

Universitair Medisch Centrum Groningen

Raad van Bestuur

Aan
Hoofden van Afdeling
Directeuren
Pro-decanen

Telefoon (050) 361 15 57
Fax (050) 361 43 51

Bijlage(n) 1
Kenmerk 252.174/RvB

Datum 10 februari 2011

Onderwerp richtlijn "Gunstbetoon door bedrijven"
Medewerker Pagina (MEPA)

Geachte dames en heren,

- 1°:** Graag brengen wij de richtlijn "Gunstbetoon door bedrijven", waarmee het NFU-bestuur recent heeft ingestemd, onder uw aandacht.
Wij verzoeken hoofden en directeuren, bij (staf)besprekingen of werkoverleggen, deze richtlijn onder de aandacht van uw medewerkers te brengen.

De richtlijn omvat een set basisregels of minimumeisen voor omgang met de (farmaceutische) industrie. Het doel daarvan is de onafhankelijkheid van de (individuele) onderzoeker ten opzichte van de (farmaceutische) industrie te borgen.

De richtlijn is bedoeld voor alle medewerkers van de UMC's, inclusief studenten en coassistenten in geaffilieerde ziekenhuizen, maar ook aan verenigingen van studenten direct gelieerd aan de UMC's.

De richtlijn sluit aan bij zowel de Integriteitscode als de Researchcode van het UMCG. Deze richtlijn zal worden geplaatst op Intranet en is ook op de NFU-site www.nfu.nl te vinden.

- 2°:** Verder vragen wij van u en uw medewerkers / wetenschappelijk personeel aandacht voor het invullen van de MEPA.

De MEPA is, zoals u bekend, een format op de website van de Rijksuniversiteit Groningen, om persoonlijke informatie over onderwijs, onderzoek, curriculum vitae, projecten en publicaties op te zetten. De Raad van Bestuur is van mening dat de betrekkingen tussen onderzoekers en industrie inzichtelijk dienen te zijn en verzoekt u ook die gegevens in uw MEPA te zetten, en naar de buitenwereld transparant te zijn over deze verhoudingen. Wij verzoeken hoofden en directeuren om er op toe te zien, dat hun staf de MEPA invult.

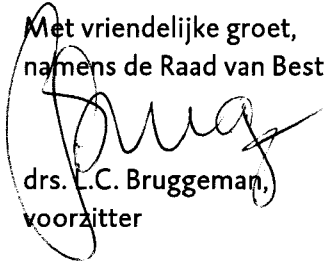
Meer informatie over de MEPA vindt u op de website van de RUG: www.rug.nl/staff.



umcg

Medio 2011 zal vanuit de Raad van Bestuur steekproefsgewijs worden nagegaan of de MEPA's voldoende worden bijgehouden.

Met vriendelijke groet,
namens de Raad van Bestuur,



drs. L.C. Bruggeman,
voorzitter

c.c. Ondernemingsraad
Opleiders





Richtlijn Gunstbetoon door bedrijven

10.3611

Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU)
Postbus 9696
3506 GR Utrecht
T: 030-2739880
E: nfu@nfu.nl

Voor meer informatie kunt u zich richten tot de NFU,
Mr. Mona H.J. Coppens-Wijn, coppens@nfu.nl



Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
2. Reikwijdte	1
3. Uitgangspunten bij Gunstbetoon door bedrijven	2
4. Nadere uitwerking	3
4.1 Situaties waarin zich gunstbetoon door bedrijven kan voordoen	
4.2 Het in ontvangst nemen van geschenken	
4.3 Het accepteren van uitnodigingen voor en aangeboden gastvrijheid tijdens bijeenkomsten	
4.4 Het accepteren sponsoring van activiteiten	
4.5 Dienstverlening aan bedrijven	
4.5.1 Integriteit en de academische onderwijs- & opleidingstaak bij dienstverlening aan bedrijven	
4.6 Opdrachten aan bedrijven geven	
Literatuur	6



1. Inleiding

Het Universitair Medisch Centrum (UMC) neemt een bijzondere maatschappelijke positie in. Deze positie stelt eisen aan de integriteit van medewerkers van het UMC. Dit hoofdstuk beschrijft de richtlijn die geldt bij het maken van de noodzakelijke belangenafweging in geval van gunstbetoon door commerciële (in veel gevallen farmaceutische) bedrijven. Centraal daarbij staat dat medewerkers steeds zelf verantwoordelijk zijn voor het maken van deze belangenafweging. Bij het schrijven van de richtlijn zijn de CAO UMC en de Code Geneesmiddelen Reclame als uitgangspunt gebruikt.

Bij het maken van een belangenafweging dient de (wetenschappelijke) onafhankelijkheid, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid en onpartijdigheid van de medewerker en in het verlengde daarvan het UMC altijd te prevaleren. Zelfs de schijn van afhankelijkheid, onbetrouwbaarheid, onzorgvuldigheid en partijdigheid dient te worden vermeden.

Bij het maken van de belangenafweging dient de medewerker zich tevens bewust te zijn van zijn positie binnen het UMC en de academische taak die de medewerker heeft als docent, begeleider, collega en of opleider ten opzichte van de student, coassistent, arts-assistent, onderzoeker en promovendus.

Het maken van deze belangenafweging is niet in alle gevallen eenvoudig. Bij twijfel kunnen medewerkers de casus voor leggen aan hun leidinggevende. Bij studenten fungeert in deze context hun opleidingsdirecteur als leidinggevende. Daarnaast bestaat er binnen het UMC voor medewerkers of leidinggevendenden in geval van twijfel de mogelijkheid de casus ter advisering voor te leggen aan een vertrouwenspersoon.

Hieronder wordt de omgang met (farmaceutische) bedrijven nader uitgewerkt. De begrippen onderwijs en opleiding zijn samengevoegd onder het begrip kennisoverdracht.

2. Reikwijdte

Deze richtlijn is bedoeld voor alle medewerkers van het UMC, inclusief o.a. studenten en coassistenten in geaffilieerde ziekenhuizen, omdat zij vanuit het perspectief van de maatschappij als toekomstige professionals op het gebied van onderzoek, opleiding & onderwijs en patiëntenzorg onlosmakelijk verbonden zijn met het UMC. Eenzelfde conclusie kan getrokken worden voor verenigingen direct gelieerd aan het UMC en de faculteit geneeskunde bijvoorbeeld de medische faculteitsvereniging.

Onder medewerkers worden in deze notitie dus verstaan:

- Alle medewerkers met een publiekrechtelijke aanstelling bij of privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst met het UMC
- Alle personen die een gastvrijheidsovereenkomst hebben met het UMC.
Te denken valt aan wetenschappelijk onderzoekers en arts-assistenten die in het kader van het onderzoek of opleiding een gastvrijheidsovereenkomst hebben bij het UMC
- Alle medewerkers die via een detacheringsovereenkomst werkzaam zijn of werkzaamheden uitvoeren voor het UMC.
Te denken valt aan tijdelijke ingehuurd project medewerkers, waarnemend medisch specialisten etc.
- Alle studenten verbonden aan de faculteit geneeskunde
- Alle studenten die in het kader van hun opleiding een deel van de opleiding volgen in het UMC.
Te denken valt aan stagiaires



- Alle verenigingen die direct gelieerd zijn aan het UMC of de faculteit geneeskunde te denken valt aan de arts-assistenten vereniging en bijvoorbeeld de medische faculteitsvereniging.

3. Uitgangspunten bij Gunstbetoon door bedrijven

Binnen het UMC gelden in de omgang met farmaceutische bedrijven de kaders zoals verwoord in de Geneesmiddelenwet. In het bijzonder gelden daarbij de beleidsregels “nadere invulling van het begrip gunstbetoon”: Deze kaders worden in deze notitie veralgemeniseerd naar de omgang met alle al dan niet commerciële bedrijven of instellingen.

Definitie “gunstbetoon” volgens de geneesmiddelenwet

‘Onder gunstbetoon wordt verstaan het in het vooruitzicht stellen, aanbieden of toekennen van geld of op geld waardeerbare diensten of goederen met het kennelijke doel het voorschrijven, ter hand stellen of gebruiken van een geneesmiddel te bevorderen. Met gunstbetoon wordt in dit verband gelijk gesteld het doen van een aanbod om het voorschrijven, ter hand stellen of gebruiken van een geneesmiddel te bevorderen met het kennelijke doel daarvoor geld of op geld waardeerbare diensten of goederen te ontvangen, dan wel het aanvaarden van zodanige gelden, diensten of goederen na een aanbod te hebben gedaan het voorschrijven, ter hand stellen of gebruiken van een geneesmiddel te bevorderen’

Uitgangspunt bij de regeling gunstbetoon volgens de geneesmiddelenwet

In de praktijk bestaan er vele diverse verhoudingen tussen farmaceutische bedrijven enerzijds en beroepsbeoefenaren anderzijds. Dit betekent echter nog niet dat al deze verhoudingen per definitie als gunstbetoon zijn aan te merken. Uitgangspunt is dat de patiënt/consument moet kunnen rekenen op een objectieve voorlichting over en een integere keuze voor een bepaald geneesmiddel. Kwaliteit van zorg en het belang van de patiënt dienen voorop te staan. In het algemeen geldt dat regels inzake gunstbetoon er voor moeten zorgen dat de geneesmiddelenvoorschrijver of -afleveraar een rationeel voorschrijf- of aflevergedrag vertoont, en daarin niet op onwenselijk geachte wijze wordt beïnvloed.

Het uitgangspunt in het UMC ten aanzien van de omgang met (farmaceutische) bedrijven kan op basis van bovenstaande citaten als volgt worden omschreven:

Ten aanzien van de activiteiten kennisoverdracht en wetenschappelijk onderzoek moet de maatschappij kunnen rekenen op de integere keuzes van het UMC. Het belang van de publieke taak van het UMC dient voorop te staan. In de praktijk betekent dit dat er ten aanzien van de kwaliteit, betrouwbaarheid, onafhankelijkheid en zorgvuldigheid van wetenschappelijk onderzoek en kennisoverdracht geen concessies worden gedaan.

4. Nadere uitwerking

4.1 Situaties waarin zich gunstbetoon door bedrijven kan voordoen

De volgende situaties kunnen worden onderscheiden:

- Bedrijven kunnen medewerkers van het UMC geschenken aanbieden;
- Bedrijven kunnen medewerkers van het UMC uitnodigen voor en gastvrijheid aanbieden tijdens bijeenkomsten (inclusief maaltijden, verblijfkosten etc.);
- Bedrijven kunnen medewerkers van het UMC sponsoring van activiteiten in relatie tot wetenschappelijk onderzoek en kennisoverdracht aanbieden;
- Bedrijven kunnen dienstverlening uitgevoerd door medewerkers van het UMC honoreren;
- Medewerkers van het UMC kunnen betrokken zijn bij het verstrekken van opdrachten aan bedrijven.



In de volgende paragrafen is weergegeven wat de regels zijn voor medewerkers en studenten van het UMC met betrekking tot de bovenstaande situaties. Deze richtlijnen sluiten aan bij de uitwerking van de normen bij gunstbetoon door de Stichting Code Geneesmiddelen Reclame.

Het aanbieden van kortingen en bonussen aan medewerkers van het UMC blijft hier buiten beschouwing.

4.2 Het in ontvangst nemen van geschenken

Het persoonlijk in ontvangst nemen van geschenken is toegestaan zolang het een geschenk van geringe waarde is en het geschenk van betekenis is voor het uitvoeren van werkzaamheden op het gebied van wetenschappelijk onderzoek en kennisoverdracht. Aan het in ontvangst nemen mogen geen voorwaarden verbonden zijn of worden.

Medewerkers moeten zich realiseren dat het geven van cadeaus een bedoeling kan hebben en het accepteren ervan verwachtingen kan scheppen. Een cadeau kan als dank voor een goede samenwerking worden gegeven, maar soms ook als lokkertje voor een dienst of opdracht. Een medewerker moet bewust omgaan met deze situaties en zich aan de volgende regels houden.

- Cadeaus die duurder zijn dan vijftig euro mogen niet geaccepteerd worden;
- Alle geschenken waarvan de geschatte waarde meer bedraagt dan € 10 worden altijd bij de leidinggevende gemeld;
- Bij voorkeur worden cadeaus met collega's gedeeld;
- Bedacht moet worden dat cadeaus soms met bijbedoelingen worden gegeven.

4.3 Het accepteren van uitnodigingen voor en aangeboden gastvrijheid tijdens bijeenkomsten

Allereerst geldt dat uitnodigingen, ongeacht of kosten voor rekening van het bedrijf zijn of niet, nooit geaccepteerd worden in ruil voor een tegenprestatie, dat het aanvaarden van een uitnodiging functioneel moet zijn en uitsluitend geaccepteerd kan worden in overleg met de leidinggevende.

Onder het accepteren van gastvrijheid tijdens bijeenkomsten wordt verstaan het accepteren van de vergoeding of het accepteren van voor rekening nemen van reis-, verblijf en inschrijvingskosten, maaltijden etc. door bedrijven tijdens bijeenkomsten.

Gastvrijheid mag alleen na goedkeuring van de leidinggevende worden geaccepteerd waarbij in ieder geval aan de volgende voorwaarden moet zijn voldaan:

- De gastvrijheid blijft binnen de perken op een passende locatie en is ondergeschikt aan het hoofddoel van de bijeenkomst;
- Het bijwonen van het inhoudelijk gedeelte van de bijeenkomst is functioneel, met andere woorden van betekenis voor de medewerker van het UMC en in lijn met (toekomstige) beroepsactiviteiten
- Maximaal 50% van de hotel- en inschrijvingskosten mogen voor rekening van het bedrijf komen in geval van een niet-actief aan het programma deelnemende genodigde.
- Maximaal 100% in het geval van een actief aan het programma deelnemende genodigde.
- Bij binnenlandse bijeenkomsten is accepteren van hotelovernachtingen alleen toegestaan als de totale reistijd met openbaar vervoer op één dag dusdanig is dat men redelijkerwijs niet meer van en of naar huis kan komen.

4.4 Het accepteren sponsoring van activiteiten

Financiële dan wel anderszins op geld waardeerbare ondersteuning - anders dan de vergoeding voor een tegenprestatie zoals genoemd onder 4.5 - door bedrijven, oftewel sponsoring, is uitsluitend toegestaan als deze een tot niets verplichtend karakter heeft: De betrouwbaarheid, onafhankelijkheid,



onpartijdigheid en zorgvuldigheid van (medewerkers van) het UMC moet in alle gevallen gewaarborgd zijn.

Financiële dan wel anderszins op geld waardeerbare ondersteuning door bedrijven mag nimmer zelfstandig door de medewerker persoonlijk worden geaccepteerd. Acceptatie vindt plaats door degene die daartoe bevoegd is in overeenstemming met de bevoegdheden regeling van het UMC. De financiële middelen worden in alle gevallen toegevoegd aan het afdelingsbudget. De budgethouder heeft volledige vrijheid met betrekking tot de aanwending van de financiële middelen met betrekking tot de activiteit.

4.5 Dienstverlening aan bedrijven

Voor het uitvoeren van werkzaamheden op verzoek van bedrijven die in het verlengde liggen van taken op het gebied van wetenschappelijk onderzoek of kennisoverdracht waarbij sprake is van een honorering door bedrijven gelden navolgende voorwaarden.

- Indien er sprake is van honorering in het kader van wetenschappelijk onderzoek of kennisoverdracht dient, om het risico op mogelijke belangenverstremgeling (conflict of interest) te duiden, deze financiële informatie openbaar beschikbaar te zijn.
- Bij het maken van een belangenafweging is de betrouwbaarheid, zorgvuldigheid en onpartijdigheid van het UMC de absolute norm. Zelfs de schijn van onbetrouwbaarheid, onzorgvuldigheid en partijdigheid dient te worden vermeden.
- Indien de werkzaamheden worden uitgevoerd in naam van of op verzoek van een bedrijf, mag de medewerker deze nooit zelfstandig accepteren. De medewerker dient hiervoor te allen tijde expliciet toestemming te hebben van de direct leidinggevende binnen het UMC. Formele acceptatie vindt plaats door degene die daartoe bevoegd is in overeenstemming met de bevoegdhedenregeling UMC.
- Consultancy Agreements tussen onderzoeker en zijn/haar werkgever enerzijds en het bedrijf anderzijds worden afgesloten volgens een procedure die belangenverstremgeling zoveel mogelijk beperkt, die recht doet aan de noodzakelijke transparantie over die verstremgeling en die aansluit bij de richtlijnen in de CAO van de UMC's rond nevenwerkzaamheden.

4.6 Gunstbetoon en academische onderwijs- & opleidingstaken

Indien gunstbetoon mogelijk leidt tot activiteiten met en door studenten, coassistenten, arts assistenten en promovendi, gelden ter voorkoming van belangenverstremgeling de volgende uitgangspunten:

- Docenten, begeleiders en opleiders van studenten geneeskunde, coassistenten, arts assistenten, onderzoekers en promovendi mogen zich bij het doceren, begeleiden, opleiden niet laten leiden door andere dan zuiver academische motieven op het gebied van onderwijs, opleiding en wetenschappelijk onderzoek.
- Primair moeten opdrachten aan studenten geneeskunde, coassistenten, arts assistenten, onderzoekers en promovendi gericht zijn op en ten dienste staan van de academische ontwikkelingsbehoefte van betrokken persoon.
- De docent, begeleider en of opleider dient transparantie te betrachten jegens student, coassistent, arts assistent, onderzoeker en of promovendus met betrekking tot het persoonlijk belang van de docent, begeleider en of opleider.



- De student, coassistent, arts assistent, onderzoeker en promovendus moet de resultaten die voortvloeien uit de werkzaamheden publiceren in het kader van de opleiding of het onderzoek dat zij uitvoeren.

Het bovenstaande geldt tevens voor alle situaties waarin medewerkers collega's adviseren, begeleiden en superviseren.

4.7 Opdrachten aan bedrijven geven

Medewerkers van het UMC mogen niet betrokken zijn bij het verstrekken van opdrachten aan bedrijven waarin zij zelf belangen hebben een en ander ter voorkoming van ongewenste belangenverstrengeling bij valorisatie.



Literatuur

- Richtlijn 2001/83/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 november 2001 tot vaststelling van een communautair wetboek betreffende geneesmiddelen voor menselijk gebruik;
- Gedragsregels voor artsen, goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de federatie KNMG van 25 juni 2002;
- Geneesmiddelenwet 01-07-2007, laatstelijk gewijzigd op, 01-07-2009, Stb. 2009, 266;
- Beleidsregels nadere invulling van het begrip gunstbetoon in de Geneesmiddelenwet 01-07-2007, Stcrt. 2007, 123;
- Gedragscode geneesmiddelen reclame, laatstelijk gewijzigd 1 juli 2008, Stichting code geneesmiddelenreclame;
- Gedragsregels sponsoring, laatstelijk gewijzigd 1 juli 2008, Stichting code Geneesmiddelenreclame;
- Naar een goede waarde. NFU-09.1018, maart 2009. Nederlandse federatie van Universitair Medische Centra (NFU)nfu)-091018, maart 2009. Nederlandse Federatie;
- Uitwerking Normen Gunstbetoon artikelen, laatstelijk gewijzigd m.i.v. 1 januari 2010, 12 en 13, 16 t/m 22 Gedragscode Geneesmiddelenreclame;
- The new Harvard University Policy on Individual Financial Conflicts of Interest for Persons Holding Faculty and Teaching Appointments, de zgn Harvard Code, juli 2010.
(http://www.provost.harvard.edu/policies_guidelines/Harvard_University_fCOI_policy.pdf)
