**Veileder for håndtering av inhabilitet og interessekonflikter som ledd i forskning, innovasjon og næringslivssamarbeid.**

Veilederen gir utfyllende eksempler til tema interessekonflikter i industrisamarbeid generelt. Veilederen er et støttedokument, og gjeldende regelverk på området er nedfelt i Oslo universitetssykehus sine retningslinjer.

[1. Innovasjon og næringslivssamarbeid og interessekonflikter 1](#_Toc711832372)

[1.1 Innledning 2](#_Toc1417297547)

[1.2 Hensikt 2](#_Toc41636671)

[1.3 Hva er en interessekonflikt? 2](#_Toc1064850659)

[1.4 Særlige interessekonflikter ved selskapsetablering 3](#_Toc1194771312)

[1.5 Særlig om interessekonflikter for ansatte i lederstillinger 4](#_Toc2051534899)

[1.6 Eksempler på interessekonflikter 4](#_Toc671668115)

[2. Eksempler og veiledning i håndtering av interessekonflikter 5](#_Toc952145703)

[2.1 Innledning 5](#_Toc2115953224)

[2.2 Arbeidstakers håndtering ved en interessekonflikt 6](#_Toc1972624646)

[2.3 Arbeidsgivers håndtering av en interessekonflikt 6](#_Toc1508119080)

# 1. Innovasjon og næringslivssamarbeid og interessekonflikter

## 1.1 Innledning

Arbeidsgiver anser innovasjons- og næringslivssamarbeid som viktig del av samfunnsoppdraget med stor allmenn interesse og som et verdifullt bidrag i utvikling av arbeidsgivers rolle og tjenester i samfunnet. Det er derfor et klart og uttrykt mål å legge til rette for kunnskaps- og kompetanseoverføring mellom offentlig og privat sektorer. For å nå dette målet ønsker arbeidsgiver å:

* Styrke og legge til rette for næringslivssamarbeid som ledd i forsknings- og innovasjonsforløp, samtidig som interessekonflikter håndteres på en åpen, tillitsskapende og betryggende måte.
* Stimulere til og legge til rette for selskapsetablering basert på ansattes oppfinnelser og ideer når dette kan bidra til bedre tjenester for helsetjenesten, pasienter/befolkningen for øvrig, økonomisk vekst og arbeidsplasser.

Med økt næringslivssamarbeid, øker også muligheten for potensielle og reelle interessekonflikter. For å imøtekomme de utfordringer dette medfører er det viktig med mekanismer som sikrer:

* Vern om forskningsdeltakernes, samt pasientenes sikkerhet og lovfestede rettigheter.
* Vern om objektivitet og upartiskhet i frembringelsen av forskningsresultater.
* Ryddighet og åpenhet i alle relasjoner mellom de ansatte og kommersielle aktører.
* Vern om tilliten mellom forskere og samfunnet.
* Lojalitet og tillit mellom den ansatte og arbeidsgiver.
* Bevisstgjøring av den faglige integritet blant stipendiater og yngre forskere.
* At gjeldende lover etterleves og styrende dokumenter følges opp, herunder habilitetsregler for ansatte.

## 1.2 Hensikt

Hensikten med veilederen er å legge til rette for betryggende rammer for ansatte, samt bidra til en harmonisert praksis mellom arbeidsgiverne i de tilfeller den ansatte også har stilling hos Universitetet i Oslo (UiO).

Håndtering av interessekonflikter- og inhabilitet i henhold til dette dokumentet skal forstås og praktiseres i overensstemmelse med:

* Arbeidsgivers retningslinjer for sidegjøremål/bierverv og habilitet.
* Anerkjente forskningsetiske normer, herunder ivaretagelse av den vitenskapelige frihet, åpenhet og uavhengighet som ledd i planlegging, gjennomføring og publisering av forskningsresultater.
* Regelverket for opptak og gjennomføring av doktorgradsprosjekter ved gradsgivende institusjon.

## 1.3 Hva er en interessekonflikt?

En interessekonflikt kan oppstå dersom en ansatt har eller vil kunne oppnå fordeler som ledd i samarbeid med næringslivet og der dette kommer i konflikt med arbeidsgivers interesser. En interessekonflikt kan foreligge der den ansatte eller dens nærstående har bindinger, økonomiske eller personlige interesser, til en aktuell næringslivspart (selskap) som utad kan fremstå som å kunne påvirke den ansattes handlinger i sin stilling.

En interessekonflikt av økonomisk art vil som regel være til stede når for eksempel samarbeid med selskapet gir mulighet for personlig økonomisk vinning eller annen fordel for den ansatte selv eller for ens nærmeste familie eller venner. Økonomiske interesser kan være:

* Betaling for tjenester eller utført arbeid.
* Aksjer, andeler eller andre eierverdier.
* Immaterielle rettigheter (patenter, opphavsrettigheter og royalties/inntekter fra slike rettigheter).

Personlig interesse kan på sin side være i forhold relatert til egen karriere, en utdanning eller fordeler for egen familie eller venner.

Interessekonflikter er mangfoldige, og det er ikke mulig å gjøre rede for alle situasjoner som kan utgjøre en interessekonflikt. Sidegjøremål/bierverv kan gi opphav til interessekonflikt dersom selskapet den ansatte har tilknytning til, ønsker et samarbeid med arbeidsgiver eller den ansatte som del av sitt sidegjøremål/bierverv ønsker tilgang til arbeidsgivers ressurser, kompetanse og/eller infrastruktur. I slike tilfeller kan det bli vanskelig for de involverte å vurdere om den ansatte opptrer som representant for selskapet, for seg selv eller som ansatt hos arbeidsgiver.

Dersom den ansattes nære relasjon eller slektsforhold (f.eks. ektefelle/samboer, barn) er eier eller er ansatt i selskapet som ønsker samarbeid med den ansattes arbeidsgiver, kan også dette utgjøre en interessekonflikt dersom den ansatte selv involveres i dette.

I tillegg kan en ansatt - også uten å være medeier eller ansatt i et selskap - ha en økonomisk interesse i et selskaps fremgang. Dette gjelder tilfeller der ansatt er oppfinner til en innovasjon og den er lisensiert ut til selskapet det planlegges samarbeid med.

## 1.4 Særlige interessekonflikter ved selskapsetablering

Der et kommersialiseringsforløp spinner ut i et oppstartsselskap, kan det ofte være avgjørende at den ansatte som står bak ideen, involveres direkte i utviklingen av selskapet. Insentiver i form av eierskap i oppstartsselskapet og/eller i kombinasjon med sidegjøremål/bierverv er viktig og kan være avgjørende faktorer for suksess – ikke minst for muligheten til å tiltrekke seg investorer og privat kapital. Dette er imidlertid situasjoner som krever særskilt oppmerksomhet fra både arbeidsgiver og den ansatte. Selskapsetablering basert på ansattes forskningsresultater og ideer er typisk preget av:

* At de er relativt umodne og forutsetter betydelig finansiering og videreutvikling.
* At de ofte er basert på og samtidig avhengig av den ansattes kunnskap- og kompetanse og delaktighet (engasjement) som ledd i videre utvikling og kommersialisering.
* At insentiver for den ansatte (oppfinner) ofte vil være basert på tildeling av aksjer i oppstartselskapet.

Slike oppstartsselskaper vil i stor grad, som premissene over angir, avhenge av et nært samspill mellom ansatte, arbeidsgiver, det offentlige virkemiddelapparat, investorer og næringslivet. For den ansatte innebærer dette ofte en potensiell interessekonflikt i tilfeller der vedkommende både opptrer som gründer med bindinger til oppstartsselskapet og samtidig ønsker å kombinere dette med sin stilling hos arbeidsgiver. Dersom oppstartsselskapet ønsker tilgang til infrastruktur og kompetanse fra arbeidsgiver eller ønsker å inngå et samarbeid, vil det ofte oppstå situasjon der den ansatte kan komme i en interessekonflikt mellom sitt engasjement i selskapet og ansettelse hos arbeidsgiver.

## 1.5 Særlig om interessekonflikter for ansatte i lederstillinger

Ansatte i en formell lederstilling hos arbeidsgiver kan også komme i en interessekonflikt som følge av egen forsknings- og innovasjonsaktivitet. Dette vil ofte være en naturlig del av et karriereløp der den ansatte gjennom flere år har etablert en forskningsportefølje som omfatter næringslivssamarbeid og innovasjoner, og senere i karrieren ønsker å innta en formell lederrolle. I de tilfeller den ansatte innehar, eller søker ledende stilling hos arbeidsgiver, er det viktig at den ansattes prosjektportefølje, sidegjøremål/bierverv og annet næringslivssamarbeid gjennomgås og reguleres i samarbeid med arbeidsgiver.

Det er også i slike situasjoner et uttrykt mål å legge til rette for at den ansatte kan kombinere lederstillinger med forskning, innovasjon og næringslivssamarbeid. Samtidig er det viktig å ha oppmerksomhet rundt de utfordringer dette medfører. Ansatt selv eller arbeidsgiver må påse at de ikke stiller seg i en situasjon der inhabilitet på den ansattes hånd er til hinder for den løpende drift og utvikling av enheten den ansatte er satt til å lede.

## 1.6 Eksempler på interessekonflikter

Følgende eksempler kan tjene til å illustrere mangfoldet av interessekonflikter:

* En leders ektefelle er medeier i et selskap som har behov for laboratorieplass. Selskapet ønsker derfor å inngå avtale med den ansatte om tilgang til lokaler og utstyr i den ansattes enhet. Som leder med ansvar for styring og prioritering av ressurser og infrastruktur i egen enhet, vil vedkommende komme i en interessekonflikt i forhandlingen med selskapet.
* En ansatt har økonomisk interesse i et oppstartsselskap basert på ide fra sitt arbeid hos arbeidsgiver, eksempelvis i form av aksjer. Den ansatte ser et potensiale for samarbeid mellom arbeidsgiver og oppstartsselskapet som ledd i utvikling av ideen. I forhandlingene om organisering og ledelse av oppgaver i prosjektet, tilgang og bruk av ressurser, samt spørsmål om eierskap til data og resultater i prosjektet, har den ansatte en interessekonflikt.
* En ansatts oppfinnelse er lisensiert ut til et selskap som den ansatte har et kontinuerlig forskningssamarbeid med. Lisensavtalen gir den ansatte årlig lisensinntekter basert på oppfinnelsen (via arbeidsgiver). I et av samarbeidsprosjektene med selskapet, ser den ansatte mulighet til å tilføre selskapet know-how og resultater fra eget arbeid hos arbeidsgiver for å styrke selskapets inntjening og markedsverdi. Der en slik disponering er i konflikt med arbeidsgiver interesser, vil den ansatte kunne komme både i en interessekonflikt og en lojalitetskonflikt overfor arbeidsgiver.
* En ansatt blir på bakgrunn av faglig kompetanse tilbudt aksjer i et selskap for å bidra i utviklingen av selskapets produkter. Den ansatte ønsker i den forbindelse å etablere et samarbeid i regi av arbeidsgiver med selskapet og samtidig knytte egen forskningsgruppe og stipendiater til samarbeidet. Ansatt er i en interessekonflikt med tanke på formalisering av samarbeidet og involvering av stipendiater i regi av og på vegne av arbeidsgiver.
* En leder har økonomiske interesser i et selskap som ønsker å innlede et samarbeid med en forskningsgruppe i egen enheten. Den ansatte leder er i en interessekonflikt som også vil bety at medarbeidere i aktuelle forskningsgruppe vil kunne være inhabile med tanke på formalisering og gjennomføring av et samarbeidsprosjekt med selskapet.
* En ansatt med sidegjøremål/bierverv i et oppstartsselskap, ønsker tilgang til arbeidsgivers ressurser, kompetanse og/eller annen infrastruktur som ledd i oppdrag selskapet påtar seg for andre kunder. Ansatte er i en potensiell interessekonflikt med tanke på å gi selskapet slik tilgang, herunder tilrettelegge og avgjøre betingelser for dette.

# Eksempler og veiledning i håndtering av interessekonflikter

## 2.1 Innledning

Ved håndtering av en interessekonflikt, kan tiltak spenne fra at situasjonen ikke er forenlig med den ansattes stilling hos arbeidsgiver til at situasjonen kan løses gjennom enklere organisatoriske tiltak kombinert med åpenhet og begrensninger i hvilken rolle den ansatte kan ha i samarbeidet/prosjektet. Her kan det være naturlig å se hen til:

* Omfanget av oppgaver og engasjement i selskapet, herunder om dette er kombinert med økonomiske interesser i form av eierskap i aksjer.
* Om den ansatte som ledd i sitt sidegjøremål/bierverv er gitt besluttende med-/ansvar i selskapet, så som i rollen som daglig leder, styremedlem eller styreleder.
* Hvorvidt det planlagte samarbeid ligger innfor den ansattes kjerneoppgaver hos arbeidsgiver.

I enkelte tilfeller vil sidegjøremålet/bierverv vurderes som betydelig, idet ansatte både sitter med eierinteresser og har en besluttende rolle i selskapet. I slike tilfeller kan det være grunn for å vurdere om den ansatte må gjøre et valg med hensyn til hvem vedkommende skal utføre oppgaver på vegne av som ledd i et samarbeid med selskapet. Spørsmålet som eventuelt også må diskuteres i slike situasjoner er hvorvidt sidegjøremålet/biervervet er forenlig med den ansattes oppgaver hos arbeidsgiver – dette kan særlig være aktuelt der den ansatte innehar en ledende rolle.

Der sidegjøremålet/biervervet vurderes som relativt begrenset, eksempelvis ved mindre og avgrensede konsulentbidrag, mindre aksjepost i et større selskap eller konflikten utelukkende relaterer seg til årlige lisensinntekter den ansatte måtte motta, kan nødvendigheten av kompenserende tiltak være mindre.

Håndteringen angitt nedenfor skal derfor vurderes konkret i lys av den foreliggende situasjon som gir grunnlag for spørsmål om inhabilitet og interessekonflikten.

## 2.2 Arbeidstakers håndtering ved en interessekonflikt

Redegjørelsen nedenfor er knyttet til tilfeller der det på basis av et ellers godkjent sidegjøremål/bierverv mv., foreligger en interessekonflikt. Ansvaret for å belyse en interessekonflikt og samtidig gjøre denne kjent for arbeidsgiver og omverdenen ligger hos den ansatte selv. Den ansatte bør derfor hele tiden aktivt og etter beste evne vurdere hvordan en gitt situasjon kan eller vil bli forstått av utenforstående.

Når en ansatt ser - eller vurderer med rimelighet - at han eller hun er i en potensiell eller reell interessekonflikt, så skal arbeidsgiver kobles på så snart som mulig. I samarbeid med arbeidsgiver plikter den ansatte å bidra til at alle aspekter av interessekonflikten blir diskutert, og samtidig konstruktivt bidra til at interessekonflikten håndteres på en forsvarlig måte.

Ansvar som ansatt:

* Ansatt har plikt til å melde fra og eventuelt innhente godkjenning for sidegjøremål/bierverv hos arbeidsgiver(e), der dette ikke er gjort i forkant.
* Ansatt plikter gjennom egenerklæring (se mal) å informere arbeidsgiver om alle eksisterende og nye økonomiske eller personlige interesser relatert til selskapet, herunder forhold som berører familie eller andre nærstående.
* Ansatt kan ikke initiere til samarbeid med selskap, herunder forberede eller beslutte søknader om forskningsmidler der det foreligger en interessekonflikt, uten avklaring med arbeidsgiver i forkant.
* En ansatt kan ikke delta direkte i forhandling av samarbeidsavtaler, lisensavtaler eller andre lignende forhold med selskapet der den ansatte, familie eller nærstående har en økonomisk eller personlig interesse i.

Nevnte krav og forutsetninger er ment å sikre åpenhet, ryddighet og betryggende beslutningsprosesser. Her har både den ansatte og arbeidsgiver et selvstendig ansvar og insitament for å sikre nødvendige avklaringer og rammer.

## 2.3 Arbeidsgivers håndtering av en interessekonflikt

Det er arbeidsgivers ansvar å vurdere og å ta stilling til hvordan en interessekonflikt skal håndteres, herunder hvilke tiltak som bør iverksettes. Dette forutsettes gjort i dialog med den ansatte. Ved behov bør arbeidsgiver sammen med den ansatte innhente råd fra institusjonens relevante stabs- og støttefunksjoner.

Ansvar som arbeidsgiver:

* Skal i samarbeid med ansatt ha en gjennomgang av de forhold som gir grunnlag for en potensiell eller reell interessekonflikt og vurdere dette i lys av planlagte samarbeid mv. med selskapet.
* Vurdere om samarbeidet med selskapet kan organiseres og ledes av en annen ansatt med tilstrekkelig kompetanse og som selv ikke er i en potensielle eller reell interessekonflikt som følge av den planlagte samarbeid. Eksempelvis om en sideordnet kollega som ikke er direkte underordnet den ansatte, kan følge opp samarbeidet med selskapet på vegne av arbeidsgiver. Rent praktisk kan dette være å påta seg rollen som prosjektleder eller veileder.
* Sørge for at forhandlinger om samarbeidsprosjekter, herunder søknader om midler fra det offentlige virkemiddelapparat og avtaler, følges opp og godkjennes i linjeledelsen der den ansatte er tilknyttet.
* Sørge for at det som ledd i gjennomføring av samarbeidsprosjektet der den ansatte er involvert, etableres uavhengige styringsgrupper i prosjektet, som sikrer habilitet og uavhengighet i beslutningsprosesser og i forbindelse med utarbeidelse av arbeidsplaner og ressursallokering. I tillegg kan det være formålstjenlig med en uavhengig «data management gruppe» med overordnet ansvar for datahåndtering og analyse i prosjektet.
* For ansatte i lederstilling, må arbeidsgiver - der interessekonflikten anses som omfattende - vurdere om et eventuelt samarbeid med selskap som involverer den ansatte, er forenlig med rollen som leder. Om nødvendig bør arbeidsgiver og den ansatte vurdere om et tidligere meldt og godkjent sidegjøremål/bierverv bør avvikles eller reduseres dersom det er flere separate bierverv (eierskap og formelle roller i selskapet).
* Arbeidsgiver skal sikre at rammer og tiltak som besluttes nedfelles i en avtale, som. følges opp i utviklingssamtaler.

Avklaringer om sidegjøremål/bierverv og vurdering av inhabilitet og interessekonflikter, forutsettes håndtert i linje.

Arbeidstakere med kombinerte stillinger OUS-UiO:

Hovedarbeidsgiver skal ta ansvar for avklaringer i egen institusjon. Det er imidlertid viktig at den ansattes leder hos den andre arbeidsgiver informeres om saken, herunder har mulighet til å komme med innspill og forslag til tiltak.