



Juni 2024
Gældende fra dato for sidste underskrift

Aftale mellem Aarhus Universitet, Health og Region Midtjylland om sundhedsvidenskabelige delestillinger

Indholdsfortegnelse

Aftale mellem Aarhus Universitet, Health og Region Midtjylland om
sundhedsvidenskabelige delestillinger

Aftalens parter	2
Indledning	2
Baggrund	2
Stillinger og opgaver	3
Uddannelse – rammer og indhold for samarbejde	4
Rekruttering og ansættelse	5
Ikrafttrædelse	5
Underskrift	6
Appendiks 1: Ansvars- og funktionsbeskrivelse: Postdoc	
Ansvarsområder og opgaver	7
Appendiks 2: Ansvars- og funktionsbeskrivelse: Adjunkt	
Ansvarsområder og opgaver	8
Appendiks 3: Ansvars- og funktionsbeskrivelse: Lektor	
Ansvarsområder og opgaver	10
Appendiks 4: Ansvars- og funktionsbeskrivelse: Professor	
Ansvarsområder og opgaver	12
Bilag 1: Karriereveje ved Aarhus Universitet, Health	
Bilag 2: Arbejdsgangsbeskrivelser for oprettelse af universitære stillinger ved Aarhus Universitet, Health	
Bilag 3: Forskningsbaseret undervisning og uddannelse	
Bilag 4: Organisering af samarbejder om delestillinger	

Aftalens parter

Aftalens parter er:

- Region Midtjylland (RM), og
- Aarhus Universitet, Health (Health).

Indledning

Parterne har et årelangt og tæt forsknings- og uddannelsessamarbejde på sundhedsområdet. Samarbejdet er beskrevet i "Hovedaftale for samarbejde mellem Aarhus Universitet, Health og Region Midtjylland om forskning og uddannelse på sundhedsområdet" af 2021.

Indeværende aftale er en underaftale til hovedaftalen og vedrører alle regionens hospitaler, inklusiv Præhospitalet, DEFACTUM, Hospitalsapoteket og Psykiatrien. Aftalen omhandler videnskabelige delestillinger på postdoc, adjunkt-, lektor- og professorniveau, der etableres i samarbejde mellem Healths institutter¹ og RM. Aarhus Universitetshospital og Aarhus Universitetshospital Psykiatrien benævnes i denne aftale samlet som universitetshospitalet.

Aftalen beskriver rammerne for de videnskabelige delestillinger, som i denne sammenhæng inkluderer alle personalegrupper, der laver sundhedsvidenskabelig forskning ved RM.

Aftalen erstatter tidligere aftale "*Aftale om akademiske delestillinger som adjunkt/post.doc., lektor eller professor mellem Region Midtjylland og Det sundhedsvidenskabelige fakultet, Aarhus Universitet*" af september 2010.

Baggrund

Regionerne har i henhold til Sundhedsloven ansvar for, at der udføres forsknings- og udviklingsarbejde på sundhedsområdet, og der foregår i den sammenhæng forskning på alle hospitaler og øvrige enheder i Region Midtjylland. Health har ansvar for at bedrive forskning samt forskningsbaseret uddannelse inden for det sundhedsvidenskabelige område.

Udvikling af fagområder, forskning og undervisning i RM varetages i et tæt samarbejde mellem Health og i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder bestemmelser der er fastsat af Uddannelses- og Forskningsministeriet og Sundhedsministeriet samt Sundhedsstyrelsen. Aftalen følger bl.a. seneste stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11. december 2019².

I Region Midtjylland udgør universitetshospitalet drivkraften i den faglige udvikling inden for specialerne. Universitetshospitalet er primær varetager af de højtspecialiserede funktioner i Region Midtjylland – og har et særligt ansvar for at sikre den faglige udvikling inden for specialerne og understøtte, at den nyeste viden bringes ud ikke blot på eget hospital, men også videre ud på regionens øvrige hospitaler.

¹ Institutterne ved Health er følgende: Institut for Klinisk Medicin, Institut for Retsmedicin, Institut for Folkesundhed, Institut for Odontologi og Oral Sundhed og Institut for Biomedicin.

² Reference: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/1443>

Regionshospitalet og regionspsykiatrien varetager primært hovedfunktioner og regionsfunktioner. Derved skaber og implementerer regionshospitalet en stor andel af den nyeste viden inden for de mere udbredte sygdomme. Samarbejdet mellem regionen og universitetet er afgørende for, at hospitalet varetager disse opgaver på højeste videnskabelige niveau.

På folkesundhedsområdet foregår der både på hospitalet, men i særdeleshed ved DEFACTUM forskning i forebyggelse og rehabilitering samt i organisering af indsatser på tværs af sektorer og fagområder.

Formål

Denne aftale definerer og fastlægger indholdet og ansvarsfordelingen i samarbejdet mellem Health og RM for stillingskategorierne:

- Postdoc
- Adjunkt
- Lektor
- Professor

Formålet med aftalen er at sikre og understøtte de forsknings- og uddannelsesmæssige rammer og udvikling, herunder indhold og ansvar, for samarbejdet omkring delestillinger mellem Health og RM.

Stillinger og opgaver

Aftalen fastlægger rammerne og indhold for de fire stillingskategorier; postdoc, adjunkt, lektor og professor. Fælles for de fire stillingskategorier er, at der er tale om rene universitære ansættelser, hvilket også fremgår af Bekendtgørelse om stillingsstruktur for personale ved universitetet³. Se endvidere bilag 1, der indeholder en beskrivelse og illustration af karriereveje ved fakultetet Health på Aarhus Universitet.

Aftalen beskriver rammerne for delt ansættelse i de fire stillingskategorier i sammenhæng med en anden stilling ved RM. I udgangspunktet aftaler parterne, at delestillinger imellem de to organisationer, i udgangspunktet vil være med en ansættelsesbrøk på 50% ved et institut på Health og 50% ved den regionale enhed. Parterne er enige om, at man skal anse stillingerne ved henholdsvis institut og hospital/regional enhed som to adskilte stillinger med hvert sit referenceforhold.

Formålet med delestillingerne er:

- at integrere grund- og klinisk forskning og/eller praksisforskning til udvikling inden for det sundhedsfaglige område
- at styrke samarbejdet omkring kliniske/praksisrelevante problemstillinger og metodiske kompetencer

Desuden henvises der til bilag 4 for en beskrivelse af samarbejder om delestillinger mellem RM og Health, hvor samarbejdet kan være projektbaseret eller strategisk på organisatorisk niveau.

³ Reference <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/1443>

Postdoc

For postdoc-stillinger er hovedopgaven forskning. Undervisning og vejledning indgår efter aftale. Stillingen er tidsbegrænset i fire år. Stillingen som postdoc er, modsat stillingen som adjunkt, *ikke* en karrierestilling. Det betyder, at stillingsindholdet i en postdoc-stilling i udgangspunktet ikke gør, at medarbejderen kan forvente at få mulighederne for at opnå de nødvendige kompetencer i ansættelsen, der vil kunne kvalificere vedkommende til en positiv lektorbedømmelse efter endt ansættelsesforløb. Såfremt dette er ambitionen for og med medarbejderen, anbefales det, at medarbejderen ansættes som adjunkt frem for postdoc.

Adjunkt

Adjunktstillingen er en uddannelsesstilling, hvor hovedopgaven er forskning og forskningsbaseret undervisning. Adjunktstillingen er pr. definition tidsbegrænset i fire år og har til hensigt, at adjunkten skal blive i stand til at kvalificere sig til en lektorstilling.

Parterne er enige om at stille rammer til rådighed for, at adjunkten kan opnå færdigheder, således at adjunkten har mulighed for at kvalificere sig til et lektorat.

Lektor

Lektorstillingen er en stilling, hvor hovedopgaven er forskning, undervisning og eksamensafholdelse samt yderligere universitære arbejdsopgaver. Stillingen som lektor kan både ske som fastansættelse, men også i en tidsbegrænset periode.

Det er muligt at avancere fra stillingen som lektor til stillingen som professor. Dette forudsætter ikke blot de nødvendige kompetencer, men også at den ansættende enhed skønner behov for, at der ansættes en professor inden for et bestemt område. Parterne er enige om at stille rammer til rådighed for, at lektoren kan opnå færdigheder, således at lektoren har mulighed for at kvalificere sig til et professorat, men at en lektor ikke kan stille krav om at blive gjort til professor, uagtet om de formelle kvalifikationer er der. Både den regionale og universitære enhed skal være enige om behov og relevans for at oprette et professorat.

Professor

Professorstillingen er ligesom lektorstillingen en stilling, hvor hovedopgaven er forskning, undervisning og eksamensafholdelse samt yderligere universitære arbejdsopgaver. Typisk vil en professor fungere som leder for en større eller mindre forskningsgruppe. Stillingen som professor kan både ske som fastansættelse, men også i en tidsbegrænset periode.

Nærmere beskrivelser af stillingerne fremgår af ansvars- og funktionsbeskrivelserne for stillingerne jf. appendiks 1-4.

Uddannelse – rammer og indhold for samarbejde

Alle, der har en universitær ansættelse, deltager i undervisning af studerende ved Health. For uddybning heraf se bilag 3: Forskningsbaseret undervisning og uddannelse.

Rekruttering og ansættelse

Health og RM vil løbende fastholde et tæt og gensidigt forpligtende samarbejde om de medarbejdere, der har en ansættelse hos både RM og Health. Generelt henvises der til ansættelsesretslige regler ved Health.⁴

Rekruttering

Delestillingerne som postdoc, adjunkt, lektor og professor besættes altid i samarbejde mellem RM og et institut ved Health efter gældende ansættelsesprocedurer hos Health. Se evt. bilag 2: Arbejdsgangsbeskrivelse – i forhold til opstart af ansættelsesproces for stillinger som postdoc, adjunkt, lektor eller professor.

Ansættelse

I ansættelsesfasen skal det sikres, at de to arbejdsgivere har optimale muligheder for at udvælge den ansøger, som er bedst kvalificeret til at varetage arbejdsopgaverne i delestillingen.

Kvalifikationskravene til stillingerne ved Health følger de til enhver tid gældende retningslinjer ved fakultetet.⁵

Hvis der i rekrutteringsfasen opstår principiel uenighed imellem de to arbejdsgivere, vil stillingen ikke blive besat.

Finansieringsaftale

Det pågældende institut og hospital udarbejder i samarbejde en finansieringsaftale for hver stilling. Aftalen følger en fælles skabelon, der sikrer klarhed om finansiering af delestillingen. Se endvidere bilag 2: Arbejdsgangsbeskrivelser for oprettelse af universitære stillinger ved Aarhus Universitet Health. Desuden beskrives finansiering af stillingen samt ansættelsesperiode og stillingens varighed.

Fælles ansvar for formidling

Alle medarbejdere, der har en dobbelt reference, er forpligtet til at synliggøre deres uddannelses- og forskningsaktiviteter på publikationer med reference til både den relevante afdeling, på hospitalet eller anden regionale enhed i Region Midtjylland samt institut og Aarhus Universitet.

Ikrafttrædelse

Aftalen er gældende fra datoen for sidste parts underskrift og derved ophører den tidligere aftale. Aftalen kan af hver part opsiges med et års varsel.

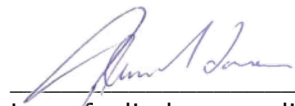
Efter tre år evaluerer parterne aftalen og vurderer på den baggrund, om der er behov for at revidere aftalen.

⁴ Ansættelsesprocedurerne på AU Health kan tilgås her: <https://health.au.dk/om-health/ledige-stillinger/ansættelsesprocedurer-paa-health/>

⁵ Reference: Se fodnoten ovenfor.

Underskrift

Viborg, den 18.6.24



Lægefaglig koncerndirektør
Thomas Larsen
Region Midtjylland

Aarhus, den 21.6.24



Dekan
Anne-Mette Hvas
Aarhus Universitet, Health

Appendiks 1: Ansvars- og funktionsbeskrivelse: Postdoc

Ansættelse	Enhver ansættelse forudsætter, at ansøgeren er vurderet kvalificeret og indstilles til ansættelse. Der indstilles først til ansættelse, når der ved instituttet på Health og hospitalet eller anden regionale enhed er enighed om ansættelse af den pågældende. Ansættelse sker i henhold til stillingsstruktur ved universiteter.⁶
Stillingsvilkår	Stillingen er en universitær stilling og kan også fungere som en delestilling med en regional stilling. Ved en delestilling som postdoc vil ansættelsesbrøken typisk være fordelt med 50 % ved instituttet og 50 % hos den regionale enhed. Stillingen er pr. definition jf. stillingsbekendtgørelsen tidsbegrænset til maksimalt en 4-årig periode. Stillingen er ikke en karrierestilling og dermed kan medarbejderen ikke forvente at få mulighederne for at opnå de nødvendige kompetencer for at blive bedømt lektorkvalificeret efter endt ansættelse.
Organisatorisk placering	• Er ansat på et hospital eller anden regional enhed og refererer vedr. sin regionale funktion og ansættelse til den relevante afdelingsledelse. • Er ansat på et institut på Health og refererer vedr. sin universitære funktion til nærmeste universitære leder f.eks. en lektor eller en (klinisk) professor.

Ansvarsområder og opgaver

Forskning	• Stillingsindholdet er overvejende forskning. • Deltager evt. i forskningsmøder i afdelingen. • Er forpligtet af Healths "Retningslinjer for ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed".⁷
Uddannelse	• I et vist omfang og efter aftale kan stillingen inkludere undervisning og vejledning.

⁶ Reference: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/1443>

⁷ Reference: https://health.au.dk/fileadmin/www.health.au.dk/Medarbejdere.health.au.dk/Forskerstoette/Standarder_for_ansvarlig_forskningspraksis_ved_Health_november_2020.pdf

Appendiks 2: Ansvars- og funktionsbeskrivelse: Adjunkt

Ansættelse	Enhver ansættelse forudsætter, at ansøgeren erklæres kvalificeret og indstilles til adjunkturet. Der indstilles først til ansættelse, når der ved instituttet på Health og hospitalet eller anden regionale enhed er enighed om ansættelse af den pågældende. Ansættelse sker i henhold til stillingsstruktur ved universiteter.⁸
Stillingsvilkår	Stillingen er en universitær stilling og kan også fungere som en delestilling med en regional stilling. Ved en delestilling som adjunkt vil ansættelsesbrøken typisk være fordelt med 50 % ved instituttet og 50 % hos den regionale enhed. Stillingen er pr. definition jf. stillingsbekendtgørelsen tidsbegrænset til maksimalt en 4-årig periode.
Organisatorisk placering	• Er ansat på et hospital eller anden regional enhed og refererer vedr. sin regionale funktion og ansættelse til den relevante afdelingsledelse. • Er ansat på et institut på Health og refererer vedr. sin universitære funktion til nærmeste universitære leder f.eks. en lektor eller en (klinisk) professor.

Ansvarsområder og opgaver

Forskning	• Adjunkten er en forskningsmedarbejder, der i løbet af sin ansættelse som adjunkt skal udarbejde forskningsartikler af høj international standard, der publiceres i internationale tidsskrifter. Dette med henblik på at opnå kvalifikation som lektor. • Der er en opgave i selvstændig forskning. • Tiltrække eksterne forskningsmidler. • Forskningsadministration. • Deltager evt. i forskningsmøder i afdelingen.
-----------	---

⁸ Reference: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/1443>

	• Er forpligtet af Healths "Retningslinjer for ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed".⁹
Uddannelse	• Vejledning/medvejledning. • Deltager i relevant undervisning i regionen eller ved universitetet efter aftale med nærmeste universitære leder. • Deltager i uddannelsesmøder når der undervises på uddannelser udbudt af AU. • Er forpligtet af "AU kvalitetspolitik for uddannelsesområdet på Aarhus Universitet"¹⁰ og "Værdigrundlag og pædagogiske principper for uddannelserne på Health"¹¹ når der undervises på uddannelser udbudt af AU.

⁹Reference: https://health.au.dk/fileadmin/www.health.au.dk/Medarbejdere.health.au.dk/Forskerstoette/Standarder_for_ansvarlig_forskningspraksis_ved_Health_november_2020.pdf

¹⁰ Reference: <https://medarbejdere.au.dk/strategi/kvalitetspolitik>

¹¹ Reference: <https://kvalitet.au.dk/health/motiverende-studie-og-laeringsmiljoeer/undervisning-og-faglig-vejledning>

Appendiks 3: Ansvars- og funktionsbeskrivelse: Lektor

Ansættelse	Enhver ansættelse forudsætter, at ansøgeren erklæres kvalificeret og indstilles til lektoratet. Der indstilles først til ansættelse, når der ved instituttet på Health og ved hospitalet/den regionale enhed er enighed om ansættelse af den pågældende. Ansættelse sker i henhold til stillingsstruktur ved universiteter.¹²
Stillingsvilkår	Stillingen er en universitær stilling og kan også fungere som en delestilling med en regional stilling. Ved en delestilling som lektor vil ansættelsesbrøken typisk være fordelt med 50 % ved instituttet og 50 % ved den regionale enhed. Stillingen er typisk tidsbegrænset for en 5-årig periode.
Organisatorisk placering	• Er ansat på et hospital eller anden regional enhed og refererer vedr. sin regionale funktion og ansættelse til den relevante afdelingsledelse. • Er ansat på et institut på Health og refererer vedr. sin universitære funktion til nærmeste universitære leder f.eks. (klinisk) professor.

Ansvarsområder og opgaver

Forskning	• Lektoren er en forskningsmedarbejder eller forskningsleder, der publicerer forskningsartikler af høj international standard. • Lektoren varetager i høj grad selvstændig forskning. • Der forventes internationale samarbejdsrelationer til forskere og forskningsinstitutioner. • Tiltrækker eksterne forskningsmidler. • Selvstændig ledelse af forskningsprojekter. • Forskningsadministration. • Deltager evt. i forskningsmøder i afdelingen. • Er forpligtet af Healths "Retningslinjer for ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed".¹³
-----------	---

¹²Reference: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2019/1443>

¹³Reference: https://health.au.dk/fileadmin/www.health.au.dk/Medarbejdere.health.au.dk/Forskerstoette/Standarter_for_ansvarlig_forskningspraksis_ved_Health_november_2020.pdf



Uddannelse	• Vejledning/medvejledning, herunder hovedvejledning af ph.d.-studerende. • Deltager i relevant undervisning i regionen eller ved universitetet efter aftale med nærmeste universitære leder. • Deltager i uddannelsesmøder når der undervises på uddannelser udbudt af AU. • Er forpligtet af "AU kvalitetspolitik for uddannelsesområdet på Aarhus Universitet"¹⁴ og "Værdigrundlag og pædagogiske principper for uddannelserne på Health"¹⁵ når der undervises på uddannelser udbudt af AU.
------------	--

¹⁴ Reference: <https://medarbejdere.au.dk/strategi/kvalitetspolitik>

¹⁵ Reference: <https://kvalitet.au.dk/health/motiverende-studie-og-laeringsmiljoeer/undervisning-og-faglig-vejledning>

Appendiks 4: Ansvars- og funktionsbeskrivelse: Professor

Ansættelse	Enhver ansættelse forudsætter, at ansøgeren erklæres kvalificeret og indstilles til professoratet. Der indstilles først til ansættelse, når der ved instituttet på Health og hospitalet/den regionale enhed er enighed om ansættelse af den pågældende. Ansættelse sker i henhold til stillingsstruktur ved universiteter.¹⁶
Stillingsvilkår	Stillingen er en universitær stilling og kan også fungere som en delestilling med en regional stilling. Ved en delestilling som professor vil ansættelsesbrøken typisk være fordelt med 50 % ved instituttet og 50 % hos den regionale enhed. Stillingen er typisk tidsbegrænset for en 5-årig periode.
Organisatorisk placering	• Er ansat på et hospital eller anden regional enhed og refererer vedr. sin regionale funktion og ansættelse til den relevante afdelingsledelse. • Er ansat på et institut på AU Health og refererer vedr. sin universitære funktion til nærmeste universitære leder f.eks. klinisk lærestolsprofessor eller en institutleder.

Ansvarsområder og opgaver

Forskning	• Professoren er en forskningsleder, der publicerer forskningsartikler af højeste international standard. • Professoren varetager i høj grad selvstændig forskning og er leder for en forskningsgruppe. • Professoren har stærke internationale samarbejdsrelationer til anerkendte forskere og forskningsinstitutioner. • Er i høj grad i stand til at tiltrække eksterne forskningsmidler. • Forskningsadministration. • Deltager i forskningsmøder i afdelingen.
-----------	---

¹⁶ Reference: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/1443>

	• Er forpligtet af Healths "Retningslinjer for ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed".¹⁷
Uddannelse	• Vejledning/medvejledning, herunder hovedvejledning af ph.d.-studerende. • Deltager i relevant undervisning i regionen eller ved universitetet efter aftale med nærmeste universitære leder. • Deltager i uddannelsesmøder når der undervises på uddannelser udbudt af AU. • Er forpligtet af "AU kvalitetspolitik for uddannelsesområdet på Aarhus Universitet"¹⁸ og "Værdigrundlag og pædagogiske principper for uddannelserne på Health"¹⁹ når der undervises på uddannelser udbudt af AU.

¹⁷Reference: https://health.au.dk/fileadmin/www.health.au.dk/Medarbejdere.health.au.dk/Forskerstoette/S_tandarder_for_ansvarlig_forskningspraksis_ved_Health_november_2020.pdf

¹⁸ Reference: <https://medarbejdere.au.dk/strategi/kvalitetspolitik>

¹⁹ Reference: <https://kvalitet.au.dk/health/motiverende-studie-og-laeringsmiljoeer/undervisning-og-faglig-vejledning>

Bilag 1: Karriereveje ved Aarhus Universitet, Health

Dokumentet er et hjælpedokument i forbindelse med "Aftale mellem Aarhus Universitet, Health og Region Midtjylland om sundhedsvidenskabelige delestillinger".

Dette bilag indeholder beskrivelse og illustration af karriereveje ved fakultetet Health på Aarhus Universitet (Health). Bilaget beskriver de hyppigst anvendte stillingskategorier ved Health fra Ph.d. og opefter. Visse videnskabelige stillingskategorier, såsom forsker og senior forsker, fremgår ikke af bilaget. Der henvises generelt til Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (BEK nr. 1443 af 11/12/2019) såfremt der ønskes det fulde overblik over mulige stillingskategorier ved Aarhus Universitet¹.

Dette bilag illustrerer de gængse forskningskarriereveje, baseret på de videnskabelige stillinger, der er ved Health, samt kort beskrivelse af kvalifikationskrav, stillingsindhold, økonomi, ansættelsesperiode m.m. for den enkelte videnskabelig stillingskategori². De beskrevne udgifter, såkaldte 'kostpriser'³, til den enkelte stillingskategori er udelukkende udtryk for den udgift, der er til stillingen i forbindelse med den konkrete ansættelse i Health-regi. Kostprisen anført i dette bilag, er desuden udtryk for den minimumudgift, der er til oprettelse af en fuldtidsstilling ved Health. Ved oprettelse af enhver videnskabelig stilling fra postdoc-niveau og opefter, vil der være en individuel lønforhandling. Denne lønforhandling påvirker naturligvis den endelige kostpris for stillingen.

Bilaget beskriver i øvrigt ikke løn- eller ansættelsesforhold, der måtte gøre sig gældende i evt. regional ansættelse.

Karriereveje

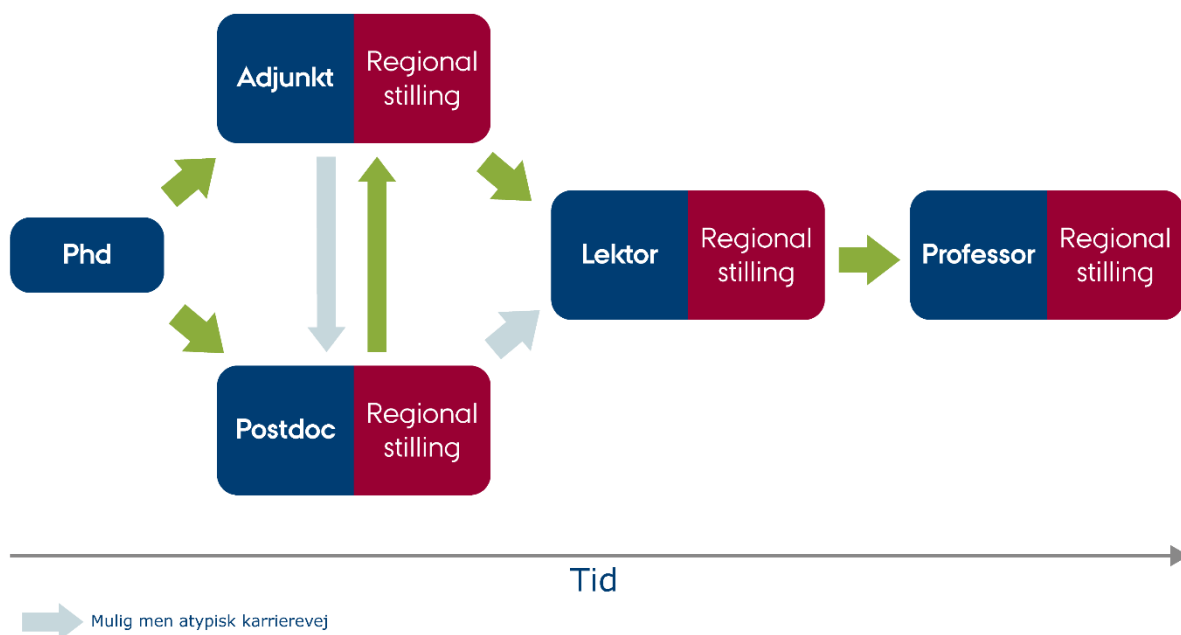
Essentielt for at udvikle en forskningskarriere er kendskab til og forståelse for, hvordan en forskningskarriere kan tegne sig. Det er vanskeligt at udarbejde en egentlig 'opskrift' til at gå fra ph.d.-studerende til professor, og enhver forskningskarriere er individuel. De videnskabelige stillingskategorier, man kan ansættes i ved et universitet, har en trinvis opbygning, men ikke én

¹ Stillingskategorierne klinisk lektor og klinisk professor fremgår ikke af oversigten. Disse stillingskategorier er aktuelt forbeholdt special- og overlæger.

² Jf. Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (BEK nr. 1443 af 11/12/2019)

³ En kostpris er udtryk for den samlede udgift, der er til en given stilling, dvs. inklusiv løn, pension, tillæg, feriegodtgørelse mm. Se https://medarbejdere.au.dk/fileadmin/ingen_mappe_valgt/Hvad_Koster_En_2024-2031.pdf

entydig rækkefølge og derfor kan der også tegnes mere eller mindre traditionelle karriereveje. Figuren nedenfor er ikke udtømmende.



Ved behov for yderligere information, henvises til Healths hjemmeside omkring ansættelsesprocedurer⁴.

Ph.d.

En Ph.d.-studerende er ansat i en tidsbegrænset uddannelsesstilling med henblik på at opnå kompetencer til at blive en egentlig selvstændig forsker med eget forskningsområde.

Kvalifikationskrav

En uddannelse på kandidatniveau.

Stillingsindhold

Forskning, undervisning, deltagelse i kurser, forskningsophold og udarbejdelse af selve afhandlingen.

Ansættelsesperiode

Maksimalt tre års fuldtidsansættelse, men med mulighed for deltidsansættelse ved deltidsindskrivning.

Økonomi

Udgiften til et ph.d.-studie kan variere, alt afhængigt af om den ph.d.-studerende er ansat på universitetet eller har en ansættelse på regionale overenskomster under indskrivningen som ph.d.-studerende.

⁴ <https://health.au.dk/om-health/ledige-stillinger/ansaettelsesprocedurer-paa-health/>

Postdoc⁵

Stillingen som postdoc er sammen med stillingen som adjunkt den typiske stilling at blive ansat i efter færdiggørelse af ph.d.-studiet. Postdoc- og adjunktstillingen er sidestillet i forhold til videnskabeligt niveau, men opgaverne i en postdoc-stilling begrænser sig til primært at være forskningsrettede.

Kvalifikationskrav

Ph.d.-niveau.

Stillingsindhold

Ved ansættelse som postdoc er stillingsindholdet overvejende forskning. Hertil kan der, hvis det er specifikt nævnt i stillingsbeskrivelsen, komme undervisning eller vejledning i nærmere aftalt omfang.

Ansættelsesperiode

Maksimalt fire år, uanset om der er tale om fuld- eller deltidsbeskæftigelse.

Økonomi

Den årlige kostpris for fuldtidsansættelse som postdoc, beløber sig til minimum 544.800 kr. (2024-niveau). Der vil ved ansættelse ske en individuel lønforhandling, som den endelige kostpris på stillingen vil afhænge af.

Adjunkt

Stillingen som adjunkt er sammen med stillingen som postdoc den typiske stilling at blive ansat i efter færdiggørelse af ph.d.-studiet. Postdoc- og adjunktstillingen er sidestillet i forhold til videnskabeligt niveau, men opgaverne i en adjunkt-stilling vedrører ud over forskning også undervisning og vejledning. En adjunkt-stilling er modsat en postdoc-stilling en karrierestilling. Det betyder, at Health er forpligtet til at stille rammer til rådighed for adjunkten, således adjunkten har mulighed for at kvalificere sig til videre videnskabeligt advancement, typisk i en lektor-stilling.

Kvalifikationskrav

Ph.d.-niveau. Herudover at kandidaten lever op til disse nærmere [definerede kriterier](#).

Stillingsindhold

Forskning og forskningsbaseret undervisning samt vejledning.

Ansættelsesperiode

Maksimalt fire år, uanset om der er tale om fuld- eller deltidsbeskæftigelse.

Økonomi

Den årlige kostpris for fuldtidsansættelse som adjunkt, beløber sig til minimum 571.200 kr. (2024-niveau). Der vil ved ansættelse ske en individuel lønforhandling, som den endelige kostpris på stillingen vil afhænge af.

⁵ En person, der er frikøbt fra klinisk virke, eller anden regional stilling, til forskning, vil ofte være en postdoc. Indeværende dokument beskriver udelukkende forhold vedr. den universitære ansættelse som postdoc.

Lektor

Stillingen som lektor er videnskabeligt rangeret over postdoc- og adjunktniveau, men placeret under professorniveau. Det er først som lektor, at en forsker er formelt kvalificeret til at fungere som hovedvejleder for en ph.d.-studerende. Lektorstillingen er det laveste akademiske niveau, hvor man som forsker kan opnå en varig forskningsansættelse ved et universitet.

Kvalifikationskrav

Kandidaten skal leve op til disse [kriterier](#) ved Health for at opnå stillingen som lektor.

Stillingsindhold

Forskning og forskningsbaseret undervisning. Herunder vejledning af både ph.d.-studerende (gerne som hovedvejleder), postdocs og adjunkter. For så vidt at lektoren ønsker at kvalificere sig videre til professor, er en central del af stillingen at arbejde henimod at opfylde bedømmelseskriterierne hertil – se nedenfor.

Ansættelsesperiode

Stillingen som lektor kan både være varig og tidsbegrænset. Ifm. delestillinger i samarbejde med Region Midtjylland, er stillingen som lektor typisk af 5 års varighed i en 50 % deltidsstilling ved Health delt med en 50 % stilling ved Region Midtjylland.

Økonomi

Den årlige kostpris for fuldtidsansættelse som lektor, beløber sig til minimum 684.000 kr. (2024-niveau). Der vil ved ansættelse ske en individuel lønforhandling, som den endelige kostpris på stillingen vil afhænge af.

Professor

Stillingen som professor er sammen med stillingen som klinisk professor den højest rangerede forskerstilling. En professor leder typisk sin egen større eller mindre forskningsgruppe og har en original videnskabelig produktion på højt internationalt niveau bag sig. Herudover er professoren generelt med til at tegne og udvikle sit fagområde og skal sikre, at den nyeste viden inden for fagområdet kommer de studerende til gode.

Kvalifikationskrav

Kandidaten skal leve op til disse [kriterier](#) for at opnå stillingen som professor (samme kriterier som en klinisk professor).

Stillingsindhold

Forskning og forskningsbaseret undervisning. Herunder især forskningsledelse samt vejledning af både ph.d.-studerende (gerne som hovedvejleder), postdocs og adjunkter.

Ansættelsesperiode

Stillingen som professor kan både være varig og tidsbegrænset. Ifm. delestillinger i samarbejde med Region Midtjylland, er stillingen som professor typisk af 5 års varighed i en 50 % deltidsstilling ved Health delt med en 50 % stilling ved Region Midtjylland.

Økonomi

Den årlige kostpris for fuldtidsansættelse som postdoc, beløber sig til minimum 840.00 kr. (2024-niveau). Der vil ved ansættelse ske en individuel lønforhandling, som den endelige kostpris på stillingen vil afhænge af.

Bilag 2: Arbejdsgangsbeskrivelser for oprettelse af universitære stillinger ved Aarhus Universitet, Health

Dokumentet er et hjælpedokument i forbindelse med ”Aftale mellem Aarhus Universitet, Health og Region Midtjylland om sundhedsvidenskabelige delestillinger”.
I dette bilag beskrives arbejdsgangen i forbindelse med oprettelse af universitære stillinger på henholdsvis Institut for Klinisk Medicin og Institut for Folkesundhed, og som indgår i delestillinger med Region Midtjylland.

Arbejdsgangsbeskrivelse for delestillinger med Institut for Klinisk Medicin (IKM) ved Health

- Forskere ansatte på et af regionens enheder, er altid velkomne til at sende CV til IKM med henblik på forudgående vurdering og sparring. Denne henvendelse kan med fordel være på baggrund af en udfyldt ’skabelon til ansøger’, der kan findes på [Healths hjemmeside](#).
- Det anbefales, at der etableres delestillinger, således medarbejderen i udgangspunktet ansættes både i en regional og universitær stilling.
- Akademiske stillingsbetegnelser vedrører den universitære ansættelse.
- Der udarbejdes en finansieringsaftale eller samarbejdsaftale med præcisering af bl.a. finansiering inkl. beløbsangivelser vedr. den universitære stilling og ansættelsesprocent, som underskrives af begge parter. Dette under forudsætning af, at der er tale om en hel eller delvis medfinansiering fra regional side.
- Medarbejderens vilkår og stillingsbetegnelse i forbindelse med den regionale ansættelse, ændres som udgangspunkt ikke som følge af den universitære ansættelse. Dog reduceres timetallet for den regionale ansættelse typisk i henhold til timetallet for universitetsansættelsen, så de to stillinger samlet set svarer til en fuldtidsstilling.

Trin	Oprettelse af universitær stilling ved IKM	Regionale enhed	IKM, AU Health
1.	Der tages kontakt til nærmeste relevante universitære leder (fx lærestolsprofessor eller akademisk koordinator) med ønske om oprettelse af en delestilling. Ved spørgsmål eller usikkerhed herom, kan der altid rettes henvendelse til institutsekretariatet ved IKM.	X (Ledelse eller medarbejder selv)	
2.	Medarbejder udfylder ’Skabelon til ansøger’ (findes på Healths hjemmeside).	X (Medarbejderen selv)	
3.	Henvendelse, via nærmeste universitære leder, til relevant medarbejder i institutsekretariatet (cc institutleder) med ønske om opslag eller forlængelse af en videnskabelig stilling. Nedenstående dokumenter anvendes til at få stillingen godkendt på rekrutteringsmøde mellem institutledelse og prodekan - Vedhæftet udfyldt "skabelon til ansøger" (se link ovenfor). Såfremt en fuld publikationsliste ikke fremgår af den udfyldte skabelon, vedlægges denne også - Beskrivelse af finansieringen (skal være afklaret endeligt, husk enten AU-kontering eller EAN-nummer) - Stillingsbeskrivelse eller stillingsopslag - Cc til regional ledelsesstreng		X (Indstilling via nærmeste universitære leder)
4.	Tilbage melding fra rekrutteringsmøde om, hvorvidt IKM vurderer, at der er grundlag for den foreslåede videnskabelige stilling. (Rekrutteringsmøderne afholdes ca. hver 4. uge. Alle materialer i pkt. 3 skal være instituttet i hænde senest 7 dage før mødedato, førend stillingen kan komme på dagsorden ved næstkommende rekrutteringsmøde)		X
5.	Såfremt stillingen bliver godkendt til videre proces på rekrutteringsmødet, går stillingen enten i åbent opslag eller direkte i bedømmelse, alt afhængig af om stillingen er finansieret med øremærkede midler til en bestemt person.		X
6.	Efter endt jobopslag udvælges ansøger/ansøgere til bedømmelse i henhold til Healths gældende retningslinjer for tiltrædelse til videnskabelige stillinger. Se de forskellige kriterier på hjemmesiden . Ansættende universitære leder er behjælpelig med at finde et bedømmelsesudvalg.		X
7.	Planlægning af evt. ansættelsesudvalg og ansættelsessamtaler sker, når bedømmelsesarbejdet er tilendebragt.		X (I koordination med relevant regional enhed, fx afdelingsledelse)
8.	Løn og ansættelsesvilkår for den universitære stilling varetages og forhandles af AU.		X
9.	Besked om ansættelse sendes til den regionale ledelsesstreng (fx en afdelingsledelse) og ansættende leder i IKM-regi.		X
10.	Udkast til finansierings-/samarbejdsaftale sendes til den regionale enhed af IKM.		X
11.	Den underskrevne finansierings-/samarbejdsaftale sendes retur til IKM med henblik på underskrift.	X	
12.	Færdigunderskrevet finansieringsaftale returneres til den regionale enhed.		X

Arbejdsgangsbeskrivelse for delestillinger med Institut for Folkesundhed (IFS) ved Health

- Forskere ansatte på et af regionens enheder, er altid velkomne til at sende CV til IFS med henblik på forudgående vurdering og sparring. Denne henvendelse kan med fordel være på baggrund af en udfyldt ’skabelon til ansøger’, der kan findes på [Healths hjemmeside](#)
- Det anbefales, at der etableres delestillinger, således medarbejderen i udgangspunktet ansættes både i en regional og universitær stilling.
- Akademiske stillingsbetegnelser vedrører den universitære ansættelse.
- Der udarbejdes en bevillingsskrivelse, finansieringsaftale eller samarbejdsaftale med præcisering af bl.a. finansiering inkl. beløbsangivelser og ansættelsesprocent, som underskrives af begge parter.
- Medarbejderens vilkår og stillingsbetegnelse i forbindelse med den regionale ansættelse, ændres som udgangspunkt ikke som følge af den universitære ansættelse. Dog reduceres timetallet for den regionale ansættelse typisk i henhold til timetallet for universitetsansættelsen, så de to stillinger samlet set svarer til en fuldtidsstilling.

Trin	Oprettelse af universitær stilling ved IFS	Regionale enhed	IFS, AU Health
1.	Der tages kontakt til nærmeste relevante universitære leder med ønske om oprettelse af en delestilling. Ved spørgsmål eller usikkerhed herom, kan der altid rettes henvendelse til institutsekretariatet ved IFS	X (Nærmeste leder)	
2.	Medarbejder udfylder ’Skabelon til ansøger’ (findes på Healths hjemmeside).	X (Medarbejder selv)	
3.	Henvendelse til IFS via nærmeste universitære leder med ønske om opslag eller forlængelse af en af ny videnskabelig stilling. Henvendelsen sendes til sekretariatslederen ved IFS. Nedenstående dokumenter anvendes til at få stillingen godkendt på rekrutteringsmøde mellem institutledelse og prodekan: "Skabelon til ansøger" - se link ovenfor - Bevillingsskrivelse eller finansieringsaftale indeholdende EAN-nummer til stillingsfinansiering og omkostningsinddækning til bedømmelser m.m. - Udkast til stillingsopslag - Forslag til bedømmelsesudvalg		X (Indstilling via nærmeste universitære leder)
4.	Tilbage melding til den regionale enhed om, hvorvidt IFS vurderer, at der er grundlag for den foreslåede videnskabelige stilling eller forlængelse af en sådan. (Rekrutteringsmøderne afholdes ca. hver 4. uge. Alle materialer i pkt. 3 skal være instituttet i hænde senest 7 dage før mødedato, førend stillingen kan komme på dagsorden ved næstkommende rekrutteringsmøde)		X
5.	Såfremt stillingen bliver godkendt til videre proces på rekrutteringsmødet, går stillingen enten i åbent opslag eller direkte i bedømmelse, alt afhængig af om stillingen er finansieret med øremærkede midler til en bestemt person.		x
6.	Efter endt jobopslag udvælges ansøger/ansøgere til bedømmelse i henhold til Healths gældende retningslinjer for tiltrædelse til videnskabelige stillinger. Se de forskellige kriterier på hjemmesiden . Ansættende universitære leder er behjælpelig med at finde et bedømmelsesudvalg.		X
7.	Planlægning af evt. ansættelsesudvalg og ansættelsessamtaler sker, når bedømmelsesarbejdet er tilendebragt.		X (I samarbejde med relevant regional enhed)
8.	Løn og ansættelsesvilkår for den universitære stilling varetages og forhandles af AU.		X
9.	Besked om ansættelse sendes til ledelse ved den regionale enhed.		X
10.	Udkastet til finansieringsaftalen (se punkt 4) sendes til den regionale enhed af IFS.		X
11.	Den underskrevne finansieringsaftale sendes retur til IFS med henblik på underskrift.	X	
12.	Færdigunderskrevet finansieringsaftale returneres til den regionale enhed.		X

Bilag 3: Forskningsbaseret undervisning og uddannelse

Dokumentet er et hjælpe-dokument i forbindelse med "Aftale mellem Aarhus Universitet, Health og Region Midtjylland om sundhedsvidenskabelige delestillinger".

I henhold til Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (BEK nr. 1443 af 11/12/2019) ligestilles forskning og undervisning som opgaver ved universiteterne. Som postdoc, adjunkt, lektor eller professor ved fakultetet Health på Aarhus Universitet, er man i en delestilling, på linje med andre videnskabelige medarbejdere ved universitetet, ansat til at bidrage med undervisning og vejledning af universitetets- eller fakultetets studerende. For at avancere fra adjunkt til lektor eller fra lektor til professor, er det et krav, at der kan dokumenteres undervisningskvalifikationer og undervisningserfaringer i henhold til det nationale rammeværk¹.

Såvel omfang som indhold i undervisningsopgaven kan adskille sig på tværs af fagområder. Der er en forventning om, at alle videnskabelige medarbejdere bidrager hertil i større eller mindre omfang. Fælles er, at videnskabelige medarbejdere med undervisningsopgaver er forpligtet af "AU kvalitetspolitik for uddannelsesområdet på Aarhus Universitet"² og "Værdigrundlag og pædagogiske principper for uddannelserne på Health"³.

Omfanget af en postdocs, adjunkts, lektors eller professors undervisningsopgave svarer som udgangspunkt til ens ansættelsesbrøk. Det aftales i den konkrete situation og afhænger bl.a. af:

- Undervisningsbehovet inden for den pågældendes fagområde.
- Antallet af postdocs/adjunkter/lektorer/professorer inden for feltet, som undervisningsopgaverne skal fordeles imellem.
- Den pågældende postdocs/adjunkts/lektors/professors egne ønsker og behov for at varetage undervisningsopgaver.
- Omfanget af de øvrige opgaver i stillingen.

Opgaver knyttet til uddannelsesopgaven

Uddannelsesopgaven kan rumme forskellige former for opgaver, jf. institutternes beskrivelse af uddannelsesopgaven ([Rolle- og ansvarsfordeling](#))⁴ fx:

- Kursusledelse
- Planlægning af kursus
- Afvikling af kursus (egen undervisning)
- Eksamensforberedelse

¹ Reference: https://kvalitet.au.dk/fileadmin/kvalitetsportal/AU/Stillingsstruktur/Pamflet_-_Rammevaerk_og_Stillingsstruktur.pdf

² Reference: <https://medarbejdere.au.dk/strategi/kvalitetspolitik>

³ Reference: <https://kvalitet.au.dk>

⁴ Reference: <https://kvalitet.au.dk/health/kvalitetsorganisationen>

- Eksamination
- Vejledning i forskning og karriereforløb af junior videnskabelige medarbejdere
- Egen kompetenceudvikling med henblik på akademisk advancement
- Deltagelse i uddannelses- og kursus-teams

Praktiske forhold

Undervisningsopgaverne ved Healths institutter er diverse og mangeartede. Fælles er dog, at alle videnskabelige medarbejdere skal bidrage til undervisningsopgaven, uagtet om de; alene er ansat ved Health, eller er ansat i en delestilling med fx 50 % ansættelse ved Health og 50 % regional ansættelse.

Indhold og omfang af undervisningsopgaven for den enkelte videnskabelige medarbejder i en kombinationsstilling eller delestilling, aftales forud for ansættelsen med institutledelsen på det institut, hvor ansættelsen finder sted. Det anbefales, at henholdsvis institutledelse og den regionale ledelse indarbejder beskrivelse af undervisningsopgavens indhold og omfang i stillingsbeskrivelsen.

Undervisningsopgaven skal ikke nødvendigvis begrænse sig til at foregå på det institut, hvor den videnskabelige ansættelse finder sted. Ved Health er der praksis for, at institutterne varetager undervisning på tværs af institutterne, således at uddannelser forankret ved et institut, kan have undervisere, der er ansat på et andet institut. Ligeledes går vejledningsopgaver også ofte på tværs af institutter ved Health.

Juni 2024

Bilag 4 – Organisering af samarbejder om delestillinger

Dokumentet er et hjælpedokument i forbindelse med "Aftale mellem Aarhus Universitet, Health og Region Midtjylland om videnskabelige delestillinger".

Dette bilag beskriver samarbejdet om forskning mellem Region Midtjylland og Aarhus Universitet Health i forbindelse med videnskabelige delestillinger. Samarbejdet kan være projektbaseret eller strategisk på organisatorisk niveau. I bilaget beskrives først målsætningen (afsnit 1). Dernæst beskrives projektbaserede samarbejder (afsnit 2), og til sidst beskrives det strategiske samarbejde på organisatorisk niveau (afsnit 3).

1. Målsætning

Målsætningen er at bruge delestillinger til at styrke og udvikle såvel parternes forskning og talentudvikling som udbredelsen og samfundsnyttens af den opnåede viden, herunder evidensbaseret undervisning.

2. Projektbaserede samarbejder

Målsætning og overordnet tilgang

Projektbaseret samarbejde er samarbejde og samarbejdsrelationer, der etableres og drives med udgangspunkt i et konkret forskningsprojekt med en veldefineret målsætning og tidsramme. De projektbaserede samarbejder initieres og drives som hovedregel af senior medarbejdere eller grupper heraf. Gode muligheder for etablering af projektbaserede samarbejder understøtter organisationernes strategiske indsatsområder og har desuden social værdi og positiv effekt på arbejdsmiljø og arbejdsglæde for de deltagende medarbejdere inklusive talentlaget.

For at styrke muligheder for at etablere og drive fælles forskningsprojekter vil parterne:

- Understøtte etablering af projektbaserede samarbejdsrelationer og netværksdannelse
- Styrke medarbejdernes arbejde med indhentning af ekstern funding til fælles forskningsprojekter

Beslutningsprocesser

Beslutninger om etablering af projektbaserede samarbejder træffes som udgangspunkt af parternes senior, videnskabelige medarbejdere, der også vil være projektansvarlige med reference til deres respektive ledelser.

3. Strategisk samarbejde på organisatorisk niveau

Målsætning og overordnet tilgang

Strategisk samarbejde på organisatorisk niveau er samarbejde baseret på ledelsesinitierede samarbejder mellem parterne eller afdelinger under parterne. Formålet med at indgå i de organisatoriske samarbejder er at:

- Styrke forskningssamarbejde på tværs af praksis og teori
- Etablere langsigtede samarbejder med tilhørende opbygning af fælles knowhow og kultur
- Styrke parternes respektive fagmiljøer
- Understøtte den nationale opbygning af talentmasse på parternes forsknings- og undervisningsområder
- Skabe social værdi og positiv effekt på arbejdsmiljø og arbejdsglæde for parternes medarbejdere, inklusive talentlaget
- Afsætte ressourcer, fx i form personaletimer, faglig sparring, faciliteter etc. til at understøtte fælles netværksdannelser
- Formalisere netværksarbejdet
- Søge at udnytte samarbejdsrelationerne til at styrke indhentning af ekstern funding
- Udvikle og styrke et forskningsområde
- Sikre forskningsbaseret uddannelse eller ny uddannelse.

Samarbejdsform

Det er et centralt mål, at strategiske samarbejder styrker parternes fagmiljøer. Relevant tilstedeværelse, netværksaktiviteter og fælles ansøgninger om ekstern funding bør være centrale elementer i samarbejdsaftalerne.

Beslutningsprocesser

Processen for etablering eller revision af strategiske samarbejder aftales med samarbejdspartneren, før arbejdet påbegyndes. Ved positiv beslutning nedsættes et følgeudvalg bestående af repræsentanter for ledelserne og senior, videnskabelige medarbejdere fra relevante fagområder.

Økonomi og bemanning

Parterne understøtter forskningsprojekterne gennem løn til medarbejdere og deres adgang til infrastruktur, ledelse og organisation. Driftsmidler og projektnære lønmidler skal som udgangspunkt tilvejebringes gennem indhentning af ekstern funding. Fokus for samarbejdet er oprettelse af fælles projekter, der kan understøttes gennem indhentning af ekstern funding.

Parterne kan understøtte med ressourcer til temadage, netværksdannelser osv. Systematisk og ledelsesunderstøttet gennemførelse af disse aktiviteter er særligt vigtig for samarbejdsaftaler mellem parter, der er fysisk adskilte.

Parterne kan indgå i samfinansierede projektstillinger og ph.d.-forløb. Det tilstræbes, at ressourcebidrag og ressourcebevægelser mellem partnerne i forbindelse med projekter og ansættelser på balanceret måde tilgodeser fagmiljøerne ved såvel Region Midtjylland som ved Health.