

FRA KANDIDATUDDANNET TIL PROFESSOR PÅ SDU/SUH

En vejviser – hvis du har, eller er en kandidatuddannet medarbejder med MVU-baggrund, der vil gå videre ad en akademisk, universitær karrierevej



REGION SJÆLLAND
SJÆLLANDS UNIVERSITETSHOSPITAL



- vi er til for dig

Fra kandidatuddannet til professor på SDU/SUH

En vejviser – hvis du har, eller er, en kandidatuddannet medarbejder med MVU-baggrund, der vil gå videre ad en akademisk, universitær karrierevej

Version 2025

MVU-Forskningsstøtteenheden
Munkesøvej 14
4000 Roskilde
Telefon 21434819

Layout og redaktion

Bibi Hølge-Hazelton, Heidi Bergenholtz & Line Zacho Borre
lzb@regionsjaelland.dk

Indhold

Baggrund.....	4
Karriereveje for kandidatuddannede.....	4
Forskeruddannede på SUH.....	5
Ambitionen er klar	5
Kombinationsstillinger	5
Ph.d.-studerende	7
Hvad er en ph.d.- uddannelse?	8
Hvilke overvejelser skal man som leder gøre sig, før man ansætter en ph.d.-studerende? ..	8
Hvad skal være på plads forud for en ph.d.-uddannelse?	9
Projektbeskrivelse	9
Hvilke økonomiske eller finansielle muligheder findes der?	10
Opslag om ph.d.-stilling	10
Hvad skal lederen være opmærksom på undervejs i ph.d.-forløbet?	11
Vær opmærksom på potentiel interessekonflikt	12
Planlægning af ph.d.-forsvaret	13
Selve ph.d.-forsvaret.....	13
Afslutning af ph.d.-studiet – starten på en ny karrierevej?	14
Postdoc/adjunkt	15
Ansættelse som postdoc eller adjunkt med universitetstilknytning.....	16
Opgaver og indhold i ansættelsen som postdoc/adjunkt	16
Tilknytning til universitetet	18
Afklaring inden ansættelse	18
Stillingsopslag.....	19
Financieringstilsagn.....	19
Bedømmelse	19
Løn og ansættelsesvilkår	20
Tenure Track.....	20
Lektorat	22
Ansættelse som lektor med universitetstilknytning.....	23

Opgaver og indhold i ansættelsen som lektor	23
Tilknytning til universitetet	24
Afklaring inden ansættelse	24
Stillingsopslag.....	25
Financieringstilsagn.....	26
Bedømmelse	26
Løn og ansættelsesvilkår	27
Professorat	28
Ansættelse som professor	29
Opgaver og indhold i ansættelsen som professor	29
Godkendelseskrav	30
Finansieringstilsagn.....	30
Bedømmelse	31
Forsknings-støtteenheden for MVU på SUH.....	32
Forskningsstøtteenhedens rolle under kombinations-ansættelser med SDU	33
Referencer	34

Baggrund

På SUH vil de fleste kandidatuddannede medarbejdere arbejde som kliniske specialister. Et mindre antal vil uddanne sig videre inden for forskning ved at gennemføre en forskeruddannelse, ph.d. Efter opnåelse af ph.d.-graden, vil nogle vælge at bruge deres forskeruddannelse i stillinger i klinikken, mens andre vil gå videre med en universitær karriere.

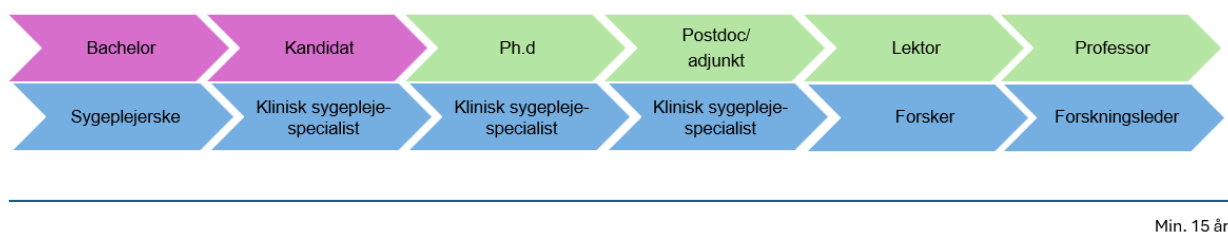
Gennem de seneste år er det samlede antal forskere på SUH steget betragteligt, også inden for MVU-området. I dag er der ca. 40 medarbejdere, som er i gang med en forskeruddannelse eller har gennemført en sådan og er på vej i et universitært karrierespor. Nogle få er tilknyttet Københavns Universitet eller Roskilde Universitet, mens de fleste er tilknyttet Syddansk Universitet.

I takt med at antallet af SUH/SDU-medarbejdere er steget, er der opstået et behov for at udarbejde denne vejviser. Vejviseren er primært rettet mod ledere, der enten har, eller ønsker at få, en kandidatuddannet medarbejder, der skal indgå i et universitært karriereforløb på SDU. Vejviseren kan også anvendes som inspiration for medarbejdere.

Der er tale om et dynamisk dokument, som vil blive opdateret minimum hvert andet år. Denne version (2025, version 2) er udarbejdet af professor Bibi Hølge-Hazelton og lektor Heidi Bergenholtz med assistance fra specialkonsulent Line Zacho Borre. Dokumentet er gennemlæst af administrative medarbejdere fra SDU.

Karriereveje for kandidatuddannede

De fleste kandidatuddannede bliver kliniske specialister/ledere tilknyttet klinikken. Nogle går videre med en forskeruddannelse/ph.d. Figur 1 viser den akademiske karrierevej, som oftest kombineres med en ansættelse i klinisk praksis, typisk 50 % til forskning og 50 % til funktion i klinisk praksis.



Figur 1 Vejen fra bachelor til professor. Denne vejviser beskriver vejen fra ph.d.-studerende, som i figuren er markeret med grønt. Figuren viser den universitære vej og de akademiske titler. Ved kombinationsstillinger vil den ansatte ligeledes få en titel, der beskriver funktion i klinikken. Disse kan ses i de lyseblå bokse.

Tidslinjen under figuren viser tidsperspektivet for uddannelsen fra kandidat til professor.

Forskeruddannede på SUH

Det er en del af SUH's vision for MVU-området, at pleje og behandling skal baseres på den bedst tilgængelige evidens ([Vision, mål og strategier for MVU-området, frem mod 2026](#)). Dette kræver en åben og nysgerrig kultur, dygtig ledelse, og medarbejdere, der er højt kvalificerede både akademisk og klinisk. Derfor har SUH sat et strategisk mål om at uddanne et stadigt højere antal medarbejdere via erhvervskandidatuddannelser inden for det sundhedsvidenskabelige felt.

Ambitionen er klar

Akademisk uddannelse skal pege ind i og kunne omsættes i klinisk praksis, og der skal etableres attraktive kliniske/akademiske karriereudviklingsmuligheder i form af dele-stillinger mellem forskning og kliniske funktioner. Herved vil det monofaglige såvel som det tværfaglige niveau til stadighed debatteres, udfordres og løftes til bedst mulige niveau.

Kombinationsstillinger

Hvis man efter kandidatuddannelsen går videre med en ph.d.-uddannelse og efterfølgende fortsætter i et karrierespor, hvor man både er ansat på SUH og på universitetet, vil man blive ansat to steder med to titler, en på hospitalet (knyttet til funktionen i klinikken) og en på universitetet (knyttet til den akademiske funktion). Eksempler på delte titler er:

- Bibi Hølge-Hazelton, Forskningschef (på SUH) og professor (på SDU)

- Elizabeth Rosted, Klinisk Sygeplejespecialist og leder af den sygeplejefaglige forskning (SUH) og lektor (SDU)

Fordelingen af ansættelsen kan ligge på alt fra 20 % ansættelse på universitetet/80 % i klinikken, til det modsatte, men er typisk 50 % til forskning og 50 % til funktion i klinisk praksis.

Uanset fordelingen vil medarbejderen vil få udbetalt løn fra begge institutioner, selvom det som er udgangspunkt afdelingen/SUH, som betaler den fulde løn.



Ph.d.-studerende

Hvad er en ph.d.-uddannelse?

En ph.d. er en forskeruddannelse svarende til 180 ECTS, hvor man gennem et selvstændigt forskningsprojekt, kvalificerer sig til at kunne varetage forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver. Uddannelsen svarer til 3 års fuldtidsstudie, men kan strækkes ud over 3-5 år, hvis man ønsker at kombinere uddannelsen med arbejde i klinisk praksis.

I uddannelsen indgår der, udover selve forskningsprojektet, også kurser svarende til 30 ECTS samt en undervisningsforpligtelse svarende til 200 timer. I uddannelsen udfører man et forskningsprojekt med én hovedvejleder og evt. flere medvejledere. Den studerende vil som oftest blive tilknyttet det institut, hvor hovedvejleder er ansat. Dette vil som oftest være IRS (Institut for Regional Sundhed) eller KI (Klinisk Institut). Herudover vil man have 1-2 medvejledere, som er specialister inden for enten noget metodisk, teoretisk eller klinisk. Medvejledere kan komme fra andre universiteter og lande.

Hvilke overvejelser skal man som leder gøre sig, før man ansætter en ph.d.-studerende?

Forud for et ph.d.-studie vil vi anbefale, at du som leder gør dig følgende overvejelser, og også drøfter dette med den kommende studerende:

- Hvorfor ønsker I at få en ph.d.-studerende i jeres afdeling?
- Hvad tænker du, at det kan betyde på længere sigt? Ser du en karrierevej på universitetet som en naturlig forlængelse for den studerende, eller har du andre tanker?
- Hvordan vil det komme patienterne/faget til gode at have en MVU'er med en ph.d. ansat?
- Hvordan kan du involvere dig som leder i at have en ph.d.-studerende, så I bevarer tæt kontakt og kan spare undervejs?

Læs også denne artikel om integrering af forskere i praksis som yderligere inspiration til, hvilke overvejelser, du som leder med fordel kan gøre dig, inden I ansætter en ph.d.-studerende eller forsker på afdelingen: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26667268/> (Hølge-Hazelton et al., 2016)

Hvad skal være på plads forud for en ph.d.-uddannelse?

For at blive indskrevet som ph.d.-studerende, skal den studerende have:

- Færdiggjort en kandidatuddannelse.
- Dokumenteret forskningserfaring: Dette kan være som forfatter eller medforfatter til en artikel i et internationalt peer-reviewed tidsskrift¹, eller et offentliggjort abstrakt fra en international videnskabelig konference, eller den kommende studerende kan have arbejdet som forskningsassistent (i min 6 måneder). Hver ansøgers forskningserfaring vurderes individuelt af ph.d.-skolen.
- Have gode mundtlige og skriftlige engelskkundskaber.

Projektbeskrivelse

Herudover skal der forud for ansøgning om indskrivelse være udarbejdet en projektbeskrivelse (protokol), som skal bedømmes af universitetet. Det er ikke ualmindeligt, at en indsendt protokol skal igennem en eller flere omskrivninger, før den endeligt godkendes. Derfor kan processen med indskrivningen godt være tidskrævende.

Projektbeskrivelsen kan udformes på følgende måder:

1. Der foreligger en færdig protokol, som regel udarbejdet af hoved- og medvejledere forud for studiet. Protokollen skal justeres efter den studerendes kompetencer.
2. Den studerende udarbejder selv en protokol i samarbejde med vejlederne. Dette arbejde er vurderet til at udgøre 3 måneders samlet fuldtidsarbejde for den studerende. Der er mulighed for at søge finansiering til frikøb fra Region Sjælland hos den Sundhedsvidenskabelige Forskningsfond: <https://www.regionsjaelland.dk/fagfolk/forskning/fonde-og-puljer/den-sundhedsvidenskabelige-forskningsfond>

¹ Peer Review, også kaldet fagfællebedømmelse, er en ofte anonym publikationsprocedure udført af to eller flere forskere, der traditionelt benyttes for at sikre videnskabelighed og kvalitet i forskningsartikler.

Hvilke økonomiske eller finansielle muligheder findes der?

Før den studerende kan indskrives, skal den 3-årige finansiering også være på plads. To års løn skal være sikret, ét år kan være i form af en underskudsgaranti. Herudover skal 50 % af udgifter til driften i projektet samt studieafgiften være sikret.

Der er forskellige muligheder for finansiering:

- Fuld finansiering af eksterne midler (disse skal søges i fonde, ekstern finansiering)
- Fuld finansiering fra afdelingen (intern finansiering)
- Kombination af både ekstern- og afdelingsfinansiering

Region Sjællands Sundhedsvidenskabelige Forskningsfond betaler studieafgift til universitetet og et annuum på 20.000 kr. pr år. Der kan ansøges her:

<https://www.regionsjaelland.dk/fagfolk/forskning/fonde-og-puljer/studieafgift-og-annuum>

Herudover er det muligt at søge et fakultets-stipendie på 1 år ved SDU. Bemærk dog, at den studerende skal have en godkendt protokol, men må ikke være indskrevet som ph.d.-studerende, når der søges om dette. Tildeles man dette stipendie vil den studerende blive ansat på SDU i det pågældende år. Deadline fra universitetet for ansøgninger skal følges. Der er ofte et meget snævert tidsvindue til dette.

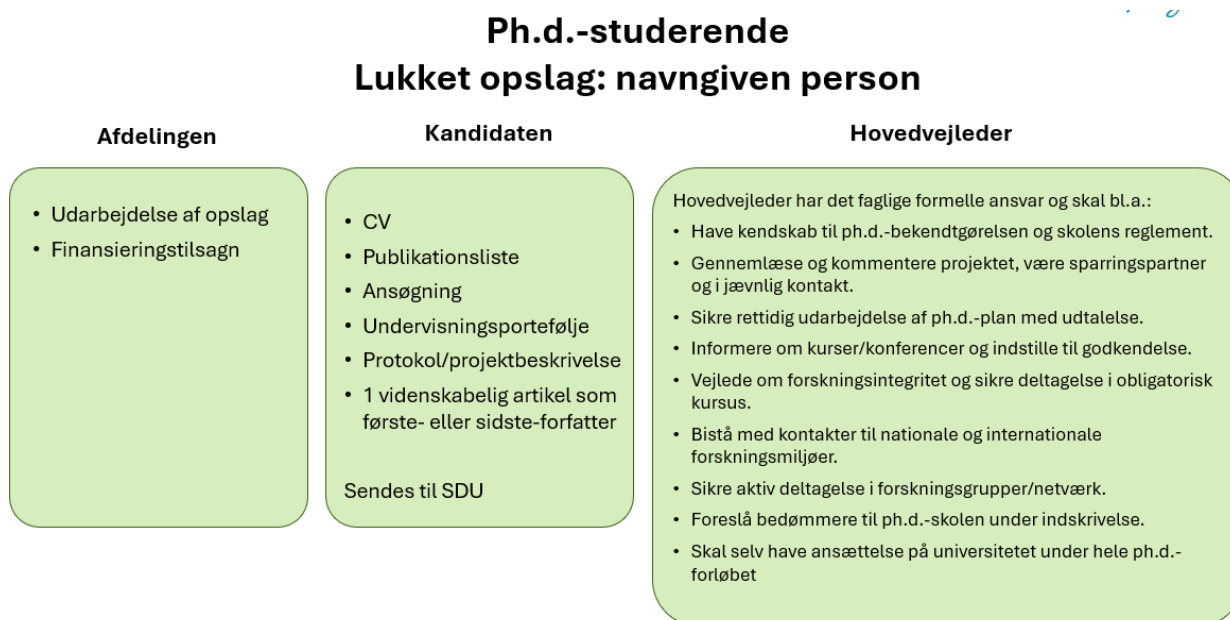
Se mere om ansøgning her på SDU's hjemmeside:

https://www.sdu.dk/en/forskning/phd/phd_skoler/phdskolensundhedsvidenskab/for_future_students/financing#faculty-scholarship

Opslag om ph.d.-stilling

Ph.d.-studerende kan være ansat på SDU eller på SUH. Forud for indskrivning på SDU skal ansættelsesforholdet være afklaret. Skal den ph.d.-studerende være ansat på SUH, skal stillingen som ph.d.-studerende slås op. Skal den studerende være ansat på SDU er det vigtigt, at man kontakter ph.d.-skolen (phd@health.sdu.dk) og korresponderer med dem under hele forløbet. Ph.d.-skolen kan desuden hjælpe med spørgsmål omkring finansiering og stillingsopslag.

Krav til ansøgning, guides osv. kan findes her på SDU's hjemmeside: [The Graduate School of Health Sciences \(sdu.dk\)](https://www.sdu.dk/en/graduate-school-of-health-sciences)



Figur 1 Liste over, hvad afdelingen, kandidaten som ph.d.-studerende og hovedvejleder er ansvarlige for i processen med ansættelse af en ph.d.-studerende. Se mere her: https://www.sdu.dk/da/forskning/phd/phduddannelsen_under_samfundsvidenskab/erduvejleder/vejledningforvejledere/hovedvejlederforvejledere

Hvad skal lederen være opmærksom på undervejs i ph.d.-forløbet?

Undervejs i ph.d.-forløbet er det en god idé at afdelingsledelsen afholder? jævnlige møder med den studerende og evt. vejledere, for at følge både projektet og den studerende. Dette bliver tiltagende relevant mod slutningen af forløbet, hvis den studerende skal fortsætte ansættelse i afdelingen og resultaterne af arbejdet skal integreres yderligere.

Inviter jævnligt den studerende til at fortælle afdelingen om projektet, opgavernes fremgang og livet som ph.d.-studerende både på universitetet og i praksis. Indgå gerne i dialog med vejlederen og den studerende om, hvordan den viden, der produceres, bedst kommer afdelingen og evt. patienterne til gode, f.eks. via podcast, LinkedIn, nyhedsbrev eller lign.

Det vigtigste i en forskeruddannelse, ud over processen og læringen for den studerende, er, at den videnskabelige dokumentation anerkendes af andre forskere. Derfor skriver de fleste en artikelbaseret afhandling.

Vær opmærksom på potentiel interessekonflikt

Det anbefales, at foreløbige forslag til artikler indgår i projektbeskrivelsen, så også forfatterrækkefølgen er afklaret. Den studerende vil altid være førsteforfatter, mens sidste-forfatteren er den vejleder, der tager hovedansvaret for den pågældende artikel sammen med den studerende. Det er ofte den vejleder, der har størst indsigt i den metode eller det faglige område, der arbejdes med i artiklen. For at undgå potentielle interessekonflikter i forbindelse med dette i afdelingen, skal rækkefølgen følge Vancouver-reglerne (International Committee of Medical Journal Editors, 2016).

Forfatterne skal:

- Bidrage substantielt til studiets idé eller design eller bidrage til indsamling, analyse eller fortolkning af data til værket
- Skrive artiklen eller revidere dets intellektuelle indhold kritisk
- Godkende manuskriptet i dets endelige form
- Vedkende sig ansvaret for alle aspekter af artiklen, herunder at nøjagtighed og integritet er efterstræbt for enhver del af værket

Det er med andre ord ikke nok, at man f.eks. er kollega/ansat i den pågældende afdeling, har behov for flere publikationer, har skaffet midlerne til studiet eller huser studiet, for at blive medforfatter til en videnskabelig artikel. Dette er et af de områder, hvor flest studerende og yngre forskere beskriver at de føler sig mest presset. Derfor er det vigtigt, at du som leder, også er opmærksom på, om den studerende siger ja til at have medforfattere med, der reelt ikke har overholdt Vancouverreglerne (Føhns, 2023; Goddixen et al., 2023).

Som leder kan det være en god idé tidligt at afklare med den studerende og hovedvejleder, hvem i afdelingen, der skal indgå i ph.d.-projektet, og kan opfylde ovenstående kriterier og dermed undgå interessekonflikter.

Planlægning af ph.d.-forsvaret

Den ph.d.-studerende skal varsle institutlederen og ph.d.-skolens sekretariat om indlevering af afhandlingen senest to måneder før forventet indleveringstidspunkt således, at bedømmelsesudvalget kan være nedsat ved indlevering af afhandlingen.

Ph.d.-afhandlingen vurderes af et bedømmelsesudvalg, som er nedsat af SDU og hovedvejlederen. Udvalget består af en formand fra SDU samt to bedømmere, der skal være professorer, lektorer eller have tilsvarende faglige kvalifikationer inden for det relevante fagområde. To af medlemmerne skal være eksterne (fra et andet universitet), hvoraf mindst ét medlem skal komme fra et udenlandsk universitet.

Bedømmerne har to måneder til bedømmelsen, og der vil således være noget tid fra indlevering til forsvar, hvor den studerende skal have anden ansættelse. Når afhandlingen er indleveret, går den studerende tilbage til sin oprindelige stilling, hvis en sådan findes.

Hvis afhandlingen bedømmes som *ikke egnet til offentligt forsvar*, angiver bedømmelsesudvalget i deres indstilling, hvorvidt ph.d.-afhandlingen kan indleveres igen i revideret form og inden for hvilken frist (mindst tre måneder). Dette er ikke usædvanligt og kræver ofte, at der prioriteres tid til omskrivning og senere til forberedelse af forsvar.

Selve ph.d.-forsvaret

Ph.d.-afhandlingen skal forsvares ved et offentligt forsvar, når den er vurderet som egnet til forsvar. Forsvaret kan tidligst finde sted to uger efter, at bedømmelsesudvalget har afgivet sin foreløbige indstilling, og senest tre måneder efter afhandlingens indlevering.

Et ph.d.-forsvar er offentligt og består af en 45 minutters forelæsning fra den ph.d.-studerende, efterfulgt af en diskussion baseret på spørgsmål fra bedømmelsesudvalgets medlemmer. Forsvaret må maksimalt vare tre timer.

Det er afdelingen, der er værter for forsvaret, der som hovedregel finder sted på SUH. Som vært er det derfor en god idé at reservere lokale i god tid og sørge for forplejning. Forsvaret annonceres automatisk på SDU's hjemmeside, men herudover er det en god idé at annoncere det gennem sygehusets kommunikationsafdeling.

Afslutning af ph.d.-studiet – starten på en ny karrierevej?

Det anbefales at afholde en samtale med den studerende og hovedvejlederen omkring seks måneder før afslutningen på ph.d.-forløbet for at diskutere fremtidige planer og karrieremuligheder. Dette inkluderer at overveje, hvilke ansættelsesmuligheder og karriereveje, der er relevante efter afslutningen af ph.d.-forløbet. Derudover bør I også drøfte, hvordan den opnåede læring kan anvendes bedst muligt til gavn for både patienter og det faglige område.



Postdoc/adjunkt



Ansættelse som postdoc eller adjunkt med universitetstilknytning

Det er meget forskelligt, hvordan forløbet er efter afsluttet ph.d. Nogle har brug for at trække vejret. Der er blandt andet brug for tid til at færdiggøre artikler, afhandlingen skal til revision etc. Nogle går, som en naturlig forlængelse, videre i et postdoc eller adjunkt-forløb, mens andre bruger deres forskeruddannelse i funktioner i klinisk praksis. På SUH er det ambitionen, at alle forskerstillinger er dele-stillinger mellem forskning og funktioner i klinisk praksis.

Facts om postdoc/adjunkt

- Postdoc er ikke en beskyttet titel, men betyder blot, at man har gennemført en ph.d.-uddannelse.
- Som hovedregel er postdoc-stillingen primært rettet mod forskning, mens adjunkturet er rettet mod undervisning og vejledning på universitet ved siden af egen forskning, og her stiler man mere mod en universitetskarriere.
- I takt med, at der uddannes og ansættes flere MVU'ere med en kandidatgrad i praksis, er antallet af adjunkter vokset på SUH, da disse indgår som vejledere og undervisere.
- Vær opmærksom på, at professionshøjskolerne også anvender stillingskategorien Adjunkt, som er en undervisningsstilling, der ikke nødvendigvis kræver en ph.d.-grad.

Skal man ansættes i en postdoc-stilling tilknyttet universitetet er dette i en periode på max 4 år ved samme universitet, hvor adjunkturet er på max 8 år med ansættelser af op til fire års varighed (SDU, 2024a).

Opgaver og indhold i ansættelsen som postdoc/adjunkt

For begge ansættelser gælder at man i ansættelsen skal:

- Udvikle en plan for sin egen forskning og profil i overensstemmelse med afdelings/enhedens strategi

- Udvikle analytiske evner inden for specifikke forskningsområder med potentiale til at forme forskningsdagsordenen i videnskabelige miljøer
- Udgive videnskabelige artikler og bogkapitler.
 - Det er væsentligt, at den ansatte er opmærksom på, at flere fonde er kritiske overfor, at man fortsætter med at publicere med vejlederne fra ph.d.-afhandlingen, hvorfor det anbefales at udvide sit forskningsnetværk.
- Deltage i nationale og internationale netværk, forskningsmiljøer og videnskabelige debatter med potentiale til at blive internationalt anerkendt inden for forskningsfeltet
- Få erfaring med ledelse af forskningsprojekter samt med-vejledning af ph.d.-studier
- Få erfaring med ekstern funding (f.eks. som hoved/medansøger)

Herudover er skal man indenfor undervisning:

- Gennemføre et pædagogikum eller lignende pædagogisk kursus. Vær opmærksom på, at et pædagogikum er en omfattende efteruddannelsesforløb på op til 1 års varighed og har brugerbetaling for postdocs.
- Få erfaring med undervisning på forskellige niveauer
- Få erfaring med vejledning og eksamen af bachelor- og kandidatstuderende
- Erfaring med uddannelsesledelse og/eller kursusudvikling og koordinering
- Levere arbejdstimer relateret til undervisning efter aftale

Yderligere skal man:

- Deltage i relevante udvalg i enheden og på instituttet/fakultetet
- Pleje gode arbejdsrelationer med kollegaer
- Være eksponent for en videnskabelig standard og videndeling på instituttet/afdelingen
- Være engageret i karriereudvikling for yngre forskere

Tilknytning til universitetet

Det kan være en fordel for medarbejderen at være tilknyttet et universitet, hvis ønsket er en akademisk karrierevej med mulighed for at undervise og vejlede kandidat- og ph.d.-studerende på universitetet, samt selv at indgå i et karriereforløb frem mod et lektorat eller eventuelt professorat.

Ansættelsesprocenten aftales individuelt med universitetet og strækker sig typisk mellem 10 og 20 % men kan variere mellem 10 og 50 %. Det er afdelingen, som har den fulde udgift, med mindre at andet er aftalt (se også afsnittet om Kombinationsstillinger)

Ønsker man oprettelse af adjunkt eller postdoc-stilling ved SDU, kontakt da MVU-Forskningsstøtteenheden, der har en koordinatorfunktion mellem SUH og SDU.

Afklaring inden ansættelse

Forud for ansættelse skal man afklare:

- Forventningssamtale med institutleder og forskningsleder (IRS eller KI)
- Klarhed over universitetsansættelsen (andelen: 10-100%)
- Klarhed over evt. to ansættelser sygehus/region og IRS/KI på SDU
- Undervisningsforpligtelser
- Forskningsforpligtelser
- Samarbejdsrelationer
- Mentor (der tilknyttes en mentor, da der til disse stillinger ikke er en vejleder)

Til oprettelse af adjunkt og postdoc-stillinger skal SDU bruge:

- **Opslag** skal udformes af afdelingen, evt. med sparring fra MVU-Forskningsstøtteenheden. Opslaget skal være på engelsk (hvis åbent opslag). Et opslag på dansk er ok, hvis der er tale om det, der tidligere blev kaldt for "et lukket opslag", samt hvis ansøger og bedømmelsesudvalg er dansk. Et lukket opslag kaldes nu "ansættelse på grundlag af fagkyndig udtalelse" (jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 8, dvs. hvis der foreligger en ekstern bevilling, hvor navnet på den, der ønskes ansat, er nævnt")

- **Finansieringstilsagn** fra afdeling
- **Ansættelsesudvalg:** Fra SDU deltager den koordinerende forskningsleder. Fra den pågældende afdeling deltager nøglepersoner og ledelse.

Stillingsopslag

Til adjunkt og postdocstillinger kræves et stillingsopslag. Dette kan enten være åbent eller lukket afhængig af om afdelingen har en kandidat til stillingen.

Et åbent opslag er ofte mere end 20 % ansættelse hos SDU. Stillingen skal slås åbent op internationalt, og der skal være min. 3 kvalificerede ansøgere. Dette gælder ikke, hvis ansættelsesprocenten er under 20 %.

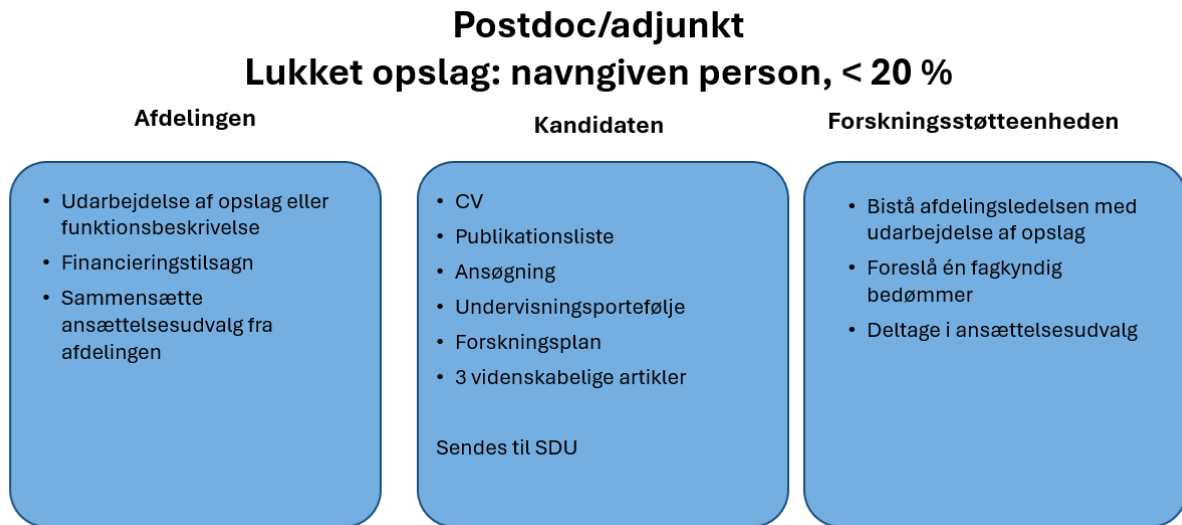
Et lukket opslag er ofte på 20 % ansættelse hos SDU eller derunder. I sådanne tilfælde laves en ansættelse på grundlag af fagkyndig udtalelse (jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 8, dvs. hvis der foreligger en ekstern bevilling, hvor navnet på den, der ønskes ansat, er nævnt).

Financieringstilsagn

Uanset om det er en ansættelse på baggrund af et lukket eller et åbent opslag kræves et skriftligt tilsagn (finansieringstilsagn) fra sygehusdirektionen og afdelingsledelsen, som beskriver ønsket om at ansætte en person i en specifik stilling. Alternativt skal der foreligge en ekstern bevilling, der dækker løn- og driftsomkostningerne i forbindelse med stillingen. Et finansieringstilsagn fra en fond kan derfor også accepteres.

Bedømmelse

Ansøgere til stillingen bedømmes internt, og bedømmelsesudvalget består af en person fra IRS/SDU på minimum lektorniveau.



Figur 2 Liste over, hvad afdelingen, kandidaten som postdoc/adjunkt og Forskningsstøtteenheden er ansvarlige for i processen med ansættelse af en postdoc/adjunkt.

Løn og ansættelsesvilkår

Bemærk, at der kan være forskellige lønniveauer på hhv. sygehus/region og IRS/SDU. Når en medarbejder ansættes på universitetet, vil vedkommende modtage løn herfra svarende til den procentdel medarbejderen er ansat på universitet. Der kan være forskel på lønnen, hvorfor der kan blive tale om at kompensere for denne forskel. Dette forhold er HR vant til at håndtere. Tag altid kontakt til HR i god tid forud for oprettelse af sådan en stilling.

Vær opmærksom på at de fleste forskere råder over et annum, som skal indskrives i ansættelseskontrakten som en del af forskerens vilkår. Annum er et fast årligt beløb afsat til forskningsaktiviteter som publikationsudgifter, transport, konferencedeltagelse, bogindkøb etc. og som ikke er en del af den ansattes løn.

Tenure Track

Stillingen som adjunkt/forsker kan besættes som led i et Tenure track-forløb, hvor den ansatte efter maksimalt 6 år overgår til en ansættelse som lektor/seniorforsker, der ofte er en 5-årig ansættelse med mulighed for forlængelse. Overgang forudsætter, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret til lektor-/seniorforskerniveau.

Ved opslag af tenure track-stillinger, skal det være tydeligt og gennemsigtigt for ansøgeren, hvilke kriterier, der lægges vægt på i den faglige bedømmelse ved overgang fra adjunkt-/forsker- til lektor-/seniorforskerniveau. Kriterierne kan inddeles i generelle forventninger til f.eks. forskning, forskningsbaseret undervisning, forskningsbaseret myndighedsbetjening og videns spredning. Det forudsættes, at universitetet løbende følger op på adjunktens/forskerens udvikling i forhold til de opsatte kriterier.

Den faglige bedømmelse finder normalt sted inden for det sidste halve år af adjunkt-/forskerperioden. Den ansatte kan dog selv indstille sig til tidligere faglig bedømmelse inden for de første fire år. Hvis den ansatte ved denne bedømmelse bedømmes ikke fagligt kvalificeret, kan vedkommende indstille sig til anden bedømmelse inden for det sidste halve år af ansættelsen. Der kan således maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

Undlader den ansatte at anmode om at få sine faglige kvalifikationer bedømt inden for det sidste ansættelsesår, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, skal universitetet umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

Læs mere på hjemmesiden: <https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/nyheder-fra-hr/tenure-track>



Lektorat

Ansættelse som lektor med universitetstilknytning

Efter en adjunkt eller postdoc ansættelse er det muligt at blive bedømt som lektor på universitetet såfremt man har opnået de rette kvalifikationer.

Facts om lektorat

- Titlen lektor findes også på f.eks. gymnasier og professionshøjskoler, men her er der tale om lektor ved et universitet, hvilket fordrer andre bedømmelseskriterier (SDU, 2024b).
- Herudover er der også lidt uklarhed på sygehusene om, hvad forskellen på en lektor og en klinisk lektor er. Som klinisk lektor skal man have en lægevidenskabelig baggrund, og derfor vil man med en MVU-baggrund blive ansat som lektor. (Denne forskel er til diskussion i det universiteterne har indgivet et høringssvar til forskningsministeriet om, at man finder denne forskel uhensigtsmæssig i praksis.)

Som lektor ansættes man som hovedregel i 5 år, med mulighed for forlængelse.

Opgaver og indhold i ansættelsen som lektor

I et lektorat forventes det, at den ansatte:

- Udarbejder et forskningsprogram tilpasset afdelingens/enhedens strategi
- Besidder analytiske evner inden for specifikke forskningsområder samt en evne til at forme forskningsdagsordenen i videnskabelige samfund
- Har et vedvarende og betydelige forskningsresultater i nationale og internationale tidsskrifter og bøger
- Har publikationer som publiceres i højtplacerede tidsskrifter fortrinsvis som første eller sidste forfatter

- Deltager i nationale og internationale netværk, forskningsforeninger og videnskabelige debatter
- Får yderligere erfaring med ledelse af forskningsprojekter, vejledning af ph.d.-studier og gennemførelse af eksternt finansierede projekter
- Får erfaring og succes med ekstern finansiering.

Herudover er skal man indenfor undervisning:

- Få erfaring med undervisning på alle niveauer
- Vejlede og eksaminere bachelor- og kandidatstuderende
- Få erfaring med at vejlede ph.d.-studerende, postdocs og adjunkter i undervisningen
- Få erfaring med uddannelsesledelse og/eller kursusudvikling og koordinering
- Levere arbejdstimer relateret til undervisning efter aftale

Yderligere skal man:

- Deltage i institut-, fakultets- og universitetsudvalg (f.eks. ansættelse og udvikling)
- Være medlem af bedømmelsesudvalg for videnskabelige stillinger og ph.d.-projektforslag
- Leder af bedømmelsesudvalg for ph.d.-afhandlinger
- Deltage i rådgivende udvalg, nationale og internationale udvalg og retningslinjeudvalg

Tilknytning til universitetet

Ansættelsesprocenten aftales individuelt med universitetet og strækker sig som oftest fra 5-50 % (som ved postdoc.) Se også afsnittet om Kombinationsstillinger.

Ønsker man at oprette en lektorstilling ved SDU, kontakt da MVU-Forskningsstøtteenheden, der har en koordinatorfunktion mellem SUH og SDU.

Afklaring inden ansættelse

Forud for ansættelse skal man afklare:

- Forventningssamtale med institutleder og forskningsleder (IRS eller KI)

- Klarhed over universitetsansættelsen (andelen: 5-100%)
- Klarhed over evt. to ansættelser sygehus/region og IRS/KI på SDU
- Undervisningsforpligtelser
- Forskningsforpligtelser
- Samarbejdsrelationer

Til oprettelse af lektorater skal SDU bruge:

- **Opslag:** på engelsk (hvis åbent opslag). Et stillingsopslag eller funktionsbeskrivelse på dansk er ok, hvis der er tale om det, der tidligere blev kaldt for "et lukket opslag", samt hvis ansøger og bedømmelsesudvalg er dansk. Et lukket opslag kaldes nu "ansættelse på grundlag af fagkyndig udtalelse" (jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 8, dvs. hvis der foreligger en ekstern bevilling, hvor navnet på den, der ønskes ansat, er nævnt"
- **Finansieringstilsagn** fra afdeling vedr. lønudgifter samt øvrige driftsudgifter (se evt senere afsnit).
- **Ansættelsesudvalg:** Fra SDU deltager den koordinerende forskningsleder og institutlederen
Fra den pågældende afdeling deltager nøglepersoner og ledelse.

Stillingsopslag

Til lektorstillinger kræves et stillingsopslag via SDU med input fra SUH. Dette kan enten være åbent eller lukket afhængig af om afdelingen har en kandidat til stillingen. Inspiration til indhold kan med fordel hentes hos nogle af de afdelinger, der senest har ansat.

Ifølge SDU skal videnskabelige stillinger med mere end 20 % ansættelse slås åbent op internationalt, og der skal være minimum 3 kvalificerede ansøgere. Dette gælder ikke hvis ansættelsesprocenten er under 20 %.

Et åbent opslag er ofte mere end 20 % ansættelse hos SDU. Stillingen skal slås åbent op internationalt, og der skal være min. 3 kvalificerede ansøgere. Dette gælder ikke, hvis ansættelsesprocenten er under 20 %.

Et lukket opslag er ofte på 20 % ansættelse hos SDU eller derunder. I sådanne tilfælde laves en ansættelse på grundlag af fagkyndig udtalelse (jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 8, dvs. hvis der foreligger en ekstern bevilling, hvor navnet på den, der ønskes ansat, er nævnt).

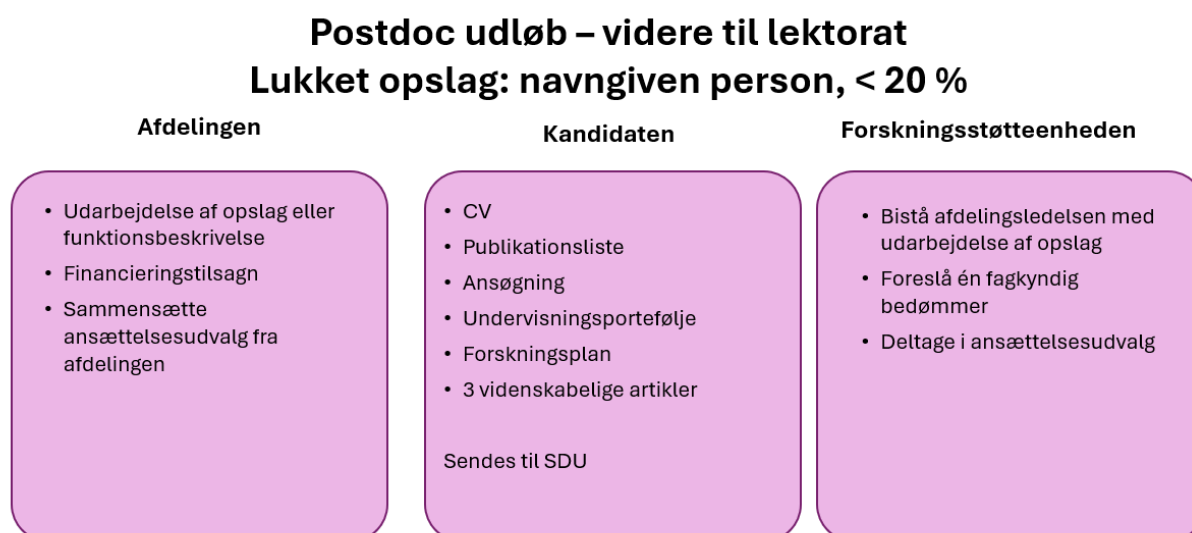
Financieringstilsagn

Uanset om det er en ansættelse på baggrund af et lukket eller et åbent opslag kræves et skriftligt tilsagn (financieringstilsagn) fra sygehusdirektionen og afdelingsledelsen, som beskriver ønsket om at ansætte en person i en specifik stilling. Alternativt skal der foreligge en ekstern bevilling, der dækker løn- og driftsomkostningerne i forbindelse med stillingen. En finansieringstilsagn fra en fond kan derfor også accepteres.

Bedømmelse

For bedømmelser på lektor niveau sammensættes bedømmelsesudvalget ud fra, hvorvidt det er et åbent eller et lukket opslag.

Ved lukket opslag under 20 % bedømmes ansøgeren internt af en person fra IRS/SDU på minimum lektorniveau. Ved åbne opslag over 20 % bedømmes ansøgerne af et internationalt udvalg bestående af tre personer. Udgifterne til bedømmelsen ved åbne opslag påhviler afdelingerne.



Figur 4 Liste over, hvad afdelingen, kandidaten som lektor og Forskningsstøtteenheden er ansvarlige for i processen med ansættelse af en lektor.

Løn og ansættelsesvilkår

Bemærk, at der kan være forskellige lønniveauer på hhv. sygehus/region og IRS/SDU. Når en medarbejder ansættes på universitetet, vil vedkommende modtage løn herfra svarende til den procentdel medarbejderen er ansat på universitet. Der kan være forskel på lønnen, hvorfor der kan blive tale om at kompensere for denne forskel. Dette forhold er HR vant til at håndtere. Tag altid kontakt til HR i god tid forud for oprettelse af sådan en stilling.

Vær opmærksom på at de fleste forskere råder over et annuum, som skal indskrives i ansættelseskontrakten som en del af forskerens vilkår. Annuum er et fast årligt beløb afsat til forskningsaktiviteter som publikationsudgifter, transport, konferencedeltagelse, bogindkøb etc. og som ikke er en del af den ansattes løn.



Professorat

Ansættelse som professor

Det er vigtigt at understrege, at det ikke er alle lektorer, der kan, eller ønsker, at blive professor. Som leder kan man godt drømme om at få et professorat tilknyttet sin afdeling, men der er ikke nogen garanti for, at man får det, fordi man har en lektor ansat.

For nogle lektorer vil det være et krav, der indebærer fravalg af andre opgaver eller prioriteringer. Så afstem forventningerne inden et eventuelt opslag.

Facts om professorat

- Et professorat ved et universitet er den højeste akademiske stilling, man kan opnå. Det indebærer ansvar for forskning, undervisning og vejledning inden for et specifikt fagområde.
- Der findes forskellige typer af professorater:
 - Professor
 - Varighed fra 5 – 10 år og med mulighed for forlængelse. Der er meget få tidsubegrænsede professorater
 - Ansvarlig for forskning, undervisning og vejledning af studerende
 - Professor MSO
 - En tidsbegrænset stilling
 - Har særlige opgaver eller projekter, som skal udføres i en bestemt periode
 - Adjungeret professor
 - Ekstern forsker
 - Tilknyttet universitetet på deltid.

Opgaver og indhold i ansættelsen som professor

En professor leder og udvikler forskningsprojekter, underviser studerende, og bidrager til afdelingens, hospitalets og universitetets faglige miljø og omdømme.

En professors karakteristika kan beskrives som en der handler altruistisk, gør andre bedre. Agerer som fællesskabets tjener, bygger miljøer op og fremmer andres karriere, sikre udvikling i forskning som der er behov for, arbejder som et forbillede og er synlig i praksis.

Godkendelseskrav

For at blive godkendt som professor, skal man som hovedregel:

- Have en nationalt/internationalt førende forskningsprofil i tråd med afdelingens/enhedens strategi
- Kunne dokumentere original videnskabelig produktion på internationalt niveau
- Være synlig i nationale og internationale netværk og videnskabelige debatter
- Kunne dokumentere succesfuld ledelse af forskningsprojekter eller grupper samt succesfulde ph.d.-studier og eksternt finansierede projekter
- Have visioner og potentiale for udvikling af sit fagområde
- Have solid undervisningserfaring på alle niveauer, herunder succesfuld vejledning og eksamen af bachelor- og kandidatstuderende
- Have pædagogiske kompetencer og pædagogisk uddannelse (eller plan derfor)
- Have erfaring med forskningsledelse
- Have erfaring med at vejlede ph.d. studerende, postdocs og adjunkter

Stillingsopslag

Alle professorater skal slås op åbent og på engelsk.

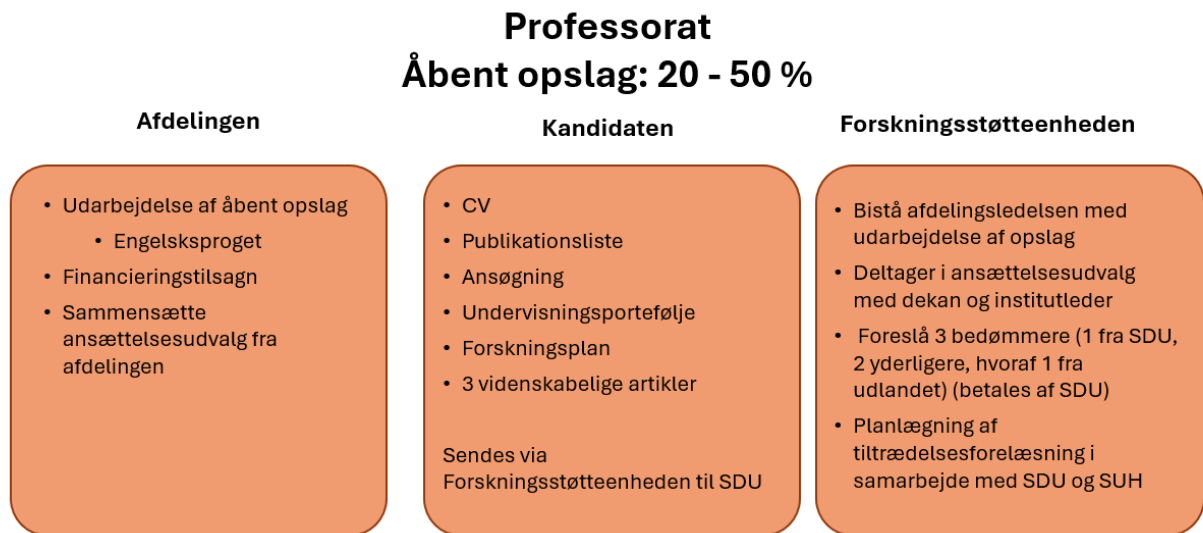
Finansieringstilsagn

Der kræves et skriftligt tilsagn (finansieringstilsagn) fra sygehusdirektionen og afdelingsledelsen, som beskriver ønsket om at ansætte en person i en specifik stilling som professor. Alternativt skal der

foreligge en ekstern bevilling, der dækker løn- og driftsomkostningerne i forbindelse med stillingen. En finansieringstilsagn fra en fond kan derfor også accepteres.

Bedømmelse

Udover et stillingsopslag på engelsk skal den koordinerende forskningsleder også komme med et forslag til et bedømmelsesudvalg, som skal bestå af en forperson fra SDU, helst fra IRS eller KI, og to eksterne bedømmere. Alle i bedømmelsesudvalget skal være på professorniveau.



Figur 5 Liste over, hvad afdelingen, kandidaten som professor og Forskningsstøtteenheden er ansvarlige for i processen med ansættelse af en professor.

Når der ansættes en professor i afdelingen, vil vedkommende automatisk indgå i Akademisk Råd på SUH.



Forskningsstøtte- enheden for MVU på SUH

Forskningsstøtteenhedens rolle under kombinations-ansættelser med SDU

Den koordinerende professor/forskningsleder i Forskningsstøtteenheden har flere opgaver i forbindelse med en afdelings ønske om at ansætte MVU-forskere/ph.d.-studerende i samarbejde med SDU.

Herunder ses en liste over, hvilke funktioner den koordinerende forskningsleder/professor og enheden har.

- Oprettelse af ansættelsesudvalg: institutleder, koordinerende professor, afdelingsrepræsentant(er)
 - Indledende samtaler mellem afdelingen og den eventuelle kandidat
 - Feedback på opslag
 - Feedback på materiale fra kandidaten
 - Identificering af bedømmere
 - Sendte + tjekke materiale til SDU fra kandidat og afdelingen
 - Indgår i ansættelsesudvalg
-
- Ofte mentor for kandidaten
 - Samtaler mellem afdeling og kandidat (forventninger/status)
 - Gennemføre professorskoleforløb for kommende professorer og deres afdelingsledelser
 - Årlige møder mellem direktionen på SUH og institutleder på SDU
 - Årlige udviklingssamtaler med alle SDU/SUH-senioransatte/forskningsledere

Referencer

- Føhns, E. M. B. (2023, January 24). Nyt studie: Hver tredje ph.d.-studerende føler sig presset til at skrive mere magtfulde forskere på deres arbejde. *DR.dk*.
<https://www.dr.dk/nyheder/indland/nyt-studie-hver-tredje-phd-studerende-foeler-sig-preset-til-skrive-mere-magtfulde>
- Goddiksen, M. P., Johansen, M. W., Armond, A. C., Clavien, C., Hogan, L., Kovács, N., Merit, M. T., Olsson, I. A. S., Quinn, U., Santos, J. B., Santos, R., Schöpfer, C., Varga, O., Wall, P. J., Sandøe, P., & Lund, T. B. (2023). "The person in power told me to"—European PhD students' perspectives on guest authorship and good authorship practice. *PLOS ONE*, 18(1), e0280018. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280018>
- International Committee of Medical Journal Editors. (2016). *Vancouver Guidelines: ICMJE Recommendations for the Conduct, Reporting, Editing, and Publication of Scholarly work in Medical Journals* (Issue December, pp. 1–17). <http://www.icmje.org/>
- SDU. (2024a). *Generelle kvalifikationskrav og forventninger*. SDU - Postdoc Og Adjunkt. <https://www.sdu.dk/da/om-sdu/institutter-centre/klinisk-institut/om-instituttet/attraktivekarrierevejeforforskere/forskere/postdoc-adjunkt/postdoc/kvalifikationer-og-forventninger>
- SDU. (2024b). *Lektor*. SDU - lektor. <https://www.sdu.dk/da/om-sdu/institutter-centre/klinisk-institut/om-instituttet/attraktivekarrierevejeforforskere/forskere/lektor/lektor>