

## **Veiledning for ledere vedrørende punkt 2.3.E**

*Vedtatt i NRKs redaktørmøte 30. november 2010.*

### **Vær varsom-plakatens punkt 2.3:**

Redaksjonelle medarbeidere må ikke ha oppdrag eller verv, økonomiske eller andre bindinger som kan skape interessekonflikter i forhold til deres redaksjonelle oppgaver. De må unngå dobbeltroller som kan svekke deres troverdighet. Vis åpenhet om forhold som kan påvirke redaksjonelle medarbeideres habilitet.

### **NRKs kommentar 2.3.E:**

NRKs redaksjonelle medarbeidere kan være debattledere og holde foredrag eller lignende hvis det blir godkjent av nærmeste redaksjonelle leder. Slike oppdrag skal som regel være ubetalte, men faktiske utgifter og symbolsk honorar kan godkjennes. Unntak skal godkjennes av redaktør. Det er utarbeidet en egen veiledning for redaksjonelle leders vurderinger i slike saker.

NRKs redaksjonelle medarbeidere må kunne ha et aktivt liv utenfor NRK. Det er likevel viktig at det redaksjonelle medarbeidere gjør på fritida ikke svekker deres eller NRKs uavhengighet og troverdighet.

Det er derfor nødvendig å sette en del grenser for hva NRKs redaksjonelle medarbeidere gjør på fritida. Disse grensene er ikke eksakte, men er avhengig av en rekke forhold. Denne veiledningen skal hjelpe redaksjonelle ledere med å vurdere hva som er akseptabelt og hva medarbeidere ikke bør gjøre.

De begrensninger som NRK har satt overfor sine medarbeidere i etikkhåndboken er begrunnet i Vær varsom-plakaten (VVP).

Veiledningen inneholder ingen bastante regler og grenser, men er ment å gi grunnlag for refleksjon og en grundig individuell vurdering av enkeltsaker.

### **Lederens vurdering**

Det er nærmeste redaksjonelle leder eller redaktør som skal vurdere om medarbeideren kan utføre oppdrag som beskrevet ovenfor.

Vurderingen skal ikke handle om oppdraget faktisk svekker medarbeiderens uavhengighet og integritet, men om publikum kan komme til å stille spørsmål om medarbeiderens uavhengighet og integritet.

Vurderingen bør omfatte følgende spørsmål:

**1. Er det et oppdrag på vegne av oppdragsgiver?**

Oppdragets karakter er viktig for lederens vurdering. Hvis oppdraget gjøres for oppdragsgiver (f. eks foredrag) er terskelen lavere for å gi tillatelse, enn hvis oppdraget gjøres på vegne av oppdragsgiver (f. eks møte- eller debattledelse).

Hvis oppdraget handler om et arrangement som NRK eller andre medier kan tenkes å dekke redaksjonelt, er terskelen for å gi tillatelse høy. Hvis NRKs redaksjonelle medarbeidere står fram i NRKs redaksjonelle produkter med andre roller enn som journalister, kan det skape usikkerhet om NRKs uavhengighet.

**2. Får medarbeideren betalt for oppdraget?**

Økonomisk eller annen godtgjørelse kan skape inntrykk av uheldige bindinger mellom medarbeideren og oppdragsgiveren. Skal NRK gi redaksjonelle medarbeidere tillatelse til oppdrag som nevnt ovenfor, bør de være ubetalte eller godtgjøringen bør være symbolsk. Med symbolsk menes godtgjøring til en verdi av under ca 1.000 kr.

Faktiske utgifter kan dekkes. Det betyr at reise-, materiell- og andre konkrete utgifter knyttet opp mot det enkelte oppdrag kan dekkes.

Godtgjøring ut over en symbolsk ramme skal alltid godkjennes av redaktør.

**3. Hva slags arbeidsoppgaver har medarbeideren i NRK?**

Medarbeiderens arbeidsoppgaver og rolle i NRK må vurderes i forhold til oppdrag utenfor NRK:

- Hvilken type redaksjonelt arbeid har medarbeideren? Eksempelvis vil terskelen for å gi tillatelse generelt sett være høyere for de som jobber med nyhetsjournalistikk enn de som jobber med underholdning.
- Hvor profilert er vedkommende medarbeider? For medarbeidere det er grunn til å tro blir sett på som "representanter for NRK" vil det være en høyere terskel for å gi tillatelse enn for andre medarbeidere.
- Hva er medarbeiderens ansvarsområde og hvor stort problem vil en eventuell inhabilitet skape for den redaksjonelle driften? Eksempelvis vil medarbeidere med stort ansvarsområde være mer utsatt for å komme i en inhabilitets-situasjon, og terskelen for å gi tillatelse bør derfor være høyere enn for medarbeiderne med et mindre ansvarsområde.

**4. Har medarbeideren en naturlig kontakt med oppdragsgiver?**

Mange redaksjonelle medarbeidere i NRK er aktive i sitt lokalmiljø. Hvis oppdraget handler om oppgaver knyttet til et slikt engasjement, er det ofte naturlig å tillate det. Hvis dette er et oppdrag som ikke handler om medarbeiderens naturlige aktiviteter på fritida, bør terskelen for å gi aksept være høyere.

5. **Er det et engasjement som handler om medarbeiderens fritidsaktiviteter?**

Mange av NRKs redaksjonelle medarbeidere har hobbyer/fritidsaktiviteter som gjør dem til attraktive foredragsholdere.

Terskelen for å tillate NRKs medarbeidere å holde foredrag om egne hobbyer/fritidsinteresser bør være lav.

6. **Er dette et engasjement som handler om medarbeiderens fagkompetanse?**

Medarbeidere med stor og respektert kompetanse innenfor eget fagområde er ofte en samfunnsressurs som det kan være grunn til å la medarbeideren få utnytte til å holde foredrag eller lignende. Slike engasjementer må ikke bryte med andre bestemmelser i NRKs redaksjonelle etikkhåndbok. (For eksempel er medietrening forbudt jfr. etikkhåndbokas punkt 2.3.C.)

7. **Er dette et foredrag/engasjement som handler om å fortelle om NRK?**

Redaksjonelle medarbeidere kan holde foredrag om NRK hvis det godkjennes av nærmeste leder. Medarbeidere som skal holde foredrag om NRK og NRKs virksomhet bør ha god kunnskap om NRK.

NRK bør alltid vurdere om dette skal gjøres for NRKs regning, slik at medarbeideren får satt av arbeidstid til forberedelse, og får lønn og reiseutgifter dekket.

8. **Hvem er oppdragsgiver?**

Hvem oppdragsgiveren er, er en viktig del av vurderingen om medarbeideren kan påta seg et oppdrag. Arrangører i medarbeiderens lokalmiljø vil ofte være mindre problematiske enn større bedrifter og organisasjoner. Oppdrag for bedrifter, interesseorganisasjoner, politiske partier og offentlige etater er ofte problematiske.

Oppdrag for NRKs fagforeninger og pressens organisasjoner er som regel innenfor det som bør godkjennes.

9. **Er det andre forhold ved oppdraget som kan påvirke medarbeiderens uavhengighet og integritet?**

Det må alltid vurderes om det er andre forhold som gjør oppdraget/engasjementet problematisk for medarbeideren eller NRK.