offentlige debatten innen eget fagfelt, samt til å stille seg positive til deltakelse i ulike ekspertutvalg- og råd. Ved enhver offentlig opptreden profileres NHH, og den enkelte må i sin fremferd ta hensyn til dette, se nærmere i pkt. 6 om omdømme.

Forskning, undervisning og formidling skal utformes slik at det er attraktivt for både menn og kvinner og medarbeidere av begge kjønn skal ha like store muligheter til å utfolde sitt talent.

² Vil bli implementert i mai 2016.

Derfor skal NHH ha en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som er inkluderende og rettferdig for begge kjønn. For å oppnå bedre balanse mellom kjønnene, kreves det at hver og en av oss har likestillingsperspektivet med i planlegging og beslutningstaking.

Ved inngåelse av samarbeid med eksterne parter skal NHH etterse at også disse forplikter seg til å følge alminnelig aksepterte etiske retningslinjer.

NHH skal jobbe for å drive vår virksomhet på en mest mulig miljøvennlig måte. Som ansatt skal du ivareta miljøhensyn i ditt daglige arbeid.

Som en del av vårt samfunnsansvar tar NHH inn lærlinger i ulike fag. NHH samarbeider også med NAV for å gi enkeltpersoner mulighet til arbeidstrening på vår arbeidsplass. I tillegg etterstreber NHH å tilrettelegge arbeidsvilkår for ansatte med nedsatt funksjonsevne.

6. OMDØMME OG ANSEELSE

Som offentlig institusjon er det vårt ansvar å legge til rette for åpenhet om vår virksomhet. Det betyr at alle saksdokumenter ved NHH skal være åpne for innsyn, dersom ikke annet er regulert i lov. NHHs omdømme dreier seg om hvordan omverden ser på oss over tid. Nøkkelen til et godt omdømme ligger i vår atferd, og at det er sammenheng mellom omverdens forventninger til oss og hvordan vi handler i praksis. Hvordan vi kommuniserer og hvordan vi etablerer relasjoner påvirker også oppfatningen av NHH.

Som ansatt på NHH har hver og en av oss et selvstendig og personlig ansvar for å bidra til et godt omdømme for høyskolen. Gjennom vårt daglige arbeid skal vi sørge for at det er samsvar mellom hver enkelt sin atferd og NHHs mål, visjoner og verdier. Alle ansatte ved NHH har full ytringsfrihet. NHH forventer at ansatte holder et høyt saklighetsnivå og opptrer med institusjonstilknytning når det er faglig relevant. NHH vil aktivt forsvare ansattes rett til å fremme kontroversielle synspunkter som er faglig begrunnet, men oppfordrer den enkelte til å være bevisst eventuelle konsekvenser for NHHs omdømme ved innspill som går utover eget fagfelt. For at du som ansatt skal kjenne til NHHs forventninger til deg, må du aktivt sette deg inn i relevante retningslinjer og regelverk.

Dersom din atferd eller dine sidegjøremål er etisk diskutabelt eller du står i en interessekonflikt, kan dette utgjøre en omdømmerisiko for NHH. Det er ditt ansvar å stadig vurdere dine handlingsalternativer, og å ta ansvarlige valg. Dersom du er i tvil om hva som er riktig atferd, skal du diskutere saken med din nærmeste leder, eller en kollega.

I fellesskap skal vi jobbe for å videreutvikle vår gode kultur.

7. PERSONLIG ANSVAR FOR ETISK REFLEKSJON

«Ansvarlig atferd» gir en oversikt over NHHs verdier, etiske retningslinjer og aktuelle juridiske reguleringer. På noen områder gir dokumentet klare og udiskutable svar, på andre ikke. «Ansvarlig atferd» oppfordrer til etisk refleksjon. Etisk refleksjon skjer best i samtale med andre. Vi ønsker at NHH skal være en god arbeidsplass for å diskutere etiske dilemmaer og handlingsalternativer. Dette krever at vi møter vi hverandre med åpenhet, nysgjerrighet og respekt. Slik kan vi sammen hjelpe hverandre til ansvarlig atferd.

Følgende spørsmål kan være til hjelp i din egen forståelse av et problem, i refleksjon og i diskusjon med andre på NHH:

- Har jeg tatt samfunnsinteressene, NHHs interesser og mine kollegaers ve og vel i betraktning og til vurdering i mine valg og handlinger?
- Er handlingen i tråd med NHHs verdier?
- Er jeg komfortabel med de antatte konsekvensene av handlingen? Hvis svaret er nei, hvorfor?
- Hvordan tror jeg omgivelsene vil reagere på antatte konsekvenser av mine handlinger?
- Har jeg behandlet alle like tilfeller likt, eller rettferdig?
- Er jeg komfortabel og villig til å forsvare mine valg i det offentlige rom, overfor mine kollegaer eller mine nærmeste?