

Rollesammenblanding - Håndtering av pasient og ansatt ved påstand om rollesammenblanding

D37790

Utgave:
4.00

Gjelder fra:
02.05.2025

Side 1 av 4

Hensikt og omfang

Ivaretagelse av pasientens autonomi og integritet er en forutsetning for trygghet i behandlingssituasjoner. Ved begrunnet mistanke eller bekreftet hendelse om at ansatte har hatt privat og/eller seksuell relasjon til pasienten skal denne prosedyre for oppfølging følges.

Allmennheten skal kunne ha tillit til at ansatte i Sykehuset Innlandet HF er kjent med at rollesammenblanding mellom ansatt og pasient ikke skal forekomme.

Pasienter har krav på trygghet i behandlingssituasjoner og at helsepersonell opptrer profesjonelt. Dette fordrer blant annet at helsepersonell evner å skille mellom profesjonelle og private relasjoner og ivareta pasientenes autonomi og integritet.

Sykehuset Innlandet HF skal levere forsvarlig helsetjeneste. Alle ansatte i Sykehuset Innlandet HF plikter å være bevisst på det ansvaret som ligger i en slik oppgave. Alt behandlerpersonell skal gjennom sin utdanning og faglige bakgrunn ha kjennskap og bevissthet om faglige og etiske standarder i utøvelsen av sitt arbeid. Ansatte skal følge grunnleggende regler om respekt, ansvar, integritet og kompetanse og i sin profesjonelle praksis.

Denne retningslinjen skal virke forebyggende og sikre at ansatte i Sykehuset Innlandet HF, ved ansettelsestidspunkt og gjennom sitt tilsetningsforhold, får kunnskap om relevant lovverk og foretakets holdning til rollesammenblanding, privatisering av og seksuelle relasjoner mellom ansatte og pasienter.

I en uttalelse fra Helsetilsynet heter det:

Privatisering og seksualisering av behandlingsrelasjoner er i strid med kravet til forsvarlig og omsorgsfull helsehjelp, og anses som misbruk av den tillit som ligger til grunn for behandlingsarbeidet og rollen som helsepersonell. Etablering av seksuelle relasjoner til pasienter er en hyppig årsak til tilbakekall av autorisasjon som helsepersonell, og utgjør et risikoområde som krever spesiell oppmerksomhet fra virksomhetsledelsen.

Denne retningslinjen viser til gjeldende lover og forskrifter som gjelder for enkelte yrkesgrupper innenfor slike etiske spørsmål. Dette skal være en del av standard opplæringsprogram for nytilsatte og ansatte i virksomheten.

Retningslinjen og opplæringsprogrammet skal:

- Sikre at alt personell får kunnskap om egen rolleforståelse og innsikt i dette som etisk standard.
- Være et fokus hvor ufaglærte er i pasientkontakt.

Utgave: 4.00	Rollesammenblanding - Håndtering av pasient og ansatt ved påstand om rollesammenblanding	D37790 Side 2 av 4
-----------------	---	-----------------------

- Slå fast lederens særskilte ansvar for årvåkenhet, registrering og riktig håndtering av saker som gjelder privatisering av forhold mellom ansatte og pasienter.
- Tydeliggjøre mulig konsekvens i saker der det har foregått rollesammenblanding, privatisering av eller seksuelle relasjoner mellom ansatt og pasient.

Definisjoner, avgrensning og etiske retningslinjer for enkelte yrkesgrupper

Med rollesammenblanding menes en relasjon mellom ansatt og pasient som oppstår ved at den ansatte ikke skiller mellom private og profesjonelle relasjoner. Med pasient i denne sammenhengen menes også nærmeste pårørende som er en del av behandlingsrelasjonen.

Bestemmelsen gjelder all rollesammenblanding, på ethvert tidspunkt, med utgangspunkt i behandlingsrelasjonen. Spesielt alvorlige tilfeller er seksuelle relasjoner og økonomisk vinning.

Med ansatte forstås alle ansatte i foretaket (helsepersonell i henhold til helsepersonelloven § 3 og øvrige ansatte) samt andre som utfører oppdrag i forhold til pasienter på vegne av foretaket (studenter, eksternt lønnete personer, med flere).

Helse Sør-Øst har felles [Etiske retningslinjer - Helse Sør-Øst](#) som gjelder for alle foretak. I tillegg til foretakets retningslinjer gjelder egne etiske retningslinjer for enkelte yrkesgrupper.

Lover og forskrifter

[Helsepersonelloven](#)

I henhold til helsepersonelloven § 3 er ansatte som yter helsehjelp, men som tilhører en yrkesgruppe som ikke er autorisert, også omfattet av loven.

Forebyggende tiltak

Når nyansatte signerer arbeidsavtale inkluderer dette Sykehuset Innlandet HF sitt arbeidsreglement og taushetserklæring.

Ansvar/målgruppe

Retningslinjene gjelder for alle ansatte i Sykehuset Innlandet HF.

En privatisering av forhold som oppstår gjennom ansatt og pasientforhold vil omfattes av denne retningslinjen.

Ansvarlig leder på alle nivåer, og den ansatte selv, er ansvarlig for å følge opp disse retningslinjene. Medarbeidere som er i tvil med hensyn til retningslinjen er forpliktet til å ta dette opp med sin nærmeste leder. Pasienters manglende vegring, tilbakehold eller initiativ til å utvikle en seksuell relasjon fritar ikke den ansatte fra sitt ansvar etter dette punkt.

Utgave: 4.00	Rollesammenblanding - Håndtering av pasient og ansatt ved påstand om rollesammenblanding	D37790 Side 3 av 4
-----------------	---	-----------------------

Handling

Håndtering av pasient ved påstand om rollesammenblanding

Ytterligere kartlegging av faktum gjøres ved behov, samtidig som diskresjonshensyn ivaretas for mulig overgreper og pasient. Dersom det er grunn til å tro at påstandene er troverdige må følgende gjøres:

- Vurdere behov for strakstiltak for pasient - behov for å begrense og eventuelt forebygge ytterligere skade.
- Pasienten må sikres nødvendig behandling og oppfølging etter hendelsen.
- Pasienten må skjermes mot kontakt med aktuell ansatt.
- Saken skal meldes som TQM i SI sitt avvikssystem.
- Vurdere politianmeldelse av forholdet – fra foretaket og/eller fra fornærmede (pasienten).
- Oversendelse av sak til Helsetilsynet – fra foretaket og/eller fra fornærmede.
- Vurdere andre støttetiltak eksempelvis juridisk bistand.

Håndtering av ansatt ved påstand om rollesammenblanding

Leder må ta meldingen alvorlig, og straks kartlegge faktum ytterligere og uten ugrunnet opphold søke å begrense videre skade.

- Leder må ta opp saken med den ansatte som har fått påstand rettet mot seg. Det skal gjennomføres en personalsamtale hvor protokoll fra møtet skrives. Den ansatte gis hvis mulig anledning til å ha med tillitsvalgt (jfr. aml §15-3 jfr. 15-1). Lokal HR-avdeling skal involveres.
- Leder melder saken videre til nærmeste leder.
- Vurdere behov for suspensjon /midlertidig omplassering.
- Vurdere politianmeldelse av forholdet.
- Vurdere oversendelse av sak til Helsetilsynet.
- Lokal HR-avdeling skal involveres dersom det opprettes disiplinærsak knyttet til tilsettingsforholdet.

Utgave: 4.00	Rollesammenblanding - Håndtering av pasient og ansatt ved påstand om rollesammenblanding	D37790 Side 4 av 4
-----------------	---	-----------------------

Konsekvenser av brudd på retningslinjene

Brudd på retningslinjen ansees som et brudd på foretakets arbeidsreglement og vil medføre opprettelse av personalsak/disiplinærsak i henhold til Sykehuset Innlandet HFs prosedyre [Advarsel - Disiplinære reaksjoner \(ARKIVERT\)](#) arbeidsmiljølovens bestemmelser, andre relevante lover og gjeldende rett. Det vises også til gjeldende varslingsrutine [Varsling - Kritikkverdige forhold](#). Se øvrige referanser nedenfor.

Referanser

[SI/02.02.01-08](#) Etiske retningslinjer - Helse Sør-Øst
[SI/10.01.17-01](#) Varsling - Kritikkverdige forhold
[SI/09.01.09-01](#) Advarsel - Disiplinære reaksjoner (ARKIVERT)

[Helsepersonelloven](#)