

Medarbejderes muligheder ved opstart af egen virksomhed

Flere levedygtige opstartsvirksomheder fra DTU

DTU ønsker, at der etableres nye levedygtige virksomheder baseret på viden og teknologi fra DTU. Det er en af de kanaler, der kan være med til at sikre, at forskningen bidrager til at skabe vækst og arbejdspladser i Danmark.

DTU vil gerne understøtte de nye virksomheder bedst muligt. Det betyder bl.a., at DTU gerne vil give medarbejderne mulighed for at engagere sig i de nye virksomheder på en måde, der bidrager til både virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder, og som understøtter de fremadrettede samarbejdsrelationer mellem virksomheden og DTU. Samtidig ønsker DTU at sikre, at ingen medarbejdere bliver bragt i en situation, hvor de er i tvivl om, hvilke interesser de skal varetage – virksomhedens eller DTU's.

Opstart af nye virksomheder kræver ofte, at personer med komplementære kompetencer bidrager på forskellig vis i forskellige faser af opstarten. Jeg håber med denne guideline at vise, hvordan DTU-medarbejdere kan bidrage til start-ups – under hensyntagen til den nye virksomheds behov, medarbejdernes ønsker samt instituttets og DTU's interesser.



Anders O. Bjarklev
Rektor

Transparens og klare aftaler

DTU ønsker at skabe gennemsigtighed for ledere og medarbejdere omkring ansættelsesforhold for DTU-medarbejdere, der ønsker at medvirke til at skabe en start-up virksomhed. Nøgleordene er at skabe transparens og indgå klare aftaler.

Denne guideline gælder for alle medarbejdergrupper på DTU. Den viser en række modeller, som DTU benytter og er baseret på best practise fra internationalt førende universiteter. Tanken er, at guidelinen skal tjene som inspiration for både ledere og medarbejdere, så man tidligt i forløbet kan begynde en åben dialog om konkrete ønsker og muligheder.

Når der etableres nye virksomheder baseret på viden og teknologi fra et givet institut, skal det kunne fungere sammen med de øvrige aktiviteter på instituttet. Derfor er det institutdirektørens ansvar sammen med den eller de involverede medarbejdere og ledere at finde den løsning, der fungerer bedst i det pågældende tilfælde.



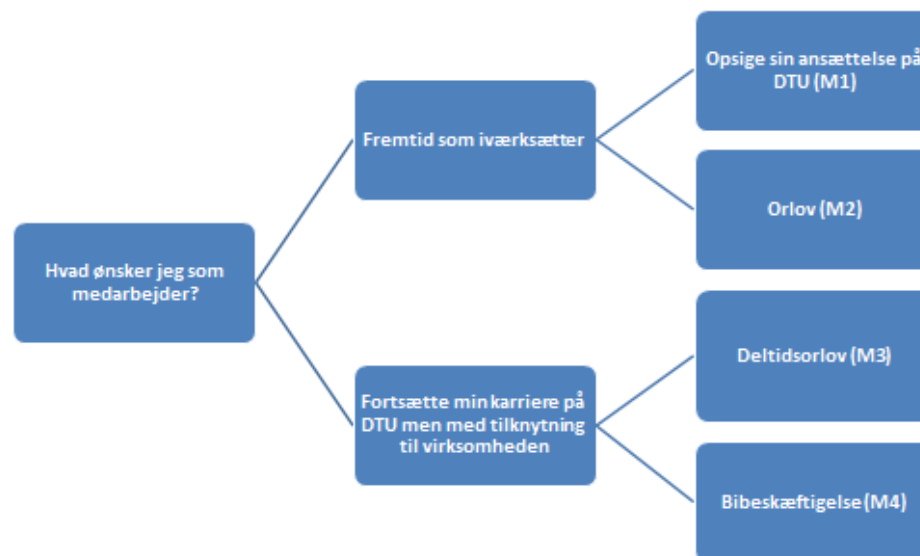
Marianne Thellersen
Koncerndirektør for Innovation & Entrepreneurskab

Iværksætter eller karriere på DTU?

DTU-medarbejderen skal gøre op med sig selv, om man ønsker om en fremtid som iværksætter, eller om man ønsker at blive på DTU.

Afhængig af om intensjonen er at have en fremtid som iværksætter eller fortsætte sin karriere på DTU kan forskellige modeller kunne komme i spil. Nedenstående figur viser en oversigt over 4 forskellige modeller.

Igen skal det understreges at det er institutdirektøren, der har den endelige beslutning om, hvad der tillades i det enkelte tilfælde.



2 modeller rettet mod en fremtid som iværksætter

Model	Fordele	Opmærksomhedspunkter
M1: Sige op En DTU-medarbejder går ud i virksomheden og medarbejderen opsiger sin stilling på DTU.	<ul style="list-style-type: none"> Giver klar basis for forskningssamarbejder mellem DTU og virksomheden Let at håndtere for begge parter 	
M2: Orlov En DTU-medarbejder går ud i virksomheden og får fuldtidsorlov i op til 2 år, hvorefter vedkommende enten siger op eller kommer tilbage til DTU på fuld tid.	<ul style="list-style-type: none"> Giver klar basis for forskningssamarbejder mellem DTU og virksomheden Gør det lettere for medarbejderen at tage springet Kræver indslusningsmuligheder ved evt. tilbagevenden 	<ul style="list-style-type: none"> Der skal udarbejdes en aftale om orlov Evt. interessekonflikt skal håndteres, når medarbejderen kommer tilbage

2 modeller rettet mod en fortsat karriere på DTU

Model	Fordele	Opmærksomhedspunkter
<p>M3: Deltidsorlov / Nedsat tid En DTU-medarbejder, der fortsat er ansat på DTU, kan efter en konkret vurdering få en fastlagt andel af sin arbejdstid i virksomheden i op til 2 år.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderen er sikret fast indtjening i en usikker opstartsperiode • Den nye virksomhed har en lavere burnrate, da medarbejderen får en del af sin indtægt fra DTU • Gør det muligt at starte en virksomhed op, hvor der endnu ikke er behov for en fuldtidsansat 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre klare snitflader til instituttets øvrige aktiviteter • Vigtigt at have klare aftaler, transparens og tæt dialog mellem medarbejderen og ledelsen, så der ikke opstår interessekonflikter • Bibeskæftigelse skal forhåndsanmeldes til institutdirektøren. • Der skal udarbejdes en aftale om deltidsorlov/nedsat tid, hvor fordeling af timer mellem virksomheden og DTU aftales, og hvor potentiel interessekonflikt adresseres • Sikre at arbejdsindsatsen fordeler sig som aftalt
<p>M4: Bibeskæftigelse En DTU-medarbejder er fuldtidsansat på DTU, men får tilladelse af institutdirektøren til at bidrage til etableringen af en ny virksomhed og/eller bliver medejer og/eller deltage i advisory board/ bestyrelse for den nye virksomhed i sin fritid</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der er et incitament for DTU-medarbejdere til at støtte den nye virksomhed • Der er en naturlig relation mellem virksomheden og DTU, som kan bidrage til fremtidigt samarbejde 	<ul style="list-style-type: none"> • Det er vigtigt at have klare aftaler, transparens og tæt dialog mellem medarbejderen og ledelsen for at sikre, at der ikke opstår interessekonflikter • Bibeskæftigelse skal forhåndsanmeldes til institutdirektøren. • Der skal udarbejdes en bibeskæftigelsesaftale – uanset om arbejdet er lønnet eller ulønnet • Evt. konsulentarbejde for den nye virksomhed kan reguleres i en aftale om rekvireret forskning mellem DTU og virksomheden eller som en privat konsulentaftale mellem medarbejderen og virksomheden • Sikre at der ikke opstår uklarhed i forhold til de kolleger, der ikke er involverede • Der skal være klarhed overfor (potentielle) kunder om, hvornår medarbejderen repræsenterer den nye virksomhed, og hvornår han/hun repræsenterer DTU

Hvilken model skal man vælge?

De 4 modeller er forskellige i deres natur. Nogle giver en høj grad af støtte til iværksætteren og er baseret på en stor involvering fra DTU's side i den nye virksomhed, mens andre skaber et mere rent snit imellem DTU og den nye virksomhed. Om man beslutter sig for en model i den ene eller anden ende af skalaen, afhænger af fx:

- Teknologiens kompleksitet
- Sammenhæng med andre aktiviteter på instituttet
- Løsningens teknologiske og kommercielle modenhed og yderligere udviklingsbehov
- Ønsker fra medarbejderens side
- Ønske om fremadrettet involvering i og samarbejde med den nye virksomhed fra instituttets side

Ledelsesbehov

Nogle af modellerne er enkle for både medarbejderen og instituttet at håndtere, da der er tale om et forholdsvis rent snit ved overgangen til den nye virksomhed. Andre har en højere grad af kompleksitet, da de indebærer, at medarbejderen i en kortere eller længere periode har et ben i både virksomheden og på DTU. Et overordnet opmærksomhedspunkt er derfor, at jo større kompleksitet en model har i forhold til instituttet, jo større ledelsesbehov er der i forhold til at følge op på udmøntningen af modellen. Det kan fx handle om:

- At forebygge og tage højde for evt. interessekonflikter
- Dialog for at undgå uklarhed om, hvilke interesser de involverede medarbejdere skal varetage – virksomhedens eller DTU's
- At sikre klarhed om rettigheder til ny IPR og videreudvikling af eksisterende IPR
- Krav til tydelig forventningsafstemning – både i forhold til involverede og ikke involverede medarbejdere

Opmærksomhedspunkter for medarbejdere

Hvis man som medarbejder ønsker at deltage i etableringen af en ny virksomhed, er det vigtigt så tidligt som muligt i processen at skabe transparens omkring dette ønske og indgå i dialog med sin nærmeste leder om det. Transparens er vigtigt for bl.a. at undgå habilitetskonflikter, hvor man som medarbejder, leder eller samarbejdspartner kan blive i tvivl om, hvilke interesser der varetages.

Hvis en DTU medarbejder fx en innovationsansvarlig eller forretningsudvikler der ikke selv er opfinder på en løsning, som skal udvikles videre i en opstartsvirksomhed, ønsker at deltage i den nye virksomhed, er der nogle særlige opmærksomhedspunkter. Igennem tidlig transparens og med nærmeste leders involvering skal der gennemføres en proces, hvor det afklares, om det er et udtalt ønske fra opfinderens/instituttets side, at den pågældende medarbejder bliver involveret i opstartsvirksomheden.

Yderligere beskrivelse af de enkelte elementer i de 4 modeller

1. Hel- eller deltidssorlov

Heltidssorlov kan være en mulighed i op til 2 år efter en konkret vurdering, der foretages af institutdirektøren. Dermed kan den enkelte dedikere sin tid til opstart af en ny virksomhed, og se om den kan udvikles til en bæredygtig forretning. Såfremt virksomheden ikke viser sig at være levedygtig, kan den enkelte genindtræde i sin ansættelse på DTU i henhold til aftalen om orlov.

Ved deltidssorlov gælder samme præmis, dog med den forskel, at der er tale om en bibeskæftigelse (se afsnit 2), og der skal aftales fordeling af timer mellem DTU og egen virksomhed samt typer arbejdsopgaver med henblik på at undgå mulige interessekonflikter.

Kontakt instituttets HR-partner for yderligere oplysninger.

2. Bibeskæftigelsesaftaler

Bibeskæftigelsesaftaler skal udarbejdes ved konsulentbeskæftigelse samt opstart af egen virksomhed jf. retningslinier om bibeskæftigelse. Derudover skal al kommerciel bibeskæftigelse forhåndsanmeldes til institutdirektøren og efterfølgende indberettes årligt til nærmeste leder. Bibeskæftigelse må normalt ikke udgøre mere end 40 timer i gennemsnit om måneden. Uanset om der er tale om lønnet eller ulønnet arbejde er en bibeskæftigelsesaftale et redskab til at skabe klarhed om en medarbejders involvering i den nye virksomhed. Det kan fx være, hvis medarbejderen har:

- En formel stilling i virksomheden fx direktør eller teknisk direktør, men fortsat ansættelse på DTU
- Plads i advisory board eller virksomhedens bestyrelse
- Konsulent- og rådgivningsarbejde i øvrigt af kortere eller længere varighed

DTU ser gerne, at medarbejdere på DTU også uden for DTU arbejder med opgaver, der fremmer innovation og fornyelse i samfundet - og bidrager til medarbejdernes personlige udvikling. Dette er samtidig til gavn for universitetet, idet viden udefra kan bringes ind undervisning, forskning, innovationsaktiviteter og rådgivning i øvrigt.

Den lønnede eller ulønnede bibeskæftigelse ligger udover den arbejdsforpligtelse, der i forvejen ligger i ansættelsesforholdet til DTU. Derfor kan en vej til at kunne engagere sig i en ny opstartsvirksomhed være at indgå en aftale om nedsat tid i en periode.

Det skal understreges, at omfanget og indholdet af bibeskæftigelsen skal være foreneligt med varetagelsen af de opgaver, der er forbundet med ansættelsen på DTU, herunder habilitet i forhold til andre samarbejdspartner.

Endelig er det en forudsætning, at den sædvanlige jobmæssige tilstedeværelse opretholdes, og at medarbejderen lever op til såvel personalepolitik som forventningerne om en høj performance på DTU.

3. Medarbejderes medejerskab i eksterne virksomheder

DTU er åben for, at medarbejdere fungerer som medejere af eksterne virksomheder qua den erfaring, det bibringer, når viden sættes i spil. Her er det vigtigt at have fokus på habilitet i form af eventuelle finansielle transaktioner mellem DTU og den eksterne virksomhed, som den DTU-ansatte er medejers af.

Der må på intet tidspunkt kunne blive rejst tvivl om, hvorvidt eksterne virksomheder eller DTU har fået særlige gunstige vilkår i et økonomisk samarbejde mellem disse parter, uanset at der kan være flere andre aktører involveret (fx i et konsortium). Dermed skal alt foregå på almindelige markedsvilkår i overensstemmelse med gældende regler (fx Tilbudsloven).

Det er vigtigt at understrege, at egne midler og statens/universitetets midler ikke må sammenblandes. Ved medejerskab gælder retningslinjen om bibeskæftigelse jf. afsnit 2.

4. Deltagelse i bestyrelse eller advisory board

Alle de beskrevne modeller kan i princippet suppleres af, at en DTU-medarbejder træder ind i et advisory board eller en bestyrelse for den nye virksomhed. Dette bør dog udelukkende finde sted, hvis der er et ønske om det fra grundlæggerne af virksomhedens side. Hvis det drejer sig om en bestyrelsespost bør medarbejderen søge vejledning om ansvar, og det anbefales at tegne en forsikring. Ved deltagelse i bestyrelse eller advisory board gælder retningslinjen om bibeskæftigelse jf. afsnit 2.

5. Samarbejde mellem den nye virksomhed og DTU

Afhængig af, hvilken form der er tale om, kan samarbejde reguleres igennem:

- Aftaler om rekvireret forskning mellem DTU og virksomheden
- Samarbejde om eksternt finansierede forsknings- og udviklingsprojekter
- Private konsultantaftaler mellem medarbejderen og virksomheden

Hvor kan man få yderligere vejledning?

Alle institutter og centre har en innovationsansvarlig. Denne person kan være en første indgang for medarbejdere, der ønsker at starte egen virksomhed. Derudover er medarbejdere og ledere, som ønsker at vide mere om eller få hjælp til opstart af nye virksomheder velkomne til at kontakte Forretningsudvikling & Entreprenørskab.