



Administrationsnotat

Dato	Sagsbehandler	E-mail og telefon	Sagsnr.
23.10.2020	Trine Kirkegaard Petersen	trkpee@rm.dk/24908903	1-01-72-22-15

Ansættelsessted ifm. længerevarende fravær på tværs af delansættelser i den lægelige videreuddannelse

Baggrund

I henhold til Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger § 14 skal der ved fravær i uddannelsesstillinger, der overstiger de tilladte 10 % ske en forlængelse svarende til mindst hele fraværet i pågældende uddannelsesstilling.

I tilfælde hvor en uddannelseslæge har en længerevarende sygdoms-/fraværsperiode på tværs af to delansættelser i hoveduddannelsen, opstår der imidlertid usikkerhed om hvilken afdeling, der er ansættende og dermed lønbærende under den del af sygefraværet, der er placeret efter det planlagte afdelingsskift. Dette administrationsnotat beskriver alene hvorledes en sådan situation som udgangspunkt håndteres i Videreuddannelsesregion Nord.

Notatet skal sikre, at der ikke opstår usikkerhed omkring lønudbetaling og refusion, når der opstår længerevarende sygdoms-/fraværsperioder på tværs af delansættelser. Dertil skal notatet understøtte, at uddannelseslægen hjælpes i sådanne situationer, særligt i forhold til sygefraværssamtaler og handleplaner.

Notatet er godkendt af HR- og personalechef-kredsen i Region Midtjylland den 23. oktober 2020 og Center for Administration i Region Nordjylland den 2. juli 2020 og gælder derfor i hele Videreuddannelsesregion Nord.

Målgruppe

Notatet vedrører alene uddannelseslæger i Videreuddannelsesregion Nord, der har en længerevarende sygefraværsperiode på tværs af to delansættelser i hoveduddannelsen.

Notatet vedrører ikke fravær ifm. barsel og orlov til bl.a. forskning. Der er alene tale om fravær ifm. sygdom og andet ikke lovbestemt- eller overenskomstmæssigt fravær.

Administrationspraksis

Administrationspraksis tager udgangspunktet i, at uddannelseslægen, efter en længerevarende sygdoms-/fraværsperiode på tværs af to delansættelser, skal fortsætte uddannelsen i den afdeling, hvor den blev afbrudt. Udgangspunktet fraviges såfremt det samlede fravær i delansættelsen, hvor fraværet er påbegyndt, holdes under de tilladte 10 % og de planlagte kompetencer er opnået.

En længere sygdoms-/fraværsperiode defineres i dette tilfælde ift. de tilladte 10 % fravær i en delansættelse. Hvis sygdoms-/fraværsperioden og det samlede fravær i en delansættelse overstiger de tilladte 10 % er der tale om en længere sygdoms-/fraværsperiode.

Der arbejdes i denne sammenhæng med to scenarier.

A:

Tilfældet hvor en uddannelseslæge har en længere sygdoms-/fraværsperiode, med en på tidspunktet ukendt bagkant, der går på tværs af to ansættelser og uddannelseslægens samlede fravær er over 10%. Forventningen fra den afdeling, lægen er sygemeldt fra er dog, at det fortsat er muligt at fortsætte og færdiggøre uddannelsen inden for en rimelig periode. Se Sundhedsstyrelsens Vejledning om kompetencevurdering i den lægelige videreuddannelse (pkt. 5.2.3)

- Her forbliver og forlænges uddannelseslægen i afdelingen, hvor sygefraværet er påbegyndt.

Eksempel: Uddannelseslægen sygemeldes 3 måneder forud for et skift mellem to afdelinger i en ansættelse på 12 måneder. Her forbliver og forlænges uddannelseslægen i afdelingen, som denne blev sygemeldt fra. Afdelingen afholder lønudgiften, afholder sygefraværssamtaler og lægger planer for uddannelseslægens vej retur til uddannelsen.

Forudsætning:

- Fraværet i ansættelsen, hvor fraværsperioden er påbegyndt, er over 10 %
- Forventningen fra den afdeling lægen er sygemeldt fra er, at det fortsat er muligt at fortsætte og færdiggøre uddannelsen inden for en rimelig periode.

Eftersom fraværet overstiger de tilladte 10 % skal der ske en forlængelse uanset om de planlagte kompetencer er opnået eller ej.

B: Tilfældet hvor en længere sygdoms-/fraværsperiode påbegyndes tæt på et planlagt skift og det samlede fravær er under de tilladte 10 %.

- Her overgår lægen som planlagt til næste delansættelse, også selvom uddannelseslægen påbegynder den nye delansættelse med en længere sygdomsperiode uden en på tidspunktet kendt bagkant.

Eksempel: Uddannelseslægen bliver sygemeldt 14 dage forud for et skifte mellem to afdelinger i en ansættelse på 12 måneder. Inkl. de 14 dage er uddannelseslægens fravær under de 10%. Samtidig kan afdelingen godkende de planlagte kompetencer. I sådan et tilfælde vil lægen skifte til den næste delansættelse som oprindeligt planlagt.

Forudsætning

- Fraværet i ansættelsen, hvor fraværsperioden er påbegyndt, er under 10 %
- Uddannelseslægen har opnået de planlagte kompetencer og uddannelsesmæssige elementer i delansættelsen, hvor fraværet er påbegyndt.

Hvis uddannelseslægen ikke har opnået de planlagte kompetencer håndteres sagen som vanligt, når der er tale om manglende kompetenceopnåelse. Herunder aftale om evt. forlængelse.

Generelt

Bemærk, at der i alle sager foretages en konkret individuel vurdering. Der er derfor mulighed for at fravige administrationspraksis, såfremt der er enighed om en anden mere hensigtsmæssig løsning, mellem sagens parter (Uddannelsesafdelinger i uddannelsesforløbet, videreuddannelsesregionen og uddannelseslægen).

I begge scenarier skal der tages udgangspunkt i det samlede fravær i de enkelte delansættelser ifm. planlægning af erstatningsansættelsen og dermed også, hvilken afdeling, der er lønbærende.

I begge scenarier skal uddannelsesafdelingen lave en individuel plan for uddannelseslægens fortsatte uddannelsesforløb. Ansvar for denne plan ligger ved afdelingen, som uddannelseslægen vender retur til efter endt fraværperiode.

I et tilfælde hvor en uddannelseslæge har en sygdoms-/fraværperiode, på baggrund af en blivende tilstand, der påvirker uddannelseslægens mulighed for at færdiggøre uddannelsen, skal der indledes en sag, hvor det vurderes om der er basis for at fortsætte uddannelsen. Her skal både den lokale uddannelsesorganisation, PKL og den lokale HR-afdeling på hospitalet inddrages. Efter behov kan Videreuddannelsessekretariatet inddrages. Se yderligere i Det Regionale Råd for Lægers Videreuddannelses notat "Håndtering af uhensigtsmæssige uddannelsesforløb i Videreuddannelsesregion Nord".

Ansvarsforhold

Uddannelseslægen og afdelingsledelsen på afdelingen, hvorfra uddannelseslægen er sygemeldt, har sammen ansvar for at orientere den lokale HR-afdeling, den efterfølgende afdeling, den efterfølgende HR-afdeling og Videreuddannelsessekretariatet om sygemeldingen. Dermed også den forventede udskudte start på den efterfølgende afdeling. Videreuddannelsessekretariatet udarbejder en ny uddannelsesaftale, når de endelige datoer ligger fast.

Bemærk endvidere, at for uddannelseslæger ansat i praksis i Region Midtjylland, håndterer Koncern HR, Stab Region Midtjylland personalesager. For uddannelseslæger ansat i praksis i Region Nordjylland, håndterer Mennesker og Organisation, HR og Arbejdsmiljø Region Nordjylland personalesager.

Øvrigt

Notatet erstatter ikke de lokale sygefraværspolitikker.

De gældende ansættelses- og forvaltningsretlige regler skal som altid overholdes.

Andre relevante notatet, vejledninger og retningslinjer

- Håndtering af HR-sager for uddannelseslæger ansat i praksis (Region Midtjylland)
- Sundhedsstyrelsens Vejledning om kompetencevurdering i den lægelige videreuddannelse (pkt. 5.2.3)
- Håndtering af uhensigtsmæssige uddannelsesforløb i Videreuddannelsesregion Nord