

Riktlinjer vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter

Ordförandens förslag

Personalberedningens förslag till regionstyrelsen

1. Regionstyrelsen godkänner bifogat förslag till riktlinjer avseende prövning av bisysslor och likartade aktiviteter.

Sammanfattning

Sedan år 2004 finns särskilda tillämpningsanvisningar för prövning av bisysslor i Region Skåne. Anvisningarna har framförallt fokuserat frågor kring förtroendeskada och i övrigt haft en arbetsgivarprofil. Aktuellt förslag syftar till att bli tydligare och mer lätt att hantera i verksamheten. Ett annat skäl är intresset av att öppna för en mer flexibel hantering av kompetens dels mellan Regionens egna verksamheter dels mellan regionen och privata utförare som regionen engagerat.

Aktuellt förslag innebär att

- regelverket ges en tyngre status genom att det utformas som riktlinjer
- angränsade frågor lyfts in och därigenom blivit mer heltäckande
- en skärpning och förtydligande gjorts avseende de förtroendeskadliga bisysslorna
- en friare prövning av bisysslor som gagnar medborgarna när Region Skåne uppdragit åt annan att utföra uppgifter för Region Skånes räkning bl.a. inom ramen för hälsovalet
- en skärpning av de administrativa rutinerna och dokumentationen.

Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget

Det finns flera motiveringar till det aktuella förslaget.

Under senare tid har några enskilda situationer satt fokus på bisysslefrågan. Några ärenden har varit av likartad karaktär utan att formellt ha berört just bisysslor. Det har bl.a. gällt på vilket sätt regionen anlitar företag som medarbetare är engagerade i. Likaså har frågor kring aktiviteter där läke-medelsindustrin och regionens medarbetare samverkat ifrågasatts.

Ett annat motiv är önskan om ett bredare, flexiblare synsätt vid prövning av bisysslor än vad arbetsgivarperspektivet innebär. Regionen har tecknat avtal med privata utförare och ett valfrihetssystem har införts till gagn för medborgarna. Hälsoval Skåne förutsätter att kompetens kan användas flexibelt mellan t.ex. sjukhusen och vår egen primärvård. Likaså bör kompetens i vår egen organisation kunna nyttjas hos privata utförare med avtal inom Hälsoval Skåne så att en neutral situation upprätthålls mellan egna och privat drivna hälsovalsenheter.

Revisionens granskning av vissa personalfrågor år 2008 berörde bl.a. hur tillämpningsanvisningarna för bisysslor efterlevs och fann skäl att ha förbättringsförslag avseende tillämpningen. Vidare har en intern undersökning bekräftat behovet av bättre systematik i förvaltningarnas prövning av bisysslor inklusive rutiner och dokumentation. Vissa prövningar ansågs svåra att bedöma.

Ekonomiska konsekvenser

Den direkta kostnaden för den tid medarbetare från slutenvården arbetar partiellt inom primärvården kan öka. Kostnaden för slutenvården sjunker om medarbetarens tjänstgöringstid inom primärvården inte ersätts med vikarie. För primärvården kan kostnaderna bli lägre då alternativa dyrare bemanningslösningar kan undvikas. I den mån tjänstgöring med partiell ledighet beviljas och bisyssla godkänns för medarbetare som åtar sig att partiellt tjänstgöra vid privat hälsovalsenhet och inte ersätts med vikarie så sjunker kostnaderna.

En kalkyl som bygger på ovanstående förhållanden har inte kunnat göras.

Juridisk bedömning

Föreslaget regelverk har kopplingar till och bidrar till att säkerställa en korrekt tillämpning av flera lagområden bl.a.

- Regler om förtroendeskadlig bisyssla i Lagen om offentlig förvaltning (LOA)
- Lagen om offentlig upphandling
- Skattelagstiftningen avseende preliminärskatt, förmånsbeskattning och arbetstagarbegreppet

- Allmänna bestämmelser (AB) regler om bisyssla

Koppling till andra policys och övergripande beslut

Förslaget regelverk har beröringspunkter med och stärker:

- Regionens regler för Hälsoval Skåne
- Överenskommelse om samverkansformer mellan Läkemedelsföretagen och medarbetare i den offentliga hälso- och sjukvården
- Överenskommelse om samverkansformer mellan medicinsktekniska företag och medarbetare i den offentliga hälso- och sjukvården

Uppföljning

Uppföljning av införande och effekter av de nya riktlinjerna kommer att ske i samband med personalredovisningen för år 2010.

Samverkan med fackliga organisationer

Ett flertal dialoger med de fackliga organisationerna har skett med start i april 2009. Samverkan kring det konkreta förslaget inleddes 2009-11-12.

Katarina Erlingsson
Ordförande

Karin Bengtsson
Personaldirektör

Gösta Rehnstam
Förhandlingschef
044-309 33 64
gosta.rehnstam@skane.se

FÖRSLAG

Datum 2009-11-17
Dnr 0902520

1 (7)

Riktlinjer vid prövning av bisysslor och likartade aktiviteter

Inledning

Dessa riktlinjer har fastställs av regionstyrelsen 2009-12-09, § xx.

Riktlinjerna innehåller regler om prövning av

- Bisysslor
 - Förtroendskadlig
 - Arbetshindrande
 - Konkurrerande
- Interna sidouppdrag
- Anlitande av företag som medarbetare är engagerade i
- Samverkan mellan läkemedels- och medicinsktekniska företag och medarbetare inom hälso- och sjukvården
- Samverkan mellan medicintekniska företag och medarbetare inom hälso- och sjukvården

Grundhållning

- *Förtroendskadlig bisyssla ska inte tillåtas*
 - *vid tveksamhet ska den ej tillåtas*
- *Arbetshindrande bisyssla ska prövas restriktivt*
- *Konkurrerande bisyssla ska prövas restriktivt*
 - *med undantaget av vad som framgår av dessa riktlinjer*
- *Bisyssla kan utgöra komplement till regionens verksamhet*
- *Förvaltningschef prövar varje medarbetares bisyssla*
- *En samlad dokumentation ska finnas på varje förvaltning*

Bisysslor

Med bisyssla avses varje arbete eller uppdrag – tillfälligt eller permanent – som utförs vid sidan av anställningen och som inte är hänförligt till privatlivet. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

Försiktighet ska iakttas beträffande uppdrag i en ideell organisation om uppdraget innebär ansvar för medelsförvaltning eller kommersiellt betonad del av verksamheten och om organisationen har samröre med Region Skåne.

Att vara facklig förtroendeman kan i vissa fall innebära en intressekonflikt, särskilt om man i sin anställning har till uppgift att förhandla för myndigheten, handlägga personalfrågor eller på annat sätt ta till vara arbetsgivarens intressen. Man ska vara medveten om det.

Förtroendskadlig bisyssla

Allmänhetens förtroende för den offentliga förvaltningen är så viktig att upprätthålla att det finns särskilt reglerat i Lagen om offentlig anställning (LOA).

Förbudet mot förtroendskadlig bisyssla gäller inte bara bisyssla som kan rubba förtroendet till arbetstagarens egen opartiskhet. Arbetstagare får heller inte åta sig sådan bisyssla som rubbar förtroendet till opartiskheten hos annan arbetstagare eller skadar arbetsgivarens anseende.

I ett effektivt och tydligt kontrollsystem av förtroendskadlig bisyssla ingår

- en skyldighet för arbetsgivaren att informera sina arbetstagare om vad som är otillåtet
- en skyldighet för arbetstagare att på begäran lämna arbetsgivaren uppgifter om bisyssla
- en skyldighet för vissa arbetstagare med anställningar som ställer särskilt stora krav på förtroende för innehavaren att självmant anmäla bisyssla till arbetsgivaren
- en skyldighet för arbetsgivaren att ingripa när man får kännedom om otillåten bisyssla

Med förtroendskadlig bisyssla avses för regionens vidkommande i första hand jävsfrågor av olika slag. Några exempel:

- medarbetare som handlägger upphandlingsfrågor eller arbetar med fastighetsfrågor och tillika utför tjänster åt privat företag som regionen har eller riskerar att ha affärsrelation med
- läkare anställd av regionen och som har uppdrag privat som förtroendeläkare åt försäkringskassan och bedömer samma patient

- verksamhetschef (motsvarande) i regionen som arbetar extra i företag som driver likartad verksamhet och verksamhetschefen där arbetar med lednings- och affärsuppgifter
- medarbetare som arbetar med patienthandläggning i regionen och som i privat verksamhet riskerar handlägga samma patient

För att underlätta prövningen av förtroendeskadligbisyssla bifogas en checklista (bilaga 1).

Arbetshindrande bisyssla

Reglerna om arbetshindrande bisyssla är till för att skydda arbetsgivarens intressen och finns i Allmänna Bestämmelser (AB) § 8.

Med arbetshindrande bisyssla avses arbete eller uppdrag som menligt påverkar möjligheterna att fullgöra en god arbetsprestation. De olika arbetsuppgifterna kolliderar i tid eller får till följd att den anställde får en alltför tung arbetsbörda. Sjukfrånvaro och arbetsmiljö kan påverkas på ett ogynnsamt sätt. Arbete hos bemanningsföretag eller i egen firma utöver regionanställningen kan vara exempel på sådan belastande bisyssla. Från arbetsgivarens perspektiv är det viktigt att medarbetaren orkar med sitt ordinarie arbete.

Konkurrerande bisyssla

Reglerna om konkurrerande bisyssla är också till för att skydda arbetsgivarens intressen och finns i Allmänna Bestämmelser (AB) § 8.

Med konkurrerande bisyssla avses normalt bisyssla som menligt påverkar regionens affärsverksamhet. Exempel på detta är folktandvårdens verksamhet men konkurrerande bisyssla kan även föreligga i det fall när regionen genom bisysslan inte ges möjlighet att få användning för sina befintliga resurser/tjänster.

Samverkan läkemedels- och medicinsktkniska företag

Mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Läkemedelsindustri-föreningen har träffats "Överenskommelse om samverkan mellan läkemedelsföretagen och medarbetare i den offentliga hälso- och sjukvården". En motsvarande överenskommelse har träffats för leverantörer av medicinsktknisk utrustning.

Överenskommelserna är bilagor till dessa riktlinjer (bilaga 2 och 3).

Dessa överenskommelser innehåller regler som innebär att medarbetare är skyldiga att informera arbetsgivaren om engagemang, olika slags samverkan och deltagande i aktiviteter som läkemedelsindustrin och de medicinsktkniska företagen genomför.

Arbetsgivaren ska pröva detta utifrån samma utgångspunkter som gäller för bisysslor.

Prövning och förbud

Anställningsavtalet

Genom anställningsavtalet förbinder sig varje medarbetare att vara lojal mot regionen som arbetsgivare. Medarbetaren skall därför alltid prioritera arbetsgivarens verksamhet. Att fullgöra bisyssla som inte godkänts av arbetsgivaren kan stå i strid med anställningsavtalet och i svårare fall leda till uppsägning. Bisyssla kan efter prövning få utövas i viss omfattning, men inte i sådan utsträckning att regionens verksamhet blir lidande eller att medarbetarens prestation eller hälsa påverkas negativt.

Förvaltningschefs ansvar

Förvaltningschef fattar beslut i varje enskild prövning av bisyssla som medarbetare vid förvaltningen har, efter beredning inom förvaltningen.

Förvaltningschef ansvarar för att varje enskild bisyssla prövas och att lokala rutiner och regelverk utformas.

Principen i svårbedömda fall är att det är naturligare att säga nej än ja. Detta gäller särskilt förtroendskadlig bisyssla.

Bisyssla hos av regionen anlitaad entreprenör eller privat driven enhet inom Hälsoval Skåne kan bara godkännas om den fullgörs under motsvarande partiell tjänstledighet från anställningen i regionen.

För bisyssla som innebär arbete som hyrläkare eller i bemanningsföretag krävs särskild uppmärksamhet. Prövningen ska vara restriktiv.

Regionen tillåter inte att medarbetare, utöver sin anställning säljer tjänster till regionen genom eget bolag.

Konkurrerande bisyssla/sidoverksamhet där patienter kan styras över från regionens verksamheter till egen näringsverksamhet eller annan där medarbetaren har intressen får inte förekomma i regionen.

Chefers bisyssla

Som chef utgör man förebild för övriga medarbetare. Det är därför av yttersta vikt att chef iakttar särskild restriktivitet med egna bisysslor.

Reglering av bisyssla för chef sker i anställningsavtalet.

Bisyssla som komplement till regionens egen verksamhet

Ett närmande mellan den specialiserade vården och enheter inom ramen för Hälsoval Skåne" ligger i regionens och medborgarnas intresse. Likaså att privata entreprenörer ges möjlighet att utföra det uppdrag regionen har beställt. Ett system där medarbetare från den specialiserade vården även arbetar inom Hälsoval Skåne och vice versa är positivt för verksamheterna.

I de fall båda verksamheterna drivs av regionen blir detta ett internt sido-
uppdrag och ingen bisyssla. Då medarbetare inom den specialiserade vården
åtar sig att också tjänstgöra i av regionen bedriven primärvård kan det ske
genom partiell arbetsbefrielse från den ordinarie anställningen. Lönen i
primärvårdsanställningen kan behöva prövas. Att medarbetare har sådana
interna sidouppdrag bör uppmuntras. Riktlinjer finns i handlingen "Interna
sidouppdrag – riktlinjer för ersättning" daterad 2005-01-18 (bilaga 4).

Om verksamheten däremot drivs privat uppkommer problematiken med
konkurrerande bisyssla. I dessa fall kan ändå bisysslan beviljas. Det ska då
ske genom att partiell tjänstledighet beviljas från anställningen i regionen i
motsvarande grad som bisysslan omfattar.

Beviljad bisyssla, som sker under enstaka tillfällen under kalenderåret, och
till omfattning är kortvarigt (tunnar) kan genomföras utan partiell tjänst-
ledighet.

Systematisk hantering

Förekomsten av bisyssla ska vara känd och dokumenterad av enheten och av
förvaltningen. Respektive chef skall regelbundet, årligen inhämta informa-
tion om pågående eller planerad bisyssla, lämpligen vid de återkommande
medarbetarsamtalen. Respektive chef ska vid nyanställning lämna informa-
tion om gällande regler kring bisyssla samt begära uppgifter om eventuellt
förekommande bisyssla. Omprövning av tidigare godkänd bisyssla ska ske
årligen.

Alla prövningar skall dokumenteras. I de fall prövningen lett till diskus-
sioner, upplevts tveksam eller utgör gränsfall skall bedömningen, förutom
att den dokumenteras, användas som referensmaterial vid bedömning av
andra bisysslor av liknande art. I de fall då arbetsgivaren sagt nej till
bisyssla eller förbjudit pågående sådan skall detta också dokumenteras.
Det är viktigt att medarbetarna behandlas lika utifrån regelverket.

Former för prövning

Anställd är skyldig att lämna de uppgifter om bisyssla som behövs – om-
fattning och förläggning, innehåll samt organisatorisk och verksamhets-
mässig koppling för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om bisysslan är
tillåten eller ej.

När arbetsgivaren begär in uppgifter måste det ske med hänsyn till medarbetarens integritet. Oftast räcker det med uppgifter om arten av bisyssla för att kunna avgöra om den är tillåten. Om särskild anledning finns kan mer detaljerade uppgifter om bisysslan inhämtas (se blankett bilaga 5).

Rätten att inhämta uppgifter får inte ske på sådant sätt att medarbetaren känner sig skyldig att lämna uppgifter om åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat liknande hänseende.

Arbetsgivaren har rätt att meddela förbud mot bisyssla som anses förtroendeskadlig. Sådant beslut ska enligt LOA vara skriftligt och innehålla en motivering, se bilaga 6. Tvist angående förbud mot förtroendeskadlig bisyssla handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. I avvaktan på att tvisten slutligt lösts kan domstol bestämma att beslutet inte ska gälla.

Innan beslut om förbud mot förtroendeskadlig bisyssla ska arbetsgivaren ha inhämtat rimligt underlag. Arbetstagaren bör också ha getts möjlighet att yttra sig.

Arbetsgivaren har också rätt att besluta om förbud mot arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla. Det skall ske skriftligt efter inhämtande av underlag och efter yttrande från arbetstagaren. Arbetsgivaren har vid arbetshindrande och konkurrerande bisyssla en fri prövningsrätt (s.k. arbetsgivarventil) att göra en skälighetsbedömning vad gäller arten och omfattningen av bisysslans inverkan på de ordinarie arbetsuppgifterna. Ett beslut om förbud mot arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla kan angripas rättsligt endast om den fria prövningsrätten använts på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Tvist hanteras enligt lagen om rättegång i arbetstvister.

Förhandlingsskyldighet före beslut

Förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL föreligger före beslut om förbud mot arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla. Någon motsvarande förhandlingsskyldighet enligt MBL föreligger däremot inte när förbud mot förtroendeskadlig bisyssla ska meddelas. Detta beror på att sådant beslut i princip bara anger arbetsgivarens ställningstagande till ett lagfäst förbud riktat mot arbetstagaren.

Tjänstledighet

Enligt LOA gäller förbud mot förtroendeskadlig bisyssla i princip även vid tjänstledighet. Detta gäller självfallet inte om arbetstagaren uppehåller en anställning för vilken förbudet saknar betydelse.

Avveckling

Vid förbud mot bisyssla bör skälig tid för avveckling ges, normalt högst tre månader.

Bilagor för kännedom

1. Checklista för bedömning av förtroendskadlig bisyssla
2. Överenskommelse om samverkansformer mellan läkemedelsföretag och medarbetare i den offentliga hälso- och sjukvården
3. Överenskommelse om samverkansformer mellan medicintekniska företag och medarbetare i den offentliga hälso- och sjukvården
4. Interna sidouppdrag – riktlinjer för ersättning, daterad 2005-01-18
5. Blankett inventering av bisyssla
6. Blankett Förbud mot förtroendskadlig bisyssla

Checklista för bedömning av förtroendskadlig bisyssla

Syftet med denna checklista är att den skall kunna vara ett stöd vid bedömning av om en bisyssla är förtroendskadlig. Den leder emellertid inte automatik till rätt svar på frågan om förtroendskadligheten.

En rad olika omständigheter spelar in när man skall bedöma om en bisyssla är förtroendskadlig eller inte.

- Först avgörs om det rör sig om en bisyssla i lagens mening eller en sådan aktivitet som typiskt sett hör till privatlivet och därmed faller utanför bisyssleregeln.
- Sedan görs en samlad bedömning av de omständigheter som kan påverka allmänhetens förtroende för arbetstagarnas opartiskhet och regionens anseende.
- Hur stor är risken för att förtroendet rubbas. Vilken grad av risk kan godtas
- Hänsyn tas dels till vilka arbetsuppgifter medarbetaren och verksamheten där han är anställd har, dels vad bisysslan går ut på.

Är verksamheten en bisyssla i lagens mening?

1. Är det fråga om en anställning vid sidan av huvudanställningen?
2. Är det fråga om ett uppdrag som lämnas av någon annan än huvudarbetsgivaren?
3. Är det fråga om något annat slag av verksamhet än sådant som nämns i fråga 1 och 2 och som bedrivs vid sidan av huvudanställningen?
4. Är det fråga om enbart medlemskap och inte uppdrag t ex som styrelseledamot, i en förening?
5. Är det fråga om en aktivitet som typiskt sett hör till privatlivet, t ex att utöva en hobby eller att sköta sin och familjens egendom och privata angelägenheter?
6. Innebär aktiviteten, t ex förvaltning av den egna förmögenheten, att arbetstagaren är engagerad i företag eller branscher som är föremål för hans verksamhet i tjänsten?

Om svaret på någon av frågorna 1-3 och 6 är ja, talar det mesta för att det rör sig om en bisyssla i lagens mening.

Om svaret på någon av frågorna 4 och 5 är ja, talar det mesta för att det inte handlar om en bisyssla i lagens mening.

Ligger arbetsuppgifterna i huvudanställningen inom något av de områden där man bör vara särskilt försiktig med bisysslor som kan påverka allmänhetens förtroende för arbetstagarna eller myndigheten/förvaltningen?

Har arbetstagaren eller den myndighet/förvaltning där han eller hon är anställd arbetsuppgifter som innebär

- rättskipning
- myndighetsutövning (beslut om förmåner, rättigheter och skyldigheter, tillstånd, utövandet av tvång, bidrag m m för enskilda personer och företag)
- upphandling (köp eller hyra av varor, tjänster eller byggtreprenader)
- tillsyn och kontroll över offentlig eller enskild verksamhet

- förvaltning av egendom
- ledning av myndigheter/förvaltningar eller verksamheter inom dessa

Om svaret på frågan är ja, ökar risken för att en bisyssla skadar allmänhetens förtroende för arbetstagaren eller myndigheten.

Är bisysslan av sådan beskaffenhet att risken för förtroendskada ökar?

1. Finns det någon beröring mellan å ena sidan arbetsuppgifterna i bisysslan eller verksamheten i det företag hos vilken bisysslan utförs och å andra sidan myndigheten/förvaltningens verksamhet?
2. Finns det någon beröring mellan arbetstagarens arbetsuppgifter i huvudanställningen och bisysslan?
3. Är arbetsuppgifterna i bisysslan av mera kvalificerat slag?
4. Är arbets- eller uppdragsgivaren för bisysslan ett privat företag?
5. Är bisysslan ett styrelseuppdrag i aktiebolag eller ekonomisk förening?
6. Gäller bisysslan egen kommersiellt inriktad verksamhet, t ex konsultverksamhet?
7. Är bisysslan ett politiskt, fackligt eller ideellt förtroendeuppdrag?
8. Är arbets- eller uppdragsgivaren för bisysslan en offentlig myndighet?
9. Är det ett allmänt intresse, t ex en myndighets behov av expertis, att arbetstagen åtar sig bisysslan?

Om svaret på någon av frågorna 1-6 är ja, ökar risken för att bisysslan skadar allmänhetens förtroende för arbetstagaren eller myndigheten. Om svaret på fråga 7, 8 eller 9 är ja, minskar risken.

Har bisysslan sådan omfattning att risken för förtroendskada ökar?

1. Är bisysslan tidskrävande?
2. Är bisysslan kortvarig eller av sporadisk art?
3. Får arbetstagaren eller någon anhörig till honom eller henne ekonomisk eller annan ersättning för bisysslan och är denna ersättning i så fall hög?

Om svaret på fråga 1 och/eller 3 är ja, ökar risken för förtroendskada. Om svaret på fråga 2 är ja, minskar risken.

Bilaga 2

Mellan Landstingsförbundet å ena sidan och Läkemedelsindustriföreningen å andra sidan har träffats följande

ÖVERENSKOMMELSE OM SAMVERKANSFORMER MELLAN LÄKEMEDELSFÖRETAG OCH MEDARBETARE I DEN OFFENTLIGA HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN

Överenskommelsen omfattar alla medarbetare inom den offentliga hälso- och sjukvården (även inhyrd personal) med kontakter med läkemedelsföretag och svenska marknadsbolag (juridiska personer) inom läkemedelsindustrin eller dess uppdragstagare. Det åligger de svenska marknadsbolagen att tillse att de regler som anges i överenskommelsen iakttas även av moderbolag och systerbolag vid aktiviteter på den svenska marknaden eller riktade mot den svenska marknaden.

Sjukvårdshuvudmännen ansvarar för att även privata vårdgivare med vårdavtal omfattas genom att hänvisa till denna överenskommelse i tillämpliga delar i vårdavtalen.

Parterna erinrar om att hälso- och sjukvårdens medarbetare är skyldiga att på begäran upplysa sjukvårdshuvudmannen om bisyssla och i övrigt följa det regelverk som sjukvårdshuvudmannen upprättat gällande gåvor, sponsring, representation eller annan relationsfrämjande åtgärd. I den utsträckning som samverkan mellan läkemedelsföretag och hälso- och sjukvårdens medarbetare kommer att medföra aktiviteter som omfattas av regler för läkemedelsinformation eller läkemedelsindustrins

egenåtgärdssystem, är läkemedelsföretag skyldigt att iaktta informationsreglerna och andra normer som tillämpas inom egenåtgärdssystemet.

1. ALLMÄNNA FÖRUTSÄTTNINGAR

Sedan länge förekommer ett viktigt samarbete mellan läkemedelsindustrin och hälso- och sjukvården på många områden. Detta samarbete är viktigt för parterna och för patienterna. Enligt författningar och god affärssed är industrin skyldig att informera om sina produkter, deras egenskaper, verkningar och lämpliga användning samt möjliga biverkningar och begränsningar. För att använda läkemedlen på rätt sätt har hälso- och sjukvården också behov av sådan information. Samarbetet utgör ett viktigt led i medarbetarnas fortbildning och ökar deras möjligheter att medverka i forskning och utveckling på läkemedelsområdet.

Inom sjukvården får medarbetarna löpande en bred kunskap om läkemedels egenskaper och kliniska användning. Denna kunskap behöver återföras till läkemedelsföretagen för att ge underlag för utveckling av såväl befintliga som nya läkemedel.

Parterna är således ense om att en fungerande samverkan mellan hälso- och sjukvården och läkemedelsindustrin är viktig. Det är dock mycket angeläget att samarbetet sker i sådana former att parterna bibehåller full trovärdighet och en oberoende ställning i förhållande till varandra. Relationen mellan läkemedelsföretaget och hälso- och sjukvårdens medarbetare skall präglas av det förhållande som ska råda mellan en försäljare och en tjänsteman med teckningsrätt för offentliga medel. Förhållandet skall vara transparent och kunna granskas öppet. Syftet med denna överenskommelse är därför att tillhandahålla regler som skall främja att samarbetet bedrivs med gott omdöme, bibehållen trovärdighet och i enlighet med gällande lagar och kollektivavtal samt etiska regler. En god följsamhet till överenskommelsen kan dock inte friskskriva läkemedelsföretag och hälso- och sjukvårdens medarbetare från eventuella anklagelser om mut- och bestickningsbrott. Sådant ansvar måste alltid prövas individuellt och baseras på hur starkt sambandet är mellan förmånen, tjänsteutövningen och graden av påverkan.

Sjukvårdshuvudmannen har ansvar för medarbetarens fortbildning och skall i samråd med medarbetaren komma överens om vilken kompetensutveckling som han eller hon behöver för att

fullgöra sina arbetsuppgifter och utvecklas i arbetet. Sjukvårdshuvudmannen beslutar alltid vilka medarbetare som skall delta i sådan samverkan/sammankomst som regleras i denna överenskommelse. Medarbetares samverkan med läkemedelsföretag skall i första hand ske på arbetstid. Samverkan/sammankomst på fritiden får inte heller denna strida mot andan i denna överenskommelse.

Det ankommer på sjukvårdshuvudmannen att bedöma om samverkan är att anse som förtroendeskadlig, otillbörligt konkurrerande eller till hinder för verksamheten. I sådana fall kan regler om bisyssla bli tillämpliga.

2. ÖVERENSKOMMELSENS INNEHÅLL

- Läkemedelsföretags anlåtande av hälso- och sjukvårdens medarbetare på konsultbasis eller mot ersättning vid ett enskilt tillfälle.
- Lämnande av information och tillhandahållande av utbildning och vetenskapliga sammankomster eller liknande, oberoende av om aktiviteten tillhandahålls av läkemedelsföretag eller av annan, om läkemedelsföretag helt eller delvis är arrangör eller uppdragsgivare.
- Läkemedelsföretags sponsring av aktivitet/sammankomst arrangerad av tredje part (t ex specialistföreningar) eller av hälso- och sjukvårdens verksamheter, inkl. icke- interventionsstudier och kvalitetsprojekt.

Eventuell övrig samverkan eller relationer mellan hälso- och sjukvårdens medarbetare och läkemedelsföretag som inte innefattas i ovanstående, skall också präglas av öppenhet och i alla väsentliga delar följa denna överenskommelse.

3. KONSULTATION

Medarbetare inom hälso- och sjukvården utgör många gånger ett viktigt inslag i olika aktiviteter, t.ex. forskning, utbildning, konferenser, rådgivande organ (advisory boards) eller produktutveckling. Medverkan kan vara ett uppdrag i tjänsten eller av konsultativ karaktär och därmed utgöra bisyssla.

Följande skall beaktas när läkemedelsföretag önskar engagera hälso- och sjukvårdspersonal för olika uppdrag:

- Det åligger medarbetaren att på begäran informera sjukvårdshuvudmannen om uppdraget/-bisyslan och lämna de uppgifter som sjukvårdshuvudmannen anser behövs för bedömning av denna.
- Uppdraget skall vara skriftligt överenskommet mellan medarbetaren, sjukvårdshuvudmannen och läkemedelsföretaget. Hos sjukvårdshuvudmannen utgör överenskommelsen allmän handling.
- Ersättning för utfört arbete skall vara skälig i förhållande till arbetets innehåll och nedlagd tid. Kostnadsersättning skall ges enligt sjukvårdshuvudmannens kollektivavtal om resor och traktamente. Av ovanstående överenskommelse skall framgå hur ersättningen regleras. Inga andra förmåner, ersättningar eller gåvor får förekomma.
- Sammankomst med läkemedelsföretag inom ramen för hälso- och sjukvårdspersonals konsultativa verksamhet kan äga rum utomlands om majoriteten av deltagarna är från annat land än Sverige.

4. PRODUKTINFORMATION

Med produktinformation avses sammankomst med syfte att informera om ett läkemedels specifika egenskaper eller handhavande.

Följande skall beaktas vid produktinformation:

- Läkemedelsföretagens uppsökande verksamhet får endast ske efter överenskommelse med sjukvårdshuvudmannen eller dennes utsedde kontaktperson. Inga andra besök eller kontakter skall förekomma. Avvikelse från överenskommet syfte med besök får ej ske.
- Produktinformation skall som huvudregel tillhandahållas grupper av hälso- och

sjukvårdspersonal. Dock får sådan information lämnas till enskild medarbetare om detta är att föredra av praktiska skäl. Information till enskild medarbetare får endast avse information av samma slag som tillhandahålls hälso- och sjukvårdspersonal på andra ställen. Enskild sammankomst mellan medarbetare och läkemedelsföretag och formerna för dessa, skall alltid vara godkända av sjukvårdshuvudmannen.

- Sammankomst skall normalt genomföras på arbetstid och på deltagarnas arbetsplats. Sammankomst som riktas till medarbetare på flera arbetsplatser kan äga rum på annan plats eller ort än hälso- och sjukvårdspersonalens arbetsort om särskilda skäl av pedagogisk, praktisk, ekonomisk eller liknande natur föreligger.
- Läkemedelsföretag skall i god tid kontakta sjukvårdshuvudmannen eller dennes utsedde kontaktperson och träffa överenskommelse om informationens huvudsakliga innehåll, tid och plats. Sjukvårdshuvudmannen beslutar om formerna för sammankomsten och vilka som får delta.
- Av inbjudan skall framgå tid och plats för sammankomsten samt den tidsmässiga omfattningen av och innehållet i det yrkesinriktade programmet. Syftet med detta är att sjukvårdshuvudmannen skall kunna ta ställning till sammankomstens relevans för medarbetarens kompetenshöjning. Avvikelse från överenskommet program får ej ske.

5. TERAPIINRIKTAD UTBILDNING OCH VETENSKAPLIG SAMMANKOMST

Med terapiinriktad utbildning avses sammankomster i syfte att förmedla utbildning inom visst behandlingsområde. Informationen skall ge deltagarna aktuell och relevant kunskap om allmänna eller specifika sakförhållanden och problem inom terapiområdet i fråga dvs. den skall vara problemorienterad och inte produktorienterad.

Med vetenskaplig sammankomst avses möten arrangerade av läkemedelsföretag eller under medverkan av läkemedelsföretag i syfte att behandla en eller flera medicinska eller andra vetenskapliga frågeställningar inom ett eller flera vetenskapliga ämnesområden.

Följande skall beaktas vid ovanstående sammankomster:

- Produktinformation får förekomma endast om produktens användning eller villkoren för produktens användning är en integrerad del av utbildningen. Sjukvårdshuvudmän och verksamhetschefer kan dock besluta att sådan produktinformation endast får lämnas efter huvudmans/verksamhetschefs medgivande.
 - Om produktinformation förekommer skall detta tydligt framgå av programmet.
 - Den fortbildning som läkemedelsföretag erbjuder hälso- och sjukvården skall grundas på medarbetarnas kompetensbehov. Därför bör samråd ske med berörda sjukvårdshuvudmän om kommande fortbildningsaktiviteter. Sjukvårdshuvudmannen skall förhandsinformerar om planerad utbildning/sammankomst i god tid, normalt två månader i förväg, så att möjlighet ges för bl a läkemedelskommittéer att kunna samordna med egna arrangemang.
- När inbjudan går ut skall denna skickas till berörd sjukvårdshuvudman samt läkemedelskommitté. Med inbjudan avses även förhandsinbjudan eller föranmälan av sammankomst. Kopia av inbjudan får skickas till enskilda medarbetare på arbetsplatsen och skall i så fall skickas till samtliga medarbetare.
- Erbjudande från läkemedelsföretag att ge möjlighet för medarbetare inom hälso- och sjukvården att delta i internationell vetenskaplig sammankomst eller kongress, skall enbart ges till sjukvårdshuvudmannen. Utifrån verksamhetens behov av utbildning samt kongressens relevans för verksamheten, avgör sjukvårdshuvudmannen om det finns lämpliga medarbetare för deltagande i kongressen. Kopia av inbjudan får skickas till enskilda medarbetare på arbetsplatsen och skall i så fall skickas till samtliga medarbetare.
 - Parterna är överens om att terapiinriktad utbildning riktad mot läkare eller grupp av yrkesutövare där läkare ingår och som äger rum i Sverige eller i utlandet med i Sverige verksamma läkare som målgrupp, skall vara granskad och godkänd av IPULS, vilket även skall framgå av inbjudan. Avsteg från detta får endast ske vid lokal utbildning av

engångskaraktär som genomförs av antingen sjukvårdshuvudmannen eller läkemedelsföretag i samverkan med berörd sjukvårdshuvudman. Parterna är vidare ense om att detta krav skall ställas på alla utbildningar oavsett arrangör.

- Sammankomst skall normalt genomföras på deltagarnas arbetsplats eller på samma ort som deltagarnas arbetsplats är belägen, eller så nära denna ort som möjligt. Sammankomst kan äga rum på annan plats eller ort än hälso- och sjukvårdspersonalens arbetsort om särskilda skäl av pedagogisk, praktisk, ekonomisk eller liknande natur föreligger. Sammankomst utom Sverige* är endast tillåten i direkt anslutning till internationell utbildning och internationell vetenskaplig sammankomst (inklusive satellitsymposier) om majoriteten av den deltagande hälso- och sjukvårdspersonalen inte är från Sverige och motsvarande kunskapsinhämtning inte kan inhämtas inom riket. Studiebesök på internationellt erkänd vetenskaplig klinik/universitet/laboratorium eller dylikt utom Sverige är tillåtet endast om motsvarande erfarenhet eller information ej kan erhållas inom riket och studiebesöket är relevant med hänsyn till det kompetenshöjande syftet med aktiviteten. Sammankomst får inte äga rum på orter som uppfattas som luxuösa eller kan förknippas med fritidsevenemang, t.ex. vintersportorter, hotell vid golfbanor eller orter där ett större sportevenemang pågår samtidigt.
- Av inbjudan skall framgå tid och plats för sammankomsten samt eventuella sidoarrangemang. Den tidsmässiga omfattningen av och innehållet i det yrkesinriktade programmet skall tydligt framgå. Syftet med detta är att sjukvårdshuvudmannen skall kunna ta ställning till sammankomstens relevans för medarbetarens kompetenshöjning. Om sammankomsten äger rum på annan ort än deltagarens arbetsplats, och om läkemedelsföretag bekostar del av kostnaden för deltagandet, får resans längd inte vara längre än sammankomsten inklusive eventuella sidoarrangemang.

6. FÖRTÄRING, KOSTNADER OCH ERSÄTTNING

- Vid sammankomster, såväl inom som utom riket, skall måltider präglas av stor måttfullhet. Alkoholhaltiga drycker i form av vin och öl får erbjudas endast i begränsad omfattning och enbart som måltidsdryck. Sprit får ej erbjudas.
- Resor skall om möjligt ske i ekonomiklass. Resa i högre klass är tillåten endast om prisskillnaden är försumbar. Även vid val av hotell skall måttfullhet tillämpas.
- Vid sammankomster skall det yrkesinriktade programmet vara av sådan omfattning att förmånsbeskattning inte kommer i fråga enligt Skatteverkets vid var tid gällande regler och anvisningar.
- Läkemedelsföretag får bekosta sammanträdeslokal, föredragshållare, studiematerial och liknande som är nödvändigt för sammankomstens genomförande.
- Läkemedelsföretag kan delvis bekosta resor, kost och logi samt konferensavgift för deltagare i sammankomst. Förutsättningen för detta är att såväl sammankomst som resor, kost och logi präglas av måttfullhet och kan granskas öppet. Deltagaren eller dennes arbetsgivare skall alltid svara för en skälig andel av ovan angivna kostnader. Dock gäller att läkemedelsföretag aldrig kan svara för en större del av kostnaderna än hela konferensavgiften samt 50 % av kostnaden för resa, kost och logi.
- Om läkemedelsföretag delvis bekostar konferensavgift samt resor, kost och logi, skall sjukvårdshuvudmannens beslut om medgivande till deltagande i sammankomst tillställas ifrågavarande läkemedelsföretag, annars accepteras ej deltagares medverkan av företaget.
- Varken i samband med sammankomster eller umgänget i övrigt får fristående sociala aktiviteter eller fritidsaktiviteter erbjudas av läkemedelsföretag eller krävas av medarbetare inom hälso- och sjukvården. I samband med måltider eller mottagningar får dock en enklare social aktivitet, såsom musikunderhållning, anordnas så länge denna är sekundär till såväl sammankomsten som till måltiden eller mottagningen.
- Deltagare i sammankomster får ej erbjudas arvode av läkemedelsföretag och deltagare äger ej rätt att motta eller begära arvode för sitt deltagande.
- Läkemedelsföretag får ej erbjuda och medarbetare inom hälso- och sjukvården får ej

begära eller motta förmåner, ersättning, gåvor eller kräva åtgärder i övrigt i strid med denna överenskommelse.

7. SPONSRING

Med sponsring avses här ekonomiskt eller annat stöd från läkemedelsföretag av aktivitet/sammankomst som riktas till medarbetare i hälso- och sjukvården. Dessutom avses ekonomiskt eller annat stöd till intresseföreningar som organiserar medarbetare inom den offentliga hälso- och sjukvården.

Sponsring av aktiviteter/sammankomster inom den offentliga hälso- och sjukvårdens verksamheter får ej förekomma. Detta innebär bl a att sponsring, helt eller delvis, av t ex personalfester inte är tillåtet. Ekonomiskt eller annat stöd till projekt (exv. kvalitetsprojekt eller kvalitetsregister) inom den offentliga hälso- och sjukvården behandlas under punkt 8. Sponsring av aktivitet/sammankomst arrangerad av tredje part (t ex specialistföreningar) skall präglas av öppenhet och får endast förekomma om följande förutsättningar är uppfyllda:

- Den aktivitet/sammankomst som sponsras måste vara yrkesförkovrande och i övrigt i enlighet med denna överenskommelse.
- Läkemedelsföretag får inte erbjuda sponsring till ett belopp som överstiger kostnaderna för aktiviteten/sammankomsten.
- Sponsorer som ställer resurser till förfogande för sammankomstens genomförande skall anges i inbjudan.

I separat tecknad överenskommelse mellan LIF å ena sidan och Sveriges Läkarförbund och Läkaresällskapet å andra, kommer sponsring av intresseföreningar (t ex specialistföreningar) att regleras. Alla kontakter skall präglas av öppenhet vilket innebär att all sådan sponsring deklarerar öppet i den särskilda samarbetsdatabas som LIF upprätthåller.

8. KLINISKA PRÖVNINGAR, ICKE-INTERVENTIONSSTUDIER OCH KVALITETSPROJEKT

Parterna har tecknat en separat överenskommelse om kliniska prövningar, enligt vilken avtal måste tecknas mellan berörda sjukvårdshuvudmän, prövare och läkemedelsföretag. Till överenskommelsen hör en standardiserad avtalsblankett.

LIF har antagit egna regler för icke- interventionsstudier. Av dessa framgår att alla studier och projekt som inte är kliniska prövningar enligt Läkemedelsverket omfattas av reglerna och benämns icke- interventionsstudier. Begreppet icke interventionsstudier inbegriper således kvalitetsprojekt, uppföljningsstudier, forskrivningsstudier etc. LIF:s regler gäller även för deltagande i

eller stöd till upprättande eller drift av olika register (exv. kvalitetsregister). För de studier och projekt som omfattas av LIF:s regler gäller att avtal måste tecknas med samtliga berörda huvudmän om medarbetare i den offentliga hälso- och sjukvården deltar, eller när det gäller privat sjukvård om studien eller projektet kan medföra kostnader för huvudmannen (t.ex. i form av forskrivning av läkemedel)

9. MARKNADSUNDERSÖKNINGAR

Marknadsundersökningar omfattar bl.a. enkäter, intervjuer och fokusgrupper. Dessa har olika mål, syften och upplägg.

Enskilda medarbetares medverkan i marknadsundersökningar är inte att betrakta som "konsultation" enligt punkt 3 ovan om nedanstående kriterier för marknadsundersökningen är uppfyllda. Om marknadsundersökningen inte uppfyller samtliga av dessa kriterier skall villkoren under punkt 3 Konsultation i överenskommelsen beaktas.

- Marknadsundersökningen genomförs av ett fristående företag/institut vari det uppdragsgivande läkemedelsföretaget inte har något ägar- eller vinstintresse.
- Företaget/institutet som genomför undersökningen har förbundit sig att följa de etiska reglerna för marknadsundersökningar enligt ICC/ESOMAR.
- Undersökningens utformning har enbart som syfte att inhämta information eller åsikter och attityder, inte att påverka respondenter eller förmedla säljbefrämjande kontakter.

- Antalet respondenter överskrider inte det antal som är nödvändigt för att uppnå rimlig säkerhet i resultatet.
- Respondenter garanteras anonymitet gentemot det uppdragsgivande företaget och deras svar behandlas strikt konfidentiellt och i enlighet med personuppgiftslagen (PUL).
- Det uppdragsgivande företaget får hållas anonymt för respondenten om det är påkallat av metodologiska skäl.
- Undersökningen har inga inklusionskriterier som innebär prospektiv förskrivning av selekterade preparat i en given läkemedelsgrupp.
- Informationsinhämtningen eller intervjun i undersökningen skall genomföras på ett sådant sätt att den inte påverkar respondentens arbetsuppgifter eller inkräftar på dennes arbetstid. Kontaktsökning via e-mail eller fax med respondenten får däremot ske under arbetstid.
- Ersättning till respondenterna i marknadsundersökningen betalas av företaget/institutionen som genomför undersökningen (dvs inte av det uppdragsgivande läkemedelsföretaget). Ersättningsnivån skall inte överskrida vad som är rimligt i förhållande till respondentens tidsinsats och maximalt 1000 SEK.

10. UPPFÖLJNING

Parterna är ense om att efterlevnaden av denna överenskommelse är ett gemensamt ansvar. Parterna åtar sig att sprida kunskap om överenskommelsen till personal inom sina respektive medlemsorganisationer.

Parterna skall gemensamt utvärdera överenskommelsen genom Sveriges Kommuner och Landstings och Läkemedelsindustriföreningens samrådsgrupp för kliniska prövningar och läkemedelsinformation. Härutöver skall Nämnden för Bedömning av Läkemedelsinformation (NBL) granska läkemedelsföretags eventuella överträdelser mot överenskommelsen.

11. GILTIGHET

Denna överenskommelse gäller fr om den 1 april 2007 tills vidare. Parterna kan var och en säga upp överenskommelsen med sex månaders varsel.

Överenskommelsen är upprättad i två exemplar varav parterna erhållit varsitt.

Stockholm / 2006

Sveriges Kommuner och Landsting
Lars Isaksson

Läkemedelsindustriföreningen, LIF
Steinar Høeg

*På grund av den långtgående ekonomiska integrationen av Öresundsregionen jämställs Själland i denna överenskommelse med Sverige



Sveriges
Kommuner
och Landsting



1(7)

Bilaga 3.
Bilaga 1

Mellan Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet å ena sidan och Sjukvårdens Leverantörsförening och Svensk Instrument & Diagnostikförening å andra sidan har upprättats följande

ÖVERENSKOMMELSE OM SAMVERKANSFORMER MELLAN MEDICINTEKNISKA FÖRETAG OCH MEDARBETARE I DEN OFFENTLIGA HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN

Denna överenskommelse omfattar alla medarbetare inom den offentliga hälso- och sjukvården samt företag, vilka marknadsför medicintekniska produkter, diagnostika och tjänster som hör till det medicintekniska området (hädanefter kallade företag). Till medarbetare inom hälso- och sjukvården räknas även studenter samt personal från personaluthyrningsföretag och som företag räknas även uppdragstagare som agerar för företags räkning.

Vad som avses med medicintekniska produkter regleras i lagstiftningen om medicintekniska produkter.

Det åligger de svenska marknadsbolagen att tillse att i överenskommelsen angivna regler iakttas även av moderbolag och systerbolag vid aktiviteter på den svenska marknaden eller riktade mot den svenska marknaden. Om det i vårdgivares avtal stadgas att deras produktförsörjning ska tillgodoses genom sjukvårdshuvudmannens upphandlingar, bör sjukvårdshuvudmannen i avtalet tillse att sådan vårdgivare omfattas av denna överenskommelse.

Parterna erinrar om att hälso- och sjukvårdens medarbetare är skyldiga att på begäran upplysa sjukvårdshuvudmannen om bisyssla och i övrigt följa det regelverk som sjukvårdshuvudmannen upprättat gällande gåvor, sponsring, representation eller annan relationsfrämjande åtgärd. SLF:s medlemsföretag ska förutom denna överenskommelse även följa SLF:s affärskod.

1. Allmänna förutsättningar

Ett väl fungerande samarbete mellan hälso- och sjukvården och den medicintekniska branschen ger ett betydande mervärde i form av bättre hälsa för patienter, ökad kvalitet i vård och omsorg, ökad säkerhet samt en hög effektivitet i hälso- och sjukvården.

Enligt lagstiftningen om medicintekniska- och in vitrodiagnostiska (IVD) produkter och god affärssed är företagen skyldiga att informera om sina produkter, deras egenskaper, verkningar, lämplig användning, praktiskt handhavande, biverkningar och säkerhetsaspekter under produktens hela livslängd. De har ansvar för kvalitet, säkerhet och avvikelshantering tillsammans med användarna av produkterna. Det åligger därför hälso- och sjukvården att säkerställa en snabb och korrekt rapportering av problem relaterande till medicintekniska produkter.

För att kunna använda produkterna på ett adekvat sätt har hälso- och sjukvården behov av företagens information.

Målet med denna överenskommelse är att skapa ett konsekvent och tillämpbart förhållningsätt för relationerna mellan hälso- och sjukvården och företagen så att samarbetet inte kan uppfattas som förtroendeskadligt eller kan ifrågasättas från juridisk eller etisk utgångspunkt. Relationen mellan företaget och hälso- och sjukvårdens medarbetare ska vara transparent och kunna granskas öppet. Överenskommelsen tillhandahåller regler som ska främja att samarbetet bedrivs med gott omdöme, bibehållen trovärdighet och i enlighet med gällande lagar och kollektivavtal samt etiska regler. En god följsamhet till överenskommelsen kan dock inte friskriva företag och hälso- och sjukvårdens medarbetare från eventuella anklagelser om mut- och bestickningsbrott. Sådant ansvar måste alltid prövas individuellt och baseras på hur starkt sambandet är mellan förmånen, tjänsteutövningen och graden av påverkan.

Sjukvårdshuvudmannen har ansvar för medarbetarens fortbildning och ska i samråd med medarbetaren komma överens om vilken kompetensutveckling som behövs för fullgörande av dennes arbetsuppgifter och utveckling i arbetet. Sjukvårdshuvudmannen beslutar alltid om vilka medarbetare som ska få delta i samverkan/sammankomster som regleras i denna överenskommelse. Medarbetares samverkan med företag ska i första hand ske på arbetstid. Samverkan/sammankomst på fritiden får inte heller strida mot andan i överenskommelsen.

Företagen tillhandahåller information och utbildning för många olika personalkategorier inom hälso- och sjukvården. Information och dokumentation till hälso- och sjukvården ska alltid vara saklig och vederhäftig. Företagen har ett ansvar att definiera vilken typ av information som ges till de olika mottagarna. I samband med detta är det viktigt att skilja mellan information som är av utbildningskaraktär och vad som är marknadsföring.

2. Överenskommelsens innehåll

Överenskommelsen reglerar följande samverkanssituationer:

- Samverkansformer i samband med upphandling
- Serviceinformation
- Övriga informations- och utbildningsaktiviteter
- Förtäring, kostnader och ersättning
- Uppdrag
- Stöd till aktiviteter och sponsring
- Stipendier
- Referenskund

Eventuell övrig samverkan eller relationer mellan hälso- och sjukvårdens medarbetare och företag som inte innefattas i ovanstående ska även dessa präglas av öppenhet och i alla väsentliga delar följa denna överenskommelse.

3. Samverkansformer i samband med upphandling

Merparten av samarbetet mellan hälso- och sjukvården och företagen rör enskilda medicintekniska produkter och tjänster som är eller kan komma att bli föremål för upphandling. I sådana situationer är det särskilt viktigt att hälso- och sjukvårdens medarbetare och företagen upprätthåller ett oberoende förhållningssätt gentemot varandra och då i enlighet med de regler som finns i upphandlingslagstiftningen.

När en produkt eller tjänst är under upphandling ska hälso- och sjukvården och företagen enbart ta de kontakter som behövs och som överensstämmer med vad som stadgas om vald upphandlingsform.

4. Serviceinformation

Med serviceinformation avses informationsutbyte och rådgivning om daglig drift/hantering av medicintekniska produkter som redan används i vården.

- Serviceinformation ska förekomma i den utsträckning verksamheten påkallar, enligt kontrakt eller som påbjuds av lagar och förordningar angående medicintekniska produkter.

5. Övriga informations- och utbildningsaktiviteter

Med produktinformation avses informationsaktivitet med syfte att informera om en produkts specifika egenskaper eller handhavande.

Med terapi- och diagnosinriktad utbildning avses sammankomster i syfte att förmedla utbildning inom visst behandlingsområde, behandlingsmetod eller diagnosområde/metod. Informationen ska ge deltagaren aktuell och relevant kunskap om allmänna eller specifika sakförhållanden och problem inom området i fråga d.v.s. vara problemorienterad och inte produktorienterad.

Med vetenskaplig sammankomst avses möten arrangerade av företag eller under medverkan av företag i syfte att behandla en eller flera medicinska eller andra vetenskapliga frågeställningar inom ett eller flera vetenskapliga ämnesområden.

5.1 Generella regler vid informations- och utbildningsaktiviteter

Om inte annat reglerats i upphandlingskontrakt gäller följande vid informations- och utbildningsaktiviteter inom hälso- och sjukvården:

- Den fortbildning som erbjuds hälso- och sjukvården ska grundas på medarbetarnas kompetensbehov. Därför bör samråd ske med berörda sjukvårdshuvudmän om kommande fortbildningsaktiviteter.
- Företagens uppsökande verksamhet får endast ske efter överenskommelse med sjukvårdshuvudmannen. Oanmälda besök får ej förekomma. Avvikelse från överenskommet syfte med besök får ej ske.
- Företag ska i god tid kontakta sjukvårdshuvudmannen och träffa överenskommelse om informationens huvudsakliga innehåll, tid och plats. Sjukvårdshuvudmannen beslutar om formerna för sammankomsten och vem som får delta.
- Information och utbildning ska som huvudregel tillhandahållas grupper av hälso- och sjukvårdspersonal där så är möjligt. Dock får sådan information lämnas till enskild medarbetare om detta är mest lämpligt för verksamheten och annat alternativ är svårgenomförbart. Enskild sammankomst mellan medarbetare och företag och formerna för dessa, ska alltid vara godkända av sjukvårdshuvudmannen.

- Sammankomst ska normalt genomföras på deltagarnas arbetsplats eller på samma ort som deltagarnas arbetsplats är belägen, eller så nära denna ort som möjligt. Sammankomst kan äga rum på annan plats eller ort än hälso- och sjukvårdspersonalens arbetsort om särskilda skäl föreligger.
- Sammankomst utom Sverige är endast tillåten i direkt anslutning till internationell utbildning och internationell vetenskaplig sammankomst (inklusive satellitsymposier) om majoriteten av deltagande hälso- och sjukvårdspersonal ej är från Sverige eller motsvarande kunskapsinhämtning eller erfarenhet inte kan erhållas inom Sverige.
- Samverkan mellan företag och hälso- och sjukvården i form av studiebesök utom Sverige, är tillåtet endast om motsvarande erfarenhet eller information ej kan erhållas inom Sverige.

5.2 Kompletterande regler avseende terapi- och diagnosinriktad utbildning och vetenskaplig sammankomst

- Varumärkesinformation i form av säljinriktad marknadsföringsaktivitet, t.ex. monter eller utställning, får inte förekomma vid lokal sammankomst om inte annat överenskommits med sjukvårdshuvudmannen.
- Varumärkesinformation i form av produktinformation eller demonstration får inte förekomma såvida det inte är nödvändigt för att viss behandlings-/diagnostiseringsmetod ska kunna förevisas och produkten utgör en integrerad del av metoden.
- Terapi- och diagnosinriktad utbildning riktad mot läkare eller grupp av yrkesutövare där läkare ingår som huvudsaklig målgrupp och som äger rum i Sverige eller i utlandet med i Sverige verksamma läkare som huvudsaklig målgrupp, ska vara godkänd av IPULS i enlighet med sjukvårdshuvudmannens beslut. Avsteg från detta får endast ske vid utbildning av engångskaraktär som genomförs av antingen sjukvårdshuvudmannen eller av företag i samverkan med berörd sjukvårdshuvudman. IPULS godkännande ska framgå av inbjudan.

6. Förtäring, kostnader och ersättning

- Vid alla sammankomster, såväl inom som utom Sverige, ska måltider präglas av stor måttfullhet. Alkoholhaltiga drycker i form av vin och öl får endast erbjudas i begränsad omfattning och enbart som måltidsdryck. Sprit får ej erbjudas av företag eller krävas av medarbetare inom hälso- och sjukvården.
- Varken i samband med sammankomster eller umgänget i övrigt får övriga sociala aktiviteter eller fritidsaktiviteter erbjudas av företag eller krävas av medarbetare inom hälso- och sjukvården.
- Resor ska om möjligt ske i ekonomiklass. Även vid val av hotell ska måttfullhet tillämpas. Berörd sjukvårdshuvudmans resepolicy ska följas.
- Det yrkesinriktade programmet ska vara helt dominerande.

- Huvudregeln är att sjukvårdshuvudmannen har ansvar för de kostnader som uppkommer i samband med medarbetares fortbildning. Företag kan dock bekosta sammanträdeslokal, föredragshållare, studiematerial och liknande som är nödvändigt för sammankomstens genomförande.
- Företag kan också delvis bekosta resor, kost och logi samt konferensavgift för deltagare i sammankomst. Förutsättningen för detta är att såväl sammankomst som resor, kost och logi präglas av måttfullhet och kan granskas öppet. Deltagaren eller dennes arbetsgivare ska alltid svara för en skälig andel av ovan angivna kostnader. Dock gäller att företag aldrig kan svara för en större del av kostnaderna än hela konferensavgiften samt 50 % av kostnaden för resa, kost och logi.
- Om företag delvis bekostar konferensavgift samt resor, kost och logi, ska sjukvårdshuvudmannens beslut om medgivande till deltagande i sammankomst tillställas ifrågasättande företag, annars accepteras ej deltagares medverkan av företaget.
- Om sammankomst äger rum vid tiden då offentlig upphandling förbereds eller genomförs avseende produkter som erbjuds av de företag som arrangerar eller medverkar i sammankomsten, ska sjukvårdshuvudmannen svara för samtliga kostnader för de deltagande medarbetare som på något sätt är inbegripna i upphandlingsprocessen, om inte annat regleras av upphandlingskontrakt. Med sådana medarbetare avses, förutom upphandlare, de som i egenskap av sakkunniga, referensanvändare eller liknande, tar befattning med framtagande av förfrågningsunderlag, anbudsinfordran eller utvärdering av anbud vid en planerad eller pågående upphandling. De berörda medarbetarna får i sådana fall endast delta i sammankomsten om det är oundgängligen nödvändigt för deras fortbildning/utbildning för handhavande av produkterna i deras verksamhet. När det gäller avropsbehöriga under kontraktstiden får sjukvårdshuvudmannen utfärda särskilda regler.
- Medarbetare i hälso- och sjukvården som är deltagare i sammankomster får ej bli erbjudna arvode av företag och deltagare äger ej rätt att motta eller begära arvode för sitt deltagande. Gällande uppdrag, se p. 7.
- Företag får ej erbjuda och medarbetare inom hälso- och sjukvården får ej begära eller motta förmåner, gåvor eller annan ersättning, eller kräva åtgärder i övrigt i strid med denna överenskommelse.

7. Uppdrag

Medarbetare inom hälso- och sjukvården utgör många gånger ett viktigt inslag i olika aktiviteter, t.ex. forskning, utbildning, konferenser, rådgivande organ (advisory boards), produktutveckling mm. Medverkan kan vara ett uppdrag i tjänsten eller av konsultativ karaktär och kan därmed utgöra bisyssla.

- Det åligger medarbetaren att på begäran informera sjukvårdshuvudmannen om uppdraget/bisyslan och lämna de uppgifter som sjukvårdshuvudmannen anser behövs för bedömning av denna.
- Uppdraget ska vara skriftligt överenskommet mellan medarbetaren, sjukvårdshuvudmannen och företaget. Hos sjukvårdshuvudmannen utgör överenskommelsen allmän handling.

- Ersättning för utfört arbete ska vara skäligt i förhållande till arbetets innehåll och nedlagd tid och ersättning för havda kostnader ska ske enligt sjukvårdshuvudmannens kollektivavtal om resor och traktamente. Av ovanstående överenskommelse ska framgå hur ersättningen regleras. Inga andra förmåner, ersättningar eller gåvor får förekomma.

8. Stöd till aktiviteter och sponsring

Med sponsring avses här ekonomiskt eller annat stöd från företag av aktivitet/sammankomst som riktas mot medarbetare i hälso- och sjukvården.

Sponsring av aktiviteter/sammankomster inom den offentliga hälso- och sjukvårdens verksamheter får ej förekomma. Detta innebär bl. a. att sponsring, helt eller delvis, av t.ex. personalfester inte är tillåtet.

Sponsring av aktivitet/sammankomst arrangerad av tredje part (t.ex. specialitetsföreningar) får endast förekomma om följande förutsättningar är uppfyllda:

- Den aktivitet/sammankomst som sponsras måste vara yrkesförkovrande och i övrigt i enlighet med denna överenskommelse.
- Företag får inte erbjuda sponsring till ett belopp som överstiger kostnaderna för aktiviteten/sammankomsten.
- Företag får inte erbjuda sponsring inom områden vilka saknar koppling till företagets egen verksamhet.
- Sponsorer som ställer resurser till förfogande för sammankomstens genomförande ska anges i inbjudan.

9. Stipendier

Om företag finansierar stipendium som riktas till hälso- och sjukvårdens medarbetare och som utdelas av antingen företaget eller annan part gäller följande:

- Ändamålet ska vara av yrkesförkovrande natur, t.ex. utbildning, forskning, studiebesök eller liknande och ska därmed ge ett mervärde till hälso- och sjukvården.
- Urvalskriterierna till stipendiet samt motiv till val av stipendiat ska vara offentligt och transparent.
- Stipendier kan i vissa fall anses vara förtroendeskadlig bisyssla eller otillbörlig förmån och därmed inte förenlig med medarbetarens tjänst. Medarbetare i hälso- och sjukvården bör därför alltid informera sin arbetsgivare om att stipendium kommer att sökas eller erhållas.
- Företag får inte erbjuda stipendium till enskild medarbetare i hälso- och sjukvården för att kringgå intentionerna i överenskommelsen, t.ex. gällande sådan begränsning av företags finansiering av sammankomst som avses i p.6.

10. Referenskund

Med referenskund avses en enhet inom vården där företagets produkter/tjänster görs tillgängliga för kunder och intressenter i syfte att utveckla och sprida kunskap om produkters/tjänsters funktion i daglig drift.

- Beslut om att en enhet ska vara referenskund fattas av sjukvårdshuvudmannen.
- Avtal ska upprättas som reglerar alla delar av relationen mellan företaget och sjukvårdshuvudmannen samt på vilket sätt företaget får använda referenskunden i marknadsföringssyfte.

11. Efterlevnad

Parterna är ense om att efterlevnaden av denna överenskommelse är ett gemensamt ansvar. Parterna åtar sig att sprida kunskap om överenskommelsen till personal inom sina respektive medlemsorganisationer.

Parterna ansvarar för att medarbetare och medlemsföretag följer överenskommelsen och vid behov meddelar överträdelse till part. Överenskommelsen ska löpande utvärderas av parternas gemensamma samrådsgrupp. Härutöver ska SLF genom sitt egenåtgärdssystem granska företags eventuella överträdelser mot överenskommelsen.

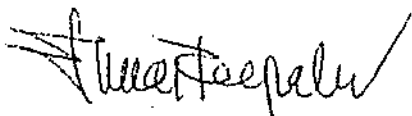
12. Giltighet

Denna överenskommelse gäller fr. o.m. den 1 januari 2006 tills vidare med implementering under årets sex första månader.

Parterna kan var och en säga upp överenskommelsen med sex månaders varsel.

Stockholm i oktober 2005

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET



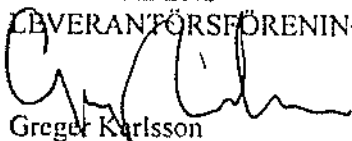
Ilmar Reepalu

LANDSTINGSFÖRBUNDET



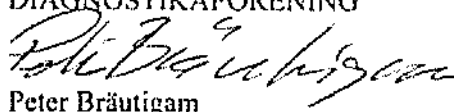
Lars Isaksson

SIUKVÅRDENS
LÖVERANFÖRSFÖRENING



Greger Karlsson

SVENSK INSTRUMENT &
DIAGNOSTIKAFÖRENING



Peter Bräutigam

Bilaga 4

Interna sidouppdrag – riktlinjer för ersättning

Inom Region Skåne anlitas ofta medarbetare för specifika uppdrag. Skälen kan variera men det kan handla om;

- breddning och komplettering av befintlig kompetens
- ledning av eller medverkan i tidsbegränsade projekt
- medverkan som sakkunnig i råd eller grupp
- genomförande av väl avgränsad uppgift

För medarbetare i Region Skåne ska det vara naturligt att, inom ramen för sin tjänst, bidra med sin kompetens i olika sammanhang. Detta förutsätter också en generös inställning mellan olika enheter och förvaltningar att avstå medarbetare i viss omfattning. På detta sätt bidrar vi till att skapa en gemensam kultur och öka förståelsen för varandras arbete mellan olika delar av organisationen.

För att underlätta och stödja en sådan process skall följande regiongemensamma riktlinjer gälla.

Uppdraget

Uppdraget ska vara tydligt preciserat i en skriftlig uppdragsbeskrivning alternativt ska skriftligt underlag styrka uppdraget.

Uppdraget ska beskrivas och beslutas av behörig chef som också ansvarar för att uppdragstagarens ordinarie chef informeras och godkänner sin medarbetares åtagande.

Uppdragstagare väljs utifrån personlig kompetens, intresse och möjlighet att åta sig uppdraget.

Omfattningen på ett uppdrag kan variera mellan allt från enstaka möten upp till en stor del av heltidssysselsättning och pågå under kortare eller längre period. Heltidsuppdrag betraktas som en anställning för viss tid och är då att betrakta som en rekrytering enligt gängse regler.

Ersättning

Att ingå i en förvaltningsövergripande eller regiongemensam arbetsgrupp eller projektgrupp under en del av arbetstiden sker normalt utan någon ekonomisk reglering mellan arbetsplatser och förvaltningar.

Trots detta kan situationer uppstå då det krävs en reglering av ersättning till medarbetare för att stödja intern rörlighet och kompetensöverföring. Berörd chef ansvarar för att finansierings- och budgetfrågor är lösta.

- * Uppdraget skall vara av en *omfattning* på minst 3 månader.
- * *Ersättning till uppdragstagarens arbetsplats* betalas när omfattningen på uppdraget är större än 20 % men mindre än 40 % av heltid. Ersättning sker genom fakturering, dvs. enbart i ekonomisystemet.

Då uppdraget uppgår till 40 % av heltid eller mer görs regleringen i personalsystemet vilket innebär att uppdragsgivande enhet svarar för hela personalkostnaden.

- * *Justering av uppdragstagarens lön* görs endast i undantagsfall. En grundförutsättning är att uppdraget uppgår till 40 % eller mer och att ett anställningsavtal upprättas. Dessutom skall något av följande villkor gälla;
 - Uppdraget avviker avsevärt från det som kan anses ligga inom ramen för den egna anställningen, dvs. betydligt mer kvalificerade arbetsuppgifter, uppdragsgivande chef avgör och/eller
 - Uppdraget innebär att medarbetaren avstår från lönevillkor, t ex jourersättning, i anställningen på hemarbetsplatsen

I normalfallet utgår ingen särskild ersättning till uppdragstagaren. Samtidigt är det viktigt att premiera medarbetare som är positiva till att ställa upp med sin kompetens i olika uppdrag och på detta sätt också vidgar sin egen kompetens genom uppdraget och därmed för tillbaks ny kunskap till sin arbetsplats. Detta bör "vägas in" i samband med ordinarie lönerevision.

Dessa riktlinjer gäller då det är en enskild namngiven medarbetare som anlitas. Då en funktion/tjänst levereras regleras detta genom avtal eller på annat sätt.

Karin Bengtsson
Personaldirektör

Bilaga 5

INVENTERING AV BISYSSLA

Uppgiftslämnare:

Personnummer:

1. Pågående bisyssla. Art och omfattning

Bisyssla/företag (motsv)	Omfattning
.....
.....
.....

2. Planerad bisyssla inom det närmaste året. Art och omfattning

Bisyssla/företag (motsv.)	Omfattning
.....
.....
.....

Inlämnas till(enligt förvaltningens rutiner)

FÖRBUD MOT FÖRTROENDESKADLIG BISYSSLA

Du har en bisyssla vid sidan av din anställning som
vid

Alternativt

Du avser att åta dig en bisyssla vid sidan av din anställning som
.....
vid

I din anställning har du bland annat till uppgift att
.....
(beskrivning av vad som är av betydelse för bedömningen)

Bisysslan består i att du (beskrivning)

Arbetsgivaren anser att bisysslan enligt 7 § LOA är förtroendeskadlig. Det betyder att den enligt arbetsgivarens uppfattning kan rubba förtroendet för din/annan arbetstagares opartiskhet i arbetet/kan skada arbetsgivarens anseende (välj alternativ).

Arbetsgivaren ålägger dig därför enligt 7 c § LOA att upphöra med bisysslan/inte åta dig bisysslan.

Bisysslan ska vara avvecklad senast den(högst 3 mån)

Talan mot detta beslut förs enligt bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister.