

Regional Retningslinje

Titel:

Private virksomheders økonomiske støtte til deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse.

Dato 02.11.2018
Karen Norberg
kanorb@rm.dk

Side 1

Formål:

Formålet med retningslinjen er at konkretisere Danske Regioners fællesregionale principper for efteruddannelse og kompetenceudvikling af regionernes sundhedspersonale.

Formålet er endvidere at skabe klarhed om de forudsætninger, der er for ansattes deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse i Region Midtjylland.

Det gode samarbejde med private virksomheder er vigtigt for udvikling og forskning. Region Midtjylland ønsker derfor, at det frugtbare samarbejde fortsat udvikles.

Målgruppe:

Retningslinjen gælder for alle ansatte i Region Midtjylland.

Definition af begreber:

Kompetenceudvikling og efteruddannelse i denne retningslinje er: En samlet, ikke udtømmende, betegnelse for aktiviteter som konferencer, kongresser, kurser, seminarer, symposier, faglige arrangementer/møder.

Private virksomheder: Alle private virksomheder med økonomisk interesse i sundhedsvæsenet, eksempelvis medicinalvirksomheder, medicoteknik-virksomheder og IT-virksomheder. Omfatter ikke: Faglige organisationer og tidsskrifter.

Fremgangsmåde:

Det er som udgangspunkt den ansatte selv, der skal sikre, at deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse sker i

overensstemmelse med [Danske regioners principper](#), Region Midtjyllands retningslinje, lokale retningslinjer og [forvaltningslovens](#) bestemmelser om habilitet.

Hvis en ansat ønsker at deltage i kompetenceudvikling og efteruddannelse med økonomisk støtte fra private virksomheder, følges nedenstående proces til vurdering af om deltagelsen sker i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser og principper:

1. Den ansatte forelægger den konkrete sag for sin nærmeste leder/ledelse, som vurderer aktivitetens indhold og relevans, samt om deltagelse kan rejse tvivl om habilitet. Vurderingen fremsendes skriftligt til den ansatte.
2. Er den nærmeste leder/ledelse i tvivl, skal sagen overdrages til den pågældende hospitalsledelse/koncernledelse. Hospitalsledelsen/koncernledelsen har den endelige kompetence til at vurdere, om deltagelse i aktiviteten kan rejse tvivl om den ansattes habilitet. Hospitalsledelsens/koncernledelsens vurdering fremsendes skriftligt til den ansatte og den lokale ledelse. Hospitalsledelsen/koncernledelsen kan ved behov rådføre sig ved Koncern HR.
3. Hvis den nærmeste leder/ledelse ønsker, at den ansatte deltager i kompetenceudvikling og efteruddannelse, hvor det vurderes, at deltagelsen fører til, at der kan rejses tvivl om den ansattes habilitet, kræver det skriftlig dispensation fra hospitalsledelsen/koncernledelsen. Hospitalsledelsen/koncernledelsen skal dokumentere, at der er givet dispensation.

Aktiviteter der fortsat kan finde sted uden særlig ledelsesmæssig vurdering

1. Deltagelse i årsmøder o.l., arrangeret af videnskabelige selskaber, under følgende forudsætninger:
 - a. At aktiviteten som helhed kun i begrænset omfang er støttet af private virksomheder, f.eks. udstillere.
 - b. At udgiften til deltagergebyr, rejse og ophold ikke støttes af private virksomheder.
2. Aktiviteter i forbindelse med kliniske forsøg med nye lægemidler, samt forsknings- og udviklingssamarbejde med private virksomheder.
Se også Regulativ vedrørende eksternt finansierede projekter m.v. i Region Midtjylland ([FAS-regulativet](#)).
3. Oplæring, uddannelse og træning i sikker, korrekt og effektiv anvendelse af specifikke medicinske produkter, teknologier/udstyr, behandlinger o.l., herunder:
 - a. Oplæring, uddannelse og træning i en aftaleperiode, hvor oplæring/træning fremgår af kontrakten med leverandøren, og derfor er en del af den samlede pris.
 - b. Deltagelse i servicekurser, der er affødt af leverandørens opdateringer af apparaturet og/eller ændrede krav til vedligeholdelse/reparation på apparaturet.
 - c. Faglige arrangementer af kortere varighed (max 1 dag). F.eks. gå-hjem-møder.
4. Deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse økonomisk støttet af private virksomheder, hvor deltagerne ikke udpeges/kontaktes direkte af de private virksomheder. Det vil sige, at hospitalsledelsen/koncernledelsen alene beslutter hvem der deltager i kompetenceudvikling og efteruddannelse.
5. Deltagelse i aktiviteter, der er udbredt som værende åbne for større grupper og uden deltagergebyr.

Dokumentation:

Den ansatte skal skriftligt kunne dokumentere, at deltagelse i aktiviteter støttet af private virksomheder er godkendt af nærmeste leder/ledelse, før aktiviteten påbegyndes. Den skriftlige dokumentation kan f.eks. være en mailkorrespondance. Den ansatte kan bede om, at dokumentation journaliseres på personalesagen.

Hospitalsledelsen/koncernledelsen skal dokumentere eventuelle dispensationer samt godkendelser af deltagelse i arrangementer

Ansvar:

Det er som udgangspunkt den ansatte selv, der skal sikre, at deltagelse i kompetenceudvikling og efteruddannelse sker i overensstemmelse med denne retningslinje og forvaltningslovens bestemmelser om habilitet.

Det er den ansattes ansvar at kunne dokumentere, at deltagelse i aktiviteter støttet af private virksomheder er godkendt af nærmeste leder / ledelse, før aktiviteten påbegyndes. Det er nærmeste leder / ledelses ansvar at vurdere habilitetsspørgsmål og fremsende et skriftligt svar til den ansatte.

Hospitalsledelsen/koncernledelsen er ansvarlig for at fremsende en skriftlig vurdering af tvivlsspørgsmål til nærmeste leder / ledelse og den ansatte, samt at dokumentere eventuelle dispensationsafgørelser.

Referencer:

Danske Regioners [fællesregionale principper](#) for efteruddannelse og kompetenceudvikling af regionernes sundhedspersonale

[Forvaltningslovens](#) kapitel 2 om inhabilitet

Region Midtjyllands [Retningslinje](#) om ansattes modtagelse af gaver.

[FAS-regulativet](#) om eksternt finansierede projekter mv. i Region Midtjylland.

Revision af retningslinjen:

Forfatter: Karen Norberg, AC-fuldmægtig Sundhedsuddannelser

Nøgleord:

Revisionsdato:

Fagligt ansvarlig: Ditte Hughes, afdelingschef Koncern HR

Ledelsesansvarlig: Ditte Hughes, afdelingschef Koncern HR