



Stillingsfællesskaber

Mellem Health, AU og offentlige og private partnere i sundhedssektoren

1. Hvorfor stillingsfællesskaber?

Health indgår i flere og flere samarbejdsrelationer og oplever dermed en stigende interesse i det offentlige sundhedsvæsen og i det private erhvervsliv for at etablere stillingsfællesskaber. Fakultetet ser dette som en positiv udvikling, og vil fremadrettet indgå flere aftaler, hvor en medarbejder på Health også indgår i et ansættelses- eller et funktions- og opgaveforhold med en eller flere eksterne partnere, f.eks. hospitaler, professionshøjskoler, kommuner og private virksomheder.

Dato: 20. august 2014
Sagsnr.: 62780
Ref: Chefrådgiver Anders
Roed

Side 1/16

Aftaler om stillingsfællesskaber med en eller flere eksterne partnere er et vigtigt redskab til at understøtte Healths bestræbelser for videnudveksling med det omgivende samfund og til at skabe sammenhæng mellem grundforskning, klinisk og anden praksisnær forskning, undervisning, behandling og udvikling inden for de sundhedsfaglige områder. Derudover er det et vigtigt tilbud i den vifte af karriereforløb og -muligheder, som Health gerne vil tilbyde medarbejdere på alle niveauer.

Dette notat beskriver rammen for det rent stillingsmæssige på Health. Notatet forholder sig dermed ikke til alle andre konkrete forhold i stillingsfællesskaberne. I alle tilfælde skal de organisatoriske forhold, opgavefordeling, kompetenceudvikling og finansiering yderligere aftales mellem partnerne som beskrevet i punkt 4.

2. Generelle vilkår

Formålet med dette notat er at beskrive de mange muligheder, der findes for stillingsfællesskaber, som kan medvirke til at forstærke samspillet og dermed også kompetencerne og videngrundlaget i sundhedssektoren. Notatet skal dog også oplyse Healths eks-



terne partnere om de særlige vilkår, der gælder for akademiske stillinger, herunder f.eks. kvalifikationskrav i forbindelse med ansættelse, krav til opgaver og funktioner, krav til kvalifikationsudvikling i stillingerne, ansættelseslængde og forlængelser samt karriereveje.

For Health er det et generelt vilkår, at aftaler om stillingsfællesskaber skal være i overensstemmelse med de love og cirkulærer, der gælder for Aarhus Universitet og for ansættelser på universitetet, herunder (indsat med links)

- [Universitetsloven](#)
- [Vedtægt for Aarhus Universitet](#)
- [Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter](#)
- [Lov om tidsbegrænset ansættelse](#)
- [Cirkulære om aftale om eksterne lektorer ved universiteter m.fl.](#)
- [Ph.d. bekendtgørelsen](#)
- [Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter \(2007\) og herunder notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter \(2013\)](#)

Cirkulære og notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale angiver rammen for ansættelse af videnskabelige medarbejdere på institutterne ved Health, og det gælder generelt, at alle videnskabelige medarbejdere har forskning, forskningsbaseret undervisning/vejledning og videnuudveksling med samfundet som kerneopgaver. Omfanget og vægtingen af disse kerneopgaver kan dog variere efter den konkrete stilling.

Ved ansættelsen af en videnskabelig medarbejder på universitetet sørger universitetet, i aftalen med den eksterne partner, for opslag og bedømmelse af de videnskabelige kvalifikationer i forhold til den aftalte opgavesammensætning.

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 ansættelsesperioder. Det vil normalt betyde, at den ansatte forsker/underviser herefter ikke kan ansættes tidsbegrænset i yderligere perioder i samme stilling. I stillingsstrukturen henstilles det i øvrigt til ledelsen på universiteterne at synliggøre karrierespæktiverne for de ansatte videnskabelige medarbejdere, herunder navnlig ansatte i tidsbegrænsede stillinger, f.eks. ved drøftelse af karrieremuligheder med den enkelte medarbejder.



3. Stillingsituationer

Betegnelsen stillingsfællesskab bruges om flere typer af ansættelsessituationer, når en ekstern partner finansierer hele eller dele af en stilling, hvor der i forbindelse hermed er en aftale med den eksterne partner om stillingsindholdet.

I nogle tilfælde vælges det at have en akademisk deltidsstilling, hvor den, der er kvalificeret og går ind i deltidsstillingen, må antages at have en supplerende deltidsstilling hos samarbejdspartneren for at opfylde formålet uden dette dog er en formel forudsætning for konstruktionen. Health ønsker i disse situationer som regel ikke at have deltidsstillinger på under 20 %. Stort set alle de akademiske stillingstyper kan komme i spil her.

I andre tilfælde (jf. også beskrivelserne nedenfor) forudsætter ansættelsen i en akademisk hel- eller deltidsstilling, at den, der ansættes, også har en stilling med patientbehandling eller lignende. Kombinationen er dermed nødvendig. Det gælder f.eks. for stillingen som klinisk professor.

Det er også et stillingsfællesskab, når en ph.d.-studerende er indskrevet som ph.d.-studerende på AU og ansat helt eller delvist på universitetet, helt eller delvist finansieret af en ekstern partner.

4. Aftaler om stillingsfællesskaber

Stillingsfællesskaber oprettes for at tilgodese ønsker hos alle partnere, der indgår i fællesskabet. Dermed understøttes også muligheden for at realisere eventuelle fælles mål, som samarbejdspartnerne er blevet enige om at opnå.¹

Aftaler om stillingsfællesskaber med Health bør beskrive de relevante konkrete forhold vedrørende ansættelsen, herunder

1. Baggrunden og formålet med at opslå stillingen som stillingsfællesskab, herunder den værdi det tilføjer partnerne og den synergi, det giver i forhold til at nå fælles mål.
2. Regelgrundlag og organisatoriske forhold for stillingen, herunder ansættelsesprocedure, se afsnit 6.
3. Fysisk placering og indhold i stillingen, herunder en beskrivelse af funktioner og opgaver i stillingen og hvorledes kerneopgaver ved Health vægtes.
4. Kompetenceudvikling i stillingen med henblik på de akademiske og andre karrieremuligheder.

¹ Jf. f.eks. [samarbejdsaftaler mellem Aarhus Universitet og Region Midtjylland](#) (indsat med link)



5. Finansiering, der dækker lønomkostninger og andre udgifter som f.eks. kontorhold, rejser, kongresdeltagelse og kurser.

5. Akademiske stillinger og karriereveje

Stillingsfællesskaber med Health kan, hvis det er formålstjenligt, etableres med stillingstyper, der ikke har et isoleret universitært karrieresigte. Ved etablering af vedvarende og voksende miljøer, vil det dog være hensigtsmæssigt at være opmærksom på karrieretrinene i stillingsstrukturen.

Nedenfor er hovedelementerne i en generel akademisk karrierevej (ph.d., adjunkt, lektor og professor) skitseret. Beskrivelsen er helt generel og i hovedtræk. Derudover beskrives overordnet mulighederne for en akademisk karriere i kombination med ansættelse i sundhedssektoren.

5.1. Generel akademisk karrierevej



Den generelle akademiske karrierevej begynder efter en kandidateksamen med en treårig ph.d.-forskeruddannelse. Indskrivning til ph.d.-forskeruddannelsen kan også ske i tilknytning til kandidatuddannelsesforløbet inden kandidatgraden er opnået. Efter opnået ph.d.-grad er der mulighed for at søge en adjunktstilling og herefter er der mulighed for at søge et lektorat, som i udgangspunktet er en varig videnskabelig stilling ved et af hovedrådets institutter. Det er desuden muligt at blive ansat i et seksårigt tenure track fra adjunkt til lektor, jf. beskrivelsen af stillinger på adjunktniveau nedenfor. Hvis en lektor efter en årrække lever op til de særlige faglige krav, der stilles til et professorat, er der mulighed for at søge et varigt eller tidsbegrænset professorat eller et tidsbegrænset professorat mso (med særlige opgaver).

I stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteterne skelnes der mellem hovedstillinger og særlige stillinger. Hovedstillingerne udgør et sammenhængende karriereforløb og består af adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker, professor mso og professor. Særlige stillinger indgår ikke i det sammenhængende karriereforløb og anvendes af uni-



versiteterne efter behov. Læger kan ansættes i både hovedstillinger og særlige stillinger. De særlige kliniske stillinger anvendes, når hovedansættelsen er udenfor universitetet.

5.2. Akademisk karriere i kombination med ansættelse i sundhedssektoren

For læger på det kliniske/ praksisnære område er den kliniske videreuddannelse og karriere ofte det centrale, men der er flere muligheder for at integrere/kombinere denne vej med den akademiske karrierevej. Stillingerne på det kliniske område er normalt tæt forbundet med patientbehandling, f.eks. stillinger i kombination mellem Health og en afdeling på et hospital. Stillingerne er dog ikke reserveret til hospitalerne eller til læger.

Det er f.eks. muligt at kombinere ph.d.-studiet med et lægeligt hoveduddannelsesforløb i speciallægeuddannelsen. Det vil normalt være et seksårigt forløb, hvor ph.d.-studiet varer tre år, og hoveduddannelsen varer tre år mod normalt fire år. Speciallægestillingen kan, hvis den ansatte har opnået de akademiske kvalifikationer kombineres med et klinisk lektorat, jf. nedenfor om denne stilling.

Der er tæt samarbejde mellem Health og Region Midtjylland på alle ledelsesniveauer, og der findes en række karrierestillinger på universitetet, der svarer til karrierestillinger i ledelsesstrengen på hospitalssiden. Nogle af disse karrierestillinger er omfattet af stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, f.eks. professor og klinisk professor, idet disse kan betragtes som forskningsledere. Andre er opstået gennem særlige aftaler mellem Health og Region Midtjylland på Aarhus Universitetshospital, f.eks. koordinerende klinisk lærestolsprofessor, klinisk lærestolsprofessor, semester koordinerende professor og akademisk koordinator.

For disse stillingstyper se [Aftale om professorer ved Aarhus-hospitalerne i Aarhus Universitetshospital](#) (indsat med link).

6. Stillingstyper og ansættelsesvilkår

6.1 Kriterier vedr. bedømmelser

I forbindelse med ansættelse af videnskabeligt personale vil der ofte være krav om en positiv bedømmelse af kandidatens evner i forhold til at bestride den relevante stilling. Krav til bedømmelse fremgår af [Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter](#) (indsat med link):

§ 4. Universitetet fastsætter regler for faglig bedømmelse af ansøgere ved besættelse af videnskabelige stillinger.
Stk. 2. Den faglige bedømmelse skal tage stilling til, om ansøgerne besidder de faglige kvalifikationer inden for forskning, undervisning, formidling m.v., som er forudsat i stillingsstrukturen, og herudover opfylder de øvrige kva-



lifikationskrav, der er angivet i opslaget. Der afgives en ikkeprioriteret, begrundet og skriftlig bedømmelse af ansø- gernes faglige kvalifikationer til rektor. Hvis der er meningsforskelle mellem de faglige bedømmere, skal dette fremgå af bedømmelsen.

Side 6/16

Regler for bedømmelse af eksterne lektorer er beskrevet i [cirkulære om aftale om eksterne lektorer ved universiteter m.fl.](#) (indsat med link).

Der kan være tale om flere forskellige niveauer af bedømmelse og inden for samme stillingskategori kan der være forskel på bedømmelsens omfang alt efter ansættelsens varighed (under eller over et år, forlængelse osv.).

6.2 Kvalifikationskrav m.v. i stillingsstrukturen

Stillinger under adjunktniveau

Ph.d.-stipendiat (ph.d. fellow)

Erhvervs-ph.d.

En erhvervs-ph.d. er et treårigt erhvervsrettet ph.d.-uddannelsesprojekt, hvor den studerende ansættes i en privat virksomhed og samtidig indskrives på universitetet. Der kan tilknyttes tredjeparter fra både det offentlige og det private til projektet. Virksomheden modtager et løntilskud fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen. Tilsvarende modtager universitetet et tilskud fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen til dækning af vejledning og andre udgifter forbundet med indskrivning. Den ph.d.-studerendes tid er lige- ligt fordelt mellem virksomheden og universitetet, og der er vejleder ved både universitetet og ved virksomheden.

Offentlig erhvervs-ph.d.

I forbindelse med en offentlig erhvervs-ph.d. indgår en eller flere offentlige organisatio- ner(er) i et erhvervs-ph.d.-projekt. Hvis der er afsat særlige midler hertil, vil offentlige organisationer kunne søge om tilskud til projekterne fra Forsknings- og Innovationssty- relsen ved angivne ansøgningsrunder. Hvis der ydes tilskud, må projektet ikke falde in- denfor fagområder, hvor forskningsinstitutionen i forvejen har faste forskningsaktivite- ter. Det vil sige, at man ikke kan have en offentlig erhvervs-ph.d. på Health inden for den almindelige sundhedsvidenskabelige forskning, men derimod f.eks. indenfor forskning i organisation, arbejdsgange o.l.

Samfinansierede ph.d.-forløb

Forskeruddannelsen forventes fremover at understøtte alle kvalificerede ph.d.- studerende med en vis medfinansiering (1/3 af lønudgiften), hvor den resterende del fi-



nansieres af den eksterne part. Den ph.d.-studerende kan ansættes ved universitetet, og da overføres bevillingen til universitetet. Der skal desuden påregnes en studieafgift.

Side 7/16

Deltidsindskrivning

En ph.d.-studerende kan indskrives (og ansættes) på deltid samtidig med, at han/hun arbejder deltids eller som selvstændig ved siden af. Et eksempel herpå kan være en tandlæge, som ved siden af ph.d.-studiet arbejder to dage på klinik under hele eller en del af indskrivningen.

Videnskabelig assistent (research assistant)

Ansættelse som videnskabelig assistent er som regel en korttidsansættelse. Ansættelsen er typisk enten optakt/forberedelse til et ph.d.-studie, eller anvendes i perioden efter afsluttet – endnu ikke forsvaret – ph.d.-studie inden evt. efterfølgende ansættelse som adjunkt eller lignende.

Hovedopgaverne i stillingen er forskning og/eller undervisning.

For at blive ansat som videnskabelig assistent skal man have en relevant uddannelse på kandidatniveau.

Man kan maksimalt være ansat som videnskabelig assistent i tre år. Der kræves bedømmelse, jf. de [interne retningslinjer for sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health](#) i henhold til AUs interne rammeaftale af 9. oktober 2013.

Forløbet kan højst bestå af én ansættelse og to forlængelser.

Undervisningsassistent (assistant lecturer)

Stillingen som undervisningsassistent er en deltidsstilling med henblik på selvstændig varetagelse af undervisningsopgaver normalt af elementær karakter eller undervisning, der supplerer undervisning varetaget på adjunkt-, lektor- eller professorniveau. Undervisningsassistenten varetager undervisning inden for faget efter institutionens bestemmelse. Undervisningsassistenten skal have særlig tilladelse til at fungere som eksaminator.

Stillingerne besættes for en periode på indtil tre år. Genansættelse kan finde sted i det omfang, at det er i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse, jf. oven-



for. Det konkrete timetal mv. fastsættes for hvert semester inden for de aftalte rammer herfor.

Side 8/16

Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

Ekstern lektor (part-time lecturer)

Ansættelse som ekstern lektor er en deltidsansættelse på timeløn. Ansættelsen kan enten være tidsbegrænset eller varig. Timetallet fastsættes hvert semester og kan variere over ansættelsesperioden.

Opgaverne i stillingen er selvstændig undervisning, herunder gennemførelse af eksaminer.

Ansættelse som ekstern lektor kræver relevant kandidatniveau med yderligere relevante kvalifikationer f.eks. fra et praksisområde.

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse, og tidsbegrænsede stillinger kan højst bestå af én ansættelse og to forlængelser. Endvidere er det, i henhold til overenskomsten, et krav, at der som minimum ydes betaling for 100 undervisningstimer pr. undervisningsår.

Stillinger på adjunktiveau

Stillingerne på adjunktiveau omfatter postdoc og adjunkt/forsker.

I henhold til den nye stillingsstruktur pr. 1. september 2013 er postdoc blevet en særskilt stilling, som ikke er en del af den akademiske karrierevej.

Postdoc (postdoctoral fellow)

Ansættelse som postdoc er en tidsbegrænset ansættelse på fuld tid eller deltid.

Opgaverne i stillingen er overvejende forskning og i mindre grad undervisning. Da fokus i ansættelsen ikke er på pædagogisk opkvalificering, giver en ansættelse som postdoc ikke i sig selv adgang til senere lektoransættelse. 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.



Ansættelse som postdoc kræver videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau, hvilket i praksis vil sige et gennemført ph.d.-studie.

Man kan maksimalt være ansat som postdoc i fire år på samme institution.

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse, og forløbet kan højst bestå af én ansættelse og to forlængelser.

Adjunkt (assistant professor)

Ansættelse som adjunkt sker normalt med henblik på en efterfølgende ansættelse som lektor, hvorfor der ud over forskningsdelen fokuseres på udvikling af undervisningskompetencer.

En stilling som adjunkt kan besættes tidsbegrænset for en periode på op til fire år, dog fem år for det kliniske område. Ansættelsen kan være på fuld tid eller deltid. Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan finde sted, men man kan maksimalt være ansat som adjunkt i otte år.

Stillingen som adjunkt kan ligeledes besættes varigt i et tenure track, hvor den ansatte efter maksimalt seks år overgår til en stilling som lektor/seniorforsker.

Opgaverne i stillingen er overvejende forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (herunder eksamensforpligtelser). Der indgår supervision og pædagogisk opkvalificering.

Ansættelse som adjunkt kræver videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau, hvilket i praksis vil sige et gennemført ph.d.-studie.

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse, og forløbet kan højst bestå af én ansættelse og to forlængelser.

Forsker (researcher)

Stillingen som forsker anvendes fortrinsvist til forskningsbaseret myndighedsbetjening. Ansættelse som forsker er en tidsbegrænset ansættelse på fuld tid eller deltid.

Opgaverne i stillingen er overvejende forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling), forskningsbaseret myndighedsbetjening og undervisning i mindre omfang. Der gives supervision og mulighed for pædagogisk opkvalificering.



Ansættelse som forsker kræver videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau, hvilket i praksis vil sige et gennemført ph.d.-studie.

Man kan maksimalt være ansat som forsker i 4 år (på det kliniske område dog 5 år) – og forløbet kan højst bestå af én ansættelse og to forlængelser.

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse.

Stillinger på lektorniveau

Lektor (associate professor)

Ansættelse som lektor kan ske på enten fuld tid eller deltid. Ansættelsen kan være varig eller tidsbegrænset.

Opgaverne i stillingen er overvejende forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (herunder eksamensforpligtelser). Herudover kan relevante opgaver være videnudveksling med det omgivende samfund og forskningsledelse, vejledning m.v.

Kvalifikationskrav for ansættelse som lektor er adjunkt/forsker-niveau eller andre kvalifikationer. Det forudsættes, at ansøgeren har modtaget supervision og pædagogisk opkvalificering samt har modtaget en positiv skriftlig vurdering af de undervisningsmæssige kvalifikationer. Relevante kvalifikationskrav skal fremgå af stillingsopslaget.

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse, og i tidsbegrænsede stillinger kan forløbet højst bestå af én ansættelse og to forlængelser.

Seniorforsker (senior researcher)

Stillingen som seniorforsker anvendes fortrinsvist til forskningsbaseret myndighedsbetjening. Ansættelse som seniorforsker kan ske på enten fuld tid eller deltid. Ansættelsen kan være enten varig eller tidsbegrænset.

Opgaverne i stillingen er overvejende forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret myndighedsbetjening, samt undervisning i mindre omfang. Herudover kan relevante opgaver være videnudveksling med det omgivende samfund og forskningsledelse, vejledning m.v.

Ansættelse som seniorforsker forudsætter forskningsmæssige kvalifikationer opnået gennem tilfredsstillende gennemført adjunkt/forsker forløb, men også andre kvalifikati-



oner kan komme i betragtning. Relevante kvalifikationskrav skal fremgå af stillingsopslaget.

Side 11/16

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse, og i tidsbegrænsede stillinger kan forløbet højst bestå af én ansættelse og to forlængelser.

Stillinger på professorniveau

Professor (professor)

Ansættelse som professor kan ske på enten fuld tid eller deltid. Ansættelsen vil typisk være varig, i sjældne tilfælde tidsbegrænset.

Opgaverne i stillingen er overvejende forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (herunder eksamensforpligtelser). Hertil kan komme forskningsbaseret myndighedsbetjening, ligesom andre relevante opgaver kan være videnudveksling med det omgivende samfund og forskningsledelse, vejledning m.v.

Ansættelse som professor kræver høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau, samt dokumenteret undervisning, vejledning, udvikling af fagområdet m.m. samt relevante ledereverner. Relevante kvalifikationskrav skal fremgå af stillingsopslaget.

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse, og i tidsbegrænsede stillinger kan forløbet højst bestå af én ansættelse og to forlængelser.

Professor mso (professor med særlig opgaver) (professor with special responsibilities)

Ansættelse som professor med særlige opgaver er en tidsbegrænset ansættelse af tre til otte års varighed. Der er mulighed for forlængelse, men den samlede ansættelse må ikke overstige otte år. Professor mso er normalt en stilling, der oprettes til særligt talentfulde yngre forskere, gerne til gennemførelse af specifikke forskningsprojekter. Efter udløb af ansættelsesperioden overgår den pågældende til en stilling som lektor (typisk den ansættelse den pågældende havde inden ansættelse som professor mso).

Opgaver og ansættelseskrav i stillingen er som ved en almindelig professoransættelse, dog lægges stor vægt på, at det nødvendige udviklingspotentiale skal være til stede.

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse.



Ved ansættelsesperiodens ophør overgår den ansatte til lektoransættelse, hvis ikke personen har søgt og fået et ordinært professorat.

Side 12/16

Klinisk professor (clinical professor)

Ansættelse som klinisk professor er en ansættelse ved universitetet, der fordrer en samtidig ansættelse som f.eks. overlæge på en hospitalsafdeling, hvorfor stillingen opslås samtidigt ved universitetet og hospitalet. Stillingen kan være tidsbegrænset – i de tilfælde typisk fem år – med mulighed for forlængelse.

Opgaverne i stillingen er med Region Midtjylland aftalt til 50 % universitetsfunktioner og 50 % kliniske funktioner.

Universitetsopgaver og ansættelseskrav i stillingen er som ved en almindelig professoransættelse, dog kræves der en speciallægeuddannelse eller tilsvarende kvalifikationer (af hensyn til besættelse af overlægestillingen).

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse.

Der kan også ske ansættelse i et ordinært professorat inden for det kliniske område. I så fald følger vilkårene de ordinære professorer, og der ydes et honorar fra hospitalet.

Særlige stillinger

Seniorrådgiver (senior advisor)

Ansættelse som seniorrådgiver kan ske på enten fuld tid eller deltid. Ansættelsen kan være enten varig eller tidsbegrænset.

Opgaverne i stillingen er overvejende forskningsbaseret myndighedsbetjening og formidling af forskningsresultater til myndigheder, erhvervsliv og samfundet. Herudover kan der bl.a. være tale om undervisning i mindre omfang.

Ansættelse som seniorrådgiver kan ske på baggrund af kvalifikationer opnået gennem tilfredsstillende gennemført adjunkt/forsker forløb, men også andre kvalifikationer kan komme i betragtning, f.eks. selvstændigt gennemførte formidlings- og rådgivningsopgaver i forhold til myndigheder, erhvervsliv eller samfundet. Relevante kvalifikationskrav skal fremgå af stillingsopslaget.

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse, og i tidsbegrænsede stillinger kan forløbet højst bestå af én ansættelse og to forlængelser.



Studieadjunkt (teaching assistant professor)

På idrætsuddannelsen ved Institut for Folkesundhed forekommer ansættelse som studieadjunkt.

Studieadjunkt er typisk en fuldtidsansættelse. Ansættelsen er tidsbegrænset med det krav, at den pågældende senest seks måneder inden udgangen af sjette ansættelsesår skal kunne bedømmes lektorkvalificeret. Er bedømmelsen positiv, tildeles stillingsbetegnelsen lektor. Er bedømmelsen negativ, er der mulighed for en forlængelse med 2 år med henblik på ny bedømmelse. Sker dette ikke, skal ansættelsen bringes til ophør. Den samlede ansættelse er maksimalt otte år ved AU.

Opgaverne i stillingen er overvejende undervisning og tilsvarende opgaver, samt evt. faglige udviklingsopgaver. Der gives supervision og mulighed for pædagogisk opkvalificering.

Ansættelse som studieadjunkt kræver videnskabelige kvalifikationer på kandidatniveau.

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse.

Studielektor (teaching assistant professor)

På idrætsuddannelsen ved Institut for Folkesundhed forekommer ansættelse som studielektor.

Studielektor er typisk en fuldtidsansættelse. Ansættelsen kan være varig eller tidsbegrænset.

Opgaverne i stillingen er overvejende undervisning og tilsvarende opgaver, samt evt. faglige udviklingsopgaver. Der gives supervision og mulighed for pædagogisk opkvalificering.

Ansættelse som studielektor kræver videnskabelige kvalifikationer på kandidatniveau og positiv bedømmelse inden ansættelsen, og normalt også at den pågældende har haft mindst seks års beskæftigelse inden for et for stillingen relevant arbejdsområde.

Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse.

Klinisk lektor (part-time clinical lecturer)



Ansættelse som klinisk lektor er en deltidsstilling, der normalt er tidsbegrænset, men som også kan være varig. Tidsbegrænset ansættelse sker for mindst tre år og højst fem år. I særlige tilfælde for en kortere periode.

Opgaverne i stillingen er selvstændig varetagelse af kvalificerede undervisningsopgaver, herunder eksamen for medicinstuderende og studerende i klinisk biomekanik. Stillingen kan ligeledes omfatte udvikling af fagområdet m.v. Normalt vil der være en samtidig ansættelse som f.eks. overlæge, afdelingslæge eller 1. reservelæge ved en hospitalsafdeling, ligesom en vis forskningsaktivitet forventes.

Kvalifikationskrav til ansættelse som klinisk lektor er en lægevidenskabelig kandidateksamen med yderligere undervisnings- og forskningsmæssige kvalifikationer (f.eks. ph.d.-grad eller doktorgrad), og for ekstern klinisk lektor i biomekanik kandidatgrad i klinisk biomekanik eller lignende.

Ansættelse sker i henhold til [Aftale af 29. november 2012 om kliniske lektorer ved universiteter og uddannelsesministeriet](#) (indsat med link). Ved ansættelse/forlængelse skal der foretages bedømmelse, og i en tidsbegrænset stilling kan forløbet højst bestå af én ansættelse og to forlængelser.

Klinisk assistent (clinical assistant)

Ansættelse som klinisk assistent er en tidsbegrænset ansættelse på niveau med den videnskabelige assistent. Ansættelsen er typisk enten optakt/forberedelse til et ph.d.-studie, eller anvendes i perioden efter afsluttet – endnu ikke forsvaret – ph.d.-studie, inden evt. efterfølgende ansættelse som post.doc.

Hovedopgaverne i stillingen er forskning og/eller undervisning.

For at blive ansat som klinisk assistent skal man have en lægevidenskabelig kandidatgrad og have relevant klinisk erfaring.

Man kan maksimalt være ansat som klinisk assistent i fire år, og forløbet kan højst bestå af én ansættelse og to forlængelser. Der kræves en bedømmelse, jf. de [interne retningslinjer for sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health](#) i henhold til AU's interne rammeaftale af 9. oktober 2013.

Klinisk lærer (clinical instructor)



Ansættelse som klinisk lærer er en deltidsansættelse. Ansættelsen kan ske for en periode på maksimalt tre år og genansættelse er mulig, mens der på det odontologiske område vil være mulighed for varig ansættelse efter første tidsbegrænsede ansættelse.

Opgaverne i stillingen er selvstændig varetagelse af undervisning og vejledning, samt evt. varetagelse af andre kliniske opgaver.

Kvalifikationskrav er en relevant kandidateksamen samt ajourført erfaring med relevant klinisk arbejde.

I tidsbegrænsede stillinger må forløbet højst bestå af én ansættelse og to forlængelser. Der kræves ikke bedømmelse ved ansættelse/forlængelse.

Afdelingstandlæge (senior clinical instructor in dentistry)

Ansættelse som afdelingstandlæge er en deltidsansættelse. Ansættelsen kan ske tidsbegrænset for en periode på maksimalt tre år, hvorefter der er mulighed for varig ansættelse.

Opgaverne i stillingen er varetagelse af ledende funktioner og undervisnings- og behandlingsopgaver i forbindelse med klinisk undervisning af tandlægestuderende.

Kvalifikationskrav til stillingen er odontologisk kandidateksamen samt klinisk ekspertise på højt fagligt niveau.

I tidsbegrænsede stillinger må forløbet højst bestå af én ansættelse og to forlængelser. Der kræves ikke bedømmelse ved ansættelse/forlængelse.

Specialtandlægeuddannelse

Uddannelsen som specialtandlæge i odontologi er en tre års fuldtidsansættelse.

Stillingsindehaveren følger et klinisk videreuddannelsesprogram og modtager i den forbindelse supervision.

Kvalifikationskrav til stillingen er odontologisk kandidateksamen samt to års fuld beskæftigelse med praktisk-klinisk odontologi, heraf mindst et års beskæftigelse med børnetandpleje.



Psykologisk kandidatstilling

Side 16/16

Stillingen som klinisk psykologisk kandidat er en tidsbegrænset uddannelsesstilling. Ansættelse sker for ét år med mulighed for forlængelse i yderligere ét år.

Stillingsindehaveren følger et klinisk videreuddannelsesprogram og modtager den forbindelse af supervision.

Kvalifikationskrav til stillingen er psykologisk kandidateksamen samt efterfølgende klinisk-psykologisk erfaring.
