

Aftale mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S) samt Københavns Amts Sygehusvæsen (KAS) og Københavns Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SVF) om kliniske professorers arbejds- og ansættelsesforhold.

Formål og baggrund

De kliniske universitetsafdelinger har ifølge aftaler indgået mellem Sundhedsministeriet, Undervisningsministeriet, Universitetet og sygehusejerne ansvaret for varetagelse af en række specialiserede opgaver i sundhedsvæsenet. Det drejer sig om udvikling af fagområder, prægraduat undervisning, forskning samt varetagelse af klinikken på højt niveau.

Målene nåes gennem et samarbejde mellem Universitet og sygehusejere og på den enkelte afdeling via et bredt samarbejde på mange niveauer. Universitetets samarbejde med de enkelte kliniske afdelinger udøves i væsentligt omfang gennem de kliniske professorer, hvis arbejde - qua deres universitetsansættelse - bl.a. omfatter udvikling af deres respektive fagområder, prægraduat undervisning, anden universitetsrelateret undervisning, forskeruddannelse (ph.d.) og andre universitetsrelaterede opgaver, herunder bedømmelsesarbejde.

De kliniske professorer har 2 arbejdsgivere - Universitetet og den pågældende sygehusejer - der altid begge skal involveres i besættelsen, forløbet og afslutningen af et klinisk professorat. Arbejdsgiverne har imidlertid ikke altid fuldstændigt sammenfaldende interesser, hvad angår vægtningen af de forskellige arbejdsopgaver, en klinisk professor skal udføre. Arbejdsgiverne har derfor fundet det hensigtsmæssigt at udarbejde et aftalegrundlag for det samarbejde, der skal foregå mellem Universitet, sygehusejer og professor, for at de overordnede mål kan nås.

Det er parternes hensigt at anvende denne aftale som grundlag for det fremtidige 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 "professor i kliniske fag", der indgår i stillingsstrukturen ved de højere uddannelsesinstitutioner, jf. Cirkulære af 22. juni 1993 om Stillingsstruktur ved de højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet.

Stillingen er en varig stilling med samtidig ansættelse i en overlægestilling ved et universitetshospital.

Enhver ansættelse forudsætter således, at ansøgeren erklæres kvalificeret og indstilles til såvel professorat som overlægestilling, og at der er enighed mellem SVF og H:S, hhv. KAS, om ansættelsen af den pågældende. Ansættelse indebærer, at den pågældende får 2 arbejdsgivere.

Kvalifikationskrav

Kvalifikationskravene svarer til ordinær professoransættelse ved en højere uddannelsesinstitution, men herudover indgår krav om faglig praksis på højt niveau inden for det pågældende område. Herudover kræves normalt opfyldelse af kravene til ansættelse som overlæge i de kliniske specialer. Der skal ved besættelsen af stillingen lægges afgørende vægt på, om ansøgeren har dokumenteret en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau, herunder har videreudviklet fagområdet. Der lægges herudover vægt på en vurdering af vedkommendes varetagelse af forskningsledelse og evt. andre ledelsesfunktioner samt undervisningsmæssige kvalifikationer. Der forudsættes normalt en tilfredsstillende indsats inden for det undervisningsmæssige område. Særlig kvalificeret indsats og nyudvikling på dette område skal vægte i den samlede vurdering ved besættelse af stillingen. Se i øvrigt Stillingsstrukturcirkulæret af 22. juni 1993 om Stillingsstruktur ved de højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet og Sundhedsstyrelsens vejledning nr. 107 af 4. juli 1997 om faglig bedømmelse af ansøgere til overlægestillinger.

Stillingsindhold. Stillingsbeskrivelse

Arbejdsopgaverne vil typisk - udover det kliniske arbejde på hospitalsafdelingen - omfatte udviklingen af fagområdet, forskning, forskeruddannelse og videreuddannelse af forskere samt bedømmelsesarbejde og prægraduat undervisning, herunder forelæsninger, eksamensklinikker og eksamen, deltagelse i koordinerende klinikker og symposier og anden undervisning.

Det er parternes hensigt, at der snarest muligt udarbejdes en stillingsbeskrivelse af hvert enkelt klinisk professorat. De grundlæggende principper for dette arbejde er at sikre

??klarhed om og præcisering af ansvar og kompetence, herunder beskrivelse af delegationslinier

??gode vilkår (faglige, økonomiske etc.), der muliggør, at professoren kan varetage sine opgaver tilfredsstillende

??at en given stillingsbeskrivelse altid er ajour med de faktiske forhold

??fleksibilitet og plads til en hensigtsmæssig organisering af arbejdet/arbejdstilrettelæggelsen, herunder mulighed for hurtig omstilling og tilpasning til nye krav.

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

Stillingsbeskrivelserne udformes skriftligt i et samarbejde de respektive 2 arbejdsgivere imellem.

Ansættelsesform

Der eksisterer 2 principielt forskellige ansættelsesformer, jf. Stillingsstrukturcirkulæret:

- A. Hovedstilling som professor ved SVF kombineret med honorarlønnet overlægefunktion i H:S / Rigshospitalet (*honorarlønnet overlæge*) og
- B. Hovedstilling som overlæge på et af universitetssygehusene kombineret med en honorarlønnet professorfunktion i kliniske fag på SVF (*honorarlønnet professor*).

De 2 arbejdsgivere, in concreto H:S og SVF, træffer forud for opslag af ethvert klinisk professorat på Rigshospitalet beslutning om, hvilken af de to ansættelsesformer der skal bringes i anvendelse.

Ansættelsesform B anses - af sygehusejerne som den principielle, hvis professoren også skal fungere som leder af klinikken, jfr. nfr.

Organisatorisk placering i hospitalsmiljøet

Den overlægestilling, professoratet tilknyttes, kan - uafhængigt af ansættelsesformen, jf. ovf. - principielt være

1. en overlægestilling, der indebærer afdelings-/klinikledelse som ledende/administrerende 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.

De respektive 2 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 cirka 50% af sin arbejdstid til universitetsrelaterede opgaver, gælder også, når professoren er ledende/administrerende overlæge. Overholdelsen af dette princip kan sikres ved, at der gives professoren mulighed for at delegere 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 / administrerende overlæge, skal det af stillingsbeskrivelsen fremgå, hvorledes professoren kan opfylde de krav og forventninger, der er knyttet til professoratet:

Qua sin universitetsansættelse har professoren ansvar for

?Prægraduat undervisning

?Anden universitetsrelateret undervisning

?Forskeruddannelse (ph.d.)

?Øvrige universitetsrelaterede opgaver, herunder bedømmelsesarbejde.

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

?Forskning, herunder afdelingens/klinikkens forskningsstrategi og - budgettering

?Det pågældende fags udvikling

?Videreuddannelse af forskere

?Fastlæggelsen af politikken i forbindelse med ansættelse af akademisk personale.

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

Om eventuelle ændringer i den organisatoriske placering efter ansættelsen, se ndf. under 'Under ansættelsen'.

Organisatorisk placering i universitetsmiljøet

Enhver klinisk professor er i henhold til Universitetsloven knyttet til det kliniske institut, hvorunder den pågældendes faglige område hører. Den kliniske professor er således undergivet den pågældende institutleders instruktionsbeføjelse, og varetager sine universitære opgaver efter delegation fra hhv. rektor-dekan-institutleder (forskning, udvikling, bedømmelsesarbejde osv.) og studieleder (prægraduat undervisning), således at professoren er ansvarlig over for disse ledere/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 SVF - 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 ndf. under 'Under ansættelsen'.

Personalemæssige ressourcer

Der er enighed mellem parterne om, at der til ethvert klinisk professorat som minimum knyttes en sekretær, der anvender 18½ time pr. uge til varetagelse af universitetsrelaterede opgaver. Tilknytning af øvrige personaleressourcer konkretiseres i stillingsbeskrivelserne, jf. ovf.

Rekruttering

I rekrutteringsfasen vil de respektive 2 arbejdsgivere - forud for opslag af hhv. overlæge- og professorstillingen - arbejde for at opnå konsensus om kombinationsstillingens indhold, ansvar og organisatoriske placering, jf. ovf., samt om samtlige krav og forventninger til stillingsindehaverens kvalifikationer (faglige, personlige og ledelsesmæssige). Fremover udarbejdes et fælles stillingsopslag.

I selve ansættelsesfasen skal det sikres, at begge arbejdsgivere gives optimale muligheder for at udvælge den ansøger, som er bedst kvalificeret til at varetage samtlige de kombinationsstillingen tillagte arbejdsopgaver. Dette søges bl.a. sikret via helt eller delvist personsammenfald i professoratsbedømmelsesudvalget og overlægebedømmelsesudvalget.

Opstår der i rekrutteringsfasen principiel uenighed imellem de 2 arbejdsgivere, vil stillingen ikke blive opslået, resp. besat.

Under ansættelsen

Det sikres, at der mindst 1 gang årligt afholdes medarbejdersamtaler mellem den kliniske professor og begge arbejdsgivere (i princippet samtidigt), hvorunder den kliniske professors funktioner evalueres, jf. de til enhver tid gældende retningslinier herom på Københavns Universitet, i Hovedstadens Sygehusfællesskab og i Københavns Amts Sygehusvæsen.

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

Opnås enighed ikke, kan den ene arbejdsgiver tilbagekalde sin egen uddelegerede kompetence, uafhængigt af den anden arbejdsgiver.

Ikrafttræden og opsigelse

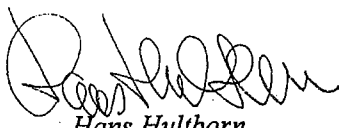
Aftalen har virkning fra datoen for de 3 parter underskrift. Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 1 års varsel. Aftalen tages op til revision senest den 1. september 1999.

København, den 10. februar 1998

For Hovedstadens Sygehusfællesskab


Erik Juhl
adm. direktør

For Københavns Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet


Hans Hultborn
dekan

/ Vibeke Milwertz jur.spec.konsulent



For Københavns Amts Sygehusvæsen


Peter Ørbo Hansen
amtssygehusdirektør

i:\oek-pers\pers-adm\klinprof\arbgiver.doc