

## Aftale om kliniske professorers arbejds- og ansættelsesforhold ved Københavns Universitetshospital (KUH)

### Baggrund og formål

Den organisatoriske ramme om det universitetsbaserede samarbejde mellem Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet (KU-SUND) og sundhedsvæsenene i Region Hovedstaden og Region Sjælland betegnes Københavns Universitetshospital, forkortet KUH.

Københavns Universitetshospital ledes af en bestyrelse bestående af repræsentanter for de tre parter. Bestyrelsen har ansvar for den strategiske planlægning af samarbejdet, så der er fleksible og funktionelle rammer for det daglige samarbejde.

De kliniske professorer er ansat dels i en region, dels på KU-SUND. De to arbejdsgivere er begge involveret i etableringen, besættelsen, forløbet, herunder evt. forlængelse, og afslutningen af et klinisk professorat. Arbejdsgiverne har udarbejdet dette aftalegrundlag for det samarbejde, der skal foregå mellem KU-SUND, sygehusejer og professor, for at de overordnede mål kan nås.

Det er parternes hensigt at anvende aftalen som grundlag for det løbende samarbejde om de arbejds- og ansættelsesforhold, der generelt som konkret tilbydes kliniske professorer. Det er ligeledes parternes hensigt at etablere og vedligeholde et tæt, åbent og gensidigt forpligtende samarbejde omkring ethvert klinisk professorat i alle dets faser fra rekruttering til afvikling.

### Stillingskategori

Aftalen omfatter stillingskategorien "klinisk professor", der indgår i stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter.

Stillingen er en kombinationsstilling med samtidig ansættelse i et professorat ved KU-SUND og i en hospitalsstilling, der som hovedregel vil være en overlægestilling med klinisk indhold. Enhver ansættelse forudsætter således, at ansøgeren erklæres kvalificeret og indstilles til såvel professorat som hospitalsstilling, og at der er enighed mellem KU-SUND og den aktuelle sygehusejer om ansættelsen af den pågældende.

Stillingen kan være varig eller tidsbegrænset.

### Finansiering

Stillingen kan være ordinært finansieret eller eksternt finansieret:

Ved "ordinært finansieret" forstås, at KU-SUND finansierer professorhonoraret, mens sygehusejer finansierer hospitalsstillingen. Som hovedregel besættes ordinært finansierede kliniske professorater som lære-

stolsprofessorater. Lærestolsprofessorater skal udgøre grundstammen af kliniske professorater. Lærestolsprofessorer er ansvarlige for fagets akademiske udvikling og internationale kvalitet i forhold til både forskning, undervisning, patientbehandling og formidling. Lærestolsprofessorer har det faglige ansvar for den kliniske forskning og for uddannelsen af studerende og forskere inden for specialet. Ansættelse vil finde sted ved et hospital, der har forskning inden for det pågældende lægefaglige speciale, og hvor excellence, kvalitet og relevans er nøgleord.

Lærestolsprofessorater etableres og opslås som udgangspunkt i henhold til aftaler truffet i KUH-bestyrelsen om professorplaner for Københavns Universitetshospital for de kommende år.

Ved "eksternt finansieret" forstås, at finansieringen ikke involverer KU-SUND, men udelukkende påhviler f.eks. en fond, en patientforening, et hospital eller en anden sponsor. Etablering af sådanne stillinger forudsætter forudgående indgåelse af en specifik kontrakt mellem KU-SUND, det aktuelle hospital og den pågældende sponsor.

Eksternt finansierede professorater etableres uden forudgående involvering af KUH, men i tæt samarbejde med Institut for Klinisk Medicin/respektive andet institut.

### **Beslutning om ansættelsesform**

Der eksisterer to principielt forskellige ansættelsesformer, jf. § 8. Klinisk professor, i protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteterne:

- A. Hovedstilling som professor ved universitetet kombineret med en honorarlønnet overlægestilling på et universitetssygehus eller anden lægelig institution.
- B. Hovedstilling som overlæge på et universitetssygehus eller anden lægelig institution med et honorarlønnet professorat.

De to arbejdsgivere træffer forud for opslag af ethvert klinisk professorat beslutning om, hvilken af de to ansættelsesformer der skal bringes i anvendelse. Ansættelsesform B anvendes som den primære ved ansættelse af kliniske professorer ved KUH.

### **Kvalifikationskrav**

Kvalifikationskravene til en klinisk professor svarer til kravene ved en ordinær professoransættelse ved KU-SUND. Herudover kræves normalt opfyldelse af kravene til ansættelse som overlæge i et klinisk speciale, herunder speciallægeuddannelse eller tilsvarende kvalifikationer.

En ansøger til et professorat bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget, og der skal kunne dokumenteres en høj grad af selvstændig original videnskabelig produktion på internationalt niveau. Det skal herved dokumenteres, at ansøgeren har udviklet og kan udvikle fagområdet. Endvidere skal der lægges vægt på en vurdering af vedkommendes evne til at varetage forskningsledelse og evt. andre ledelsesfunktioner, f.eks. i relation til universitetets eksterne samarbejde. Der lægges vægt på undervisnings- og vejledningserfaring og -kompetencer. Ved ansættelse kan der også stilles andre kvalifikationskrav f.eks. i forhold til viden- og teknologioverførsel samt f.eks. patentering og samarbejde med eksterne parter. Herudover skal betingelserne for ansættelse i hospitalsstillingen være opfyldt, herunder f.eks. betingelserne for ansættelse som overlæge.

## Regelmæssig opfølgning for lærestolsprofessorer

Det tilstræbes, at der med ca. 5 års interval indhentes dokumentation for en lærestolsprofessors videnskabelige, undervisningsmæssige og kliniske funktioner (i et omfang svarende til den dokumentation, der indhentes i forbindelse med forlængelse af eksternt finansierede professorater).

Denne dokumentation danner baggrund for en dialogsamtale med institutleder, vicedirektør for hospital (hvv. centerdirektør ved Rigshospitalet), den administrerende overlæge og den koordinerende professor.

## Organisatorisk placering i hospitalsmiljøet

Den overlægestilling eller anden stilling, professoratet tilknyttes på hospitalet, kan – uafhængigt af ansættelsesformen som professor, jf. ovenfor – principielt være

1. en overlægestilling, der indebærer afdelings-/klinikledelse som ledende overlæge eller klinik-/laboratoriechef. Ledelsen foregår i overensstemmelse med de principper, der gælder for uddelegering af ledelsesansvar ved det pågældende sygehusvæsen,
2. en overlægestilling uden et sådant ledelsesansvar, eller
3. en ikke-lægelig akademisk stilling (sundhedsprofessionelle med mellemlange videregående uddannelser med akademisk overbygning samt fysikere, kemikere, molekylærbiologer, psykologer og lignende).

De to respektive arbejdsgivere træffer – i videst muligt omfang forud for opslag – beslutning om, hvilken organisatorisk placering der i den konkrete situation findes mest hensigtsmæssig. Der er enighed mellem parterne om, at spørgsmålet om det overordnede ledelsesmæssige ansvars placering for den pågældende hospitalsafdeling efter delegation fra hospitalsledelsen må bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde.

Princippet om, at en klinisk professor kan anvende mindst 50 % af sin arbejdstid til universitetsrelaterede opgaver, gælder også, når professoren er ledende overlæge. Overholdelsen af dette princip kan sikres ved, at der gives professoren mulighed for at delegerare varetagelsen af opgaver til andre medarbejdere på den pågældende afdeling, uden at professoren dermed kan fralægge sig det overordnede ledelsesmæssige ansvar.

Skal professoren ikke fungere som ledende overlæge, skal det af stillingsbeskrivelsen fremgå, hvorledes professoren kan opfylde de krav og forventninger, der er knyttet til professoratet.

Som følge af sin universitetsansættelse har professoren ansvar for

- præggraduat undervisning
- anden universitetsrelateret undervisning
- forskeruddannelse (herunder ph.d. vejledning)
- øvrige universitetsrelaterede opgaver, herunder bedømmelsesarbejde.

Herudover skal stillingsbeskrivelsen sikre, at professoren får afgørende indflydelse på beslutninger vedrørende

- forskning, herunder afdelingens/klinikens forskningsledelse, -strategi og -budgettering
- det pågældende fags udvikling
- uddannelse af forskere
- ansættelse af akademisk personale i stillinger med stort forskningsindhold.

Den kliniske professor er "født medlem" af eventuelle lokale forskningsudvalg og skal – under respekt af den ledende overlæges ledelseskompetence – høres om alle væsentlige forhold vedrørende afdelingens drift, budget- og personaleforhold, f.eks. ved ret til deltagelse i relevante ledelsesfora.

Om eventuelle ændringer i den organisatoriske placering efter ansættelsen, se nedenfor under "Under ansættelsen".

### **Organisatorisk placering i universitetsmiljøet**

Enhver klinisk professor er knyttet til et af KU-SUNDS institutter, som hovedregel Institut for Klinisk Medicin. Den kliniske professor refererer således til den pågældende institutleder og varetager sine universitære opgaver efter delegation fra hhv. rektor-dekan-institutleder (forskning, udvikling, prægraduat undervisning, bedømmelsesarbejde osv.), således at professoren er ansvarlig over for disse ledere og universitetet for, at de universitære opgaver varetages tilfredsstillende.

Får varetagelsen af opgaverne imidlertid et omfang, som umuliggør en forsvarlig varetagelse af de til den kliniske funktion knyttede arbejdsopgaver, sørger KU-SUND – på samme måde som sygehusejer, når den omvendte situation måtte foreligge – for den nødvendige aflastning af professoren.

Om eventuelle ændringer i den organisatoriske placering efter ansættelsen, se nedenfor.

### **Stillingsindhold**

Den kliniske professors hovedopgaver er – ud over det kliniske arbejde - forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser). Hertil kommer vidensudveksling med samfundet, varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af forskere under uddannelse samt fagligt bedømmelsesarbejde.

Fakultetet fastlægger i samråd med professoren den nærmere fordeling mellem de forskellige universitære opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid, jf. de til enhver tid gældende regler i Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne.

Der er enighed mellem parterne i KUH om, at der i forbindelse med udarbejdelsen af stillingsbeskrivelser tages udgangspunkt i, at en klinisk professor som minimum anvender halvdelen af arbejdstiden til universitetsrelateret arbejde.

Til professoratet knyttes ½ TAP- årsværk, som ansættes og finansieres af det aktuelle hospital, hhv. finansieres af ekstern sponsor. Tilknytning af øvrige personaleressourcer til det aktuelle kliniske professorat konkretiseres i stillingsbeskrivelsen.

Den kliniske professor får mulighed for at fungere som hovedvejleder for KU-SUNDS ph.d.- studerende.

Det skal i enhver aftale om etablering, herunder finansiering af det kliniske professorat konkret fremgå, hvilken teknologioverførselsehed der er den relevante enhed. Den betegnes Single Point of Contact (SPOC).

Den kliniske professor er underlagt de til enhver tid gældende regler og retningslinjer for kliniske professorer ansat ved Københavns Universitetshospital, herunder bl.a. reglerne om:

- Københavns Universitets regler om god videnskabelig praksis
- Københavns Universitets retningslinjer for bibeskæftigelse  
Der er imellem KU-SUND, Region Hovedstaden og Region Sjælland indgået aftale om udveksling af oplysninger om bibeskæftigelse. SUNDS HR-center indhenter ved ansættelse samtykke fra den kliniske professor til at indhente bibeskæftigelsesoplysninger hos den relevante region.



- Afholdelse af årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Disse samtaler afholdes mellem den kliniske professor og afdelingsledelsen/klinikchefen. Den kliniske professors funktioner evalueres, og den pågældendes fremtidsplaner drøftes i relation til strategien for fagområdet.

Desuden afholder den koordinerende professor årligt en gruppeudviklingssamtale (GRUS) med de relevante professorer på geografien. Emnerne for GRUS er de universitære opgaver i klinikken, som knytter sig til professoraterne.

- Anmeldelse af opfindelser og/eller brugsmodeller i overensstemmelse med Lov om opfindelser ved offentlige forskningsinstitutioner.

Anmeldelse skal ske til Single Point of Contact (SPOC). Rettighederne og forpligtelserne i forbindelse med den anmeldte opfindelse eller brugsmodel tilfalder Københavns Universitet og Region Hovedstaden/Region Sjælland (afhængig af i hvilken region det pågældende hospital hører til) i ideelle ejerandele i forholdet 50/50.

- Region Hovedstadens/Region Sjællands og KU-SUNDS til enhver tid gældende retningslinjer for indgåelse af forskningskontrakter.

Forskningskontrakter må ikke underskrives, før der er sket en juridisk vurdering. Forskningskontrakter sendes til SPOC til juridisk vurdering (I Region Hovedstaden p.t.: Videnscenter for dataanmeldelser, direktionsekretariatet, juridisk enhed, Rigshospitalet; i Region Sjælland: Koncernenheden PFI, chefen for Forskning og Innovation). For så vidt angår forskningssamarbejder/kliniske forsøg, der involverer forsøgspersoner, vil disse altid blive vurderet af hospitalets teknologioverførselseenhed. Både hospitalsledelsen og fakultetsledelsen skal underskrive kontrakter, hvori der forekommer forhåndsoverdragelse af immaterielle rettigheder.

Der er pr. 1.3.2017 mellem KU og Region Hovedstaden indgået aftale om, at kommercialisering af forskningsresultater fra både KU og Region Hovedstadens hospitaler håndteres af KU's Tech Trans Kontor. I forbindelse med de konkrete etableringsaftaler, der udarbejdes på baggrund af denne aftale, vil der løbende tages højde for evt. ændringer i KU og regionernes samarbejdsflader vedr. teknologioverførsel m.v.

Den kliniske professor har ret til forskningsfrihed og til at træffe beslutning vedrørende offentliggørelse af forskningsresultater. Den kliniske professor bør holde såvel KU-SUND som det aktuelle hospital og en eventuel ekstern sponsor orienteret om sine forskningsaktiviteter i det omfang, det er juridisk muligt, og på en måde så immaterielle rettigheder kun kommer til Københavns Universitets og Region Hovedstadens/Region Sjællands kundskab.

Det er parternes hensigt, at der udarbejdes en stillingsbeskrivelse for hvert enkelt klinisk professorat. De grundlæggende principper er at sikre klarhed om og præcisering af ansvar og kompetence, herunder beskrivelse af delegationslinjer, samt gode vilkår (faglige, økonomiske etc.), der muliggør, at professoren kan varetage sine opgaver tilfredsstillende, og at en given stillingsbeskrivelse altid er ajour med de faktiske forhold og skaber fleksibilitet og plads til en hensigtsmæssig organisering af arbejdet/arbejdstilrettelæggelsen, herunder mulighed for omstilling og tilpasning til nye krav.

Stillingsbeskrivelserne udformes skriftligt i et samarbejde de to respektive arbejdsgivere imellem.

Denne aftale mellem KU-SUND, Region Hovedstaden og Region Sjælland om kliniske professorers arbejds- og ansættelsesforhold i KUH udgør en del af retsgrundlaget for den kliniske professors ansættelse.

## Rekrutteringsfasen

I rekrutteringsfasen vil de to respektive arbejdsgivere - forud for opslag af hhv. professoratet og hospitalsstillingen - arbejde for at opnå konsensus om professoratets (kombinationsstillingens) indhold, ansvar og

organisatoriske placering, jf. ovenfor, samt om samtlige krav og forventninger til stillingsindehaverens kvalifikationer (faglige, personlige og ledelsesmæssige). Der anvendes søgekomité ved rekrutteringen.

I selve ansættelsesfasen skal det sikres, at begge arbejdsgivere har optimale muligheder for at udvælge den ansøger, som er bedst kvalificeret til at varetage samtlige de i kombinationsstillingen tillagte arbejdsopgaver. Dette søges bl.a. sikret via helt eller delvist personsammenfald i det fælles ansættelsesudvalg af medlemmer fra bedømmelsesudvalgene for hhv. professoratet og hospitalsbedømmelsesudvalget.

Opstår der i rekrutteringsfasen principiel uenighed imellem de to arbejdsgivere, vil stillingen ikke blive opslået, hhv. ikke blive besat.

### **Mere væsentlige ændringer under ansættelsen**

Forud for enhver mere væsentlig ændring i forhold til det oprindelige ansættelsesgrundlag – og så tidligt som muligt – kontakter de respektive arbejdsgivere hinanden. Så vidt det tidsmæssigt er muligt, gennemdrøfter og forsøger arbejdsgiverne at opnå konsensus om ønskede/nødvendige ændringer, inden de effektueres.

### **Fælles branding af hospitaler og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet i KUH**

Kliniske professorers undervisnings- og forskningsaktiviteter skal altid synliggøres med reference til såvel KU-SUND som universitetshospitalet. Ved indgivelse af elektroniske publikationer angives affiliering til såvel det pågældende hospital som til KU-SUND. På trykte publikationer anføres både hospitalets navn og Københavns Universitet, f.eks.:

Dept. of Clinical Microbiology, Herlev-Gentofte Hospital, Copenhagen, Denmark, and Dept. of Clinical Medicine, University of Copenhagen, Copenhagen, Denmark

### **Ikrafttræden og opsigelse af denne aftale**

Aftalen har virkning fra datoen for de tre parterers underskrift.

Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 1 års varsel.

Aftalen tages op til revision senest inden udgangen af 2021.

Som tiltrådt den 29. februar 2008 og senest revideret den 10. maj 2019.

På vegne af

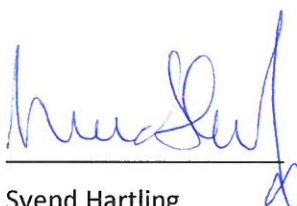
Det Sundhedsvidenskabelige  
Fakultet,  
Københavns Universitet



Ulla Wewer  
Dekan

På vegne af

Region Hovedstaden



Svend Hartling  
Koncerndirektør

På vegne af

Region Sjælland



Leif Panduro Jensen  
Koncerndirektør