



**Steno Diabetes Center
Copenhagen**

Stillingskatalog for Steno Diabetes Center Copenhagen (SDCC)

**April 2024
Version 5.0**

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Formål og hensigt	3
3. Afgrænsning	3
4. Ansættelsesretligt grundlag	4
5. Opslags-, rekrutterings- og ansættelsesprocedure	4
6. Ansættelse i en intern SDCC delestilling	4
7. Ansættelse i et stillingsfællesskab mellem SDCC og en ekstern part	5
8. Kliniske stillinger	5
a. Særligt vedr. kliniske stillinger	5
b. SDCC-stillingskategorier på det kliniske område	6
9. Forskningsstillinger	11
a. Særligt vedr. forskningsstillinger	11
b. SDCC-stillingskategorier på forskningsområdet	12
c. Tidsbegrænset ansættelse i forskningsstillinger	15
d. Fagkyndig bedømmelse	15
10. Administrative stillinger	15
a. SDCC-stillingskategorier for administrative medarbejdere	15
11. Akademiske stillinger	16
a. SDCC-stillingskategorier for akademiske medarbejdere	16
12. Referenceliste	18
Bilag 1 Universitære stillingskategorier på forskningsområdet	19

1. Indledning

Steno Diabetes Center Copenhagen (SDCC) er et internationalt førende diabeteshospital placeret i Region Hovedstaden. SDCC udmærker sig ved at rumme en bred vifte af fagkompetencer, strækkende sig fra sundhedsfagprofessionelle, over undervisere til forskere. Vi stræber altid efter at ansætte de bedste folk med de bedste kompetencer, da vi er af den holdning, at det giver den bedste personcentrerede behandling, når vi har ansatte, der udvikler og anvender den nyeste evidensbaserede viden. Vi har i tillæg sat os den ambition, at vi skal være internationalt førende indenfor uddannelse af fremtidens diabetesbehandlere, -undervisere og -forskere.

Vi ønsker derfor, at SDCC har klare og velbeskrevne talentprogrammer og karriereveje, såvel internt på SDCC i form af *delestillinger*¹, som i form af *stillingsfællesskaber* med vore mange vigtige samarbejdspartnere i regioner, på universiteter, i kommuner, i praksissektoren og i private virksomheder.

2. Formål og hensigt

SDCC's stillingskatalog har til formål at beskrive de overordnede rammer for stillingskategorierne internt på SDCC, samt rammerne for stillingsfællesskaber med eksterne parter, herunder andre hospitaler, universiteter, den kommunale sektor, praksissektoren og den private sektor.

Hensigten med at beskrive stillingskategorierne er at skabe gennemsigtighed omkring stillingsindhold og karriereveje.

3. Afgrænsning

Stillingskataloget beskriver de overordnede rammer for generelle stillingskategorier på SDCC, dog ikke stillinger med ledelsesfunktion. Enhedsledelserne præciserer opgaverne i den enkelte stilling, ligesom individuelle kompetenceudviklingsaftaler og karriereveje er et fast tema i medarbejderudviklingssamtalen (MUS).

Stillinger ved SDCC består generelt set af to typer:

- a) Ansættelse i en stilling ved SDCC (100%). Ansættelsen kan være i en af SDCC's enheder eller delt mellem flere af SDCC's enheder (*delestilling*)
- b) Deltidsansættelse på SDCC kombineret med ansættelse på et andet hospital, et universitet, i praksissektoren, i den kommunale sektor eller i den private sektor, med en nærmere aftalt procentvis deltidansættelse ved hhv. SDCC og en af de nævnte sektorer på hospital, universitet, praksissektoren, kommune eller private sektor (*stillingsfællesskab*)

4. Ansættelsesretligt grundlag

Ansættelse i stillinger ved SDCC følger den til enhver tid gældende ansættelsesretlige lovgivning, overenskomsterne på det regionale område samt de regionalt fastsatte retningslinjer vedr. ansættelsesforhold (se *afsnit 6*)². Ansættelse i et stillingsfællesskab følger flere forskellige ansættelsesretlige grundlag (se *afsnit 7*).

Endvidere følger ansættelsen SDCC's lokalt fastsatte retningslinjer og procedure vedr. ansættelsesforhold, ligesom der indenfor de forskellige personalekategorier lokalt kan være indgået aftaler om ansættelsesvilkår indenfor rammerne af de regionale overenskomster.

Lønindplaceringen for stillinger ved SDCC følger dels de regionale overenskomster og dels SDCC's Lønkatolog³, der samlet fremstiller lønindplaceringen for de forskellige faggrupper og stillingskategorier, der er beskrevet i Stillingskataloget.

5. Opslags-, rekrutterings- og ansættelsesprocedure

Det følger af regionale retningslinjer, at *alle* stillinger på over ét års varighed besættes ved opslag.

Stillinger opslås i minimum 21 dage, som udgangspunkt på SDCC's og Region Hovedstadens intranet og hjemmeside, samt sundhedsfaglige stillinger tillige på sundhedsjobs.dk. Endvidere kan det konkret besluttes at annoncere i andre relevante medier afhængig af særlige forhold vedrørende konkrete stillinger.

Ansættelsesprocessen ved SDCC består som udgangspunkt af to ansættelsessamtaler.

Ved alle ansættelser indhentes minimum to referencer fra tidligere ansættelsessteder for så vidt angår kandidater, der indstilles til endelig ansættelse.

Ansættelse som overlæge og (visse) videnskabelige og lægelige stillingskategorier forudsætter desuden fagkyndig bedømmelse (se *afsnit 8.b. Overlæge samt 9.d Faglig bedømmelse*)

Ansættelsesvilkårene følger det til enhver tid gældende ansættelsesretlige grundlag som beskrevet ovenfor.

6. Ansættelse i en intern SDCC delestilling

En stilling på SDCC kan bestå af opgaver i én af SDCC's enheder, eller i flere organisatoriske enheder ved SDCC, en såkaldt *delestilling*. Ved delestillinger refereres fagligt til ledelsen i flere enheder (typisk to), mens den personalemæssige reference sker til lederen i den enhed, hvor ansættelsesandelen er højest.

Der er tale om ét ansættelsesforhold med SDCC som ansættelsessted, hvor den konkrete ansættelsesgrad fastlægges nærmere i den individuelle stillingsbeskrivelse, der beskriver

de konkrete opgaver og ansvarsområder og samspillet mellem referencerne i de pågældende enheder.

7. Ansættelse i et stillingsfællesskab mellem SDCC og en ekstern part

En stilling på SDCC kan være aftalt som et *stillingsfællesskab* med en ekstern part, f.eks. et andet hospital, et universitet, praksissektoren, en kommunal arbejdsgiver eller en privat virksomhed. En sådan stilling består af flere deltidsansættelser – hhv. ansættelsen ved SDCC og ved den eksterne part – og udgør tilsammen den hele stilling.

Det ansættelsesretlige grundlag følger lovgivning, overenskomster og lokalaftaler m.v. samt stillingsstruktur, som gælder for hvert af de ansættelsessteder, der udgør stillingsfællesskabet. F.eks. vil en ansættelse, der udgør et stillingsfællesskab med et universitet følge universitetslovgivningen og statens overenskomster vedr. deltidsansættelsen ved universitetet, mens deltidsansættelsen ved SDCC følger det ansættelsesretlige grundlag som beskrevet ovenfor, dvs. de regionale overenskomster¹.

Det overordnede stillingsindhold og ansættelsesgraden ved hhv. SDCC og den eksterne part fastlægges af parterne i fællesskab. Det fastlægges konkret, hvordan opslags- og rekrutteringsprocessen foretages parterne i mellem, mens løn fastsættes efter hver af parternes lokale procedure – separat for hver af deltidsansættelserne. Referencen, både fagligt og personalemæssigt, sker til ledelsen på hvert af ansættelsesstederne.

8. Kliniske stillinger

a. Særligt vedr. kliniske stillinger

De kliniske stillinger er reguleret i de regionale overenskomster samt ved nationale og regionale regler og vejledninger vedr. bl.a. uddannelsesgrundlag, autorisation og kompetencekrav inden for flere af stillingskategorierne. For så vidt angår lægelige stillinger gælder f.eks. særlige regler om bl.a. tilrettelæggelse af hoveduddannelsesforløb, samt anciennitetskrav og procedurer for faglig bedømmelse ved ansættelse i overlægestillinger. Denne omfangsrige og specifikke regulering lægges til grund i stillingskatalogets beskrivelse af SDCC's stillingskategorier på det kliniske område.

Flere af de kliniske stillingskategorier på SDCC har ikke alene forankring i Klinikken, men rummer derimod i vidt omfang mulighed for delestillinger med Klinisk Forskning, Uddannelse og Sundhedsfremme. Endvidere har SDCC specifikke lokale kompetenceudviklingsprogrammer, der er en integreret del af ansættelsen i en klinisk stilling.

b. SDCC-stillingskategorier på det kliniske område

Læge

Ansættelse som læge (trin 1 og 2) på SDCC forudsætter gennemført klinisk basisuddannelse (KBU)-forløb med tilladelse til selvstændigt virke og som hovedregel tillige gennemført introstilling. Ansættelsen sker aktuelt i en uklassificeret stilling i 6-12 f.eks. som forberedelse til hoveduddannelsesstilling. SDCC har i en 3-årig projektperiode etableret klassificerede 1-årige introduktionsstillinger sammen med medicinsk afd. O, HGH.

Lægen er ansat i klinikken som udgangspunkt med 80-90 % klinisk arbejde, herunder deltagelse i vagtforpligtelse i dagstiden med tilstedeværelse af en speciallæge som bagvagt. Der kan i stillingen indgå selvstændigt behandlingsansvar, dog uden funktion som behandlingsansvarlig læge. Den ikke-kliniske arbejdstid sammensættes individuelt til uddannelsesrelevante aktiviteter herunder deltagelse i kurser og videreuddannelse.

På SDCC får lægen en bred introduktion til den kliniske diabetologi og kliniske diabetesforskning, der kan understøtte lægens videre karriereforsløb, herunder som indgang til at søge hoveduddannelsesforløb i endokrinologi.

Vedr. ansættelse som klinisk assistent, se afsnit 9.b. "Videnskabelig assistent".

Læge i hoveduddannelsesforløb

Ansættelsen i et hoveduddannelsesforløb i endokrinologi sker via *Sekretariatet for lægelig videreuddannelse ØST*. Der er aktuelt otte uddannelsesforløb for hoveduddannelse i endokrinologi i Region Hovedstaden, hvoraf fire forløb indeholder en periode på 6-8 måneders ansættelse på SDCC.

Det samlede hoveduddannelsesforløb i endokrinologi er 5 år. I de første 2½ år sker ansættelsen som læge (trin 1), og i de sidste 2½ år sker ansættelsen som læge (trin 2).

Uddannelsesperioden på SDCC er forankret i Klinikken. Hoveduddannelseslægen får en dybtgående introduktion til klinisk diabetologi (specielt type 1-diabetes) og understøttelse af nye eller allerede igangværende forskningsområder indenfor diabetologien. SDCC lægger vægt på at understøtte hoveduddannelseslægens videre karriereforsløb, og det kliniske arbejde på 80-90 % kombineres i den ikke-kliniske arbejdstid med uddannelsesrelevante aktiviteter, herunder deltagelse i kurser og videreuddannelse, med udgangspunkt i en individuel kompetenceudviklingsplan.

Afdelingslæge

Ansættelse som afdelingslæge sker efter opslag og forudsætter speciallægeanerkendelse i endokrinologi eller eventuelt andet relevant speciale med dansk autorisation og speciallægeanerkendelse. Ansættelsen er som udgangspunkt forankret i Klinikken, men kan også være som delestilling eller stillingsfællesskab med ansættelse i Klinisk Forskning, Uddannelse eller Sundhedsfremme eller andet hospital.

Afdelingslæger på SDCC udfører klinisk arbejde på et selvstændigt niveau og vil have selvstændigt patientansvar, herunder funktion som behandlingsansvarlig læge. Afdelingslægen har som udgangspunkt 80-90 % klinisk arbejde og kan deltage i

vagtforpligtelsen som beredskabsvagt i nærmere bestemt omfang. Den ikke-kliniske arbejdstid sammensættes individuelt til administration, kliniske projekter (f.eks. supplerende behandlingsinitiativer), intern undervisning og kompetenceudviklingsaktiviteter.

Afdelingslægens videreudvikling af kompetenceområder sker med udgangspunkt i en individuel kompetenceudviklingsplan for videre klinisk faglig og forskningsmæssig udvikling inden for den mere specialiserede diabetologi, herunder specialisering i henholdsvis type 1-diabetes eller type 2-diabetes.

Der kan aftales, at afdelingslæge varetager et funktionsansvar for en nærmere aftalt periode. Afdelingslægen faciliterer den faglige udvikling indenfor funktionens område. Afdelingslægen er ansvarlig for at koordinere og planlægge opgaver i forhold til funktionen, herunder understøtte at vedtagne instrukser og retningslinjer for behandling og pleje følges og implementeres. Dette sker i tæt samarbejde med klinikledelsen og de ledende overlæger.

Overlæge

Ansættelse som overlæge på SDCC sker efter opslag og med faglig bedømmelse i henhold til de fælles regionale principper samt Region Hovedstadens vejledning herom⁴. Overlægestillingen på SDCC er forankret i Klinikken. Stillingen kan også være en delestilling eller stillingsfællesskab mellem Klinikken og enten Klinisk Forskning, Sundhedsfremme eller Uddannelse med delt referenceforhold.

Ansættelse som overlæge forudsætter udover speciallægeanerkendelse i endokrinologi med dansk autorisation tillige minimum 5 års anciennitet som afdelingslæge. Herudover vægter SDCC ved ansættelsen endvidere dokumenteret akademisk baggrund med en akademisk titel og aktiv forskningsprofil, klinisk erfaring indenfor diabetes samt specifikke kvalifikationer, der opfylder den konkrete defunktion, herunder f.eks. uddannelsesfaglige kvalifikationer.

Overlægen med primærfunktion i klinikken på SDCC kan tildeles ansvar for specifikke kliniske funktioner, og har som udgangspunkt 80 % klinisk arbejde af den samlede ansættelse. Overlægen deltager i vagtforpligtigheden med tilstedeværelse som flexlæge i dagstiden samt deltagelse i beredskabsvagt.

Overlæger på SDCC har selvstændigt behandlingsansvar for personer med diabetes tilknyttet SDCC, med funktion som behandlingsansvarlig læge for en række personer med diabetes (individuelt tilpasset i forhold til den konkrete stillingssammensætning), og har ansvar for supervision af yngre læger samt andet sundhedsfagligt personale ansat på SDCC, ligesom overlægen bidrager til kontinuerlig udvikling af det faglige niveau på SDCC. Den ikke-kliniske arbejdstid sammensættes individuelt af opgaver inden for administration, mødeaktivitet, kliniske projekter (f.eks. supplerende behandlingsinitiativer), intern undervisning og kompetenceudviklingsaktiviteter.

Det kan aftales, at overlægen i en midlertidig periode varetager funktionsansvar for en nærmere defineret funktion. Overlægen med funktionsansvar har ansvar for at koordinere og sikre den daglige drift af funktionsområdet igennem hele organisationen,

herunder tilsikre at vedtagne instrukser og retningslinjer for behandling og pleje følges og implementeres. Samtidig skal overlægen i særlig grad bidrage i videreudviklingen af det daglige samarbejde på tværs af SDCC's enheder.

Speciallægekonsulent

Speciallægekonsulenten på SDCC fungerer som den daglige driftsansvarlige for specialespecifikke områder.

Ansættelsen er forankret i Klinikken og forudsætter speciallægeanerkendelse med dansk autorisation i kliniske fagområder relateret til Klinikken på SDCC, f.eks. ortopædkirurgi, kardiologi, oftalmologi eller nefrologi. Speciallægekonsulenten skal herudover som udgangspunkt have erfaring indenfor diabetes, dokumenteret akademisk baggrund og en aktiv forskningsprofil.

Speciallægekonsulenten har ansvar for at koordinere og sikre den daglige drift for et prædefineret område samt herunder sikre at vedtagne instrukser og retningslinjer for behandlingen følges og implementeres, samt bidrage i videreudviklingen af det daglige samarbejde mellem SDCC's fire enheder.

Speciallægekonsulenten har et selvstændigt behandlingsmedansvar for personer med diabetes tilknyttet SDCC, dog uden kontaktlægefunktion. Speciallægekonsulenten kan endvidere have ansvar for supervision af yngre læger samt andet sundhedsfagligt personale ansat på SDCC og bidrager til kontinuerlig udvikling af det faglige niveau på SDCC.

Sygeplejerske

Sygeplejersker kan være ansat i alle fire enheder på SDCC; Klinikken, Klinisk Forskning, Uddannelse og Sundhedsfremme, herunder i delestillinger mellem enhederne. Sygeplejen på SDCC varetages med en høj grad af selvstændighed indenfor alle områder og med et stærkt udvidet funktionsområde, og det faglige niveau skal være højt indenfor alle kategorier: klinisk sygepleje, pædagogik/undervisning samt forskning.

Ansættelsesgrundlaget er som udgangspunkt uddannelsen til sygeplejerske. Sygeplejersker på SDCC skal have viden om og indsigt i diabetesspecialet, uagtet hvilken stilling der varetages. Ansættelse forudsætter som udgangspunkt minimum to års klinisk erfaring fra et medicinsk speciale, gerne endokrinologi.

Særligt for SDCC er det, at sygeplejersker, der arbejder klinisk, som minimum skal gennemføre SDCC's lokale kompetenceudviklingsprogram, for at kunne varetage de faglige opgaver. Ved ansættelse på SDCC foretages en individuel vurdering af sygeplejerskens kompetencer i forhold til de opsatte mål i de lokale strukturerede kompetenceudviklingsprogrammer. Ved ansættelsen indgås en aftale med sygeplejersken om at gennemgå enten et tilpasset program eller det samlede 2-årige program. Det er en forudsætning for ansættelsen, at sygeplejersken er indstillet på at gennemføre forløbet.

Sygeplejen i klinikken udvikles på et evidensbaseret grundlag således, at opgaverne løses ud fra personer med diabetes' samlede behov for sundhedsfremme, forebyggelse, behandling og sygepleje. Sygeplejerskerne skal kunne yde en specialiseret, intensiv og kompleks indsats, samt være medansvarlige for en kontinuerlig forløbsplanlægning for personer med diabetes på tværs af sektorgrænser.

Sygeplejersker i Uddannelse varetager i tværfagligt samarbejde med læger og uddannelsesprofessionelle opgaver inden for design og udvikling af kurser til sundhedsfaglige personaler i regioner og kommuner, undervisning og evaluering og skal besidde en høj grad af pædagogiske, didaktiske og undervisningsfaglige kompetencer.

Sygeplejersker der ansættes i en forskningsstilling i Klinisk forskning eller Sundhedsfremme ansættes i SDCC's stillingskategorier for forskningsstillinger, jf. afsnit 9. Herunder kan uddannelsesgrundlaget være en sygeplejefaglig kandidatgrad og en ph.d.-grad.

Klinisk sygeplejespecialist

En stilling som klinisk sygeplejespecialist kan etableres på konkrete funktionsområder i Klinikken. Ansættelse i stillingen forudsætter uddannelse som diabetessygeplejerske fra SDCC eller tilsvarende samt videreuddannelse på master, kandidat- eller eventuelt ph.d.-niveau indenfor pædagogik, klinisk sygepleje, folkesundhed el.lign.

Den kliniske sygeplejespecialist er specialist i sygeplejens virksomhedsfelt og er medansvarlig for at sikre det interne samarbejde mellem enhederne på SDCC. Den kliniske sygeplejespecialist kan initiere og deltage i klinisk orienteret udvikling og forskning i samarbejde med relevante partnere og kan være ressourceperson for sygeplejersker, der er i kompetenceudviklingsforløbet til diabetessygeplejerske, samt yde faglig sparring til diabetessygeplejersker, der uddanner sig på diplom- eller masterniveau.

Den kliniske sygeplejespecialist har også ansvar for at opsøge og videreformidle den nyeste praksis-, udviklings- og forskningsbaserede viden samt at indtænke brugerinvolvering i implementering, fastholdelse og evaluering af nye indsatser med henblik på at sikre kvaliteten og udviklingen i den kliniske sygepleje.

Fodterapeut

Fodterapeuter ved SDCC er ansat i klinikken og er organisatorisk placeret i en monofaglig ledelsesstruktur. Fodterapeuterne er en del af de kliniske specialistteams.

Fodterapeuter ved SDCC, skal udover at være statsautoriseret fodterapeut med erfaring fra primær eller sekundær sektor, gennemgå SDCC's interne kompetenceudviklingsprogram for fodterapeuter for at kunne varetage de faglige opgaver på et højt fagligt niveau.

Fodterapeuter ved SDCC varetager primært opgaver i diabetesbehandlingen og kan eventuelt varetage undervisningsopgaver for sundhedsprofessionelle i en delestilling

med Uddannelse eller forskningsaktiviteter i en delestilling med Klinisk Forskning eller Sundhedsfremme.

Opgaverne for en fodterapeut ansat på et højt specialiseret center som SDCC adskiller sig væsentligt fra fodterapeuternes normale virke i primærsektoren og derfor er det afgørende, at fodterapeuterne gennemgår det lokale kompetenceudviklingsprogram.

Klinisk diætist/klinisk ernæringsspecialist

Kliniske diætister og ernæringsspecialister er organisatorisk placeret i klinikken og udgør et af de kliniske specialistteams. Kliniske diætister og ernæringsspecialister kan også være ansat i uddannelsesenheden, herunder i delestillinger mellem Klinikken og Uddannelse.

Uddannelsesgrundlaget for kliniske diætister er professionsbachelor som klinisk diætist mens uddannelseskravet for klinisk ernæringsspecialist er kandidatgrad i klinisk ernæring med en relevant ernæringsfaglig bachelor (klinisk diætist, human ernæring eller fødevarevidenskab).

Kliniske diætister og ernæringsspecialister på SDCC er fagligt kvalificerede indenfor klinisk ernæring i relation til kostbehandlingen af type 1- og type 2-diabetes, sundhedspædagogisk i relation til patientuddannelse (sekundær/tertiær forebyggelse), klinisk kvalitetsudvikling og kvalitetssikring af kostbehandlingen og forskning/projektledelse indenfor klinisk ernæring og diætetisk uddannelse af personer med diabetes.

Ansættelse på SDCC som klinisk diætist eller ernæringsspecialist forudsætter som udgangspunkt minimum to års klinisk erfaring indenfor diabetesspecialet. Hvis dette ikke kan imødekommes, udarbejdes der et individuelt tilrettelagt kompetenceudviklingsprogram. Kliniske diætister og ernæringsspecialister, som overvejende har klinisk arbejde indenfor type 1-diabetesspecialet, skal gennemføre et 1-årigt kompetenceudviklingsprogram til *Diabetes teknologi diætist/ernæringsspecialist*. Programmet er udviklet lokalt på SDCC for at sikre, at de faglige og formidlingsmæssige opgaver i relation til kostbehandlingen ved type 1-diabetes er på et højt fagligt niveau.

Kliniske diætister og ernæringsspecialister på SDCC skal kunne arbejde systematisk med indsamling af data samt være analytiske og reflekterende i forhold til de faglige problemstillinger. Kostbehandlingen skal så vidt muligt baseres på evidens, og hvor dette ikke er muligt da ud fra lokalt udarbejdede fælles retningslinjer for *Best Practice*.

Patientkoordinator (lægesekretær)

Patientkoordinatorerne på SDCC er organisatorisk placeret i klinikken. Uddannelsesgrundlaget er som lægesekretærer herudover gennemgår patientkoordinatorerne SDCC's lokale uddannelsesprogram.

Patientkoordinatorer ved SDCC løser administrative opgaver i klinikken, primært i relation til koordinering af ambulante forløb for personer med diabetes, koordinering og sikring af kontinuitet i forløb for personer med diabetes, herunder håndtering af

bookinger og udeblivelser, registrering af personer med diabetes, kvalitetssikring af forløb fra start til slut og kvalitetsopfølgning.

Patientkoordinatorerne sikrer, at det daglige behandlingsflow igennem ambulatoriet forløber sikkert, optimalt og sammenhængende for både personer med diabetes og behandlere med sikring af minimal ventetid og optimal behandling.

Bioanalytiker

Bioanalytikere på SDCC er organisatorisk placeret i enheden Steno laboratorium og varetager med en høj grad af selvstændighed opgaver indenfor borgernær klinisk service og klinisk translationel forskning. Bioanalytikere indgår i tværfaglige samarbejder med de fire øvrige enheder på SDCC.

Uddannelsesgrundlaget er bioanalytiker. Ved ansættelsen på SDCC foretages en individuel vurdering af kompetencer indenfor Steno laboratorium's to kompetenceområder. Det forventes, at den enkelte bioanalytiker varetager opgaver indenfor minimum et af to områder. Ved ansættelsen indgås en aftale om kompetenceudvikling, hvis bioanalytikeren på ansættelsestidspunktet ikke kan opfylde dette.

Der kan under ansættelsen være behov for yderligere specialisering alt efter organisationens behov og bioanalytikerens præferencer og interesse. Som en del af kompetenceudvikling og mulighed for karriereudvikling opfordres bioanalytikerne på SDCC til at deltage i forskningsprojekter, såvel tværfagligt som indenfor eget fagområde. Et vigtigt udviklingsområde er sundhedsteknologi, og det forventes, at alle bioanalytikere som udgangspunkt bidrager til områdets udvikling og implementering.

Alle bioanalytikere skal arbejde efter certificerede og akkrediterede arbejdsprocedurer og være villige til at deltage i Good Clinical Practice (GCP)-uddannelse. Bioanalytikere på SDCC skal kunne arbejde systematisk, analytisk og kritisk med faglige problemstillinger. Alle kliniske biokemiske opgaver udvikles på et evidensbaseret grundlag, således at opgaverne løses ud fra personer med diabetes' samlede behov for sundhedsfremme, forebyggelse, behandling og anvendelse af sundhedsteknologi. Bioanalytikere skal kunne yde en specialiseret, kompetent og kompleks indsats, samt være medansvarlige for samarbejde på tværs af sektorgrænser.

9. Forskningsstillinger

a. Særligt vedr. forskningsstillinger

Forskningsstillinger ved SDCC kan være som intern ansættelse, eventuelt i en *delestilling*, eller som et *stillingsfællesskab* med andet hospital, et universitet, praksissektoren eller i en privat virksomhed.

Hensigten med beskrivelsen af stillingskategorierne på forskningsområdet er dels at beskrive de forskningsmæssige karriereveje på SDCC og dels at skabe en sammenhæng

mellem SDCC's stillingsstruktur og stillingsstrukturen på universitetsområdet med henblik på at skabe forudsætninger for at øge omfanget af stillingsfællesskaber og forskningssamarbejdet mellem SDCC og eksterne parter.

Stillingskataloget beskriver alene videnskabelige stillingskategorier for videnskabeligt uddannede medarbejdere med forskningsopgaver samt videnskabeligt uddannet personale beskæftiget med forskningsbaseret rådgivning.

Samspillet til universitære stillinger gør sig særligt gældende på forskningsområdet, hvorfor bilag 1 indeholder en beskrivelse af de generelle rammer for de universitære forskningsstillinger samt uddrag af de universitære stillingsbeskrivelser i medfør af *Bekendtgørelse af 11. december 2019 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter*.⁵

Stillingskategorierne ved SDCC og universiteterne (for yderligere beskrivelse se bilag 1) kan sammenstilles således:

SDCC-stillingskategorier på forskningsområdet



* Kandidater med en medicinsk kandidatgrad ansættes som klinisk assistent.

Universitære stillingskategorier på forskningsområdet



For så vidt angår ph.d.-uddannelsen skal det generelt bemærkes, at dette er en universitær uddannelse, der forudsætter indskrivning ved et universitet. Der er således ikke tale om en selvstændig SDCC stillingskategori, selvom ph.d.-uddannelsen er en grundlæggende forudsætning for at kvalificere sig til de forskningsmæssige stillingskategorier og karriereveje på SDCC. Ph.d.-uddannelsen er reguleret ved *ph.d.-bekendtgørelsen af 27. august 2013*. I forbindelse med ph.d.-uddannelse ved SDCC sker ansættelsen ved SDCC, som videnskabelig assistent eller klinisk assistent i henhold til det regionale ansættelsesgrundlag.

b. SDCC-stillingskategorier på forskningsområdet

Videnskabelig assistent

Ansættelse som videnskabelig assistent ved SDCC er en korttidsansættelse, der typisk er enten optakt/forberedelse til et ph.d.-studie, eller anvendes i perioden efter afsluttet, endnu ikke forsvaret, ph.d.-studie inden evt. ansættelse som postdoc eller forsker.

Ansættelsen sker efter opslag og forudsætter en relevant kandidatgrad samt kvalifikationer svarende til ansættelse som videnskabelig assistent ved et universitet.

Såfremt uddannelsesgrundlaget er en medicinsk kandidatgrad, sker ansættelsen som klinisk assistent.

Hovedopgaverne er forskning og/eller undervisning under supervision samt rådgivnings- og udredningsopgaver. Kliniske opgaver relateret til forskning kan indgå fsva. kliniske assistenter.

Stillingen er en tidsbegrænset stilling og ansættelse sker for en periode op til tre år. Ansættelsen kan højst bestå af én ansættelse og to forlængelser. Genansættelse udover en samlet periode på 3 år kan som udgangspunkt ikke finde sted, og ansættelsen ophører ved udgangen af ansættelsesperioden. Ved indskrivning som ph.d.-studerende kan ansættelsen forlænges svarende til periode for indskrivningen på et universitet.

Ansættelse som *klinisk assistent* sker for ét år ad gangen, i henhold til gældende overenskomst². Ved indskrivning som ph.d.-studerende, kan ansættelsen ske for en periode på 3 år, i henhold til lokal aftale på SDCC.

Postdoc

Ansættelse som postdoc sker efter opslag og forudsætter kvalifikationer på ph.d.-niveau, med erhvervet ph.d.-grad og med kvalifikationer svarende til ansættelse som postdoc ved et universitet.

Ved ansættelse som postdoc på SDCC lægges også vægt på andre relevante kvalifikationer, herunder publiceringer og relevant erhvervserfaring. Ansættelsen forudsætter godkendelse af forskningslederen for det pågældende forskningsområde.

Hovedopgaverne i stillingen som postdoc er overvejende forskning under andres supervision og forskningsformidling i form af publicering af artikler m.v. samt andre forskningsrelaterede opgaver. En postdoc ansættelse indeholder ikke pædagogisk opkvalificering.

Stillingen kan være på fuldtid eller deltid og kan kombineres med ansættelse i en delestilling med Uddannelse eller Klinikken. Ansættelsen som postdoc er tidsbegrænset og kan maksimalt ske i en periode op til i alt 4 år. Ansættelsesforløbet kan højst bestå af én ansættelse og to forlængelser. Genansættelse som postdoc udover 4 år kan *ikke* finde sted, og ansættelsen ophører ved udgangen af ansættelsesperioden. Ansættelsen som postdoc skal som udgangspunkt kvalificere til videre ansættelse i et forskningskarriereforsløb som forsker ved SDCC og/eller ansættelse i et stillingsfællesskab med et universitet i en stilling som adjunkt/forsker.

Forsker

Ansættelsen som forsker sker efter opslag og forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau, som udgangspunkt med erhvervet ph.d.-grad samt kvalifikationer svarende til universitær ansættelse som adjunkt.

Ved ansættelsen som forsker på SDCC vægtes opnåede forskningsresultater, herunder publiceringer og relevant erhvervserfaring f.eks. fra postdoc ansættelse samt undervisnings- og formidlingskompetencer.

Ved ansættelsen foretages en faglig bedømmelse ved et selvstændigt fagligt bedømmelsesudvalg (se endvidere afsnit *d. Fagkyndig bedømmelse*).⁶

Hovedopgaverne i en forskerstilling ved SDCC er primært *egen* forskning under andres supervision med forpligtigelse til publicering og videnskabelig formidling samt forskningsbaseret undervisning, herunder pædagogisk opkvalificering.

Ansættelse som forsker kan også ske med henblik på en prædefineret forskningsopgave eller som ansættelse med henblik på forskningsbaserede administrative opgaver. Forskningsopgaverne udføres under supervision, og der er mulighed for pædagogisk opkvalificering gennem undervisning herunder vejledning af andre.

Ansættelsen sker som udgangspunkt for en periode på i alt 4 år og kan højst forlænges to gange. Stillingen kan være på fuldtid eller deltid og kan kombineres med ansættelse i en delestilling med Uddannelse eller Klinikken og/eller ansættelse ved et af landets universiteter som adjunkt/forsker.

Ansættelsen som forsker ved SDCC kan kvalificere til videre ansættelse i et forskningskarriereforløb som seniorforsker ved SDCC og/eller ansættelse i et stillingsfællesskab med et universitet i en stilling som lektor/seniorforsker.

Seniorforsker

Ansættelsen som seniorforsker ved SDCC sker efter opslag og forudsætter kvalifikationer svarende til universitær ansættelse som lektor. Det vil sige videnskabelige kvalifikationer opnået gennem et tilfredsstillende gennemført forsker/adjunkt forløb, herunder kompetencer svarende til de erhvervede under et tilfredsstillende superviseret adjunktforløb eller ansættelse som lektor ved et universitet. Endvidere vægtes dokumenterede forskningsresultater på højt niveau, samt relevante kompetencer på det pågældende forskningsområde, herunder kompetencer svarende til de erhvervede under et tilfredsstillende superviseret adjunktforløb eller ansættelse som lektor.

Ved ansættelsen foretages en faglig bedømmelse ved et selvstændigt fagligt bedømmelsesudvalg (se endvidere afsnit *d. Fagkyndig bedømmelse*).⁶

Hovedopgaverne i stillingen som seniorforsker er forskning og forskningsformidling. Opgaverne i stillingen er primært *egen* forskning med forpligtigelse til at publicere og forestå videnskabelig formidling samt eventuelt at forestå forskningsbaseret undervisning og uddannelse både præ- og postgraduat. Der er vejledningsforpligtigelser og krav om forskningsledelse af egen forskning og tilknyttede yngre kollegers forskning.

Ansættelse som seniorforsker kan endvidere ske med henblik på en prædefineret forskningsopgave eller som ansættelse med henblik på forskningsbaserede administrative opgaver. Forskningsopgaverne udføres i så fald selvstændigt, og der er en forventning om deltagelse i videnuudveksling med det omgivende samfund, forskningsledelse og vejledning af yngre forskere på alle niveauer.

Stillingen kan være på fuldtid eller deltid og kan kombineres med klinisk ansættelse og/eller ansættelse ved et af landets universiteter. Ansættelse som seniorforsker kan være varig eller tidsbegrænset. Der kræves bedømmelse ved ansættelse og eventuel

forlængelse efter interne regler. En varig ansættelse er en slutstilling indenfor forskningsrækken.

Ansættelse som seniorforsker ved SDCC kan ske som et stillingsfællesskab med et af landets universiteter i en stilling som lektor/seniorforsker og kan kvalificere til et professorat ved et universitet.

c. Tidsbegrænset ansættelse i forskningsstillinger

Lov om tidsbegrænset ansættelse indeholder en særbestemmelse om forskere og undervisere i § 5, stk. 2. Det er her fastsat, at tidsbegrænsede ansættelser højst kan fornyes to gange, således at der i alt er tre ansættelsesperiode. Det vil normalt betyde, at den ansatte forsker/underviser herefter ikke kan ansættes tidsbegrænset i yderligere perioder i samme stilling.

Denne regel er indarbejdet i beskrivelserne af SDCC's stillingskategorier ovenfor og understøtter den forskningsmæssige karrierevej.

d. Fagkyndig bedømmelse

Ved ansættelse som forsker og seniorforsker på SDCC foretages en fagkyndig bedømmelse⁶ af kandidatens kvalifikationer i relation til den pågældende stillingskategori.

10. Administrative stillinger

a. SDCC-stillingskategorier for administrative stillinger

Administrativ medarbejder

Administrative medarbejdere ansættes i administrative stillinger ved SDCC. De administrative medarbejdere varetager forskelligartede administrative opgaver i forhold til deres organisatoriske tilknytning på SDCC. Opgaverne omfatter support til ledelsen, økonomiopfølgning, HR-relaterede opgaver bl.a. ved rekruttering, referater fra bl.a. ledelsesmøder i enheden, koordinering og planlægning af møder, seminarer og kurser.

Ansættelse sker i henhold til opslag. Administrative medarbejdere forudsættes som udgangspunkt at have en kontoruddannelse, en akademisk uddannelse eller tilsvarende. Derudover relevant erfaring fra en større kompleks organisation, offentlig såvel som privat.

Administrativ specialist

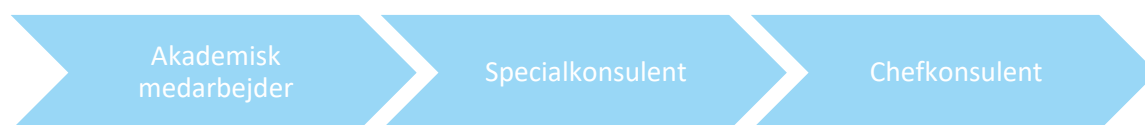
Den administrative specialist varetager specialistfunktion, f.eks. indenfor økonomi, kommunikation, uddannelse eller HR.

Ansættelse sker i henhold til opslag. Administrative medarbejdere forudsættes som udgangspunkt at have en kontoruddannelse, uddannelse som korrespondent, akademisk uddannelse og derudover forudsættes relevant dokumenteret efter- og videreuddannelse.

11. Akademiske stillinger

a. SDCC-stillingskategorier for akademiske stillinger

Ansættelse som akademisk medarbejder følger den akademiske stillingsstruktur:



Akademisk medarbejder

Ansættelse som akademisk medarbejder forudsætter relevant akademisk kandidateksamen. Ansættelse sker i henhold til opslag. Arbejdsopgaverne som akademisk medarbejder kan omfatte administration og forvaltning af eksisterende lovgivning, udviklingsopgaver, projektarbejde, analyser, udarbejdelse af oplæg og formidlingsopgaver. Den akademiske medarbejder er enten generalist, der har en bredde i sine kompetencer og opgaver eller specialist, der har en viden inden for et specifikt område.

Akademiske medarbejdere på SDCC ansættes enten som nyuddannede eller i stillinger, der kræver erfaring. Akademiske medarbejdere på SDCC ansættes ofte i stillinger, der forudsætter faglig viden inden for konkrete fagområder fx jura, økonomi, sundhedsfremme, psykologi, statistik, læring samt IT.

Vi lægger vægt på, at man som akademisk medarbejder har viden om og interesse for det konkrete fagområde. Dertil erfaring fra tidligere ansættelser inden for en privat eller offentlig organisation, herunder hospital. Men det kan også være en helt anden baggrund, der kan være relevant i den konkrete stilling.

Den erfarne akademiske medarbejder vil varetage mere komplekse opgaver, der forudsætter højt kompetenceniveau på såvel det teoretiske som udførende plan. Der vil også være en forventning om, at man som akademisk medarbejder kan repræsentere enheden og SDCC ved møder såvel internt som eksternt i og uden for regionen.

Specialkonsulent

Ansættelse som specialkonsulent forudsætter relevant akademisk kandidatuddannelse samt flere års praktisk erfaring, som akademisk medarbejder, herunder en årrække på sluttrin på den akademiske lønskala samt eventuelt relevant efteruddannelse.

Som oftest varetager specialkonsulenten konkrete funktioner, der kræver specialistviden. Det kan f.eks. være; økonomi, kommunikation, HR, læring og IT.

Ansættelse som specialkonsulent kan ske enten via stillingsopslag eller ved en personlig omklassificering. Indstillinger om personlig omklassificering behandles ifm. den årlige udmøntning af engangsvederlag og tillæg, og sker på baggrund af den aktuelle stillingsindehavers konkrete kompetencer, erfaringer mv.

Specialkonsulenten besidder en særlig specialistviden, teoretisk som praktisk, på et højt fagligt niveau indenfor opgaveområdet, og kan dermed fungere som faglig sparringspartner for ledelsen og kolleger.

Specialkonsulenten varetager selvstændigt opgaver på et højt fagligt niveau, og er helhedsorienteret i sin opgaveløsning, herunder med særlig fokus på organisationens behov. Specialkonsulenten kan agere med kompetence som ekstern repræsentant for organisationen i såvel interne som eksterne samarbejder, møder, forhandlinger mm..

Chefkonsulent

Ansættelse som chefkonsulent forudsætter relevant akademisk kandidatuddannelse samt flere års praktisk erfaring som specialkonsulent samt relevant faglig og ledelsesmæssig efteruddannelse. Som oftest varetager chefkonsulenten konkrete funktioner, der kræver særlig høj grad af specialistviden på et nøgleområde for organisationen. Det kan f.eks. være; psykologi, økonomi, kommunikation, HR, læring og IT.

Ansættelse som chefkonsulent kan ske enten via stillingsopslag eller ved en personlig omklassificering. Indstillinger om personlig omklassificering behandles ifm. den årlige udmøntning af engangsvederlag og tillæg, og sker på baggrund af den aktuelle stillingsindehavers konkrete kompetencer, erfaringer mv.

Chefkonsulenten har i sin opgaveløsning et strategisk fagligt perspektiv, og fungerer som en central sparringspartner for ledelsen på SDCC og i den enkelte enhed. Chefkonsulenten tager ansvar for større projekter, faglig koordinering og videndeling inden for det konkrete fagområde.

Udvikling som chefkonsulent sker indenfor det faglige spor i forhold til enhedens opgaveportefølje og SDCC's strategiske indsatsområder.

12. Referenceliste

- 1 <https://intranet.regionh.dk/steno/soegning/sider/localresults.aspx#k=delestillinger>
- 2 Samling af de regionale overenskomster og aftaler, <https://okportal.dk>
- 3 <https://intranet.regionh.dk/steno/personale/min-ansaettelse/loen-koersel-og-rejsebestilling/Sider/L%C3%B8nkatalog-og--politik-p%C3%A5-SDCC.aspx?rhKeywords=l%C3%B8nkatalog>
- 4 <https://intranet.regionh.dk/steno/personale/rekruttering/Rekruttering-A-Z/Sider/Rekruttering-af-overlaeger-og-speciallaeger.aspx?rhKeywords=speciall%C3%A6ger>
- 5 Bekendtgørelse af 11. december 2019 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/1443>
- 6 <https://intranet.regionh.dk/steno/personale/rekruttering/Rekruttering-A-Z/Sider/SDCC-Retningslinjer-og-procedure-for-bedømmelse-og-ansættelse-af-forskere.aspx>
- 7 Aftale om kliniske professorers arbejde og ansættelsesforhold ved Københavns Universitetshospital (KUH) af 29. februar 2008, som revideret 3. november 2008, 13. december 2013 og 10. maj 2019 (Professoraftalen), https://sund.ku.dk/om-sund/organisation/hospitaler/universitetshospitalet/dokumenter/aftaler/Aftale_om_kliniske_professorers_arbejds-og_ansættelsesforhold_ved_KUH_-10._maj_2019.pdf

Bilag 1

Universitære stillingskategorier på forskningsområdet

Stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter er fastsat i *Bekendtgørelse af 11. december 2019 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter*, jf. universitetslovens § 29.

I det følgende fremhæves nogle af de regler og principper, der i medfør af bekendtgørelsens bilag 1 (notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter) gælder for universitære forskningsstillinger.

Bekendtgørelsen fastlægger udtømmende de stillingskategorier, der gælder for videnskabeligt personale ved universiteterne, og det er kun personer ansat i disse stillingskategorier, der kan varetage undervisnings- og forskningsopgaver på universiteterne.

Hovedstillingerne på det universitære forskningsområde er adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker og professor. Stillingstyperne klinisk professor, klinisk lektor eller klinisk lærer anvendes for så vidt angår læger, hvis hovedansættelse er uden for universitetet (klassisk i en regional ansættelse).

Hovedstillingerne skal understøtte et ligeværdigt samspil mellem forskning og uddannelse og omfatter derfor både forskning, herunder forpligtelse til publicering og videnskabelig formidling – og forskningsbaseret undervisning, ligesom stillingerne kan indeholde opgaver relateret til forskningsbaseret myndighedsbetjening.

Stillingsstrukturen består på det universitære forskningsområde af hovedstillinger samt særlige stillinger.

Nedenfor følger uddrag af stillingsbeskrivelserne som angivet i ovennævnte bekendtgørelse.

Videnskabelig assistent

Stillingen som videnskabelig assistent er en tidsbegrænset videnskabelig stilling. Hovedopgaverne er forskning og/eller undervisning. En mindre del af arbejdstiden kan anvendes til faglig udvikling samt varetagelse af andre opgaver.

Ansættelse sker for en periode af indtil tre år. Genansættelse udover tre år kan ikke finde sted. Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den videnskabelige assistent uden yderligere varsel. Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

Postdoc

Ansættelse som postdoc forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau. Postdoc-stillingen er en tidsbegrænset videnskabelig stilling. Stillingen kan besættes for en periode på op til fire år på samme universitet.

Stillingen som postdoc er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men der kan også ske ansættelse på deltid. Stillingsindholdet vil overvejende være forskning. Hertil kommer

undervisning i et vist omfang. Desuden kan i begrænset omfang komme varetagelse af andre opgaver. Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid.

I stillingen indgår ikke pædagogisk opkvalificering. Ansættelse som postdoc kan derfor ikke alene kvalificere til ansættelse som lektor/seniorforsker. Stillingen kan kvalificere til en karriere i det private erhvervsliv eller andre sektorer udenfor universitetet. En ansættelse som postdoc kan også kvalificere til en efterfølgende ansættelse som adjunkt/forsker.

Adjunkt

Adjunkturet er en videreuddannelsesstilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser). Stillingen kan foruden forskning og forskningsbaseret undervisning omfatte videnudveksling med samfundet. Hertil kan i begrænset omfang komme varetagelse af andre opgaver.

Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid, men der skal sikres en balance, som gør, at adjunkten kan kvalificere sig inden for de for stillingen relevante områder (typisk forskning og undervisning).

Der gives supervision og mulighed for pædagogisk opkvalificering med henblik på en skriftlig vurdering af adjunktens undervisningsmæssige kvalifikationer.

Lektor

Lektoratet er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser). Stillingen kan foruden forskning og forskningsbaseret undervisning omfatte videnudveksling med samfundet, herunder deltagelse i den offentlige debat. Hertil kan komme varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af adjunkter og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde.

Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid.

Professor

Ved ansættelse som professor er hovedopgaverne forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser). Hertil kan komme forskningsbaseret myndighedsbetjening. Opgaverne kan desuden bestå af videnudveksling med samfundet – herunder deltagelse i den offentlige debat. Hertil kan endvidere komme varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af adjunkter og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde.

En stilling som professor besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset, f.eks. ved ansættelse af gæsteprofessorer eller i forbindelse med særlige projekter. Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid.

En ansøger til et professorat bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget, dog skal der kunne dokumenteres en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau. Det skal herved dokumenteres, at ansøgeren har udviklet 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. 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.

Klinisk professor

Ansættelsen i klinisk professorat er reguleret og beskrevet ved *Aftale om kliniske professorers arbejde og ansættelsesforhold ved Københavns Universitetshospital (KUH) af 29. februar 2008, som revideret 3. november 2008, 13. december 2013 og 10. maj 2019 (Professoraftalen)*⁷, der udgør den organisatoriske ramme om det universitetsbaserede samarbejde mellem KU-SUND, Region Sjælland og Region Hovedstaden, der tilsammen udgør 'Københavns universitetshospital' (KUH). Ifølge professoraftalen er formålet med KUH via tæt dialog mellem parterne at intensivere, optimere, videreudvikle og informere om det universitetsbaserede samarbejde i Østdanmark inden for nærmere angivne områder.

Ansættelsen som klinisk professor er således et stillingsfællesskab mellem SDCC og KU-SUND, hvor hovedansættelsen er ved SDCC. Ansættelsen kan være tidsbegrænset eller varig. Professoraftalen redegør nærmere for rammerne omkring stillingsfællesskabet mellem arbejdsgiverne, herunder vedr. fællesskabet omkring ansættelsesprocessen og finansiering. Som regel allokeres 50 % af tiden til klinisk arbejde og 50 % til universitære opgaver.

Kvalifikationskrav og stillingsindhold er ligeledes beskrevet i professoraftalen. Heraf fremgår det, at 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 kvalifikation.

Det fremgår endvidere af aftalen, at en ansøger til et professorat bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget, og at 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. Ved ansættelse kan der også stilles andre kvalifikationskrav f.eks. i forhold til viden- og teknologioverførsel samt fx patentering og samarbejde med eksterne parter. Herudover skal betingelserne for ansættelse i hospitalsstillingen (stillingen ved SDCC) være opfyldt, herunder f.eks. betingelserne for ansættelse som overlæge eller en ikke-lægelig akademisk stilling (sundhedsprofessionelle med mellemlang videregående uddannelse med akademisk overbygning).

Den kliniske professors hovedopgaver er, ifølge aftalen, udover det kliniske arbejde (50 %), forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser) (50 %). Heri er

indeholdt arbejde med videnudveksling med det omgivende samfund, varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af forskere under uddannelse samt fagligt bedømmelsesarbejde.