

Det generelle utgangspunktet:

- Medarbeider står fritt til å disponere sin fritid. Bierverv kan være positivt både for medarbeider, leder og i forholde til samfunnets behov. Denne retten er likevel avgrenset av lovfestede plikter, allmenne rettsprinsipp, vilkår i arbeidsavtalen, etiske retningslinjer og andre retningslinjer som gjelder i helseforetaket.
- Hver enkel sak skal vurderes *helhetlig, individuelt og saklig*, og være en avveining mellom foretaket sin interesse og medarbeiderens rett til å disponere sin fritid.

Vurderingstema	Risiko (eksempel)	Ramme	Tiltak (eksempel)
Habilitet Biervervet skal ikke medføre tvil om medarbeiderens habilitet. <ul style="list-style-type: none"> - Medarbeider kan gi fordeler til seg selv gjennom sitt arbeid i helseforetaket (eks. habilitetskonflikter i henvisningspraksis) - Biervervet har betydning for habilitet i helseforetaket (eks. habilitetskonflikter knyttet til innkjøp) 	<ul style="list-style-type: none"> - Gi seg selv økonomiske fordeler - Uheldig sammenblanding av roller - Henwise til seg selv - Behandle samme sykdom/skade/pasientgruppe i biervervet som i helseforetaket - «Konstruere»/behandle fristbruddpasienter - Behandle skader i helseforetaket som har skjedd i den private virksomheten 	<ul style="list-style-type: none"> - Allmenne arbeidsrettslige prinsipp - Helsepersonelloven § 19 - Arbeidsavtale - Arbeidsinstruks - Etiske retningslinjer - HMS, internkontrollsystem - Samarbeidsavtale med LMI/LFH 	<ul style="list-style-type: none"> - Informere alle medarbeidere om reglene for bierverv, de etiske retningslinjene og samarbeidsavtalene med LMI/LFH - Åpenhet og melding om mulig habilitetskonflikt - Dersom tvil, overlate saksbehandling og beslutning til overordnet - God oppfølging av rutiner (internkontroll) innen aktuelt område, f.eks. henvisningspraksis - God utøvelse av lederskapet - Ta opp bierverv i medarbeidersamtalen - Etablere arenaer for etisk refleksjon rundt dilemma knyttet til bierverv - Videreutvikle gode verktøy og rutiner, saksbehandling, oppfølging og kontroll av bierverv, både i helseforetaket og i den enkelte enhet i helseforetaket - Tidsavgrense, følge opp og evaluere bierverv som blir innvilget med forutsetning om tiltak
Omdømme Biervervet skal ikke medføre tvil om medarbeiderens lojalitet til helseforetaket. <ul style="list-style-type: none"> - Biervervet har betydning for medarbeideren sin tillit, uavhengighet og integritet i faglig og samfunnsmessig sammenheng (eks. roller i forbindelse med LMI/LFH) - Biervervet kan svekke helseforetaket sitt omdømme 	<ul style="list-style-type: none"> - Uheldig rolleblanding/fordeler i forbindelse med anbud/innkjøp, f.eks. som leder eller innkjøpsmedarbeider eller som innehaver av styreverv/aksjer i privat helserettet virksomhet/leverandør - Uheldig rolleblanding i markedsføring av egen/privat virksomhet <p><i>Gjelder både medarbeider i helseforetaket og medarbeideren sin familie og andre nærstående.</i></p>		
Omfang Biervervet skal ikke gå ut over medarbeiderens arbeidsplikt iht arbeidsavtalen. <ul style="list-style-type: none"> - Biervervet har stort omfang og/eller innebærer arbeid som er svært krevende 	Pasientskade/forsvarlig yrkesutøving <ul style="list-style-type: none"> - Uønskede hendelser - Pasientskade/-sikkerhet - Uforsvarlig yrkesutøvelse HMS/ansattskader <ul style="list-style-type: none"> - Uønskede hendelser - Skade på kollega - Skade på utstyr m.v. - Arbeidsmiljøet 		
Konkurranse Biervervet skal ikke stå i direkte konkurranse med foretaket sin virksomhet <ul style="list-style-type: none"> - Biervervet representerer interesser som er i konkurranse med helseforetaket 	<ul style="list-style-type: none"> - Uheldige bindinger/fordeler 		

Annet - Andre saklige vurderingstema (opplistingen overfor er ikke uttømmende)			
--	--	--	--

- Kun unntaksvis vil det være grunnlag for å nekte bierverv i helserettet virksomhet på grunn av konkurranseforhold.