

10. MARTS 2025

Høringssvar til udkast til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Danske Universiteter takker Uddannelses- og Forskningsstyrelsen for høringsmuligheden over udkast til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter. Høringen er modtaget den 10. februar 2025.

Danske Universiteter fremsender på vegne af de otte danske universiteter fælles bemærkninger til udkastet til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter. Bemærkningerne vedrører generelle justeringer og sproglige rettelser.

Universiteternes fælles bemærkninger er vedlagt som **bilag 1**.

Bemærk venligst, at universiteternes fælles bemærkninger er opdelt i:

- 1) Universiteternes generelle bemærkninger til bekendtgørelserne
- 2) Universiteternes bemærkninger til de enkelte forslag til ændringer i udkastet til ny bekendtgørelse (kapitel 1 og 2)

Danske Universiteters sekretariat har derudover modtaget individuelle høringssvar fra Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Danmarks Tekniske Universitet. De individuelle høringssvar er vedlagt som **bilag 2**.

Bemærk venligst, at de individuelle høringssvar vedrører kapitel 3 i udkastet til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Universiteternes bemærkninger til kapitel 3:

Danske Universiteter hilser det velkomment, at der indføres en ny kategori "klinisk adjunkt" i stillingsmuligstrukturen. Herunder, at den tidligere indledning i afsnit 3 "Læger kan ansættes til" er ændret til "Personale inden for det sundhedsvidenskabelige område", som lægger op til, at andre fagkategorier end læger kan ansættes i de kliniske forskningsstillinger.

Danske Universiteter bemærker dog, at der er en uklarhed mellem indledningen til afsnit 3, som antyder muligheden for ansættelse i kliniske forskerstillinger for en bredere gruppe af sundhedsprofessionelle kliniske ansatte og afsnit 3.3, 3.4 og 3.5 hvor mulighederne begrænses. I beskrivelsen i afsnit 3.3. (Klinisk adjunkt) fremgår det, at muligheden for ansættelse begrænses til alene at gælde læger i hoveduddannelsesstilling. I afsnit 3.4 (Klinisk lektor) begrænses muligheden til alene at gælde speciallæger, kandidateksamen i klinisk biomekanik eller specialistanerkendelse i

psykologi. I afsnit 3.5 (Klinisk professor) begrænses muligheden til alene at gælde speciallæger med overlægeansættelse.

Danske Universiteter vil derfor opfordre til, at bekendtgørelsen tydeliggør, at alt personale ansat indenfor det sundhedsvidenskabelige område med en klinisk ansættelse kan opnå stillinger som klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor. Når der er tale om en anden uddannelsesmæssig baggrund en læge, kan det tilføjes, at evt. supplerende krav fastsættes for fagområdet af universitetet.

Anvendelsesområdet for stillingskategorien "Klinisk professor", som det står formuleret i udkastet til ny bekendtgørelse, fremstår indskrænket. Danske Universiteter vurderer, at det en unødvendig indskrænkelse, at stillingen kun omfatter varetagelse af uddannelsesopgaver på kandidatuddannelser, da der også kan forekomme kliniske uddannelsesforløb på bachelordelen af sundhedsuddannelser.

Danske Universiteter anbefaler, at der ikke under de enkelte stillingstyper er beskrevet at ansættelse som fx klinisk lektor forudsætter, at vedkommende er erklæret kvalificeret hertil af et bedømmelsesudvalg. Denne forudsætning gælder for alle stillinger i stillingsstrukturen, jf. de generelle bemærkninger, hvor der henvises til, at "*De nærmere bestemmelser om opslag og bedømmelse (...), den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter (ansættelsesbekendtgørelsen) og de efter denne bekendtgørelse lokalt fastsatte regler*".

Danske Universiteter foreslår, at der sker en generel gennemskrivning af udkastet til ny bekendtgørelse, der sikrer tydelighed og ensartet terminologi. Der anvendes fx både formuleringerne "op til" og "indtil" ved tidsbegrænset ansættelse. Desuden bør der for hver enkelt stillingskategori tages stilling til, om der er tale om en fuldtidsstilling, eller om der er mulighed for deltidsansættelse. Herudover, at der for stillingskategorier med en maksimal ansættelsestid tages stilling til, om en deltidsansættelse kan medføre en tilsvarende forlængelse af den maksimale ansættelsesperiode.

Med venlig hilsen



Jesper Langergaard
Direktør
Danske Universiteter

Bilag 1: Universiteternes fælles bemærkninger til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

De fælles bemærkninger vedrører de generelle justeringer og sproglige rettelser.

Herudover fremsender de enkelte universiteter separate bemærkninger til revisionen af det sundhedsvidenskabelige område (kapitel 3).

Justeringer og sproglige rettelser generelt i udkastet til ny stillingsstruktur

Det bemærkes indledningsvist, at universiteternes bemærkninger er opdelt i:

1. Universiteternes generelle bemærkninger og
2. Universiteternes bemærkninger til de enkelte rettelser (kapitel 1 og 2).

1. Universiteternes generelle bemærkninger

Universiteterne vurderer, at der er et generelt behov for, at der i forbindelse med den aktuelle opdatering af stillingsstrukturen sker en gennemskrivning, der sikrer tydelighed, ensartet terminologi og opdatering med fortolkningssvar, som universiteterne har modtaget. Universiteterne vil naturligvis gerne tilbyde deres bistand i forbindelse med dette arbejde.

Universiteternes generelle bemærkninger suppleres af, at universiteterne under de enkelte stillingskategorier også har beskrevet eksempler, hvor der er behov for tydelighed, ensartet terminologi mv, jf. nedenfor under punkt 2. Universiteternes bemærkninger til de enkelte rettelser (kapitel 1 og 2)

Opdateringer som en del af revisionen

Universiteterne har et stort ønske om, at stillingsstrukturen bliver opdateret med de fortolkningsspørgsmål, som UFS har svaret det enkelte universitet på. Her kan f.eks. nævnes:

- Ansættelsesgradens betydning for den maksimale ansættelsesperiode
UFS har 28. april 2020 oplyst AU, at en lavere ansættelsesgrad ikke kan begrunde forlængelse af de maksimale ansættelsesperioder. Dette bør fremgå generelt af stillingsstrukturen.

UFS har i oktober 2023 telefonisk oplyst AU, at det ved den kommende revision af stillingsstrukturen under stillingskategorien "adjunkt/forsker" vil blive præciseret, at de maksimale ansættelsesperioder ikke gælder ved ansættelser på særlige vilkår (fleksjob mv.) og at det efter alt at dømme ville blive et krav, at ansættelsen er på minimum 8 timer om ugen. UFS oplyste, at AU allerede på det tidspunkt kunne administrere efter ovenstående.

- Tydeliggørelse af om den maksimale ansættelsestid gælder for universitetssektoren som helhed eller kun for det enkelte universitet

UFS bekræfter 24. maj 2024 CBS i, at det er korrekt forstået, at *"jeres vurdering er, at tidsbegrænsningen på 3 år, der gælder for ansættelse som videnskabelig assistent (VA) efter pkt. 2.1. i stillingsstrukturbekendtgørelsen, alene gælder for ansættelse ved samme universitet. Har personen gennem tiden haft mere end ét ansættelsesforhold som VA ved samme universitet, skal ansættelsesforholdene tælles sammen, når det skal opgøres, om den maksimale ansættelsestid er opnået – men evt. ansættelser som VA ved andre universiteter tælles derimod ikke med ved opgørelsen af den maksimale ansættelsestid"*.

Da det er anført specifikt under postdocs, at tidsbegrænsningen på 4 år gælder for ansættelse *"ved samme universitet"*, havde universiteterne indtil da sluttet modsætningsvis og således antaget, at der alene var tale om ansættelse ved samme universitet, når det var anført specifikt for stillingskategorien.

Det vil være hensigtsmæssigt, hvis dette tydeliggøres i den nye reviderede stillingsstruktur, jf. også bemærkningerne nedenfor om den foreslåede ændring ift. adjunkt/forsker.

- Tidsbegrænset ansættelse af studieadjunkter

Som opfølgning på høringen vedr. fortolkningspapiret om afskedsterminologien i den videnskabelige stillingsstruktur har Uddannelses- og Forskningsstyrelsen til Danske Universiteter i juni 2021 oplyst, at

"Styrelsen har noteret sig, at der blandt nogle af universiteterne er uklarhed omkring, at ansættelse som studieadjunkt alene kan ske med henblik på kvalificering til studielektor. Det betyder, at ansættelse som studieadjunkt ikke kan ske tidsbegrænset, og at overgangen til studielektor alene forudsætter positiv faglig bedømmelse.

Styrelsen vil ved førstkommende lejlighed præcisere formuleringen vedrørende ansættelse som studieadjunkt.

Endvidere vil styrelsen ved den førstkommende revision af den videnskabelige stillingsstruktur gennemskrive stillingsstrukturen med henblik på at ensrette terminologien om ophør af ansættelse for de tre typer af stillingskategorier, når den pågældende bedømmes ikke fagligt kvalificeret, som beskrevet i fortolkningspapiret.

Styrelsen vil nu offentliggøre fortolkningspapiret om afskedsterminologien på styrelsens hjemmeside."

Universiteterne vil i den forbindelse gerne kvittere for, at den henvendelse om afskedsterminologien, der gav anledning til det af UFS udarbejdede fortolkningsnotat, nu er indarbejdet i det udkast, der pt. er sendt i høring. Herudover anmoder universiteterne om, at ovennævnte tilkendegivelse medtages i den aktuelle revision.

Udbrede viden om fortolkninger af stillingsstrukturen

Da det er naturligt og ønskeligt, at der sker fortolkningsafklaringer mellem revisioner, er der et ønske blandt universiteterne om, at UFS i højere grad videndeler de fortolkninger, der typisk kommer som følge af en konkret problemstilling fra et enkelt universitet. Universiteterne deltager naturligvis gerne i en drøftelse af, hvordan dette kan gøres mest hensigtsmæssigt.

En mulighed er, at UFS i højere grad publicerer fortolkningsnotater på UFM's hjemmeside og i den forbindelse sletter de dele af notaterne, som ikke (længere) er aktuelle fortolkningsbidrag, samtidig med, at de (fortsat) aktuelle dele af fortolkningsnotaterne bibeholdes.

Derudover vil det også fremme en ensartet anvendelse af stillingsstrukturen på universiteterne, at UFS på f.eks. HR-juristnetværksmøder gennemgår indkomne fortolkningsspørgsmål fra universiteterne samt de overvejelser, der ligger til grund for UFS's svar.

I de situationer, hvor enten en revision eller en fortolkning af stillingsstrukturen medfører væsentlige ændringer i den hidtidige praksis, har universiteterne et ønske om at blive inddraget i drøftelsen af eventuelle overgangsordninger, inden ændringerne træder i kraft. Dette for i videst muligt omfang at sikre, at ordningen fungerer i praksis.

Ensartet terminologi og tydelighed

Universiteterne har desuden et ønske om, at stillingsstrukturens ordlyd ikke giver anledning til unødigt fortolkningstvív.

Det vil være hjælpsomt for universiteternes administration, hvis der i stillingsstrukturen anvendes den samme terminologi i beskrivelsen af de forskellige stillingskategorier, når det samme forhold gør sig gældende og dermed en tydeliggørelse af, hvor der er eller ikke er ens rammer. Det drejer sig for eksempel om:

- A. Brugen af udtrykkene "forlængelse" og "genansættelse"
- B. Ved tidsbegrænset ansættelse anvendes både formuleringerne "op til" og "indtil".
- C. Formuleringer i nogle stillingsbeskrivelser som "Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den videnskabelige assistent uden yderligere varsel" bør udgå, da dette gælder generelt for tidsbegrænsede stillinger, der udløber.
- D. Som ovenfor nævnt en ensartet terminologi for de relevante stillingsbeskrivelser ift. om opgørelsen af den maksimale ansættelsestid skal ske for hele universitetssektoren eller kun for det enkelte universitet.

E. At der for hver enkelt stillingskategori tages stilling til, om der er tale om en fuldtidsstilling, eller om der er mulighed for deltidsansættelse, og at der for stillingskategorier med en maksimal ansættelsestid tages stilling til, om en deltidsansættelse kan medføre en tilsvarende forlængelse af den maksimale ansættelsesperiode, jf. også bemærkningerne ovenfor.

Løbende dialog om udviklingen på universiteterne og ændrede behov for revision og tilpasning til udviklingen

Udviklingen går generelt stærkt, og det påvirker også forskningen på universiteterne, herunder de kompetencer der er nødvendige for fortsat at bedrive forskning på højeste internationale niveau.

Det er vigtigt for universiteterne, at rammerne i stillingsstrukturen følger med denne udvikling, således at stillingsstrukturen ikke utilsigtet kan blive en hindring for rekruttering og sammensætning af den optimale konstellation for forskningsprojekter.

Der har gennem de senere år vist sig et stigende behov for at kunne ansætte medarbejdere med kompetencer, der går på tværs af den gængse opdeling mellem VIP og TAP. Dette har universiteterne adresseret i forbindelse med tidligere revisioner.

Universiteterne havde derfor gerne set, at udkastet til revideret stillingsstruktur havde indeholdt en sådan fleksibel stillingskategori for disse tværgående specialister, der i tiltagende omfang spiller en central rolle i forskningsmiljøerne på universiteterne.

2. Universiteternes bemærkninger til de enkelte rettelser (kapitel 1 og 2)

Ad 1.2. Adjunkt/forsker (Assistant Professor/Researcher)

Side 7 nederst: ”Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan findes, men man kan **samlet set** maksimalt være ansat **som postdoc og adjunkt/forsker** i 8 år **ved samme universitet**”.

I lyset af at hovedstillingerne generelt adskilles fra øvrige stillinger, synes det ikke konsekvent at sammenlægge den maksimale ansættelsestid som hhv. postdoc (øvrige stilling) og adjunkt/forsker (hovedstilling).

Stillingsstrukturen fra 1. januar 2020 indeholder en klar adskillelse mellem hovedstillinger og øvrige stillinger og tydeliggør, at postdoc-stillinger ikke er en del af de universitære karriereveje. Denne generelle adskillelse mellem hovedstillinger (herunder adjunkt) og øvrige stillinger (herunder postdoc) kommer også til udtryk ved

kravet om universitetspædagogikum for alle adjunkter/forskere, men ikke for postdocs.

Universiteterne henstiller til, at den tydelige adskillelse af de universitære karriereveje fastholdes i forbindelse med denne revision.

På baggrund af ovennævnte ændring sammenholdt med styrelsens tidligere udmelding om, at *"flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan finde sted, men man kan maksimalt være ansat i 8 år som adjunkt. Formålet med den regel er at sikre, at adjunkten kan skifte spor i sin karriere, hvilket normalt vil betyde, at ansættelse maksimalt vil være 4 år på samme universitet. Ansættelsesperioder som postdoc medregnes ikke ved opgørelse af adjunkt/forskers maksimale ansættelsesperiode"*, har KU efter drøftelse med de andre universiteter anmodet styrelsen om at uddybe indholdet af ovennævnte revision.

UFS har på den baggrund oplyst, at den foreslåede ændring i høringsudkastet skal ses i sammenhæng med de ændringer, der blev foretaget ved den seneste revision af stillingsstrukturen og har henvist til, at denne bl.a. tog afsæt i Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råds (DFiR) publikation *Karrierer i forskningen – sammenhæng og fleksibilitet i forskeres karriereveje* fra januar 2019: https://ufm.dk/publikationer/2019/DFiRr_karriereriforskningen.pdf.

UFS har endvidere oplyst, at den tidligere udmelding (jf. citatet ovenfor) ikke længere er gældende og vil blive slettet fra UFS's hjemmeside.

Universiteterne er bekendt med DFiR's anbefalinger og synspunkter ift. postdoc-kategorien i rapporten i 2019. Universiteterne har imidlertid behov for at få præciseret, hvorledes DFiR's anbefalinger fra 2019 om at begrænse bestanden af "postdoc-sumpen" og de midlertidige ansættelser, der forsinker unge forskers karriereforsløb, imødekommes med forslaget om at sammenkoble den maksimale ansættelsestid for postdocs med den normale maksimale ansættelsestid på 4 år for en tidsbegrænset adjunkt/forsker, jf. nedenfor.

Universiteterne er enige i behovet for fortsat at synliggøre karrierespæktiverne for de ansatte videnskabelige medarbejdere, herunder ansatte i tidsbegrænsede stillinger.

Det er også i dette lys, at universiteterne ser de nugældende bestemmelser i stillingsstrukturen fra 1. januar 2020 om maksimal ansættelsestid for postdocs.

Universiteterne finder det imidlertid yderst uheldigt, at den nye formulering begrænser postdocs/adjunkters fleksibilitet og mulighed for karriereskifte. Med formuleringen rammes for eksempel en person, der efter 4 års ansættelse som postdoc og efterfølgende ansættelse uden for universitetet, ønsker at vende tilbage til og gøre karriere ved samme universitet. Den pågældende har herefter kun 4 år til at blive lektorkvalificeret, hvilket kan være problematisk i konkrete tilfælde, herunder

i de situationer, hvor medarbejderen har været væk fra universitetsverdenen i en periode.

Selvom adjunkt/forsker-ansættelsen normalt vil vare maksimalt 4 år på samme universitet, bør der fortsat være mulighed for, at en adjunkt/forsker kan skifte spor og sammenlagt være ansat på det samme universitet i mere end 4 år som adjunkt/forsker, uanset om den pågældende tidligere har været ansat i fulde 4 år som postdoc på det pågældende universitet. Der kan også være andre konkrete tilfælde, hvor tilsvarende hensyn gør sig gældende.

Til sammenligning kan ansættelse som adjunkt/forsker i et tenure track-forløb vare op til 6 år, før vedkommende er lektorkvalificeret og overgår til ansættelse som lektor.

Ift. tenure track-forløb læser universiteterne ud fra en almindelig sproglig forståelse ovenstående sætning *"Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan finde sted, men man kan samlet set maksimalt være ansat som postdoc og adjunkt/forsker i 8 år ved samme universitet"* således, at den kun refererer til tidsbegrænsede adjunkt/forsker ansættelser og ikke til adjunkter/forskere i et tenure track-forløb, idet der i den forudgående sætning skelnes mellem om en stilling *"opslås som led i et tenure track-forløb eller som en tidsbegrænset ansættelse"*.

CBS har imidlertid ved anden lejlighed for nyligt mundtligt spurgt UFS til forståelsen af reglerne i den eksisterende stillingsstruktur om maksimal længde for adjunkters ansættelsestid. I den forbindelse oplyste UFS, at den maksimale ansættelsestid som adjunkt er på 8 år på hvert universitet, og altså ikke for den danske universitetssektor samlet set, hvilket adskiller sig fra den måde, som universiteterne indtil nu har administreret på, jf. nedenfor.

Samtidig blev det overfor CBS præciseret, at der i de maksimalt 8 år, som man efter den gældende stillingsstruktur kan være ansat som adjunkt ved samme universitet, indgår alle ansættelser på samme universitet på adjunktniveau. Dermed vil de 8 år gælde, uanset om ansættelsen ved universitetet har været i et/flere tidsbegrænset/tidsbegrænsede adjunktur(er) og/eller i et tenure track-adjunktur.

På den baggrund bør det tydeligt fremgå af stillingsstrukturen, om den ovenfor citerede maksimale ansættelse på 8 år på samme universitet, også inkluderer tenure track-ansættelser. Det bemærkes, at det i så fald ikke vil være muligt at blive ansat i et almindeligt 6-årigt tenure track-forløb efter at have været ansat som postdoc i mere end 2 år på samme universitet, hvis de 8 år nu også inkluderer postdoc-ansættelser.

Det kan hertil oplyses, at universiteterne hidtil har forstået og administreret bestemmelserne i den gældende stillingsstruktur således, at alle tidligere ansættelser

indenfor stillingskategorien adjunkt/forsker tæller med i de maksimalt 8 års ansættelse som adjunkt/forsker, således også ansættelser på andre universiteter.

I udkastet til ny stillingsstruktur har UFS lagt op til, at de 8 års adjunkt/forskertid skal gælde for hvert universitet separat (nu dog også med postdoc-ansættelser inkluderet i tidsopgørelsen).

Fra universiteternes side undrer vi os over dette, da det - med 8 danske universiteter - i teorien vil være muligt for én person sammenlagt at være ansat op til i alt 64 år som adjunkt/forsker og postdoc på danske universiteter, når de 8 år skal ses isoleret på hvert universitet.

Universiteterne har meget vanskeligt ved at se, at dette er i overensstemmelse med hensigten om at sikre klare karriereveje og tydelig progression i en videnskabelig karriere.

Side 8 nederst under **"Tidsbegrænset ansættelse"**:

Her anvendes formuleringen "op til" 4 år. Flere andre steder i stillingsstrukturen anvendes formuleringen "indtil". Bør ensrettes.

Ad 2.1. Videnskabelig Assistent (Research Assistant)

Side 12 øverst, *"Ansættelse sker for en periode af indtil 3 år. Genansættelse udover 3 år kan ikke finde sted"*

UFS har i foråret 2024 præciseret, at ansættelse som videnskabelig assistent (VA) for en periode på "indtil 3 år" refererer til ansættelse *på samme universitet*. Dette bør præciseres i teksten, så det fremgår klart, at tidsbegrænsningen på samlet 3 år alene gælder for ansættelser ved samme universitet og ikke for ansættelser i den danske universitetssektor som helhed.

Det bør tillige fremgå, om der som udgangspunkt er tale om en fuldtidsstilling eller en stilling på deltid.

Sætningen *"Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den videnskabelige assistent uden yderligere varsel"* bør udgå, da dette gælder generelt for tidsbegrænsede stillinger, der udløber.

Præciseringen af om en tidsbegrænset ansættelsesperiode vedrører samme universitet eller universitetssektoren som helhed, bør generelt fremgå under de enkelte relevante stillinger i stillingsstrukturen, f.eks. også under afsnittet om undervisningsassistenter (2.2) og studieadjunkter (2.3)

Ad 2.3 Studieadjunkt/studielektorer

Da studieadjunkter/studielektorer er undervisningsstillinger uden forskningsopgaver, finder universiteterne, at "ny forskning" bør erstattes af "forskning".

Det er universiteternes opfattelse, at udtrykket "ny forskning" kan være vanskelig at definere. Det afgørende må være, at undervisningen ikke kræver, at underviseren bedriver "forskning". Fag på alle niveauer kan bero på ny forskning, uden at underviseren dermed selv behøver at forske. Det foreslås derfor, at der stilles krav om, at underviseren ikke selv forsker.

Ad 2.4 Eksterne lektorer

Universiteterne finder anledning til at bemærke, at kvalifikationskravene i den nugældende stillingsstruktur fortsat giver anledning til udfordringer i praksis. UFS har ved tidligere lejligheder tilkendegivet at ville vurdere kvalifikationskravene på ny, hvilket universiteterne fortsat finder, at der er behov for.

Ad 2.5 Postdoc (Postdoc)

Side 14 øverst: "Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan finde sted, men man kan samlet set maksimalt være ansat som postdoc og adjunkt/forsker i 8 år ved samme universitet".

Der henvises til bemærkningerne under 2.1. Adjunkt/forsker.

Uddannelses-og Forskningsstyrelsen
via Danske Universiteter



Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter – det sundhedsvidenskabelige område

7. MARTS 2025

I høringsudkastet til ny stillingsstruktur er der bl.a. forslag til revision af stillingsstrukturens afsnit om det sundhedsvidenskabelige område.

SUND HR & JURA

Indledningsvist bemærkes det, at KU (Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet) lægger stor vægt på, at der etableres mulighed for at kunne anvende de kliniske stillinger i stillingsstrukturen til at kunne ansætte både klinisk akademisk personale (ikke læger) og sundhedsprofessionelle (her læger). KU ser det som en væsentligt element i, at de universitære stillinger kan understøtte et moderne sundhedsvæsen.

LOKALE 1-2-12

BLEGDAMSVEJ 3

KØBENHAVN N.

DIR 35 32 60 59

MOB 93 56 58 20

Den justerede formulering i afsnit 3, hvorefter "Læger kan ansættes" er ændret til "Personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område kan ansættes" er således en udvidelse af de faggrupper, der ansættes i de kliniske stillinger, hvilket imødekommer ønsket om at kunne anvende de kliniske stillinger til flere faggrupper, f.eks. kliniske psykologer. I den forbindelse kan det også nævnes, at fx det odontologiske område meget gerne ser, at muligheden for anvendelse af de kliniske stillinger også gælder for dem.

karen.fredslund@sund.ku.dk

KU ser det tillige som et meget positivt tiltag, at stillingstypen **klinisk adjunkt** nu indføres (afsnit 3.3.). Stillingstypen kan understøtte, at yngre læger kan fortsætte deres forskeruddannelse parallelt med speciallægeuddannelsen, som er afgørende for et klinisk forløb for læger.

Den nye stillingsstruktur åbner ikke op for, at ikke-læger kan ansættes som klinisk adjunkt, hvilket kan ses i sammenhæng med, at ikke-læger kan ansættes som kliniske akademikere og gøre karriere indenfor sundhedsvæsenet i forlængelse af en teoretisk (ikke-klinisk) adjunktansættelse på universitetet, og derigennem opnå kompetencer på lektorniveau. KU ser dog gerne, at der åbnes op for, at også psykologer med udvidet autorisation (jf. lovforslag om sundhedsfaglig autorisation for psykologer) kan ansættes i kliniske adjunkt stillinger. Generelt bemærkes

dog, at KU også for denne stillingstype gerne ser, at den afgrænses til bestemte fagligheder/uddannelsesmæssige baggrund.

I relation til stillingen som **klinisk lektor** foreslår KU, at den indledende formulering om, at personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område kan ansættes i kliniske stillinger, følges op af en formulering i afsnit 3.4, hvorefter kvalifikationskravet for kliniske lektorer med anden uddannelsesmæssig baggrund end medicin, hvor kvalifikationskravet ” for den kliniske lektor i medicin, er lægevidenskabelig kandidateksamen, specialistanerkendelse samt ...”, er kandidatniveau og evt. supplerende krav, der fastsættes for fagområdet af institutionen (universitetet).

I forhold til kvalifikationskravene for den kliniske lektor i psykologi foreslår KU følgende formulering ”*Kvalifikationskravet for den kliniske lektor i psykologi er psykologisk kandidateksamen, kliniske kompetencer svarende til specialist-eller specialpsykolog-godkendelse, samt forskningsmæssige kvalifikationer, f.eks. ph.d.-grad*”.

Tilsvarende ser KU meget gerne, at kvalifikationskravene formuleres på samme måde i forhold til ansættelse som **klinisk professor**, således at der også kan ske ansættelse som klinisk professor af kandidater med anden uddannelsesmæssig baggrund end medicin, f.eks. psykologi. Som konsekvens heraf foreslår KU, at der i afsnit om klinisk professor anvendes samme formulering som er foreslået i afsnit 3 i den ny bekendtgørelse – eller blot henvises til formuleringen, hvorefter det også vil være gældende for kliniske professorer, at en ansættelse ”forudsætter f.eks. typisk ansættelse på et sygehus eller en tilsvarende sygdomsbehandlende institution...”

KU foreslår desuden, at det ikke under de enkelte stillingstyper (det beskrives kun ved nogle) er nødvendigt at beskrive, at ansættelse som fx klinisk lektor forudsætter, at vedkommende er erklæret kvalificeret hertil af et bedømmelsesudvalg. Denne forudsætning gælder for alle stillinger i stillingsstrukturen, jf. de generelle bemærkninger, hvor der henvises til, at ” De nærmere bestemmelser om opslag og bedømmelse [...], den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter (ansættelsesbekendtgørelsen) og de efter denne bekendtgørelse lokalt fastsatte regler.

KU er ikke bekendt med baggrunden for, at der under stillingsindholdet for kliniske professorer nu er tilføjet, at det indeholder ”eksamen for studerende i kandidatuddannelser”. Det ses ikke nødvendigt at indføre denne skarpe afgrænsning og præcisering i stillingsstrukturen.

I forlængelse heraf foreslår KU endvidere, at der helt generelt anvendes ensartet terminologi og definition i forhold til krav til de kliniske stillinger blandt andet i forhold til, at der forventes patientbehandling eller at den pågældende stillingstype indgår i eller bidrager til patientbehandling på et sygehus eller en tilsvarende sygdomsbehandlende institution eller i privat praksis. Herved opnår universitetet også en mulighed for at fastlægge en ensartet praksis i forhold til, hvordan stillingerne anvendes.

Herudover finder KU anledning til at nævne behovet for udvikling af karrierevej for stillingstyper, der beligger i feltet mellem teknikere og forsker (staff scientist), der kan levere højt specialiseret support til forskerne i forbindelse med tilsvarende højt specialiseret apparatur. I kraft af den meget specialiserede baggrund og funktion vil de typisk ikke være relevante som undervisere på de ordinære basisuddannelser. Den type undervisning, de leverer, vil være relevant for særlig specialestuderende, ph.d. og postdocs.

Et centralt fokusområde er endvidere, at innovation skal tydeliggøres også i stillingsstrukturen i forhold til såvel det sundhedsvidenskabelige område som helt generelt for universitetet og samarbejdet med omverdenen. Det kan i den forbindelse nævnes, at universitetet arbejder med at få dette tydeliggjort i de meriteringskriterier, som det videnskabelige personale i hovedstillingerne bedømmes på baggrund af, ligesom der også arbejdes med udvikling af lægerollerne sådan at innovation integreres tydeligt i forbindelse med at de 7 lægeroller udvides til 9 roller.

Aarhus Universitets høringssvar til udkast om revideret stillingsstruktur

Aarhus Universitet (herefter omtalt universitetet) takker for høringsmuligheden over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Universitetets bemærkninger til den generelle del af stillingsstrukturen fremgår af det fælles høringssvar fra universiteterne. Nedenstående høringssvar relaterer sig alene til revision af stillingsstrukturen inden for det sundhedsvidenskabelige område.

Høringssvaret er opbygget således, at de generelle og overordnede bemærkninger fra universitetet adresseres først og efterfølgende anføres supplerende bemærkninger, der særligt vedrører Institut for Retsmedicin og Institut for Odontologi og Oral Sundhed.

Universitetet skal indledningsvist bemærke, at det er holdningen, at forarbejdet med revideringen af stillingsstrukturen har været for ensidigt i forhold til læger på hospitalerne henset universitets bredere opgaver, herunder de kliniske aspekter, der vedrører flere institutter på de sundhedsvidenskabelige fakulteter, og som strækker sig over flere personalegrupper.

Det er videre universitetets holdning, at implementering af den politiske intention i sundhedsreformen vanskeliggøres af manglende muligheder i udkastet til ny stillingsstruktur.

Universitetet skal derfor kraftigt opfordre til, at bemærkningerne til bekendtgørelsen tages til efterretning og fører til en revision af udkastet.

Universitetet vil videre henstille til, at man ved fremadrettet revidering af stillingsstrukturen sikrer involvering af hele det kliniske område, således der også sker inddragelse af f.eks. de retsmedicinske og odontologiske institutter.

Særligt vedrørende de kliniske delestillinger

Stillingsstrukturen anfører kliniske delestillinger (klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor) i afsnit 3. Disse stillinger forudsætter, at hovedansættelse er uden for universitetet, typisk på et hospital eller en tilsvarende sygdomsbehandlende institution, der varetager undervisning, eller at den ansatte driver praksis.

Der er i udkastet om revideret stillingsstruktur ikke lagt op til ændringer på dette område, og dette gør, at der fortsat er et uløst behov for universiteterne. Behovet udspringer af, at hverken odontologiske institutter, der varetager patientbehandling, eller retsmedicinske institutter, der varetager andre lægelige opgaver, har mulighed for at ansætte i de kliniske delestillinger. Det er derfor et stort ønske for universitetet, at der gives hjemmel til ansættelse i kliniske delestillinger på de institutter, hvor der foretages patientbehandling eller andre lægelige opgaver på trods af, at hovedansættelsen er ved universitetet.

Særligt vedrørende kliniske professorer

Universitetet noterer sig, at man i udkastet om revideret stillingsstruktur har skærpet formuleringerne, så det nu fremgår, at også kliniske professorer skal have speciallægeuddannelse. Universitetet finder ikke, at denne skærpelse er i tråd med de politiske intentioner i sundhedsreformen og den fremtidige organisering af sundhedsvæsenet, hvor bl.a. flere ikke-læger skal gennemføre ph.d.-uddannelsen. Universitetet er klar over, at disse politiske udmeldinger er kommet efter det forberedende arbejde til udkast om revideret stillingsstruktur, men finder det hensigtsmæssigt, at intentionerne i sundhedsreformen indarbejdes i stillingsstrukturen, så der skabes mulighed for at tilbyde ikke-læger en attraktiv klinisk forskningskarriere.

Det er universitetets vurdering, at anvendelsesområdet for kliniske professorer er blevet for snævert med forslaget til ny formulering. At stillingen for eksempel kun omfatter varetagelse af uddannelsesopgaver på kandidatuddannelser, ses som en unødig indskrænkelse, da der også kan forekomme kliniske uddannelsesforløb på bachelorden af sundhedsuddannelser. Det henstilles derfor, at formuleringen i afsnit 3.5 ændres til: "...bachelor- og kandidatuddannelser som er.."

Derudover er det nye krav om samtidig ansættelse som overlæge uhensigtsmæssigt ekskluderende dels i forhold til ansættelse af andre faggrupper end læger, dels i forhold til højt kvalificerede afdelingslæger.

Særligt vedrørende kliniske adjunkter

Kliniske adjunkter er i hoveduddannelse med hovedansættelse på en hospitalsafdeling, hvis ledelse godkender, at den pågældende har tiden til at påtage sig delestillingen. Hoveduddannelsesforløb er bygget op med korte uddannelsesforløb på forskellige hospitaler. Det er uklart, hvorvidt et klinisk adjunktur skal genansøges – med bedømmelsesudvalg mm. – når lægen i hoveduddannelsesforløb skifter ansættelse til et andet

hospital som led i hoveduddannelsesforløbet. Det henstilles, at dette præciseres i teksten.

Særligt vedrørende Institut for Retsmedicin

Universitetet mener, at det retsmedicinske område er overset i revisionen. De særlige problemer Institut for Retsmedicin har i forhold til den videnskabelige stillingsstruktur og instituttets myndighedsbetjening løses ikke i det nye udkast om revideret stillingsstruktur.

Generelt drejer det sig om mulighederne for videnskabelig meritering af instituttets lægelige personale. I dag er læger som udfører klinisk arbejde ansat som specialkonsulenter på universitetet og opfylder derfor ikke kravet om en hovedansættelse udenfor universitetet. Universitetet har et stort ønske om, at stillingsstrukturen fremover giver mulighed for at stillingsbetegnelserne afdelingslæge, speciallæge og overlæge også kan anvendes på Institut for Retsmedicin. Dette vil være sammenligneligt med mulighederne inden for det odontologiske fagområde, hvor afdelingstandlæge og specialtandlæge indgår i stillingsstrukturen.

Universitetet ønsker videre at kunne anvende disse stillinger i kombination med delestillingerne klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor på trods af at hovedstillingen er placeret på universitetet. Dette vil være relevant, da lægerne udfører klinisk arbejde, forsker og giver forskningsbaseret undervisning. Alle faglige kriterier er således opfyldt for denne medarbejdergruppe.

Denne ændring vil have stor betydning i hverdagen og styrke forskningen og meriteringsmulighederne inden for retsmedicin. Det vil fjerne begrænsninger i forhold til vejledning af studerende og de særordninger, der i dag kræves i forhold til varetagelse af eksamener. Videre vil det styrke en videnskabelig karrierevej til stats- og vicesstatsobducent, hvor det for statsobducent gælder, at man skal være professorkvalificeret, og at man som vicesstatsobducent skal findes videnskabelig kvalificeret. For begge gælder desuden, at den kvalificerede kandidat skal være speciallæge i retsmedicin på ekspertniveau.

Særligt vedrørende Institut for Odontologi og Oral Sundhed

Universitetet har fortsat et stort ønske om, at Uddannelses- og Forskningsstyrelsen ændrer stillingsbetegnelsen fra klinisk lærer til klinisk underviser.

Det er universitetets opfattelse, at betegnelsen 'klinisk lærer' er misvisende for stillingen, mens det vil være mere retvisende for indholdet i denne stilling at benytte betegnelsen klinisk underviser på videregående uddannelser i universitetsregi.

Tilføjelsen 'Afdelingstandlægen skal have særlig tilladelse til at fungere som eksaminator' (afsnit 3.7) er uklar. Det bør fremgå, at universitetet giver tilladelsen.

Det skal også fremhæves, at der er uoverensstemmelser mellem Akademikeroverenskomstens bilag 6 og udkastet til det nye afsnit 3 i den videnskabelige stillingsstruktur, hvad angår ansættelseslængde og muligheder for overgang til varig ansættelse for kliniske lærere og afdelingstandlæger. Det henstilles, at stillingsstrukturen konsekvensrettes, så den er i overensstemmelse med Akademikeroverenskomsten.

Der er videre et ønske om en mere enkel ansættelsesstruktur, som muliggør varige ansættelser fra start for kliniske lærere og afdelingstandlæger i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Universitetet har desuden et generelt ønske om, at anvendelsen af stillingstyperne klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor også skal omfatte overtandlæger på et universitetssygehus, tandlæger i videreuddannelsesstillinger til specialtandlæge (afsnit 3.6) samt afdelingstandlæger (afsnit 3.7).

Til: Styrelsen for Forskning og Uddannelse via Danske Universiteter.
Sendt via mail til Emilie Dupont Skovgaard es@dkuni.dk

SDU HR

Vedr. Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter punkt 3. Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område

7. marts 2025

Syddansk Universitet, Det sundhedsvidenskabelige fakultets (SUND), høringssvar om revideret stillingsstruktur vedrørende punkt 3. Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område

Caer/sarl

caer@sdu.dk
sarl@sdu.dk

Tak for muligheden for at sende et høringssvar vedrørende ændringerne i ovenstående bekendtgørelse.

Syddansk Universitet sender hermed egne bemærkninger til Styrelsen for Forskning og Uddannelse via Danske Universiteter vedr. revideret stillingsstruktur vedrørende punkt 3. *Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område.*

For så vidt angår de øvrige punkter i den reviderede stillingsstruktur til og med punkt 2 oplyser SDU, at der fremsendes et fælles høringssvar fra alle universiteterne til Styrelsen for Forskning og Uddannelse via Danske Universiteter.

Udkastet til den reviderede stillingsstruktur blev sendt i høring på SUND.

Ole Skøtt, Dekan SUND, SDU,
Rikke Leth-Larsen, institutleder, Klinisk Institut, SUND, SDU,
Jens Søndergaard, Forskningsenheden for Almen Praksis, SDU,
Christian Backer Mogensen, Viceinstitutleder, Institut for Regional Sundhedsforskning, SUND, SDU

har i samråd med:

Region Syddanmark (Sygehusene Odense Universitetshospital Sygehus Lillebælt, Sygehus Sønderjylland og Esbjerg og Grindsted Sygehus, Psykiatrien i Region Syddanmark og Dansk Gigthospital)

udarbejdet et samlet høringssvar via Region SYD, som blev indsendt af Christian Bacher Mogensen til UFM den 5. marts 2025.

SDU har for god ordens skyld vedhæftet dette samlede høringssvar "20250304 høringssvar bekendtgørelse om universitetsstillinger.pdf" som bilag til dette høringssvar.

Til

26.02.2025

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, Haraldsgade 53, 2100 København Ø

Høringssvar vedrørende ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Tak for muligheden for at sende et høringssvar vedrørende ændringerne i ovenstående bekendtgørelse. Dette høringssvar fremsendes som et fælles høringssvar fra

Syddansk Universitet: Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Klinisk Institut og Institut for Regional Sundhedsforskning samt forskningsenheden for Almen Praksis

Samt

Region Syddanmark: Sygehusene Odense Universitetshospital, Sygehus Lillebælt, Sygehus Sønderjylland og Esbjerg og Grindsted Sygehus, Psykiatrien i Region Syddanmark og Dansk Gigthospital.

Der sendes et fælles høringssvar fra alle disse institutioner, da vi i fællesskab håndterer de stillingskategorier, som bekendtgørelsen berører i afsnit 3, nemlig klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor. Vi har derfor et indgående kendskab til forvaltningen af bekendtgørelsen og møder de udfordringer, den nuværende bekendtgørelse giver.

Vi har følgende kommentarer:

- 1) Vi hilser velkomment, at der indføres en ny kategori "klinisk adjunkt" i stillingsmulighederne. Denne kategori lukker et hul i kæden af stillinger fra Ph.d. niveau til klinisk professor.
- 2) Vi bemærker, at indledningen i afsnit 3 er ændret fra "læger kan ansættes...." til "personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område kan ansættes..." i en klinisk stilling. Dermed lægges op til at andre fagkategorier end læger kan ansættes i de kliniske forskningsstillinger. Det hilser vi velkomment.
- 3) I beskrivelsen "klinisk adjunkt" (3.3) begrænses muligheden til alene at gælde læger i hoveduddannelsesstilling. Her er ikke nævnt andre fag.
- 4) I beskrivelsen "klinisk lektor" (3.4) begrænses muligheden til alene at gælde speciallæger, kandidateksamen i klinisk biomekanik eller specialistanerkendelse i psykologi.
- 5) I beskrivelsen "klinisk professor" (3.5) begrænses muligheden til alene at gælde speciallæger med overlægeansættelse.

Der er således en uklarhed mellem indledningen til afsnit 3 "personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område" som antyder muligheden for ansættelse i kliniske forskerstillinger for en bredere gruppe af sundhedsprofessionelle kliniske ansatte og 3.3-3.5 hvor mulighederne begrænses til læger, og for klinisk lektor endvidere psykologer og kiropraktorer.

Vi vil meget opfordre til, at bekendtgørelsen tydeliggør, at alt personale ansat indenfor det sundhedsvidenskabelige område med en klinisk ansættelse kan opnå stillinger som klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor.

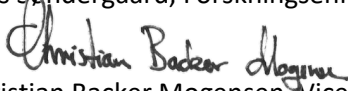
Det opfordrer vi til med følgende begrundelser:

- 1) Den nuværende bekendtgørelse begrænser vores muligheder for ansættelse af ikke-lægeligt personale, for eksempel farmaceuter, sygeplejersker, terapeuter, bioanalytikere, jordemødre, radiografer mm. som via kandidatoverbygning og phd. har kvalificeret sig til en forskerkarriere. Disse faggrupper kan kun opnå lektorater og professorater via delte stillinger mellem universitetet og sygehusene. Det giver en række problemer i besværlige ansættelsesprocedurer, risiko for lønnedgang i forbindelse med delte ansættelser, og en ulighed mellem faggrupper som er udtryk for forskelsbehandling.
- 2) Det er sygehusenes hensigt, at alle faggrupper, som ønsker en akademisk karriere, har en del af deres ansættelse som klinisk arbejde. I dag overlapper lægelige og ikke-lægelige arbejdsområder hinanden så det langtfra altid giver mening at skelne mellem lægeligt arbejde og ikke lægeligt arbejde, eller lægelig forskning og ikke-lægelig forskning. Derfor er en forskel i ansættelsesforhold, hvor kliniske lektorater og kliniske professorater er forbeholdt læger, meget u hensigtsmæssig for det daglige samarbejde og for sygehusets visioner om tværfaglighed og lighed i ansættelsesforhold.
- 3) I "Aftale om sundhedsreform 2024" lægges op til at *"der skal indføres et mål for andelen af ph.d.-forløb på sygehusene, som besættes af andre faggrupper end læger. Målet skal sikre, at den samlede forskningsaktivitet fordeles bedre på tværs af flere vigtige faggrupper"* (side 44). I sundhedsreformen og forarbejderne hertil lægges op til, at forskning, herunder klinisk forskning, fremover skal varetages af færre læger og flere i andre faggrupper. Derfor vil det være oplagt, at den nye bekendtgørelse afspejler denne udvikling, og åbner for, at andre faggrupper end læger kan ansættes som kliniske adjunkter, kliniske lektorer og kliniske professorer.

Vi vil derfor anmode om, at bekendtgørelsen tydeliggør, at det er muligt for andre sundhedsfaglige grupper end læger, kirurger og psykologer at opnå ansættelse som kliniske adjunkter, kliniske lektorer og kliniske professorer.

Venlig hilsen, på vegne af:

Bjarne Dahler-Eriksen, lægefaglig direktør, Odense Universitetshospital
Charlotte Birkmose Rotbøl, lægefaglig direktør Sygehus Lillebælt
Anna-Marie Bloch Münster, administrerende direktør, Esbjerg og Grindsted Sygehus
Peter Sørensen, lægefaglig direktør, Sygehus Sønderjylland
Afshin Ashouri Christiansen, Hospitalschef Dansk Gigthospital
Anders Meinert, lægefaglige direktør, psykiatrien i Region Syddanmark
Ole Skøtt, Dekan SUND, Syddansk Universitet
Rikke Leth-Larsen, institutleder, Klinisk Institut, SUND Syddansk Universitet
Jens Søndergaard, Forskningsenheden for Almen Praksis, SDU.



Christian Backer Mogensen, Viceinstitutleder, Institut for Regional Sundhedsforskning, SUND, Syddansk Universitet.



Høringssvar

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:
Lonni Hou
Telefon: 9940 8568
E-mail: lhou@adm.aau.dk

Sagsnr.: 2025-081-00553

Aalborg Universitets (AAU) høringssvar til det sundhedsvidenskabelige område i den fremsendte reviderede stillingsstruktur

AAU sender hermed sine bemærkninger til Danske Universiteter med henblik på, at Danske Universiteter udarbejder et samlet høringssvar til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen (UFS) fra universiteterne.

AAU's høringssvar er opbygget således, at der er indsendt et fælles høringssvar, sammen med de øvrige universiteter, for det der vedrører det generelle i stillingsstrukturen. Det høringssvar der sendes her, vedrører derfor alene det sundhedsvidenskabelige område.

Det bemærkes, at der forud for udarbejdelse af AAU's høringssvar har været afholdt møder på tværs af universiteterne og at der i vidt omfang er sammenfald mellem de enkelte universiteters bemærkninger.

Det sundhedsvidenskabelige område

Ad 3. Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område

Skal den justerede formulering i afsnit 3, hvorefter formuleringen "*Læger kan ansættes*" ændres til "*Personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område kan ansættes*" ses som en udvidelse af de faggrupper, der kan ansættes i de kliniske stillinger under afsnit 3? Læser man videre i stillingsstrukturen ses der dog ikke en udvidelse af kredsen af persongrupper, der kan ansættes i de kliniske stillinger, men derimod en indsnævring. Under klinisk professor er der foretaget en skærpelse af formuleringen, således det nu fremgår at kliniske professorer skal have speciallægeuddannelse.

Ad 3.1. Klinisk Assistent (Clinical Assistant)

Det fremgår ikke, hvorvidt der er tale om en deltidsstilling eller en stilling, der som udgangspunkt er på fuld tid. Dette bør tilføjes, da dette generelt er nævnt under de andre stillinger i stillingsstrukturen.

Det fremgår at "*ansættelse sker for en periode af indtil 4 år*". Her bør det præciseres, hvorvidt de 4 år er pr. universitet eller på tværs af universiteterne (i den danske universitetssektor som helhed).

Ad 3.2. Klinisk lærer

Det bemærkes at sætningen "*Genansættelse kan finde sted i det omfang, at det er i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse*" er blevet slettet. Dette kan give anledning til tvivl om, hvorvidt der (ligesom i dag) kan ske genansættelse efter den første 3-årige periode og det bør derfor fortsat fremgå, at der kan ske

genansættelse. Det er fint at slette referencen til lov om tidsbegrænset ansættelse, som gælder uanset, og som der henvises til i stillingsstrukturens generelle bemærkninger.

Det bør desuden fremgå, om ansættelsesperioden refererer til ansættelse på samme universitet eller på tværs af universiteterne (i den danske universitetssektor som helhed).

Det fremgår at "Kvalifikationskravet er relevant kandidateksamen". Vil det sige, at eksempelvis cand.cur. kan ansættes i disse stillinger?

Ad 3.3 Klinisk adjunkt og 3.4. Kliniske lektor

Det fremgår under afsnit 3.3. Klinisk adjunkt, at en stilling som "**klinisk adjunkt**" kræver "videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau". Under afsnit 3.4. Klinisk lektor fremgår det, at kvalifikationskravet for en "**klinisk lektor i medicin**" er "lægevidenskabelig kandidateksamen, specialistanerkendelse samt yderligere undervisnings- og forskningsmæssige kvalifikationer, f.eks. ph.d.-grad eller doktorgrad.

Der er behov for en tydeliggørelse af kvalifikationskravene til hhv. kliniske adjunkter og kliniske lektorer, således det tydeliggøres, hvad forskellen er mellem kvalifikationskravene til hhv. kliniske adjunkter og kliniske lektorer. Som formuleringen er nu under de to afsnit, ses det som om der stilles højere krav for at kunne blive klinisk adjunkt end klinisk lektor.

Det fremgår under afsnit 3.3 Klinisk adjunkt og 3.4. Kliniske lektor, at ansættelse forudsætter, at vedkommende er erklæret kvalificeret af et bedømmelsesudvalg. Dette er faktisk korrekt, men dette gælder for alle videnskabelige stillinger, uden at dette generelt er anført under de enkelte stillinger. Eksempelvis er det ikke anført under afsnit 3.5. Kliniske professorer. Derudover fremgår det under afsnittet "Generelle bemærkninger", at "*De nærmere bestemmelser om opslag og bedømmelse er fastsat i Finansministeriets cirkulære om opslag af stillinger og lønnede hverv i staten, den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale*". Sætningen om bedømmelse bør derfor slettes.

Ad 3.3. Særligt om klinisk adjunkt

Det fremgår, at "*En stilling som klinisk adjunkt er tidsbegrænset og kræver videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau samt samtidig ansættelse i et hoveduddannelsesforløb til speciallæge*".

Ved delestillinger som f.eks. klinisk lektor, er vedkommendes hovedansættelsen på en afdeling, hvor det godkendes, at den pågældende har tiden til at påtage sig stillingen som kliniske lektor. Hoveduddannelsesforløb er bygget op med uddannelsesforløb på forskellige afdelinger. Det er uklart, hvordan disse skift i afdelinger skal håndteres. Vil et klinisk adjunktur skulle genansøges ved afdelingsskifte – med bedømmelse mm. – når lægen i hoveduddannelsesforløb skifter klinisk afdeling i løbet af sit hoveduddannelsesforløb?

Det fremgår, at "*Stillingen som klinisk adjunkt udløber senest 3 måneder efter, at et hoveduddannelsesforløb til speciallæge er afsluttet eller på anden vis afbrudt*".

Vil vi på ansættelsestidspunktet være bekendt med, hvornår hoveduddannelsesforløbet slutter, således vi kan tage højde for denne slutdato i ansættelsesbeviset? Hvad skal der forstås ved "*på anden vis afbrudt*"? Skal dette forstås således, at vi skal afskedige medarbejderen i disse situationer?

Det fremgår desuden, at *"Senest ved afslutningen af hoveduddannelsesforløbet til speciallæge gives en skriftlig vurdering af den kliniske adjunkts undervisningsmæssige kvalifikationer"*. Der er behov for en uddybning af dette, skal de gennemgå universitetspædagogikum?

Der mangler information om aflønning og vilkår for kliniske adjunkter. For kliniske lektorer er der udarbejdet [cirkulære om aftale om kliniske lektorer ved universiteter](#), vil der blive udarbejdet et lignende cirkulære for kliniske adjunkter med beskrivelse af arbejdsopgaver, aflønning mv?

Ad 3.4 Særligt om klinisk lektor (Clinical Associate Professor)

Sætningen *"Genansættelse kan finde sted i det omfang, at det er i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse"* er blevet slettet. Dette kan give anledning til tvivl om, hvorvidt der (ligesom i dag) kan ske genansættelse, og det bør derfor fortsat fremgå, at der kan ske genansættelse. Det er fint at slette referencen til lov om tidsbegrænset ansættelse, som gælder uanset, og som der henvises til i stillingsstrukturens generelle bemærkninger.

Det fremgår, at *"Ansøgers undervisningsmæssige kvalifikationer indgår i bedømmelsesgrundlaget"*. Stilles der noget krav til niveauet, eller er det op til det enkelte universitet at fastsætte niveauet?

Ad 3.5 Klinisk professor (Clinical Professor)

Det fremgår, at *"En klinisk professor varetager undervisnings- og forskningsopgaver. Stillingen omfatter undervisning i kliniske fagområder, vejledning, herunder af ph.d.-studerende, og eksamen for studerende i kandidatuddannelser som er relevante for sygehusene, herunder medicinstuderende og studerende i klinisk biomekanik"*. Tilføjelsen af *"at stillingen omfatter varetagelse af uddannelsesopgaver på kandidatuddannelser"*, ses som en unødigt indskrænkelse, da der også kan forekomme kliniske uddannelsesforløb på bachelordelen af sundhedsuddannelser. Det foreslås at tilføje *"hovedsagelig"* foran kandidatuddannelser, således der stadig er en åbning i forhold til bacheloruddannelser - skulle det forekomme.

Det fremgår, at *"Ansættelse som klinisk professor forudsætter speciallægeuddannelse eller tilsvarende kvalifikationer. En klinisk professor er ansat som overlæge på et universitetssygehus eller anden lægelig institution"*. Dette nye krav om samtidig ansættelse som overlæge indsnævrer personkredsen, der kan komme i betragtning til et klinisk professorat. Eksempelvis ekskluderer det andre faggrupper end læger, hvilket ses i modstrid med den ændrede formulering under afsnit 3, hvor *"Læger kan ansættes"* ændres til *"Personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område kan ansættes"*. Derudover ekskluderer man også højt kvalificerede afdelingslæger.



Høringssvar fra DTU

Til Danske Universiteter til videre formidling til Uddannelse og Forskningsstyrelsen (UFS).

Vedr. **Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter vedr. afsnit 3. Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område.**

Fra Rikke Dall Rosen

10-03-2025

Rdaro

DTU sender hermed sine bemærkninger vedr. afsnit 3. Øvrige stillinger indenfor det sundhedsvidenskabelige område.

Høringssvaret er opbygget med baggrund og relevante afsnit i stillingsstrukturen.

Baggrund:

DTU og Region Hovedstaden har indgået et partnerskab under navnet Technical University Hospital of Greater Copenhagen (TUH). Samarbejdet integrerer tekniske og sundhedsfaglige videnskaber for at forbedre patientbehandling gennem innovation, forskning og uddannelse. Dette partnerskab skal gøre det lettere for studerende, forskere og sundhedspersonale at samarbejde og udvikle nye løsninger til sundhedsvæsenet. DTU ser derfor frem til nu at ansætte på den kliniske del af stillingsstrukturen på DTU.

3. Øvrige stillinger indenfor det sundhedsvidenskabelige område

DTU ser positivt på, at der åbnes op for muligheden for at ansætte både læger og sundhedsvidenskabeligt personale, da det understøtter udviklingen indenfor sundhedsvæsenet.

3.3. Klinisk adjunkt (Clinical Assistant Professor)

DTU ser positivt på indførelsen af den nye stillingskategori klinisk adjunkt, da det også vil skabe muligheder for ansættelser på dette niveau fremadrettet på DTU.

3.4 Klinisk lektor (Clinical Associate Professor)

DTU ser positivt på tilføjelsen af forskningsopgaver.

I forbindelse med den foreslåede ændring om, at bedømmelsesudvalg ikke længere skal være fagkyndigt, finder DTU et behov for en præcisering i forhold til kvalifikationskravene når der er tale om en anden uddannelsesmæssig baggrund eller en tilføjelse om, at evt. supplerende krav fastsættes for fagområdet af institutionen (universitet).

3.5 Klinisk professor (Clinical Professor)

Ift. tilføjelsen af at der skal være tale om ”eksamen for studerende i kandidatuddannelse”, savner DTU baggrunden for denne skærpelse, der efter DTU’s opfattelse ikke er nødvendig.

Som nævnt ovenfor under Klinisk lektor vil der med ændringen ift. kravene til bedømmelsesudvalg være et behov for en præcisering i forhold til kvalifikationskravene når der er tale om med en anden uddannelsesmæssig baggrund eller en tilføjelse af, at evt. supplerende krav fastsættes for fagområdet af institutionen (universitet).

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
Jura og Institutionsstruktur
Haraldsgade 53
2100 København Ø

ufs-hoering@ufm.dk

Høringssvar vedr. udkast til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og høring over ændringer af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter

Den 10. marts 2025
Sagsnr. S-2025-209
Dok.nr. D-2025-7673
bba/

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Akademikerne takker for muligheden for at afgive høringssvar vedr. udkast til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter.

Akademikerne har udsendt udkast til ny bekendtgørelse i høring i medlemsorganisationerne og skal på den baggrund fremkomme med bemærkninger. Fra høringen blandt Akademikernes medlemsorganisationer er bl.a. fremkommet følgende til afsnittet "Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område":

Nørre Voldgade 106, 1. sal
DK - 1358
København K.

E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Bekendtgørelsen reflekterer ikke den ansættelsespraksis, der eksisterer i dag, hvor forskere med anden relevant klinisk baggrund end lægefaglig baggrund, allerede er ansat i kliniske lektorater eller som kliniske professorer.

Der kan derfor være behov for at udvide kategorierne klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor, så der også kan ske ansættelser af fysioterapeuter, jordemødre, ergoterapeuter, bioanalytikere, hospitalsfysikere og molekylærbiologer, mv. i disse stillingskategorier.

Særligt til afsnit 3, første linje: "Personale inden for det sundhedsvidenskabelige område" er for bred en kategori i forhold til de reelle kvalifikationskrav til stillingerne inden for det kliniske område, og kan give anledning til misforståelser.

Med venlig hilsen

Birgit Bangskjær
D: 22495855
E: bba@ac.dk

Fra: Juridiskteam@innofond.dk
Til: [UFM FP UFS-DJOS-JUR - Høringssvar](#)
Cc: [Emilie Keller](#)
Emne: SV: Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter
Dato: 6. marts 2025 12:23:38
Vedhæftede filer: [image001.png](#)

Kære Emilie

Tak for det fremsendte. Fonden har ingen bemærkninger til det fremsendte.

Med venlig hilsen

Jens Bech-Larsen
Legal Officer

Mobil: +45 61905075

Email: jens.bech-larsen@innofond.dk



Europaplads 2, 4. sal
DK-8000 Aarhus C
Tel. +45 6190 5000
innovationsfonden.dk

[Privatlivspolitik](#)

Fra: Emilie Keller <emke@ufm.dk>

Sendt: 10. februar 2025 10:25

Til: cbs@cbs.dk; Danmarks Tekniske Universitet (dtu) <dtu@dtu.dk>; itu@itu.dk; ku@ku.dk; ruc@ruc.dk; sdu@sdu.dk; aau@aau.dk; 'au@au.dk' <au@au.dk>; Danske Universiteter <dkuni@dkuni.dk>; ac@ac.dk; kontakt@apmollerfonde.dk; UVM - UVMPOST <uvm@uvm.dk>; info@carlsbergfoundation.dk; Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd <dfir@ufm.dk>; dg@dg.dk; Innovationsfonden <kontakt@innofond.dk>; Dansk Erhverv (info) <info@danskerhverv.dk>; di@di.dk; dm@dm.dk; info@dkea.dk; info@dkprof.dk; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; dsf@dsfnet.dk; dof@obel.com; fh@fho.dk; Finansministeriets postkasse <fm@fm.dk>; fas@dadl.dk; fko@mil.dk; info@gts-net.dk; info@industriensfond.dk; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; Kræftens Bekæmpelse <info@cancer.dk>; Kulturministeriet <kum@kum.dk>; MEDST - Medarbejder- og Kompetencestyrelsen <medst@medst.dk>; kontakt@nordeafonden.dk; info@novonordiskfonden.dk; realdania@realdania.dk; info@maritimeuddannelser.dk; kontakt@rockwoolfonden.dk; skaf@skaf-net.dk; Sundhedsstyrelsen Institutionspostkasse <SST@SST.DK>; info@trygfonden.dk; info@veluxfonden.dk; info@villumfonden.dk; yl@dadl.dk; rku@dkuni.dk

Cc: Bente Olsen <BO@ufm.dk>; Gustav Simonsen <gus@ufm.dk>

Emne: Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen sender hermed udkast til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter i høring.

Dokumenterne er også lagt på Høringsportalen:
<https://hoeringsportalen.dk/Hearing/Details/69669>.

Høringssvar bedes sendt til ufs-hoering@ufm.dk med kopi til emke@ufm.dk med reference til sagsnr. 2025-9318.

Høringsfristen er mandag den 10. marts 2025 klokken 12.00.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Emilie Keller på telefonnummer 7231 9564 eller via e-mail emke@ufm.dk.

Med venlig hilsen

Emilie Keller
Specialkonsulent
Jura og Institutionspersonale
Direkte telefon: +45 7231 9564
E-mail: emke@ufm.dk

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
Haraldsgade 53
DK-2100 København Ø
Telefon: +45 7231 7800
E-mail: ufs@ufm.dk
www.ufm.dk

[Læs om styrelsens behandling af personoplysninger](#)

Fra: [Christian Kjær Monsson](#)
Til: [Emilie Keller](#)
Emne: RE: Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter
Dato: 13. februar 2025 11:53:24
Vedhæftede filer: [image001.png](#)

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.
Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Kære Emilie

Mange tak for høringsudkastet. Dansk Industri har ingen bemærkninger.

Mvh
Christian

Med venlig hilsen

Christian Kjær Monsson
Fagleder for forskning
Forskning, uddannelse og mangfoldighed

(+45) 3377 3349
(+45) 2893 4249 (Mobil)
ckmo@di.dk
di.dk



Dansk Industri

Læs, hvordan DI behandler og beskytter
persondata i [DI's Privatlivspolitik](#)

From: Emilie Keller <emke@ufm.dk>
Sent: 10. februar 2025 10:25
To: cbs@cbs.dk; Danmarks Tekniske Universitet (dtu) <dtu@dtu.dk>; itu@itu.dk; ku@ku.dk; ruc@ruc.dk; sdu@sdu.dk; aa@aa.dk; 'au@au.dk' <au@au.dk>; Danske Universiteter <dkuni@dkuni.dk>; ac@ac.dk; kontakt@apmollerfonde.dk; UVM - UVMIPPOST <uvm@uvm.dk>; info@carlsbergfoundation.dk; Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd <dfir@ufm.dk>; dg@dg.dk; Innovationsfonden <kontakt@innofond.dk>; Dansk Erhverv (info) <info@danskerhverv.dk>; DANSKINDUSTRI <DANSKINDUSTRI@DI.DK>; dm@dm.dk; info@dkea.dk; info@dkprof.dk; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; dsf@dsfnet.dk; dof@obel.com; fh@fho.dk; Finansministeriets postkasse <fm@fm.dk>; fas@dadl.dk; fko@mil.dk; info@gts-net.dk; info@industriensfond.dk; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; Kræftens Bekæmpelse <info@cancer.dk>; Kulturministeriet <kum@kum.dk>; MEDST - Medarbejder- og

Kompetencestyrelsen <medst@medst.dk>; kontakt@nordeafonden.dk;
info@novonordiskfonden.dk; realdania@realdania.dk; info@maritimeuddannelser.dk;
kontakt@rockwoolfonden.dk; skaf@skaf-net.dk; Sundhedsstyrelsen Institutionspostkasse
<SST@SST.DK>; info@trygfonden.dk; info@veluxfonden.dk; info@villumfonden.dk; yl@dadl.dk;
рку@dkuni.dk

Cc: Bente Olsen <BO@ufm.dk>; Gustav Simonsen <gus@ufm.dk>

Subject: Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen sender hermed udkast til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter i høring.

Dokumenterne er også lagt på Høringsportalen:
<https://hoeringsportalen.dk/Hearing/Details/69669>.

Høringssvar bedes sendt til ufs-hoering@ufm.dk med kopi til emke@ufm.dk med reference til sagsnr. 2025-9318.

Høringsfristen er mandag den 10. marts 2025 klokken 12.00.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Emilie Keller på telefonnummer 7231 9564 eller via e-mail emke@ufm.dk.

Med venlig hilsen

Emilie Keller
Specialkonsulent
Jura og Institutionspersonale
Direkte telefon: +45 7231 9564
E-mail: emke@ufm.dk

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
Haraldsgade 53
DK-2100 København Ø
Telefon: +45 7231 7800
E-mail: ufs@ufm.dk
www.ufm.dk

[Læs om styrelsens behandling af personoplysninger](#)

Att:
Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
Haraldsgade 53
2100 København K
Reference 2025-9318

København d. 07.03.2025

Vedrørende Bekendtgørelsesændring om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved Universiteter

Dansk Jordemoderfagligt Selskab (DJS) afgiver hermed høringssvar til ovennævnte udkast til ny bekendtgørelse om ændring af stillingsstrukturer og ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter.

DJS' høringssvar er relateret til Bilag 1 i udkast til ændring af bekendtgørelsen, særligt punkt 3 *Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område*.

Overordnede bemærkninger

DJS oplever, at ændringsforslagene er misvisende præsenteret i det medfølgende høringsbrev. Her fremgår det, at ministeriet med ændringen vil muliggøre kliniske adjunktforløb for læger (som et resultat af OK 24), og yderligere *foretage enkelte justeringer og sproglige præciseringer i udkastet til en ny stillingsstruktur*. Reelt medfører ændringerne en stor og uhensigtsmæssig begrænsning i diversitet i forskning og ansættelse. Denne bekymring uddybes herunder.

Personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område

DJS bifalder, at punkt 3 indledende foreslås ændret til at omfatte *personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område* (s. 14), da det muliggør hovedansættelse i kliniske stillinger, med universitære opgaver, for andre end læger. I praksis er det allerede tilfældet for mange ikke-lægefaglige sundhedsprofessionelle kandidater og forskere, og at det nu også bliver en del af bekendtgørelsen, er væsentligt. Intentionen om at inkludere en divers og repræsentativ gruppe af sundhedsprofessionelle adjunkter, lektorer og professorer sikrer, at forskningsområder og -foci dækkes, spredes og udforskes fra forskellige vinkler. Det styrker forskningsbredde, forskningskvalitet og forskningsudbredelse. Først og fremmest styrker det den sundhedsfaglige praksis, som forskningen står i et dialogisk forhold til, når den varetages

af adjunkter, lektorer og professorer med forskelligartede kliniske baggrundsuddannelser. Det er desuden helt i tråd med *Aftalen om Sundhedsreformen* af november 2024¹, der udspringer af Strukturkommissionens arbejde² og beskrives som den mest betydningsfulde reform af sundhedsvæsenet siden Kommunalreformen i 2004. Aftalen er indgået i bred enighed blandt regeringen, Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Det Konservative Folkeparti og Radikale Venstre. En væsentlig del af reformens formål er, at sundhedskompetencer og forskningsaktiviteter spredes på tværs af vigtige faggrupper. Det understreges, at det derfor er vigtigt, at en større andel af ph.d.-forløb besættes af andre end læger og at *forskerrollen blandt læger ikke får en uforholdsmæssig stor vægt ift. andre centrale lægeroller* (side 44). DJS mener, at den indledende tekst i punkt 3 i nærværende bekendtgørelsesudkast understøtter denne intention i sundhedsreform-aftalen.

Adjunkter, lektorer og professorer - udmøntning

På baggrund af ovenstående undres DJS over, at det for kliniske assistenter (3.1.), kliniske adjunkter (3.3.), kliniske lektorer (3.4.) og kliniske professorer (3.5.) er gældende, at disse stillingsstrukturer kun er tilgængelige for sundhedsprofessionelle og forskere med en lægefaglig baggrund (s. 15-17).

- Det virker i direkte modstrid, at bekendtgørelsen først ændres, så personale inden for det sundhedsvidenskabelige område (s. 14) uden lægefaglig baggrund kan få hovedansættelse i kliniske stillinger, for derefter at udelukke dem fra stillinger som netop klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor. Denne ændring skaber en strukturel barriere, da denne karrierevej for sundhedsprofessionelle uden lægefaglig baggrund ikke findes.
- Såfremt jordemødre og andre sundhedsprofessionelle ikke længere kan kombinere klinisk arbejde med akademisk udvikling på samme måde som deres lægefaglige kolleger, begrænses både deres karrieremuligheder og forskningens tværfaglige potentiale. Som følge heraf må man forvente, at de vil søge væk fra det kliniske miljø og enten føre deres forskning et andet sted hen eller helt undlade at bidrage til den,

¹ Indenrigs-og Sundhedsministeriet 2024. Aftale om sundhedsreform, https://www.ism.dk/Media/638682281997250085/01-Aftale-om-sundhedsreform-2024_TILG.pdf

² Indenrigs-og Sundhedsministeriet 2024. Sundhedsstrukturkommissionens anbefaling, <https://www.ism.dk/nyheder/2024/juni/nye-anbefalinger-skal-sikre-sammenhaeng-og-stoerre-lighed-i-sundhedsvaesenet-taet-paa-borgeren>

hvilket kan have negative konsekvenser for både patienter og borgere af sundhedsvæsenet, og hele sundhedsvæsenets udvikling.

- Det synes ligeledes i direkte modstrid med sundhedsreform-aftalens intention om at styrke sundhedsforskning og karriereveje, hvor der er brug for den, hvorved nærhed og relevans i sundhedsforskning styrkes. Det synes at forringe forskningsbredde og kvalitet, fordi en stor del af den kliniske forskningsstyrke (alle ikke-læger) derved stækkes i forskningsudøvelse til trods for de samme forskningskompetencer.
- I forlængelse af ovenstående kommentar virker det kontraproduktivt at reducere diversiteten blandt klinisk ansatte lektorer og professorer, jævnfør tænketanken Equalis gentagne afdækninger af, hvordan netop diversitet styrker et felt - her den sundhedsfaglige forskning og sundhedsfaglige forskningsmiljø³.
- Det har u hensigtsmæssige sundhedsøkonomiske konsekvenser for såvel sundhedsvæsenet og de mange private forskningsvirksomheder, at man fratager forskningsuddannelsesmuligheder efter endt ph.d.-forløb for ikke-læger. I forlængelse heraf formoder DJS, at det forhold, at kun læger kan ansættes som klinisk adjunkter, lektorer og professorer, udgør en betydelig udfordring for de mange sygehuse, der i dag besætter stillinger som lektorer, professorer, forskningsledere mfl. i kliniske regionale sammenhænge.
- Det synes at forringe karriereforløbene for den store gruppe af sundhedsprofessionelle, herunder jordemødre, som har forskningsuddannelse og -kompetencer, og som tillige med læger arbejder klinisk samtidig med at bedrive vigtig sundhedsforskning på højeste internationale niveau (i øvrigt ofte sammen med lægefaglige forskningskollegaer).

Processuelle kommentarer

- DJS er desværre ikke at finde på høringslisten for denne bekendtgørelsesændring. Ej heller er andre faglige selskaber, som ellers beskæftiger adjunkter, lektorer og professorer inden for det sundhedsvidenskabelige område, og som ændringsforslagene i bekendtgørelsen i særlig grad omhandler. Det medfører undren hos os.
- Det medfører ligeledes undren, at ingen sygehuse, men kun Danske Regioner, er på høringslisten, selvom sygehusene er de 'daglige' arbejdsgivere for selvsamme gruppe

³ Equalis 2024. Diversitetsbarometer, <https://equalis.dk/diversitetsbarometer/>

af kliniske lektorer og professorer uden lægefaglig baggrund, mens Danske Regioner repræsenterer det overordnede politisk-administrative niveau.

- Sidst forekommer det problematisk, at der derimod optræder flere store private fonde på høringslisten. Det er ikke tydeligt, hvordan deres involvering som høringspart relaterer sig til de konkrete ændringer, der vedrører bekendtgørelsesændringen for universitetsansatte.

Dansk Jordemoderfagligt Selskab ønsker at bidrage kritisk og konstruktivt til høringsprocesser, der omhandler uddannelse og forskning, som er centrale for jordemoder professionen og jordemødres faglighed. Vi ønsker derfor fremadrettet at fremgå af relevante høringslister. Offentlig høring er positivt og demokratisk, men kræver overvågning og tid for at være opmærksom på, hvad der sendes i høring. At fremgå af høringslisterne er derimod et signal om at blive anerkendt som en relevant høringspart.

Ved behov for uddybelse eller forklaring står selskabet til rådighed.

På vegne af bestyrelsen

Nina Nathan Olsén

Forkvinde for Dansk Jordemoderfagligt Selskab



Dansk Psykolog Forenings høringssvar til høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og høring over ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter

Hovedbudskaber

- **Dansk Psykolog Forening ønsker at rejse en opmærksomhed i forhold til afskaffelsen af den psykologiske kandidatstilling i lyset af den nye autorisations- og tilsynslov for psykologer**
- **Dansk Psykolog Forening kan være bekymrede for psykologers mulighed for at arbejde i kombinerede forskningsstillinger som 'klinisk lektor/professor'**

Dansk Psykolog Forening takker for muligheden for at afgive høringssvar til uddannelses- og forskningsstyrelsens høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og høring over ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter.

Dansk Psykolog Forening har modtaget bidrag fra foreningens uddannelses- og forskningsudvalg, der har suppleret med perspektiver til høringssvaret.

Afskaffelse af Psykologisk kandidatstilling

Vi støtter overordnet op om en løbende opdatering af stillingsstrukturen, så denne er tidssvarende og koncis. Dog ønsker vi at rejse en opmærksomhed i forbindelse med den foreslåede afskaffelse af de psykologiske kandidatstillinger. Da psykologstanden står overfor en ny sundhedsfaglig autorisationsordning, er vi bekymret for om denne stillingstype potentielt kan finde ny relevans. Da lovgivningen på dette område ikke er færdigarbejdet, ønsker vi en øget opmærksomhed på ikke at begrænse psykologinstitutternes muligheder for at ansætte kvalificerede kandidater.

Ansættelse som klinisk lektor/professor

Dansk Psykolog Forening er bekymrede for, om der i bekendtgørelsen for ny stillingsstruktur for videnskabeligt personale overses en række forhold vedrørende kombinationsstillinger. Den gældende bekendtgørelse gør det muligt for psykologer at blive ansat som kliniske lektorer/professorer, f.eks. på et hospital, men i praksis oplever psykologerne at få afslag på disse stillinger. Det efterlyses derfor, at det anerkendes at psykologerne kan ansættes i disse stillinger ift. en ny stillingsstruktur, herunder:

1. Kombinerede stillinger (klinisk lektor/professor) til psykologer anerkendes og derved bliver det praksis, at de slås op, så psykologer får mulighed for at søge.
2. Ved opdelte stillinger – fx 80% som klinisk psykolog og 20% som lektor – skal kompetencerne fra den ene del af stillingen anerkendes i den anden del af stillingen. Ellers risikerer psykologer (og andre fagligheder i kombinationsstillinger) at blive stillet dårligere i konkurrencen sammenlignet med ansøgere til rene kliniske eller rene forsknings-/undervisningsstillinger.

7. marts 2025

Såfremt der ikke er fokus på dette, risikerer klinisk praksis at miste en væsentlig forskningsbaseret undervisningskompetence, når psykologer ikke ansættes som kliniske lektorer/professorer. Psykologer kan inden for specifikke områder bidrage meningsfuldt til lægers uddannelse og klinikforløb, hvilket vi går glip af. Samtidig kan dette anses som et vigtigt bidrag ift. at kompensere for gabet mellem teori og praksis og styrke samarbejdet mellem universiteterne og eksempelvis hospitalerne.

Med venlig hilsen

Dea Seidenfaden

Forperson i Dansk Psykolog Forening

Høringssvar vedrørende over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og høring over ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter

Dansk Sygepleje Selskab (DASYS) ønsker at afgive et høringssvar over bekendtgørelsesændringerne for videnskabeligt personale. Vi har med interesse gennemgået forslagene til den nye bekendtgørelse og bidrager her med vores perspektiver.

Vi ser positivt på, at bekendtgørelsen har til hensigt at styrke forskningsindsatsen på de sundhedsvidenskabelige uddannelser. Det er væsentligt at have en klar og gennemsigtig stillingsstruktur, som sikrer et højt akademisk niveau i sundhedsforskningen. Vi anerkender intentionen om at sikre en bedre kobling mellem klinisk praksis og akademisk forskning, hvilket er en nødvendig forudsætning for en evidensbaseret udvikling af sundhedsvæsenet.

Det er dog bekymrende, at der foreslås at fjerne muligheden for, at andre sundhedsprofessionelle end læger kan ansættes i kliniske lektorater og professorater. En sådan ændring vil skabe en ulige behandling af personer med de samme akademiske kvalifikationer, hvor læger alene på baggrund af deres profession vil få en karrieremæssig fordel i akademiske stillinger. Dette er problematisk, da det kan medføre en skævvridning af forskningsmiljøet og reducere den tværfaglige tilgang til sundhedsvidenskabelig forskning.

Sundhedsreformen 2024 sigter mod at styrke forskningsaktiviteten på tværs af de kliniske fag, og derfor bør bekendtgørelsen fremme en bred tilgang til forskning og akademiske stillinger. Hvis det kun er læger, der kan ansættes i kliniske lektorater og professorater, vil det begrænse mulighederne for en bredere forskningsindsats og forhindre andre sundhedsprofessionelle, såsom sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre, i at bidrage til akademiske stillinger og forskning. Dette er en direkte modsætning til den generelle politiske ambition om et mere integreret og tværfagligt sundhedsvæsen, hvor alle relevante sundhedsprofessionelle skal kunne bidrage med deres akademiske kompetencer.

Vi opfordrer derfor til, at bekendtgørelsen ændres således, at der gives mulighed for ansættelse af alle relevante sundhedsprofessionelle i kliniske lektorater og kliniske professorater, så længe de opfylder de nødvendige kvalifikationer. Dette vil sikre en helhedsorienteret forskningsindsats og understøtte den bedst mulige udvikling af patientforløb og behandling i sundhedsvæsenet.

Vi foreslår følgende formulering for kliniske professorater:

3.54. Klinisk professor (Clinical Professor)

En klinisk professor varetager kvalificerede vejlednings-, undervisnings- og/eller forskningsopgaver. Stillingen omfatter også eksamen for medicinstuderende og studerende i klinisk biomedicin ved hospitaler, der varetager undervisning i kliniske fagområder, samt vejledning af

ph.d.-studerende og eksamen for studerende i relevante kandidatuddannelser. Kvalifikationskravene svarer til ordinær professoransættelse efter denne stillingsstruktur, herunder krav om faglig klinisk praksis på højt niveau. Ansættelse som klinisk professor forudsætter stilling som speciallæge eller anden relevant sundhedsprofessionel med akademisk overbygning, såsom fysioterapeut, ergoterapeut, sygeplejerske, jordemoder. En klinisk professor er ansat i en klinisk stilling på et universitetshospital eller anden sundhedsfaglig institution.

En sådan formulering vil åbne op for, at alle sundhedsprofessionelle med de rette kvalifikationer kan ansættes i kliniske akademiske stillinger, hvilket både vil styrke sundhedsforskningen og fremme tværfagligt samarbejde på tværs af sektorer.

I forbindelse med høringslisten bemærker vi, at mange relevante faglige organisationer, særligt dem, der repræsenterer sundhedsprofessionelle som sygeplejersker, fysioterapeuter og jordemødre, ikke er til stede. Dette er problematisk, da det netop er disse grupper, der i høj grad besætter adjunkturer, lektorater og professorater i kliniske sammenhænge, som bekendtgørelsens ændring sigter mod at begrænse. Derudover er flere relevante arbejdsgivere, såsom sygehusene, heller ikke repræsenteret, hvilket er problematisk, da de risikerer at miste kvalificerede kliniske forskere som følge af ændringerne.

En anden vigtig bemærkning er den utydelighed, der kan opstå, når bekendtgørelsen skaber barrierer for andre faggrupper end læger i at besætte akademiske stillinger. Vi har allerede set i sundhedsreformen, at der er et ønske om at støtte sundhedsvidenskabelig forskning fra et bredere fagligt perspektiv. Hvis akademiske stillingsstrukturer primært er tilgængelige for læger, risikerer vi at begrænse både kvaliteten og bredden af forskningen, hvilket kan svække sundhedsvæsenets vidensgrundlag og potentiale for innovation.

I forlængelse af dette ønsker vi at understrege, at for at fremme tværfaglig forskning og understøtte den sundhedsvidenskabelige udvikling i overensstemmelse med sundhedsreformens intentioner, er det afgørende, at der ikke opstilles for snævre krav om ansættelse i kliniske akademiske stillinger. Derfor bør man overveje, om stillingen klinisk adjunkt skal kunne omfatte andre professioner end læge, så akademisk forskning inden for sygepleje, fysioterapi og andre sundhedsvidenskabelige områder styrkes.

Målet må være, at bekendtgørelsen tager højde for de mange sundhedsprofessionelles bidrag til forskning og klinisk arbejde, som strækker sig ud over lægefaglighed.



Uddannelses- og Forskningsstyrelsen

Den: 6. marts 2025

Høringssvar til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og høring om ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter

Dansk Sygeplejeråd har ikke modtaget høringsbrev vedrørende ovennævnte forslag til ændringer i bekendtgørelsen for videnskabeligt personale ved universiteter samt den tilknyttede bekendtgørelse. Vi tillader os alligevel at sende vores bemærkninger, da forslaget berører en betydelig del af det klinisk-sundhedsfaglige forskningsmiljø, der har ansættelse som sygeplejefaglige forskere i kombinationsstillinger på universiteter og sygehuse.

Dansk Sygeplejeråd vil foreslå, at man anvender opdateringen af bekendtgørelsen til at skabe bedre muligheder for kliniske karriereveje for sygeplejefaglige forskere og andre sundhedsfaglige forskere, som ikke er læger – både i det specialiserede og nære sundhedsvæsen.

Dansk Sygeplejeråd er derfor ærgerlige over den del af det fremsatte ændringsforslag, som klart specificerer, at det udelukkende er læger, der kan ansættes som klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor.

Sygeplejefaglige forskere og professorer yder et vigtigt bidrag til udviklingen af sygehusvæsenet gennem forskning og udvikling. Typisk i stillinger med titler som blandt andet klinisk specialist, forskningsleder og professor i sygepleje. Størstedelen af denne gruppe har samtidig en stærk forankring i det patientnære/behandlende arbejde på sygehuse. De sygeplejefaglige kliniske forskere har derfor som regel deres hovedstilling på et sygehus og en mindre ansættelsesbrøk på det tilknyttede universitets sundhedsfaglige fakultet.

Det er samtidig en del af aftalen om sundhedsreform, at flere af ph.d.-forløbene målrettes det nære sundhedsvæsen og flere faggrupper end læger. Det er bl.a. aftalt, at der skal indføres et mål for andelen af ph.d.-stillinger i regionerne, som målrettes det almene sundhedsvæsen. Samt at der skal indføres et mål for andelen af ph.d.-forløb på sygehuse, som besættes af andre faggrupper end læger.

Dansk Sygeplejeråd

Sankt Annæ Plads 30
DK-1250 København K

mandag-torsdag 9.00-16.00
fredag 9.00-15.00

Tlf: +45 33 15 15 55

www.dsr.dk
dsr@dsr.dk

Formålet er at fordele forskningsaktiviteten på flere faggrupper og sikre mere forskning i det nære sundhedsvæsen.

Dansk Sygeplejeråd er enige i, at der er brug for mere forskning i sygepleje og forebyggelse. For at lykkes med sundhedsreformens ambitioner, kræver det tydelige og attraktive karriereveje inden for den kliniske forskning for sygeplejersker og andre faggrupper.

Det er desuden vores opfattelse, at man med ændringsforslagets krav om en bestemt sundhedsfaglig baggrund (læge) risikerer at indsnævre arbejdsgivers mulighed for at ansætte sundhedsfagligt forskningspersonale med de rette kvalifikationer til en given klinisk forskningsstilling.

Vi vil derfor foreslå, at man i stedet for en indsnævring af faggrænser bruger revideringen af stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter, som en anledning til at styrke den klinisk forankrede tværfaglige forskning, samt at styrke mulighederne for klinisk forskning i det nære sundhedsvæsen.

Vi stiller os gerne til rådighed for dialog om, hvordan en klinisk-akademisk stillingsstruktur, som også inkluderer sygeplejersker, kan bidrage til dette formål.

Med venlig hilsen



Dorthe Boe Danbjørg
Dansk Sygeplejeråd



Høringssvar til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og høring over ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter

Danske Fysioterapeuter takker for muligheden for at besvare denne høring, da vi oplever flere forhindringer i den offentlige stillingsstruktur for videnskabeligt personale.

Danske Fysioterapeuter er enige i, at der er behov for en revision af stillingsstrukturen inden for det sundhedsvidenskabelige område. Dog opstiller bekendtgørelsen ikke en ny stillingsstruktur, der omfatter personale med en fysioterapeutisk baggrund, som i dag underviser i kliniske stillinger, ligesom den heller ikke gør det nemmere at etablere nye stillinger.

Vores bekymring er, at revisionen af bekendtgørelsen ikke fyldestgørende dækker kliniske ansættelser såsom klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor.

Bekendtgørelsen fastsætter, at titlerne kun kan opnås på baggrund af en medicinsk kandidatuddannelse, en ph.d.-titel og deltagelse i eller færdiggørelse af et hoveduddannelsesforløb. Dette reflekterer ikke den ansættelsespraksis, der eksisterer i dag, hvor flere forskere med fysioterapeutisk baggrund allerede er ansat i kliniske lektorater eller som kliniske professorer.

Bekendtgørelsen strider imod intentionerne i den netop vedtagne sundhedsreform, hvor stærke faglige miljøer er afgørende for at kunne tiltrække personale til de mindre sygehuse. Et af målene i sundhedsreformen er at skabe mere attraktive arbejdspladser og fagligt attraktive karriereveje for sundhedspersonalet. Dette skal også ses i sammenhæng med opfølgningen på Robusthedskommissionens anbefalinger om tilstrækkeligt sundheds- og plejepersonale.

Fysioterapeutiske forskere er allerede i dag ansat i kliniske stillinger som lektorer og professorer, hvor de har mulighed for at vejlede ph.d.-studerende og dermed facilitere og udvikle praksisnære

Dato:

26-02-2025

Email:

mp@fysio.dk

Tlf. direkte:

3341 4671

sundhedsydelser. Revisionen af bekendtgørelsen imødekommer ikke de krav der eksisterer i praksis i dag.

Danske Fysioterapeuter anbefaler følgende ændring:

Danske Fysioterapeuter anbefaler at man i afsnit 3.3 tilføjer følgende i denne sætning: En stilling som klinisk adjunkt er tidsbegrænset og kræver videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau ~~samt samtidig~~ og for læger ansættelse i et hoveduddannelsesforløb til speciallæge.

I kapitel 3.4 klinisk lektor tilføjer følgende sætning: Kvalifikationskravet for den kliniske lektor i fysioterapi er kandidateksamen i fysioterapi eller tilsvarende.

I kapitel 3.5 klinisk professor tilføjer følgende sætning til første afsnit: og eksamen for studerende i kandidatuddannelser som er relevante for sygehusene, herunder medicinstuderende og studerende i klinisk biomekanik eller fysioterapi.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, reading "Jeanette Præstegaard". The script is cursive and fluid, with the first name and last name clearly distinguishable.

Jeanette Præstegaard
Formand for Danske Fysioterapeuter

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen

E-mail: ufs-hoering@ufm.dk

E-mail: emke@ufm.dk

DANSKE
REGIONER



10-03-2025

EMN-2025-00291

1759348

Krisb@regioner.dk

Høringssvar til høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter – jeres sagsnr. 2025-9318

Danske Regioner har efter høring af regionerne følgende bemærkninger til ovenstående høring, jf. styrelsens høringsbrev af 10. februar 2025:

Indførelse af stillingskategorien "klinisk adjunkt"

Danske Regioner hilser oprettelsen af den nye stillingsbetegnelse "klinisk adjunkt" velkommen, da denne tilføjelse til bekendtgørelsen giver bedre muligheder og perspektiver i forhold til at inddrage læger under hoveduddannelsesforløb i forsknings- og undervisningsopgaver og forventes at bidrage til bedre fastholdelse af yngre kliniske forskere på hospitalerne.

Det skal dog bemærkes, at læger i hoveduddannelsesforløb ofte skifter stilling fra én hospitalsafdeling til en anden. Det ses derfor også som en forudsætning for at få "klinisk adjunkt"-stillingen til at fungere i praksis, at der ikke skal foretages en videnskabelig bedømmelse i forbindelse med hvert afdelingsskift i den regionale ansættelse.

Klinisk professor

Det er et krav for at blive klinisk professor, at man er ansat som overlæge. Dette krav vil kunne medføre uhensigtsmæssig rigiditet, idet der kan være afdelingslæger, som er professorkvalificerede, men som i så fald ikke vil kunne varetage et professorat grundet manglende overlægestilling. Det afgørende må være, at man har akademiske kvalifikationer på professorniveau, og at stillingen varetages i kombination med en samtidig klinisk funktion.

DANSKE REGIONER
DAMPFÆRGEVEJ 22
2100 KØBENHAVN Ø
+45 35 29 81 00
REGIONER@REGIONER.DK
REGIONER.DK

Afgrænsning af sundhedsvidenskabelige delestillinger

Danske Regioner bemærker, at der i den indledende tekst til afsnit 3 "Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område" åbnes op for, at det ikke kun er læger men personale generelt inden for det sundhedsvidenskabelige område der kan ansættes i en klinisk stilling, hvilket hilses meget velkomment. I den efterfølgende uddybning af de sundhedsvidenskabelige stillingskategorier indskræpes det imidlertid, at stillingerne som klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor er forbeholdt læger (med undtagelse af klinisk lektor-stillingen, der også kan besættes af kandidater i klinisk biomekanik og kandidater med specialistanerkendelse). Danske Regioner vil kraftigt opfordre til, at bekendtgørelsen justeres og præciseres, så alt personale inden for det sundhedsvidenskabelige område med en klinisk ansættelse får mulighed for at blive ansat i stillingerne "klinisk adjunkt", "klinisk lektor" og "klinisk professor". Baggrunden for denne opfordring er, at det er både uhensigtsmæssigt for arbejdsgiveren, udtryk for forskelsbehandling i faggruppernes akademiske karrieremuligheder og i modstrid med intentionerne i sundhedsreformen, hvis de ikke-lægelige faggrupper ikke får samme mulighed som læger for at opnå en stilling som klinisk adjunkt, klinisk lektor eller klinisk professor. Andre faggrupper kan f.eks. være farmaceuter, sygeplejersker, terapeuter, bioanalytikere, jordemødre, radiografer mm. som via kandidatoverbygning og ph.d. har kvalificeret sig til en forskerkarriere.

For så vidt angår bemærkningen om ulige vilkår for forskellige faggrupper, skal dette bl.a. ses i lyset af, at der stilles færre/lavere kvalifikationskrav til en klinisk lektor-stilling sammenlignet med en ordinær lektorstilling uagtet at begge stillingstyper giver adgang til at være hovedvejleder. Såfremt det med revisionen af bekendtgørelsen fastholdes, at kliniske lektorer er forbeholdt lægefagligt personale, betyder det, at forskende medarbejdere inden for de sundhedsvidenskabelige professioner til sammenligning med deres lægefaglige kolleger vil blive forsinket i at opnå erfaring med hovedvejledning og dermed i at kunne opfylde kvalifikationskravet om "vægtig vejledning af ph.d.-forløb" (jf. kravspecifikation fra Aarhus Universitetet) til et eventuelt senere professorat.

Endelig bemærkes det, at de foreslåede ændringer ikke bidrager til at understøtte Sundhedsreformens fokus på behovet for mere forskning i det nære sundhedsvæsen, samt for at forskning bedrives af flere faggrupper (s. 44 i aftaleteksten). Jf. Sundhedsreformen er der således behov for at kunne ansætte klinisk-akademisk personale med en bredere forankring i det samlede patientforløb på tværs af sektorerne. Vi ser det som naturligt, at bekendtgørelsen understøtter denne dagsorden, og at der dermed sikres rammer for, at flest mulige sundhedsprofessionelle kan bidrage til at løfte de klinisk-akademiske opgaver til gavn for patienterne og deres forløb.

Med

Venlig hilsen

Rikke Margrethe Friis

Viceadministrerende direktør



**Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
Jura og Institutionspersonale**

Ergoterapeutforeningen
Nørre Voldgade 90
DK-1358 København K
Tlf: +45 88 82 62 70
Fax: +45 33 41 47 10
Cvr nr. 19 12 11 19
etf.dk

Den 10. marts 2025
Side 1
Ref.: UG
E-mail: ug@etf.dk
Direkte tlf.: 53 36 49 25

**Ergoterapeutforeningens høringssvar vedrørende:
Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt
personale ved universiteter og høring over ændring af bekendtgørelse om
ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter.**

Ergoterapeutforeningen har valgt at afgive et høringssvar til ovennævnte høring.

Ergoterapeutforeningen finder det beklageligt, at det ikke er kvalifikationsniveauet men den lægefaglige baggrund, som forudsættes i stillingsstrukturen til klinisk lektor.

Dette bør ændres i bekendtgørelsen, så andre sundhedsprofessioner fx ergoterapeuter med tilsvarende kvalifikationsniveau ligestilles med lægerne.

I den nye Sundhedsreform er der eksplicit beskrevet, at sundhedsfaglig forskning i højere grad skal målrettes sundhedstjenesteforskning med udgangspunkt i det primære sundhedsvæsen og i mindre grad specialiserede indsatser på sygehuse, og at Ph.d.-forløb i højere grad skal besættes af andre sundhedsfaglige grupper end læger.

Ergoterapeutiske forskere er allerede i dag ansat i stillinger som lektorer og professorer, hvor de har mulighed for at vejlede ph.d.-studerende og dermed facilitere og udvikle praksisnære sundhedsydelser. Revisionen af bekendtgørelsen imødekommer således ikke de krav, der eksisterer i praksis i dag.

I Ergoterapeutforeningen har vi længe påpeget nødvendigheden af praksisnær forskning. Men det er også nødvendigt, at akademiske sundhedsprofessionelle kan få en ligeværdig stillingsstruktur efterfølgende.

Med venlig hilsen

Tina Nør Langager
Formand for Ergoterapeutforeningen



København, den 10. marts, 2025

Att:

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen

ufs-hoering@ufm.dk

cc: emke@ufm.dk

Sag 2025-9318

Jordemoderforeningens høringssvar vedrørende: Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og høring over ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter

Jordemoderforeningen er blevet bekendt med, at Uddannelses- og Forskningsstyrelsen har udsendt ovennævnte bekendtgørelse i høring. Af høringsbrevet fremgår det, at der indføres mulighed for at ansætte læger, der har påbegyndt et hoveduddannelsesforløb til speciallæge, i stillingskategorien 'klinisk adjunkt', og at Styrelsen endvidere har foretaget enkelte justeringer og sproglige præciseringer.

Da stillingskategorierne har stor betydning for muligheden for at drive forskning indenfor det jordemodervidenskabelige område, og dermed for til stadighed at styrke den kvalitet og sikkerhed, som kvinder og familier tilbydes indenfor svangreomsorgen i Danmark, vil vi gerne bidrage til høringen.

Overordnede betragtninger

Jordemoderforeningen finder det stærkt bekymrende, at en implementering af høringssudkastet i sin nuværende form vil føre til en markant reduktion i muligheden for ansættelse og forskning indenfor en bred vifte af videnskabeligt diverse forskningsområder. Dette risikerer at føre til, at man kommer til at mangle viden på væsentlige områder, der kan være med til at sikre kvalitet og sundhed, samtidig med, at man vil gå glip af den styrke der er i, at forskellige forskningsområder og fagligheder behandler emner i synergi.

Tekstnære betragtninger

Jordemoderforeningen har følgende tekstnære kommentarer:

- Vi finder det glædeligt, at der med udkastet til bekendtgørelsen åbnes mulighed for en stillingskategori som klinisk adjunkt, da dette vil styrke sammenhængen og dermed ansættelserne fra ph.d. og videre i stillingskategorierne som klinisk lektor og klinisk professor.
- Tilsvarende er det glædeligt, at det i punkt 3 fremhæves, at personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område kan ansættes i kliniske

stillinger, enten som klinisk adjunkt, kliniks lektor eller som klinisk professor. Dette giver netop mulighed for, en tæt tilknytning mellem klinik og videnskab og dermed for, at der udarbejdes forskning, der udspringer af kliniknært behov.

At det italesættes, at det drejer sig om personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område præciserer, at der kan vælges mellem en bred vifte af faggrupper, således at det sikres, at ansættelsen baseres på kompetencer og kvalifikationer, fremfor på baggrund af én enkelt bestemt faggruppe.

- Dette står desværre i kontrast til underpunkterne i det efterfølgende arbejde. Heri pointeres det, at ansættelsen som kliniks assistent (punkt 3.1.), og klinisk adjunkt (punkt 3.3.) kræver lægefaglig baggrund, at stillingen som kliniks lektor (punkt 3.4.) kræver lægefaglig baggrund eller baggrund indenfor biomekanik eller psykologi, samt at stillingen som klinisk professor (punkt 3.5) kræver speciallægeuddannelse eller tilsvarende baggrund. Hvad der ligger i sidstnævnte er ikke helt klart, da der nævnes flere faggrupper under stillingen som klinisk lektor. Dog fremhæves det også under punkt 3.5, at en klinisk professor er ansat som overlæge på et universitetssygehus eller lignende institution. Altså må man antage, at det igen alene er læger, der kan opnå ansættelse i kliniske professorater.

Tidssvarende opdateringer

Samfundsudviklingen tilskriver i dag, at man skal anvende en bred portefølje af kompetencer for at stimulere til den bedste udvikling indenfor et område, herunder netop ved at benytte forskellige fagligheder. Dette fremgår blandt andet i '[Aftalen om Sundhedsreform 2024](#)', hvori det fremhæves, at målet er at sikre, at den samlede forskningsaktivitet fordeles bedre på tværs af flere vigtige faggrupper (p 44).

Med nærværende høringsudkast gives ikke mulighed for at ansætte andet end læger (dog psykologer og kiropraktorer hvad angår stillingerne som kliniske lektorer). Dermed begrænses karrierevejene – og muligheden for frembringelse af god, tværfaglig forskning – markant.

For jordemødrenes vedkommende gælder, at vi repræsenterer et mindre, men ikke mindre vigtigt, fagområde. Fagets størrelse gør det næsten umuligt, at jordemødre med ph.d.-grad ansættes som adjunkt, lektor eller professor i fuldtidsstillinger på de danske universiteter.

De kliniske akademiske stillinger vil derfor i langt højere grad muliggøre akademiske karriereveje, med en vigtig kliniske forankring, og dermed også fortsat forankring af gode forskningsmiljøer med frembringelse af betydende forskning – først og fremmest til gavn for samfundet og den enkelte borger.

Vi vil afslutningsvist gerne henlede opmærksomheden på 'Aftale om kliniske professorers arbejds- og ansættelsesforhold mellem KU og Region H/Region SJ'

(aftalens punkt. 7), vedlagt som bilag, hvori man tydeliggør, at ansættelse i en klinisk stilling som professor forudsætter speciallægeuddannelse *eller tilsvarende kvalifikationer, alternativ opfyldelse af kravene til ansættelse som seniorforsker ved en hospitalsafdeling.*

En justeret formulering i stil med denne kan med fordel anvendes bredt i nærværende høringsudkast.

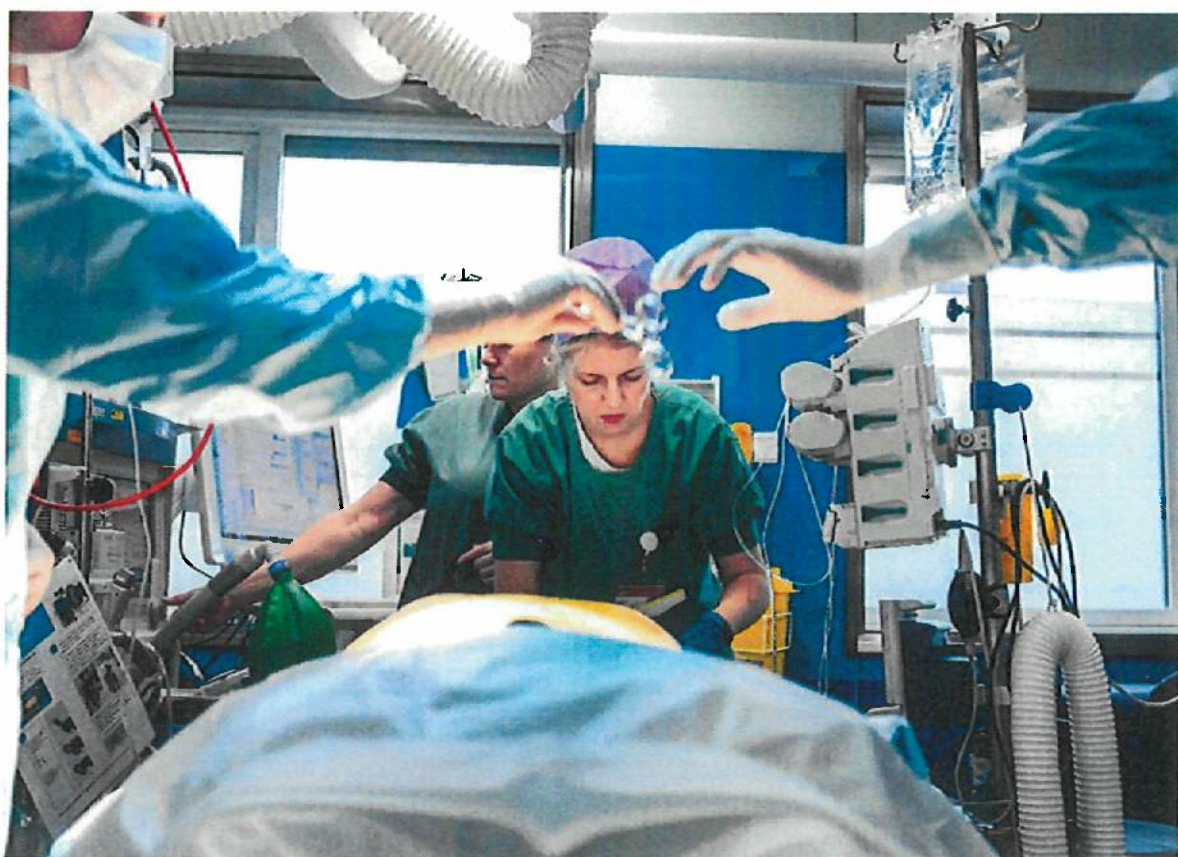
Med venlig hilsen



Lis Munk

Forkvinde for Jordemoderforeningen

Aftale om kliniske professorers arbejds- og ansættelsesforhold ved Københavns Universitetshospital (KUH)



Maj 2024

Indholdsfortegnelse

1.	Baggrund og formål	3
2.	Stillingskategori.....	3
3.	Finansiering	3
4.	Beslutning om ansættelsesform	4
5.	Organisatorisk placering i hospitalsmiljøet	4
6.	Organisatorisk placering i universitetsmiljøet.....	5
7.	Kvalifikationskrav.....	6
8.	Stillingsindhold	6
9.	Rammevilkår	7
10.	Rekrutterings- og ansættelsesfasen	8
	<i>10.1 Væsentlige ændringer eller andre forhold under ansættelsen</i>	<i>8</i>
	<i>10.2 Regelmæssig opfølgning for lærestolsprofessorer</i>	<i>9</i>
	<i>10.3 Regelmæssig opfølgning for eksternt finansierede professorater</i>	<i>9</i>
11.	Udløb af et professorat.....	9
12.	Forlængelse	9
13.	Fælles branding af hospitaler og KU-SUND i KUH	9
14.	Ikrafttræden og opsigelse af denne aftale	10

1. Baggrund og formål

Den organisatoriske ramme om det universitetsbaserede samarbejde mellem Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet (KU-SUND) og sundhedsvæsenet i Region Hovedstaden og Region Sjælland betegnes Københavns Universitetshospital, forkortet KUH.

Københavns Universitetshospital ledes af en bestyrelse bestående af repræsentanter for de tre parter. Bestyrelsen har ansvar for den strategiske planlægning af samarbejdet, så der er fleksible og funktionelle rammer for det daglige samarbejde.

De kliniske professorer er ansat dels i en region, dels på KU-SUND. De to arbejdsgivere er begge involveret i etableringen, ansættelsesprocessen og den efterfølgende ansættelse, herunder evt. forlængelse, og afslutningen af et klinisk professorat. Arbejdsgiverne i den kombinerede ansættelse har udarbejdet dette aftalegrundlag for det samarbejde, der skal foregå mellem KU-SUND, regioner og professor, for at de overordnede mål kan nås.

Det er parternes hensigt at anvende aftalen som grundlag for det løbende samarbejde om de arbejds- og ansættelsesforhold, der både generelt og konkret tilbydes kliniske professorer. Det er ligeledes parternes hensigt at etablere og vedligeholde et tæt, åbent og gensidigt forpligtende samarbejde omkring ethvert klinisk professorat i alle dets faser fra rekruttering til afvikling.

2. Stillingskategori

Aftalen omfatter stillingskategorien "klinisk professor", der indgår i stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter.

Stillingen er en kombinationsstilling med samtidig ansættelse i et professorat ved KU-SUND og i en hospitalsstilling (eller i særlige tilfælde ved en institution med en tæt relation til sundhedsvæsenet), der som hovedregel vil være en overlægestilling med klinisk indhold – men kan også være en anden type klinisk stilling. Enhver ansættelse forudsætter således, at ansøgeren erklæres kvalificeret og indstilles til såvel professorat som hospitalsstilling, og at der er enighed mellem KU-SUND og den aktuelle region om ansættelsen af den pågældende.

Stillingen kan være varig eller tidsbegrænset.

Til hvert professorat udarbejdes en stillingsbeskrivelse.

Professoraftalen vil efter underskrift fastsætte de overordnede rammer for alle kliniske professorer, også kliniske professorer ansat inden aftalens underskrift. Det bemærkes, at der med denne professoraftale ikke sker ændringer ved den enkelte kliniske professors individuelle kontraktlige vilkår, der i ansættelsesretlig forstand kan betragtes som væsentlige stillingsændringer.

3. Finansiering

Stillingen kan være ordinært finansieret eller eksternt finansieret:

Ved "ordinært finansieret" forstås, at KU-SUND finansierer professorhonoraret, mens regionerne finansierer hospitalsstillingen. Som hovedregel besættes ordinært finansierede kliniske professorater som lærestolsprofessorater.

Ved "eksternt finansieret" forstås, at finansieringen ikke involverer KU-SUND, men udelukkende påhviler f.eks. en fond, en patientforening, et hospital eller en anden sponsor. Etablering af sådanne stillinger forudsætter et skriftligt bevillingstilsagn fra det aktuelle hospital eller den pågældende sponsor.

Eksternt finansierede professorater etableres individuelt af de to regioner uden forudgående involvering af KUH, men i tæt samarbejde med Institut for Klinisk Medicin (IKM) eller andet institut ved KU-SUND.

Etablering af et eksternt finansieret klinisk professorat ved IKM eller et andet institut under KU-SUND begynder med en proces mellem institutleder, hospitalsledelse og de relevante faglige miljøer, herunder den ordførende og den koordinerende professor. Der udfyldes et etableringsskema for professoratet, som forelægges for den involverede region og dekanatet.

4. Beslutning om ansættelsesform

Ansættelse af en læge i en stilling i et klinisk professorat besættes som hovedregel i tilknytning til en overlægestilling. Der eksisterer to principielt forskellige ansættelsestyper for læger, jf. Protokol-lat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteterne¹:

- A. Hovedstilling som professor ved universitetet kombineret med en honorarlønnet overlægestilling på et universitetssygehus eller med nær relation til sundhedsvæsenet.
- B. Hovedstilling som overlæge på et universitetssygehus eller anden lægelig institution med et honorarlønnet professorat.

De to arbejdsgivere træffer forud for opslag af ethvert klinisk professorat beslutning om, hvilken kombination der skal bringes i anvendelse. Ansættelsesform B er den typisk anvendte.

Ansættelse vil finde sted ved et hospital, der bedriver forskning inden for det pågældende lægefaglige speciale, og hvor excellence, kvalitet og relevans er i fokus.

Lærestolsprofessorater etableres og opslås i henhold til aftaler truffet i KUH-bestyrelsen om professorplaner for Københavns Universitetshospital for de kommende år.

5. Organisatorisk placering i hospitalsmiljøet

Hovedstillingen på hospitalet - eller anden institution med nær relation til sundhedsvæsenet - er i hovedreglen en overlægestilling, men kan også være en anden type klinisk stilling.

De to arbejdsgivere træffer beslutning om, hvilken organisatorisk placering der i den konkrete situation findes mest hensigtsmæssig, og det overordnede ledelsesmæssige ansvars placering må bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde.

Parterne er enige om princippet om, at en klinisk professor skal anvende 50 % af sin arbejdstid til universitetsrelaterede opgaver (forskning, undervisning, vejledning, bedømmelser o.l.), medmindre andet er aftalt mellem koncerndirektøren og dekanen. Det gælder også, når professoren har et ledelsesansvar i hospitalsstillingen.

¹ Regler, aftaler og cirkulærer (medst.dk)

For eksternt finansierede professorer, hvor finansieringen kommer 100 pct. fra et universitetshospital/region, fonde, patientforeninger eller anden sponsor, vil forskning og vejledning i udgangspunktet udgøre hovedparten af professorens universitetsrelaterede opgaver.

Alle kliniske professorer forventes, jf. stillingsbekendtgørelsen og KU's meriteringskriterier, at varetage prægraduat undervisning og eksamen. Parterne er samtidig enige om, at den prægraduate undervisning (inkl. prægraduat opgavevejledning og eksamen) for eksternt finansierede kliniske professorer gennemsnitligt vil udgøre en begrænset del af den samlede arbejdstid til universitetsrelaterede opgaver.

Hvis der opleves en ubalance i opgaverne, kan forholdet bringes op til drøftelse mellem det respektive institut under KU og hospitalsdirektionen og ved fortsat uenighed mellem koncerndirektør og dekan.

I stillingen som klinisk professor varetages ansvaret for

- prægraduat undervisning, bachelor- og kandidatopgavevejledning og eksamen
- anden universitetsrelateret undervisning
- forskning og forskeruddannelse (herunder ph.d.-vejledning)
- øvrige universitetsrelaterede opgaver, herunder bedømmelsesarbejde.

En væsentlig opgave for en klinisk professor på et hospital/hospitalsafdeling er at sikre sammenhæng mellem forskning og den kliniske funktion for derigennem at udvikle nye og forbedrede behandlings- og plejeformer for patienterne. Den kliniske professor vil således med sin ekspertise inden for forskning og klinik medvirke til at udvikle stærke og attraktive kliniske fagmiljøer på en afdeling, hvilket også er et aktiv ved fastholdelse og rekruttering af medarbejdere til afdelingen. Med et klinisk professorat på en hospitalsafdeling i regionen åbnes også op for etablering af samarbejde med andre hospitaler i regionen inden for professoratets arbejdsområder. Dette for at udbrede forskningsaktivitet og viden til gavn for patienterne og fagmiljøer bredt i regionen.

Stillingsbeskrivelsen eller en allonge til en eksisterende stillingsbeskrivelse skal sikre, at professoren (alternativt en repræsentant for professorgruppen) inddrages i beslutninger vedrørende

- forskning, herunder afdelingens forskningsledelse, -strategi og -budgettering
- det pågældende fags forskningsmæssige udvikling
- uddannelse af forskere
- ansættelse af akademisk personale i stillinger med stort forskningsindhold

Den kliniske professor refererer i hospitalsstillingen til cheflægen i den respektive afdeling og følger de ansættelsesretlige regler, der findes for dette område.

Om eventuelle ændringer i den organisatoriske placering efter ansættelsen, se afsnit 10.1 nedenfor.

6. Organisatorisk placering i universitetsmiljøet

Enhver klinisk professor er knyttet til et af KU-SUNDS institutter, som hovedregel IKM. Tilknytning til IKM forudsætter som hovedregel klinisk funktion. Den kliniske professor refererer til den pågældende institutleder og varetager sine universitære opgaver efter delegation fra hhv. rektor-de-

kan-instituttleder (forskning, udvikling, prægraduat undervisning, bedømmelsesarbejde osv.), således at professoren er ansvarlig over for disse ledere og universitetet for, at de universitære opgaver varetages optimalt.

Får varetagelsen af opgaverne et omfang, som umuliggør en forsvarlig varetagelse de kliniske arbejdsopgaver, sørger KU-SUND – på samme måde som regionen, når den omvendte situation måtte foreligge – for den nødvendige aflastning af professoren.

Om eventuelle ændringer i den organisatoriske placering efter ansættelsen, se nedenfor under punkt 10.1.

7. Kvalifikationskrav

De universitære kvalifikationskrav til en klinisk professor svarer til kravene ved en ordinær professoransættelse ved KU. KU's kriterier² er et supplement til den til enhver tid gældende ministerielle stillingsstruktur for videnskabeligt personale, som alle universiteter skal følge. Herudover kræves normalt opfyldelse af kravene til ansættelse som overlæge i et klinisk speciale, herunder speciallægeuddannelse eller tilsvarende kvalifikationer, alternativt opfyldelse af kravene til ansættelse som seniorforsker ved en hospitalsafdeling.

En ansøger til et professorat bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget, og der skal kunne dokumenteres en høj grad af selvstændig original videnskabelig produktion på internationalt niveau. Det skal herved dokumenteres, at ansøgeren har udviklet og kan udvikle fagområdet. Endvidere skal der lægges vægt på en vurdering af vedkommendes evne til at varetage forskningsledelse og evt. andre ledelsesfunktioner, f.eks. i relation til universitetets eksterne samarbejde. Der lægges vægt på undervisnings- og vejledningserfaring samt kompetencer inden for disse områder. Ved ansættelse kan der også stilles andre kvalifikationskrav f.eks. i forhold til viden- og teknologioverførsel samt f.eks. patentering og samarbejde med eksterne parter. Herudover skal betingelserne for ansættelse i stillingen være opfyldt, herunder betingelserne for ansættelse som overlæge eller seniorforsker, jf. punkt 4.

8. Stillingsindhold

Den kliniske professors hovedopgaver er – udover det kliniske arbejde – forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser). Hertil kommer vidensudveksling med samfundet, varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af forskere under uddannelse samt fagligt bedømmelsesarbejde.

Instituttlederen fastlægger i samråd med professoren den nærmere fordeling mellem de forskellige universitære opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid, jf. de til enhver tid gældende regler i stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne.

Den kliniske professor forventes at fungere som hovedvejleder for KU-SUNDS ph.d.-studerende.

Der udarbejdes en stillingsbeskrivelse for hvert enkelt klinisk professorat. De grundlæggende principper er at sikre klarhed om og præcisering af ansvar og kompetence, herunder beskrivelse af delegationslinjer og forskningsledelsesansvar, samt vilkår (faglige, økonomiske etc.), der muliggør, at

² Kriterier for meritering – Københavns Universitet (ku.dk)

professoren kan varetage sine opgaver tilfredsstillende, og at en given stillingsbeskrivelse altid er ajour med de faktiske forhold og skaber fleksibilitet og plads til en hensigtsmæssig organisering og tilrettelæggelse af arbejdet, herunder mulighed for omstilling og tilpasning til nye krav.

Stillingsbeskrivelserne udformes skriftligt i et samarbejde de to respektive arbejdsgivere imellem.

9. Rammevilkår

Til professoratet knyttes relevant administrativ bistand efter nærmere aftale parterne imellem, som ansættes i regionen og finansieres af det aktuelle hospital, hhv. finansieres af ekstern sponsor, medmindre andet aftales mellem parterne. Tilknytning af relevant administrativ bistand til det aktuelle kliniske professorat konkretiseres i stillingsbeskrivelsen.

Det skal sikres, at de fysiske rammer på det aktuelle hospital modsvarer behov ifm. professorens opgaver, herunder opgaver, som forudsætter eget kontor eller tilsvarende mulighed for et fortroligt rum.

Det skal i enhver aftale om etablering, herunder finansiering af det kliniske professorat konkret fremgå, hvilken teknologioverførselsenhed, der er den relevante enhed. Den betegnes Single Point of Contact (SPOC).

Den kliniske professor er underlagt de til enhver tid gældende regler og retningslinjer for kliniske professorer ansat ved Københavns Universitetshospital, herunder bl.a. reglerne om:

- Københavns Universitets regler om god videnskabelig praksis.
- Københavns Universitets retningslinjer for bibeskæftigelse
Der er imellem KU-SUND, Region Hovedstaden og Region Sjælland indgået aftale om udveksling af oplysninger om bibeskæftigelse. SUNDs HR-center indhenter ved ansættelse samtykke fra den kliniske professor til at indhente bibeskæftigelsesoplysninger hos den relevante region.
- Afholdelse af årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS). Disse samtaler afholdes mellem den kliniske professor og afdelingsledelsen. Den kliniske professors funktioner evalueres, og den pågældendes fremtidsplaner drøftes i relation til strategien for fagområdet.
Desuden afholder den koordinerende professor årligt en gruppeudviklingssamtale (GRUS) med de relevante professorer på geografien. Emnerne for GRUS er de universitære opgaver i klinikken, som knytter sig til professoraterne.
- Anmeldelse af opfindelser og/eller brugsmodeller i overensstemmelse med Lov om opfindelser ved offentlige forskningsinstitutioner.

Anmeldelse skal ske til Single Point of Contact (SPOC). Rettighederne og forpligtelserne i forbindelse med den anmeldte opfindelse eller brugsmodel aftales i særskilt aftale mellem Københavns Universitet, Region Hovedstaden og Region Sjælland.

- Region Hovedstadens/Region Sjællands og KU-SUNDs til enhver tid gældende retningslinjer for indgåelse af forskningskontrakter.

Forskningskontrakter må ikke underskrives, før der er sket en juridisk vurdering. Forskningskontrakter sendes til SPOC til juridisk vurdering i den relevante enhed. For så vidt angår forskningssamarbejder/kliniske forsøg, der involverer forsøgspersoner, vil disse altid blive vurderet af hospitalets teknologioverførselseenhed.

Den kliniske professor holder såvel KU-SUND som det aktuelle hospital og orienteret om sine forskningsaktiviteter.

Denne aftale mellem KU-SUND, Region Hovedstaden og Region Sjælland om kliniske professors arbejds- og ansættelsesforhold i KUH udgør en del af retsgrundlaget for den kliniske professors ansættelse.

10. Rekrutterings- og ansættelsesfasen

I rekrutteringsfasen skal de to respektive arbejdsgivere - forud for opslag af hhv. professoratet og hospitalsstillingen - være enige om professoratets (kombinationsstillingens) indhold, ansvar og organisatoriske placering, jf. ovenfor, samt om samtlige krav og forventninger til stillingsindehaverens kvalifikationer (faglige, personlige og ledelsesmæssige). Der anvendes søgekomité ved rekrutteringen.

I selve ansættelsesfasen skal det sikres, at begge arbejdsgivere har optimale muligheder for at udvælge den ansøger, som er bedst kvalificeret til at varetage samtlige de i kombinationsstillingen tilføjede arbejdsopgaver. Dette søges bl.a. sikret via delvist personsammenfald i det fælles ansættelsesudvalg af medlemmer fra bedømmelsesudvalgene for hhv. professoratet og hospitalsbedømmelsesudvalget. Afklaring af hvilke ansøgere hospitalet kan godkende skal foreligge (evt. med specifikke ansættelsessamtaler for hospitalsstillingen), inden der afholdes ansættelsessamtale for kombinationsstillingen, således at endelig beslutning kan træffes i ansættelsesudvalget for det kliniske professorat.

Opstår der i rekrutterings- eller ansættelsesfasen principiel uenighed imellem de to arbejdsgivere, vil stillingen ikke blive opslået, hhv. ikke blive besat.

10.1 Væsentlige ændringer eller andre forhold under ansættelsen

Forud for enhver væsentlig ændring i forhold til den oprindelige ansættelse- og så tidligt som muligt - skal de respektive arbejdsgivere kontakte hinanden.

KU-SUND og den respektive region vil udveksle oplysninger, såfremt der forekommer ansættelsesretlige forhold, der har væsentlig betydning for begge arbejdsgivere. Udveksling af oplysninger begrænses til oplysninger, der er relevante og nødvendige. Den kliniske professor vil blive informeret, såfremt KU-SUND og regionen udveksler oplysninger om vedkommende.

Ansættelsesforholdet kan i ansættelsesperioden bringes til ophør efter de sædvanlige ansættelsesretlige regler.

Såfremt hovedstillingen på universitetshospital/anden institution med nær relation til sundhedsvæsenet ophører, bortfalder forudsætningen for at opretholde et klinisk professorat, og dette ophører.

10.2 Regelmæssig opfølgning for lærestolsprofessorer

Det tilstræbes, at der med fire-fem års interval afholdes dialogmøde med lærestolsprofessoren, institutleder, det forskningsansvarlige direktionsmedlem for hospitalet (samt centerdirektør ved Rigshospitalet), cheflægen og den koordinerende professor. Mødet indkaldes af relevant part ved KU-SUND.

Til brug ved mødet indhentes dokumentation for en lærestolsprofessors videnskabelige, undervisningsmæssige og evt. kliniske eller andre funktioner. Referat af mødet journaliseres af relevant part ved KU-SUND.

10.3 Regelmæssig opfølgning for eksternt finansierede professorater

Det tilstræbes, at der i det fjerde år af ansættelsen afholdes dialogmøde med den kliniske professor, den koordinerende professor/lektor, cheflægen, det forskningsansvarlige direktionsmedlem for hospitalet, og for Rigshospitalet også med centerdirektøren.

Såfremt et eksternt finansieret klinisk professorat har en længere løbetid end fem år, vil der blive afholdt et dialogmøde ca. midtvejs i ansættelsesperioden og igen ca. to år før udløb. Dette bruges til afklaring af, hvorvidt stillingen skal forlænges. Hvis det på forhånd er afgjort, at ansættelsen ikke skal forlænges yderligere, er det ikke nødvendigt at afholde andet dialogmøde.

11. Udløb af et professorat

Ved tidsbegrænset ansættelse fratræder professoren uden yderligere varsel ved ansættelsesperiodens udløb, medmindre der forinden er truffet aftale om forlængelse.

12. Forlængelse

Ved eventuel forlængelse af det kliniske professorat ud over den stipulerede periode anvendes følgende procedure, idet reglerne i Lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse iagttages³. Loven indebærer, at der i udgangspunktet alene kan ske forlængelse i ansættelse i samme stilling to gange.

Minimum et år før et eksternt finansieret klinisk professorat udløber, kontakter den relevante KU-SUND part hospitalet for at afklare, om professoratet ønskes forlænget. For at kunne forlænge professoratet skal der foreligge godkendelse fra både region og hospital. Desuden skal finansieringen være sikret. Den relevante KU-SUND part tager herefter stilling til forlængelsen af professoratet i dialog med dekanatet på KU-SUND.

13. Fælles branding af hospitaler og KU-SUND i KUH

Kliniske professorers undervisnings- og forskningsaktiviteter skal altid synliggøres med reference til såvel KU-SUND som universitetshospitalet eller anden institution med nær relation til sundhedsvæsenet.

³ [Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse \(retsinformation.dk\)](#)

Det dobbelte tilhørsforhold skal anføres i overensstemmelse med de retningslinjer for co-branding, der er vedtaget i KUH. De gældende retningslinjer vil løbende blive opdateret på regionernes hjemmesider og tilsvarende på hjemmesiden for det relevante KU-SUND institut.

14. Ikrafttræden og opsigelse af denne aftale


Aftalen har virkning fra datoen for de tre parter underskrift.

Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 1 års varsel.

Aftalen tages op til revision senest inden udgangen af 2026.

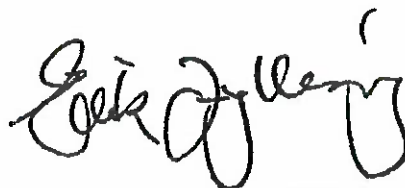
Som tiltrådt den 29. februar 2008 og senest revideret den 23. maj 2024.

På vegne af
Det Sundhedsvidenskabelige
Fakultet,
Københavns Universitet



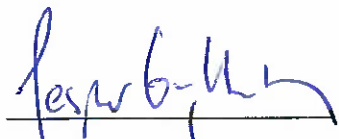
Bente M. Stallknecht
Dekan

På vegne af
Region Hovedstaden



Erik Jylling
Koncerndirektør

På vegne af
Region Sjælland



Jesper Gyllenborg
Koncerndirektør

Fra: hapa@kl.dk på vegne af [Hanne Aaskov Paroli](#)
Til: [UFM FP UFS-DJOS-JUR - Høringssvar](#); [Emilie Keller](#)
Emne: Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter - sagsnr. 2025-9318
Dato: 11. februar 2025 09:24:25
Vedhæftede filer: [image001.png](#)

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.

Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen

KL har ingen bemærkninger til "Høring over ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og ændring af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter - sagsnr. 2025-9318".

Med venlig hilsen

Hanne Aaskov Paroli

Chefsekretær

Jura & EU



Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København

D +45 3370 3495
E HAPA@kl.dk

T +45 3370 3370
W kl.dk

Til

26.02.2025

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, Haraldsgade 53, 2100 København Ø

Høringssvar vedrørende ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Tak for muligheden for at sende et høringssvar vedrørende ændringerne i ovenstående bekendtgørelse. Dette høringssvar fremsendes som et fælles høringssvar fra

Syddansk Universitet: Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Klinisk Institut og Institut for Regional Sundhedsforskning samt forskningsenheden for Almen Praksis

Samt

Region Syddanmark: Sygehusene Odense Universitetshospital, Sygehus Lillebælt, Sygehus Sønderjylland og Esbjerg og Grindsted Sygehus, Psykiatrien i Region Syddanmark og Dansk Gigthospital.

Der sendes et fælles høringssvar fra alle disse institutioner, da vi i fællesskab håndterer de stillingskategorier, som bekendtgørelsen berører i afsnit 3, nemlig klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor. Vi har derfor et indgående kendskab til forvaltningen af bekendtgørelsen og møder de udfordringer, den nuværende bekendtgørelse giver.

Vi har følgende kommentarer:

- 1) Vi hilser velkomment, at der indføres en ny kategori "klinisk adjunkt" i stillingsmulighederne. Denne kategori lukker et hul i kæden af stillinger fra Ph.d. niveau til klinisk professor.
- 2) Vi bemærker, at indledningen i afsnit 3 er ændret fra "læger kan ansættes...." til "personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område kan ansættes..." i en klinisk stilling. Dermed lægges op til at andre fagkategorier end læger kan ansættes i de kliniske forskningsstillinger. Det hilser vi velkomment.
- 3) I beskrivelsen "klinisk adjunkt" (3.3) begrænses muligheden til alene at gælde læger i hoveduddannelsesstilling. Her er ikke nævnt andre fag.
- 4) I beskrivelsen "klinisk lektor" (3.4) begrænses muligheden til alene at gælde speciallæger, kandidateksamen i klinisk biomekanik eller specialistanerkendelse i psykologi.
- 5) I beskrivelsen "klinisk professor" (3.5) begrænses muligheden til alene at gælde speciallæger med overlægeansættelse.

Der er således en uklarhed mellem indledningen til afsnit 3 "personale indenfor det sundhedsvidenskabelige område" som antyder muligheden for ansættelse i kliniske forskerstillinger for en bredere gruppe af sundhedsprofessionelle kliniske ansatte og 3.3-3.5 hvor mulighederne begrænses til læger, og for klinisk lektor endvidere psykologer og kiropraktorer.

Vi vil meget opfordre til, at bekendtgørelsen tydeliggør, at alt personale ansat indenfor det sundhedsvidenskabelige område med en klinisk ansættelse kan opnå stillinger som klinisk adjunkt, klinisk lektor og klinisk professor.

Det opfordrer vi til med følgende begrundelser:

- 1) Den nuværende bekendtgørelse begrænser vores muligheder for ansættelse af ikke-lægeligt personale, for eksempel farmaceuter, sygeplejersker, terapeuter, bioanalytikere, jordemødre, radiografer mm. som via kandidatoverbygning og phd. har kvalificeret sig til en forskerkarriere. Disse faggrupper kan kun opnå lektorater og professorater via delte stillinger mellem universitetet og sygehusene. Det giver en række problemer i besværlige ansættelsesprocedurer, risiko for lønnedgang i forbindelse med delte ansættelser, og en ulighed mellem faggrupper som er udtryk for forskelsbehandling.
- 2) Det er sygehusenes hensigt, at alle faggrupper, som ønsker en akademisk karriere, har en del af deres ansættelse som klinisk arbejde. I dag overlapper lægelige og ikke-lægelige arbejdsområder hinanden så det langt fra altid giver mening at skelne mellem lægeligt arbejde og ikke lægeligt arbejde, eller lægelig forskning og ikke-lægelig forskning. Derfor er en forskel i ansættelsesforhold, hvor kliniske lektorater og kliniske professorater er forbeholdt læger, meget u hensigtsmæssig for det daglige samarbejde og for sygehusets visioner om tværfaglighed og lighed i ansættelsesforhold.
- 3) I "Aftale om sundhedsreform 2024" lægges op til at *"der skal indføres et mål for andelen af ph.d.-forløb på sygehusene, som besættes af andre faggrupper end læger. Målet skal sikre, at den samlede forskningsaktivitet fordeles bedre på tværs af flere vigtige faggrupper"* (side 44). I sundhedsreformen og forarbejderne hertil lægges op til, at forskning, herunder klinisk forskning, fremover skal varetages af færre læger og flere i andre faggrupper. Derfor vil det være oplagt, at den nye bekendtgørelse afspejler denne udvikling, og åbner for, at andre faggrupper end læger kan ansættes som kliniske adjunkter, kliniske lektorer og kliniske professorer.

Vi vil derfor anmode om, at bekendtgørelsen tydeliggør, at det er muligt for andre sundhedsfaglige grupper end læger, kirurger og psykologer at opnå ansættelse som kliniske adjunkter, kliniske lektorer og kliniske professorer.

Venlig hilsen, på vegne af:

Bjarne Dahler-Eriksen, lægefaglig direktør, Odense Universitetshospital

Charlotte Birkmose Rotbøl, lægefaglig direktør Sygehus Lillebælt

Anna-Marie Bloch Münster, administrerende direktør, Esbjerg og Grindsted Sygehus

Peter Sørensen, lægefaglig direktør, Sygehus Sønderjylland

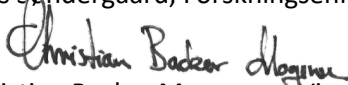
Afshin Ashouri Christiansen, Hospitalschef Dansk Gigthospital

Anders Meinert, lægefaglige direktør, psykiatrien i Region Syddanmark

Ole Skøtt, Dekan SUND, Syddansk Universitet

Rikke Leth-Larsen, institutleder, Klinisk Institut, SUND Syddansk Universitet

Jens Søndergaard, Forskningsenheden for Almen Praksis, SDU.



Christian Backer Mogensen, Viceinstitutleder, Institut for Regional Sundhedsforskning, SUND, Syddansk Universitet.