

Notat om deltidspraksis

Speciallægepraksis er hovedsagligt organiseret ved fuldtidspraksis.

I Region Midtjylland er der 144 fuldtidspraksis og 14 deltidspraksis
Alle deltidspraksis er oprette af de tidligere amter.

Fuldtidspraktiserende speciallæger skal have praksisdrift som hovedbeskæftigelse.

Deltidspraksis er defineret ved maksimal årlig omsætning. For visse specialer er omsætningsloftet 1.130.424 kr. om året, for de resterende specialer er omsætningsloftet 968.934 kr. årligt.

Deltidspraksis normeres som 1/3 fuldtidskapacitet.

Regionen er ikke konkret bekendt med hvilke ansættelser, de deltidspraktiserende speciallæger har udover deres deltidsydernummer.

Dog ved vi, at flere (måske alle) de deltidspraktiserende plastikkirurger har privatklinik/-hospital i forbindelse med deres deltidspraksis.

Af de 14 deltidspraktiserende speciallæger har én samtidig en deltidsansættelse på et hospital i regionen, mens en anden er tilknyttet et hospital på konsulentbasis. De øvrige har ikke ansættelsesforhold i regionen.

Handlen med (deltids)ydernumre sker uden regionens mulighed for indgriben, da ydernummerejerne disponerer over ydernummeret.

Retningslinjer for hospitalsansattes speciallægers bibeskæftigelse

Regionsrådet vedtog i 2010 retningslinjer for bibeskæftigelse for læger ansat ved hospitalerne i Region Midtjylland. Disse retningslinjer supplerer de generelle principper for bibeskæftigelse,

Dato 9.8.2018

Claus Meldgaard

Tel. +45 20287753

Claus.meldgaard@stab.rm.dk

Side 1

der gælder for offentligt ansatte.

Hovedessensen i retningslinjerne er, at

- At bibeskæftigelsen ikke må hindre en fleksibel og effektiv tilrettelæggelse af arbejdet på hovedarbejdsstedet
- At bibeskæftigelsen ikke må medføre inhabilitet eller andre former for interessekonflikter, der ikke kan håndteres tilfredsstillende.
- At bibeskæftigelsen ikke må være til skade for den pågældendes muligheder for at varetage sine ledelsesopgaver og prioritere deltagelsen i udviklingen af hovedarbejdsstedet

Lægerne er forpligtigede til at orientere ansættelsesmyndigheden om karakteren og omfanget af bibeskæftigelse – som har relation til pågældendes uddannelse som læge.

Hvis medarbejderen overvejer at påtage sig bibeskæftigelse, og er i tvivl om hvorvidt dette er forenelig med hovedbeskæftigelsen, bør sagen drøftes med ledelsen for at afklare om den påtænkte bibeskæftigelse er forenelig med hovedbeskæftigelsen.