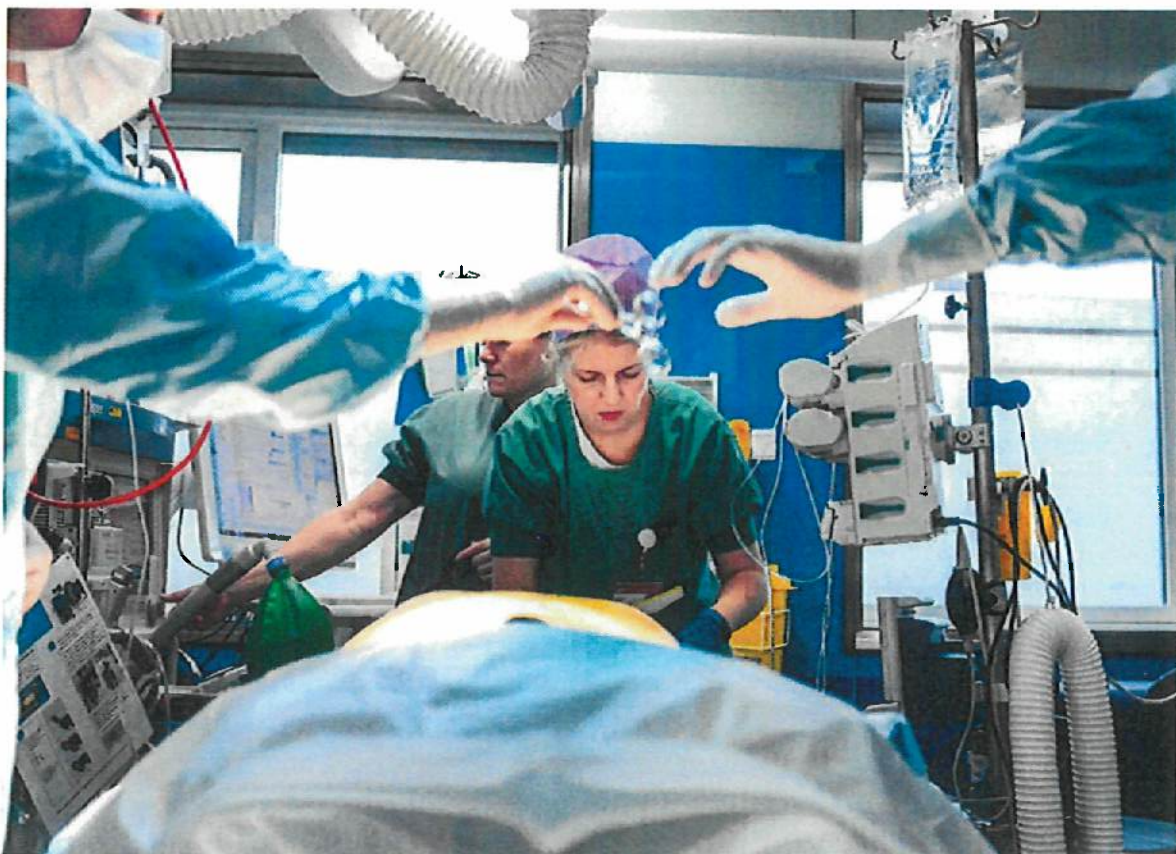


## Aftale om kliniske professorers arbejds- og ansættelsesforhold ved Københavns Universitetshospital (KUH)



Maj 2024

# Indholdsfortegnelse

1.	<b>Baggrund og formål .....</b>	<b>3</b>
2.	<b>Stillingskategori.....</b>	<b>3</b>
3.	<b>Finansiering .....</b>	<b>3</b>
4.	<b>Beslutning om ansættelsesform .....</b>	<b>4</b>
5.	<b>Organisatorisk placering i hospitalsmiljøet .....</b>	<b>4</b>
6.	<b>Organisatorisk placering i universitetsmiljøet.....</b>	<b>5</b>
7.	<b>Kvalifikationskrav.....</b>	<b>6</b>
8.	<b>Stillingsindhold .....</b>	<b>6</b>
9.	<b>Rammevilkår .....</b>	<b>7</b>
10.	<b>Rekrutterings- og ansættelsesfasen .....</b>	<b>8</b>
	<i>10.1 Væsentlige ændringer eller andre forhold under ansættelsen .....</i>	<i>8</i>
	<i>10.2 Regelmæssig opfølgning for lærestolsprofessorer .....</i>	<i>9</i>
	<i>10.3 Regelmæssig opfølgning for eksternt finansierede professorater .....</i>	<i>9</i>
11.	<b>Udløb af et professorat.....</b>	<b>9</b>
12.	<b>Forlængelse .....</b>	<b>9</b>
13.	<b>Fælles branding af hospitaler og KU-SUND i KUH .....</b>	<b>9</b>
14.	<b>Ikrafttræden og opsigelse af denne aftale.....</b>	<b>10</b>

## **1. 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, ansættelsesprocessen og den efterfølgende ansættelse, herunder evt. forlængelse, og afslutningen af et klinisk professorat. Arbejdsgiverne i den kombinerede ansættelse har udarbejdet dette aftalegrundlag for det samarbejde, der skal foregå mellem KU-SUND, regioner 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 både generelt og 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.

## **2. 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 (eller i særlige tilfælde ved en institution med en tæt relation til sundhedsvæsenet), der som hovedregel vil være en overlægestilling med klinisk indhold – men kan også være en anden type klinisk stilling. 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 region om ansættelsen af den pågældende.

Stillingen kan være varig eller tidsbegrænset.

Til hvert professorat udarbejdes en stillingsbeskrivelse.

Professoraftalen vil efter underskrift fastsætte de overordnede rammer for alle kliniske professorer, også kliniske professorer ansat inden aftalens underskrift. Det bemærkes, at der med denne professoraftale ikke sker ændringer ved den enkelte kliniske professors individuelle kontraktlige vilkår, der i ansættelsesretlig forstand kan betragtes som væsentlige stillingsændringer.

## **3. Finansiering**

Stillingen kan være ordinært finansieret eller eksternt finansieret:

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

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 et skriftligt bevillingstilsagn fra det aktuelle hospital eller den pågældende sponsor.

Eksternt finansierede professorater etableres individuelt af de to regioner uden forudgående involvering af KUH, men i tæt samarbejde med Institut for Klinisk Medicin (IKM) eller andet institut ved KU-SUND.

Etablering af et eksternt finansieret klinisk professorat ved IKM eller et andet institut under KU-SUND begynder med en proces mellem institutleder, hospitalsledelse og de relevante faglige miljøer, herunder den ordførende og den koordinerende professor. Der udfyldes et etableringsskema for professoratet, som forelægges for den involverede region og dekanatet.

#### **4. Beslutning om ansættelsesform**

Ansættelse af en læge i en stilling i et klinisk professorat besættes som hovedregel i tilknytning til en overlægestilling. Der eksisterer to principielt forskellige ansættelsestyper for læger, jf. Protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteterne<sup>1</sup>:

- A. Hovedstilling som professor ved universitetet kombineret med en honorarlønnet overlægestilling på et universitetssygehus eller med nær relation til sundhedsvæsenet.
- 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 kombination der skal bringes i anvendelse. Ansættelsesform B er den typisk anvendte.

Ansættelse vil finde sted ved et hospital, der bedriver forskning inden for det pågældende lægefaglige speciale, og hvor excellence, kvalitet og relevans er i fokus.

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

#### **5. Organisatorisk placering i hospitalsmiljøet**

Hovedstillingen på hospitalet - eller anden institution med nær relation til sundhedsvæsenet - er i hovedreglen en overlægestilling, men kan også være en anden type klinisk stilling.

De to arbejdsgivere træffer beslutning om, hvilken organisatorisk placering der i den konkrete situation findes mest hensigtsmæssig, og det overordnede ledelsesmæssige ansvars placering må bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde.

Parterne er enige om princippet om, at en klinisk professor skal anvende 50 % af sin arbejdstid til universitetsrelaterede opgaver (forskning, undervisning, vejledning, bedømmelser o.l.), medmindre andet er aftalt mellem koncerndirektøren og dekanen. Det gælder også, når professoren har et ledelsesansvar i hospitalsstillingen.

---

<sup>1</sup> Regler, aftaler og cirkulærer ([medst.dk](http://medst.dk))

For eksternt finansierede professorer, hvor finansieringen kommer 100 pct. fra et universitetshospital/region, fonde, patientforeninger eller anden sponsor, vil forskning og vejledning i udgangspunktet udgøre hovedparten af professorens universitetsrelaterede opgaver.

Alle kliniske professorer forventes, jf. stillingsbekendtgørelsen og KU's meriteringskriterier, at varetage prægraduat undervisning og eksamen. Parterne er samtidig enige om, at den prægraduate undervisning (inkl. prægraduat opgavevejledning og eksamen) for eksternt finansierede kliniske professorer gennemsnitligt vil udgøre en begrænset del af den samlede arbejdstid til universitetsrelaterede opgaver.

Hvis der opleves en ubalance i opgaverne, kan forholdet bringes op til drøftelse mellem det respektive institut under KU og hospitalsdirektionen og ved fortsat uenighed mellem koncerndirektør og dekan.

I stillingen som klinisk professor varetages ansvaret for

- prægraduat undervisning, bachelor- og kandidatopgavevejledning og eksamen
- anden universitetsrelateret undervisning
- forskning og forskeruddannelse (herunder ph.d.-vejledning)
- øvrige universitetsrelaterede opgaver, herunder bedømmelsesarbejde.

En væsentlig opgave for en klinisk professor på et hospital/hospitalsafdeling er at sikre sammenhæng mellem forskning og den kliniske funktion for derigennem at udvikle nye og forbedrede behandlings- og plejeformer for patienterne. Den kliniske professor vil således med sin ekspertise inden for forskning og klinik medvirke til at udvikle stærke og attraktive kliniske fagmiljøer på en afdeling, hvilket også er et aktiv ved fastholdelse og rekruttering af medarbejdere til afdelingen. Med et klinisk professorat på en hospitalsafdeling i regionen åbnes også op for etablering af samarbejde med andre hospitaler i regionen inden for professoratets arbejdsområder. Dette for at udbrede forskningsaktivitet og viden til gavn for patienterne og fagmiljøer bredt i regionen.

Stillingsbeskrivelsen eller en allonge til en eksisterende stillingsbeskrivelse skal sikre, at professoren (alternativt en repræsentant for professorgruppen) inddrages i beslutninger vedrørende

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

Den kliniske professor refererer i hospitalsstillingen til cheflægen i den respektive afdeling og følger de ansættelsesretlige regler, der findes for dette område.

Om eventuelle ændringer i den organisatoriske placering efter ansættelsen, se afsnit 10.1 nedenfor.

## **6. Organisatorisk placering i universitetsmiljøet**

Enhver klinisk professor er knyttet til et af KU-SUNDS institutter, som hovedregel IKM. Tilknytning til IKM forudsætter som hovedregel klinisk funktion. Den kliniske professor refererer til den pågældende institutleder og varetager sine universitære opgaver efter delegation fra hhv. rektor-de-

kan-instituttleder (forskning, udvikling, prægraduat undervisning, bedømmelsesarbejde osv.), således at professoren er ansvarlig over for disse ledere og universitetet for, at de universitære opgaver varetages optimalt.

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

Om eventuelle ændringer i den organisatoriske placering efter ansættelsen, se nedenfor under punkt 10.1.

## **7. Kvalifikationskrav**

De universitære kvalifikationskrav til en klinisk professor svarer til kravene ved en ordinær professoransættelse ved KU. KU's kriterier<sup>2</sup> er et supplement til den til enhver tid gældende ministerielle stillingsstruktur for videnskabeligt personale, som alle universiteter skal følge. Herudover kræves normalt opfyldelse af kravene til ansættelse som overlæge i et klinisk speciale, herunder speciallægeuddannelse eller tilsvarende kvalifikationer, alternativt opfyldelse af kravene til ansættelse som seniorforsker ved en hospitalsafdeling.

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 samt kompetencer inden for disse områder. 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 stillingen være opfyldt, herunder betingelserne for ansættelse som overlæge eller seniorforsker, jf. punkt 4.

## **8. Stillingsindhold**

Den kliniske professors hovedopgaver er – udover 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.

Instituttlederen 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.

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

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 og forskningsledelsesansvar, samt vilkår (faglige, økonomiske etc.), der muliggør, at

---

<sup>2</sup> [Kriterier for meritering – Københavns Universitet \(ku.dk\)](http://www.ku.dk)

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 og tilrettelæggelse af arbejdet, herunder mulighed for omstilling og tilpasning til nye krav.

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

## **9. Rammevilkår**

Til professoratet knyttes relevant administrativ bistand efter nærmere aftale parterne imellem, som ansættes i regionen og finansieres af det aktuelle hospital, hhv. finansieres af ekstern sponsor, medmindre andet aftales mellem parterne. Tilknytning af relevant administrativ bistand til det aktuelle kliniske professorat konkretiseres i stillingsbeskrivelsen.

Det skal sikres, at de fysiske rammer på det aktuelle hospital modsvarer behov ifm. professorens opgaver, herunder opgaver, som forudsætter eget kontor eller tilsvarende mulighed for et fortroligt rum.

Det skal i enhver aftale om etablering, herunder finansiering af det kliniske professorat konkret fremgå, hvilken teknologioverførselse, 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. 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 aftales i særskilt aftale mellem Københavns Universitet, Region Hovedstaden og Region Sjælland.

- 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 den relevante enhed. For så vidt angår forskningssamarbejder/kliniske forsøg, der involverer forsøgspersoner, vil disse altid blive vurderet af hospitalets teknologioverførselsehed.

Den kliniske professor holder såvel KU-SUND som det aktuelle hospital og orienteret om sine forskningsaktiviteter.

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

### **10. Rekrutterings- og ansættelsesfasen**

I rekrutteringsfasen skal de to respektive arbejdsgivere - forud for opslag af hhv. professoratet og hospitalsstillingen - være enige 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 tilføjede arbejdsopgaver. Dette søges bl.a. sikret via delvist personsammenfald i det fælles ansættelsesudvalg af medlemmer fra bedømmelsesudvalgene for hhv. professoratet og hospitalsbedømmelsesudvalget. Afklaring af hvilke ansøgere hospitalet kan godkende skal foreligge (evt. med specifikke ansættelsessamtaler for hospitalsstillingen), inden der afholdes ansættelsessamtale for kombinationsstillingen, således at endelig beslutning kan træffes i ansættelsesudvalget for det kliniske professorat.

Opstår der i rekrutterings- eller ansættelsesfasen principiel uenighed imellem de to arbejdsgivere, vil stillingen ikke blive opslået, hhv. ikke blive besat.

#### **10.1 Væsentlige ændringer eller andre forhold under ansættelsen**

Forud for enhver væsentlig ændring i forhold til den oprindelige ansættelse- og så tidligt som muligt - skal de respektive arbejdsgivere kontakte hinanden.

KU-SUND og den respektive region vil udveksle oplysninger, såfremt der forekommer ansættelsesretlige forhold, der har væsentlig betydning for begge arbejdsgivere. Udveksling af oplysninger begrænses til oplysninger, der er relevante og nødvendige. Den kliniske professor vil blive informeret, såfremt KU-SUND og regionen udveksler oplysninger om vedkommende.

Ansættelsesforholdet kan i ansættelsesperioden bringes til ophør efter de sædvanlige ansættelsesretlige regler.

Såfremt hovedstillingen på universitetshospital/anden institution med nær relation til sundhedsvæsenet ophører, bortfalder forudsætningen for at opretholde et klinisk professorat, og dette ophører.



### **10.2 Regelmæssig opfølgning for lærestolsprofessorer**

Det tilstræbes, at der med fire-fem års interval afholdes dialogmøde med lærestolsprofessoren, institutleder, det forskningsansvarlige direktionsmedlem for hospitalet (samt centerdirektør ved Rigshospitalet), cheflægen og den koordinerende professor. Mødet indkaldes af relevant part ved KU-SUND.

Til brug ved mødet indhentes dokumentation for en lærestolsprofessors videnskabelige, undervisningsmæssige og evt. kliniske eller andre funktioner. Referat af mødet journaliseres af relevant part ved KU-SUND.

### **10.3 Regelmæssig opfølgning for eksternt finansierede professorater**

Det tilstræbes, at der i det fjerde år af ansættelsen afholdes dialogmøde med den kliniske professor, den koordinerende professor/lektor, cheflægen, det forskningsansvarlige direktionsmedlem for hospitalet, og for Rigshospitalet også med centerdirektøren.

Såfremt et eksternt finansieret klinisk professorat har en længere løbetid end fem år, vil der blive afholdt et dialogmøde ca. midtvejs i ansættelsesperioden og igen ca. to år før udløb. Dette bruges til afklaring af, hvorvidt stillingen skal forlænges. Hvis det på forhånd er afgjort, at ansættelsen ikke skal forlænges yderligere, er det ikke nødvendigt at afholde andet dialogmøde.

## **11. Udløb af et professorat**

Ved tidsbegrænset ansættelse fratræder professoren uden yderligere varsel ved ansættelsesperiodens udløb, medmindre der forinden er truffet aftale om forlængelse.

## **12. Forlængelse**

Ved eventuel forlængelse af det kliniske professorat ud over den stipulerede periode anvendes følgende procedure, idet reglerne i Lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse iagttages<sup>3</sup>. Loven indebærer, at der i udgangspunktet alene kan ske forlængelse i ansættelse i samme stilling to gange.

Minimum et år før et eksternt finansieret klinisk professorat udløber, kontakter den relevante KU-SUND part hospitalet for at afklare, om professoratet ønskes forlænget. For at kunne forlænge professoratet skal der foreligge godkendelse fra både region og hospital. Desuden skal finansieringen være sikret. Den relevante KU-SUND part tager herefter stilling til forlængelsen af professoratet i dialog med dekanatet på KU-SUND.

## **13. Fælles branding af hospitaler og KU-SUND i KUH**

Kliniske professorers undervisnings- og forskningsaktiviteter skal altid synliggøres med reference til såvel KU-SUND som universitetshospitalet eller anden institution med nær relation til sundhedsvæsenet.

---

<sup>3</sup> [Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse \(retsinformation.dk\)](#)

Det dobbelte tilhørsforhold skal anføres i overensstemmelse med de retningslinjer for co-branding, der er vedtaget i KUH. De gældende retningslinjer vil løbende blive opdateret på regionernes hjemmesider og tilsvarende på hjemmesiden for det relevante KU-SUND institut.

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

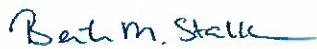
Aftalen har virkning fra datoen for de tre parter underskrift.

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

Aftalen tages op til revision senest inden udgangen af 2026.

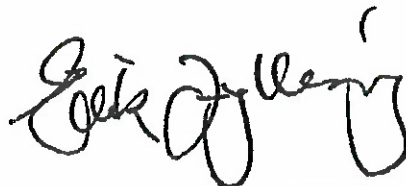
Som tiltrådt den 29. februar 2008 og senest revideret den 23. maj 2024.

På vegne af  
Det Sundhedsvidenskabelige  
Fakultet,  
Københavns Universitet



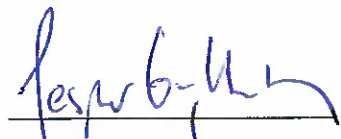
Bente M. Stallknecht  
Dekan

På vegne af  
Region Hovedstaden



Erik Jylling  
Koncerndirektør

På vegne af  
Region Sjælland



Jesper Gyllenborg  
Koncerndirektør