|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Besøksadresse | Postadresse | Telefon: 74 83 99 00 |
|  Strandveien 2 | Postboks 464 | Telefaks: 74 83 99 01 |
|  7500 Stjørdal | 7501 Stjørdal | postmottak@helse-midt.no |
|  |  | Org.nr. 983 658 776 |



Helse Sunnmøre HF

Helse Nordmøre og Romsdal HF

St.Olavs Hospital HF

Sykehusapotekene i Midt-Norge HF

Helse Nord-Trøndelag HF

Orkdal Sanitetsforenings Sykehus HF

Helsebygg

Vår referanse Deres referanse Dato 24.03.03

## Helse Midt-Norges politikk vedrørende ansattes bierverv m.m.

Problematikk knyttet til ansattes bierverv og eierskap i annen virksomhet har vært drøftet av adm. direktører i de regionale helseforetakene. Det er enighet om at det skal søkes å praktisere en felles politikk vedrørende dette i regionene.

Lov om helsepersonell har følgende bestemmelser om ansattes bierverv (§ 19):

*Helsepersonell med autorisasjon eller lisens skal av eget initiativ gi arbeidsgiveren opplysninger om bierverv og engasjement, eierinteresser og lignende i annen virksomhet som vil kunne komme i konflikt med hovedarbeidsgivers interesser.*

*Arbeidsgiver kan i tillegg kreve at helsepersonell med autorisasjon eller lisens gir opplysninger om all helsefaglig virksomhet som helsepersonellet utfører som selvstendig næringsdrivende, for andre arbeids- eller oppdragsgivere i Norge eller i utlandet, og om eierinteresser, samarbeidsforhold og lignende.*

Intensjonen med denne meldeplikten er å forebygge situasjoner hvor bierverv og/eller eierinteresser kan bidra til å svekke tillitsforholdet mellom pasienter og helsetjenesten ved at beslutninger som tas kan tenkes å være påvirket av private interesser. I arbeidslivet generelt har adgangen til bierverv alltid vært begrenset gjennom kravet til forsvarlighet, lojalitet og habilitet. Eksempler på slike interessekonflikter kan være at :

biervervets omfang påvirker den ansattes mulighet til å utføre sitt hovederverv på fullt forsvarlig måte.

biervervet utføres i konkurranse med hovedarbeidsgivers virksomhet.

biervervet medfører habilitetsproblemer i utførelsen av hovedervervet som eksempelvis ved henvisninger til privat spesialistvirksomhet.

Helsepersonells bierverv kan selvsagt også innebære fordeler i noen sammenhenger:

gjennom å påta seg bierverv øker det samlede tilbudet av helsetjenester i markedet.

gjennom bierverv kan ansatte øke sin kompetanse som kan være til nytte også i hovedstillingen.

Bestemmelsen i loven gir ikke arbeidsgiver uten videre rett til å nekte ansatte å utføre bierverv, da naturligvis alle i utgangspunktet selv bestemmer over sin fritid. Men både arbeidsgiver og ansatte må ta ansvar for at arbeidsforholdene er ryddige når det gjelder lojalitet og habilitet. Derfor har arbeidsgiver både en rett til og et ansvar for å regulere dette innenfor de lov- og avtalemessige rammer som gjelder. Vi ber derfor om at helseforetakene innarbeider vedlagte tekst i nye ansettelsesavtaler , og i samråd med ansattes organisasjoner søker å få teksten inntatt i arbeidsreglementet.

Dette vil ikke automatisk regulere forhold knyttet til de av våre ansatte som allerede har etablerte ordninger med bierverv. Vi antar at disse ordningen i hovedsak er avklart med ledelsen, og at det i den sammenheng er foretatt vurderinger knyttet til eventuelle lojalitets- og habilitetsproblemer. Noen bierverv opprettes dessuten som en klar konsekvens av foretakets oppgaver. Eksempel på dette er fagstillinger som kombineres med vitenskapelige stillinger/undervisningsstillinger som ledd i samarbeid mellom helseforetak og universitet/høyskoler. Dersom det likevel finnes tilfeller, hvor det kan tenkes å forekomme interessekonflikt, må ledelsen vurdere hvorvidt det er grunnlag for å ta opp forhandlinger med den enkelte om endring av forholdet. Et aktuelt alternativ kan være å tilby oppdrag på vegne av helseforetaket der dette er mulig. Vi foreslår at følgende prosess iverksettes i helseforetakene:

Samtlige ansatte orienteres om Helse Midt-Norges politikk med anmodning om å gi informasjon om eksisterende bierverv og eierinteresser.

Vedlagte tekst inntas i nye ansettelseskontrakter og søkes innarbeidet i arbeidsreglement.

Det foretas en gjennomgang og vurdering av eksisterende ordninger for å kartlegge saker som det er ønskelig å endre. De saker man ønsker å ta opp, bør vurderes juridisk før man starter en dialog for å endre eller avvikle etablerte ordninger.

I tillegg til dette vil det bli igangsatt et samarbeid med NAVO med generell gjennomgang av våre ansettelseskontrakter for å sikre at de er juridisk komplette og riktige innholdsmessig. Det samme arbeidet vil bli gjort med hensyn til arbeidsreglement. De standarder som utarbeides vil bli å distribuere gjennom RHF- ene til de enkelte HF- ene.

Med hilsen

Paul Hellandsvik

adm.direktør

Sveinung Aune

Organisasjonsdirektør

## ANSATTES BIERVERV

# Formulering i ansettelseskontrakter/arbeidsregelemt

***Arbeidstakeren må ikke ta annet arbeid (bierverv) uten å informere arbeidsgiver i rimelig tid på forhånd. Biervervet må ikke påvirke den ansattes mulighet til å utføre hovedervervet på en fullt forsvarlig måte.***

***Arbeidstakeren må ikke, uten skriftlig forhåndssamtykke fra arbeidsgiver, ta ansettelse i eller drive virksomhet som konkurrerer med helseforetak eller virksomhet eid av helseforetak, jf lov om helseforetak, eller utføre oppgaver og aktiviteter som gjør at det kan reises tvil om arbeidstakerens lojalitet eller habilitet.***

***Arbeidstakeren må ikke ha eierskap eller styreverv i virksomhet som konkurrerer med, eller har et forretningsmessig forhold til helseforetak eller virksomhet eid av helseforetak, jf lov om helseforetak, eller utføre oppgaver og aktiviteter som gjør at det kan reises tvil om arbeidstakerens lojalitet eller habilitet.***