

Dato: 30. juli 2014

Godkendt af HSU den 12. juni 2014



Personalepolitisk retningslinje for bibeskæftigelse

1. Baggrund

UCN lægger vægt på at være en del af det omkringliggende samfund og ser det overordnet som en styrke, at vores medarbejdere har opgaver af forskellig karakter uden for institutionen.

Derfor ønsker UCN heller ikke i unødigt omfang at begrænse medarbejdernes adgang til bibeskæftigelse. Bibeskæftigelsen skal dog udøves inden for visse rammer, som er uddybende beskrevet i [Baggrundsnotat om bibeskæftigelse i UCN](#).

Disse personalepolitiske retningslinjer for bibeskæftigelse har til formål at sikre en fælles forståelse af håndteringen af bibeskæftigelse i UCN.

2. Hvad er bibeskæftigelse?

Bibeskæftigelse er ulønnet eller indtægtsgivende arbejde af erhvervsmæssig karakter uden for ansættelsen i UCN. Det vil eksempelvis være ansættelse hos en anden arbejdsgiver, arbejde i egen virksomhed eller eget navn som konsulent, rådgiver, foredragsholder, underviser, censor eller deltagelse i faglige udvalg, kommissioner og ekspertgrupper uden for UCN-regi.

Andre aktiviteter som ulønnede eller lavtlønnede hverv, der har karakter af private aktiviteter, fritidsinteresser eller tillidshverv, anses ikke som bibeskæftigelse.

3. Rammerne for bibeskæftigelse

Bibeskæftigelse skal være foreneligt med medarbejderens ansættelse hos UCN. Bibeskæftigelsen skal udøves inden for visse rammer, som det er væsentligt, at der er en fælles forståelse af. Rammerne afspejler blandt andet, at UCN er en institution, der producerer viden i konkurrence med andre.

3.1 Bibeskæftigelsen må ikke indebære en risiko for interessekonflikter i forhold til ansættelsen i UCN

Bibeskæftigelse, der bringer medarbejderen i et konkurrenceforhold til UCN, er en overtrædelse af loyalitetspligten og er derfor ikke tilladt. Loyalitetspligten omfatter hele UCN, og de aktiviteter institutionen udøver, og er således ikke begrænset til den enkelte medarbejders ansættelsesområde.

Forskningsaktiviteter uden for UCN's regi vil som udgangspunkt altid betragtes som værende i konkurrence med UCN. Konkurrenceforholdet kan også bestå i konkurrence om bevillinger, faglig anseelse, immaterielle rettigheder mm.

Der kan tænkes situationer, hvor der helt undtagelsesvist kan gives en *forudgående* tilladelse til en ansat til konkurrerende bibeskæftigelse. Tilladelsen gives af den ansattes leder efter drøftelse med UCN HR, der skal sikre, at tilladelsen gives ud fra en helhedsvurdering af UCN's interesser.

3.2 Bibeskæftigelsen må ikke lægge for stort beslag på den ansattes arbejdskraft

En medarbejder skal fuldt ud kunne udfylde den stilling, vedkommende er ansat til i UCN. Bibeskæftigelse der hindrer medarbejderen i at påtage sig arbejdsopgaver for UCN, som kolleger i sammenlignelige stillinger uden bibeskæftigelse vil kunne påtage sig, vil derfor ikke kunne accepteres.

Bibeskæftigelsen må heller ikke have et omfang, der påvirker arbejdsindsatsen og nedsætter muligheden for at udføre arbejdet i UCN tilstrækkeligt kvalificeret og effektivt.

Der vil kunne være situationer, hvor UCN konkret vil acceptere bibeskæftigelse, der vil lægge et stort beslag på en medarbejders arbejdskraft. En sådan accept forudsætter, at medarbejderen tager en *forudgående* dialog med sin leder om bibeskæftigelsens karakter og omfang. I denne dialog er det vigtigt også at tale om den samlede arbejdsbelastning af hensyn til forebyggelse af en mulig stresssituation.

3.3 Bibeskæftigelsen må ikke stride mod det såkaldte "værdighedskrav" (decorum)

En bibeskæftigelse må ikke stride mod værdighedskravet og den nødvendige agtelse og tillid, der er knyttet til en stilling i UCN.

Medarbejderens habilitet må ikke kunne drages i tvivl som følge af en bibeskæftigelse. Og en bibeskæftigelse må heller ikke skabe risiko for, at beslutninger truffet i UCN kunne være påvirket af uvedkommende hensyn.

4. Håndtering af bibeskæftigelse

Ansatte, der har bibeskæftigelse, der ligger inden for de ovenfor beskrevne rammer, har ikke pligt til at meddele dette til UCN. Er der imidlertid en saglig begrundelse herfor, kan UCN anmode en ansat om at give oplysninger om sin bibeskæftigelse, og den ansatte er i så fald forpligtet til at komme med oplysningerne.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det er den enkelte medarbejder, der bærer ansvaret for, at en bibeskæftigelse ligger inden for de i UCN gældende rammer. En medarbejder bør derfor ved enhver tvivl tage en drøftelse med sin leder om, hvorvidt en konkret aktivitet er en acceptabel bibeskæftigelse, eller kontakte UCN HR herom.

4.1 Anmeldelsespligt for visse former for bibeskæftigelse

Rektor, prorektor, professionshøjskoledirektør samt andre chefer i stillinger i eller svarende til lønramme 38 er pålagt en anmeldelsespligt for visse former for bibeskæftigelse¹. Inden de påtager sig et hverv som medlem af bestyrelsen for et erhvervsdrivende aktieselskab, anpartsselskab o.l., skal de foretage en anmeldelse heraf til det ministerium, hvorunder de er ansat.

1. Finansministeriets cirkulære nr. 74 af 30. august 2005 om anmeldelsespligt for visse former for bibeskæftigelse
Professionshøjskolen UCN

5. Sanktioner

Vurderer UCN, at en bibeskæftigelse ikke falder inden for rammerne af, hvad der er acceptabel bibeskæftigelse, vil medarbejderen som udgangspunkt blive anmodet om at tilpasse bibeskæftigelsen, hvis det er muligt, eller om helt at afvikle bibeskæftigelsen.

Overskridelse af rammerne for bibeskæftigelse og pligten til at efterleve retningslinjerne eller ledelsens anvisninger kan blive anset om en tjenesteforseelse med de sædvanligt følgende konsekvenser heraf.

6. Ikrafttræden

Disse personalepolitiske retningslinjer er godkendt af HSU den 12. juni 2014.

Overordnet set vil retningslinjerne for bibeskæftigelse træde i kraft den 1. august 2014. Der vil imidlertid være en overgangsperiode frem til 1. januar 2015, hvor eventuel aktuel bibeskæftigelse, der falder uden for rammerne, kan afvikles eller tilpasses.