

## Direktionsnotat om implementering af stillingsstruktur for videnskabeligt personale på SDU

### 1. Indledning

HSU's formandskab besluttede i foråret 2020 at nedsætte en arbejdsgruppe under HSU med den opgave at afgive indstilling vedrørende implementering af den nye stillingsstruktur på SDU.

Arbejdsgruppens anbefalinger blev drøftet i HSU den 7. december 2020 og derefter sendt i høring på fakulteter, institutter og i Universitetsrådet.

På baggrund af de indkomne høringssvar er dette notat udarbejdet, der udmønter anvendelsen af stillingsstrukturen på SDU inden for de nedenfor angivne områder. På nogle områder vil der være tale om beslutninger, der umiddelbart kan implementeres. På andre områder udestår et planlægningsarbejde.

Indhold:

1. Indledning
2. Baggrund - ændringer i den ny stillingsstruktur
3. Studieadjunkter og studielektorer
  - 3.1. Anvendelse på SDU
4. Ligestilling mellem forskning og forskningsbaseret undervisning
  - 4.1. Anvendelse på SDU
    - A. Ligestilling mellem forskning og forskningsbaseret undervisning - ved rekrutteringer
    - B. Ligestilling mellem forskning og forskningsbaseret undervisning - allerede ansatte
5. Karriereveje
  - 5.1. Særligt om adjunktstillingen
  - 5.2. Særligt om postdocs
  - 5.3. Karriereveje for lektorer og professorer, herunder forfremmelsesprogrammet

### 2. Baggrund - ændringerne i den nye stillingsstruktur

[Stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteterne](#) er ændret og trådt i kraft den 1.1.2020. Af væsentlige ændringer kan nævnes:

- I stillingsstrukturen er der fastholdt to universitære hovedstillingsspor (**adjunkt-lektor-professor** og **forsker-seniorforsker-professor**) samtidig med, at det er præciseret, at universitetsansatte i alle hovedstillinger skal undervise. Postdoc er ikke længere en del af adjunktniveauet.
- Fremhævelse af, at forskningsbaseret undervisning og forskning er ligestillede opgaver på universiteterne.
- Krav om synliggørelse af karrierespørgsmål, herunder tydeliggørelse af karriereveje inden for og uden for universitetet for den enkelte medarbejder - og særligt for tidsbegrænset ansatte.

- Krav om anvendelse af undervisningsportfolio.
- Krav om, at adjunkter/forskere og studieadjunkter fremover skal gennemføre universitetspædagogikum.
- Mulighed for at ansætte en ansøger, der forskningsmæssigt, men ikke undervisningsmæssigt, er på lektor-/seniorforsknerniveau, forudsat at der udarbejdes plan for opnåelse af fornødne pædagogiske-didaktiske kompetencer inden for 2 år. Forløbet afsluttes med en fagkyndig bedømmelse af lektorens pædagogisk-didaktiske kompetencer.
- Den enkelte VIP og dennes leder skal løbende drøfte vedligehold / udvikling af pædagogisk-didaktiske kompetencer.
- Med virkning fra den 1. januar 2020 kan der ikke oprettes nye stillinger som professor MSO. Allerede ansatte i stillingskategorien bevarer stillingsbetegnelse og ansættelsesvilkår indtil stillingens udløb.
- Der er indført mulighed for etablering af et forfremmelsesprogram for lektorer med henblik på ansættelse i et professorat.
- Der er ændrede krav til eksterne lektorer. Ansættelse som ekstern lektor forudsætter enten relevant praksiserfaring på højt niveau, der ikke er opnået gennem en universitær videnskabelig ansættelse, eller ansættelse i en videnskabelig hovedstilling på et andet universitet.
- Universiteterne kan i begrænset omfang besætte stillinger som studieadjunkt og studielektor. Adgangen til at ansætte studieadjunkter og studielektorer er ikke længere begrænset til særlige uddannelser. Stillingskategorierne kan anvendes i forbindelse med undervisning i redskabsfag, praksisbetonede fag eller grundlæggende fag, hvor det faglige indhold ikke beror på ny forskning.

### 3. Studieadjunkter og studielektorer

I den nye stillingsstruktur er stillingerne beskrevet således:

#### Opgaveindhold

- Undervisning og faglige udviklingsopgaver.
- Studielektorstillingen kan herudover indeholde supervision og vejledning af studieadjunkter.

#### Kvalifikationskrav

- Kandidatniveau.

#### Anvendelsesområde

- I begrænset omfang.
- I forbindelse med undervisning i redskabsfag, praksisbetonede fag eller grundlæggende fag, hvor det faglige indhold ikke beror på ny forskning.

#### Studieadjunkt

- 6-årig uddannelsesstilling.
- Krav om gennemførelse af universitetspædagogikum.
- Studieadjunkt overgår til studielektorat efter 6 år, hvis der foreligger en skriftlig vurdering af, at studieadjunkten er kvalificeret.
- Hvis studieadjunkten ikke vurderes kvalificeret, er der mulighed for forlængelse i yderligere 2 år.
- Hvis fortsat ikke kvalificeret – fratræden uden yderligere varsel.

#### Studielektor

- Normalt varig stilling.
- Ansættelse enten efter kvalificering som studieadjunkt eller via opslag.

→ Krav, at studielektoren er bedømt undervisningsmæssigt kvalificeret.

Stillingerne som studieadjunkt og studielektor er ikke en del af forskerkarrierevejen (hovedstillingerne) i stillingsstrukturen.

### 3.1. Anvendelse på SDU

Som universitet har SDU til opgave inden for sine fagområder at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau. Derfor er det afgørende, at SDU som altovervejende hovedregel tiltrækker og fastholder VIP, der har en forskeruddannelse (ph.d.) som fagligt fundament, og som har såvel forskningsmæssige som undervisningsmæssige arbejdsopgaver.

Direktionen har fastsat følgende principper vedr. beslutning om anvendelse af stillingerne som studieadjunkt og -lektor:

- Ansættelse af studieadjunkter og -lektorer kan ske i begrænset omfang
- Studieadjunkter- og lektorer kan ikke anvendes til undervisning på områder, hvor det faglige indhold beror på ny forskning. Kompetencen til at træffe beslutning om at opslå og besætte stillinger som studieadjunkter og -lektorer ligger hos dekanen.
- Til brug for dekanens beslutning om at opslå og besætte sådanne stillinger skal institutlederen fremlægge en beskrivelse af de undervisningsopgaver, der skal varetages i den/de relevante stillinger som studieadjunkt eller -lektor, herunder beskrive relationen til nuværende og fremtidig forskning på instituttet.
- På baggrund af beskrivelsen beslutter dekanen efter rådføring med SDU HR og den relevante TR, hvorvidt stillingen skal opslås.
- SDU HR følger løbende udviklingen i antallet af stillinger som studieadjunkt- og lektor på SDU med henblik på at sikre, at anvendelsen af stillinger som studieadjunkt- og lektor sker helt undtagelsesvist. SDU HR afrapporterer halvårligt til Direktionen.

Som forudsat i stillingsstrukturen vil ansættelse som studielektorer normalt være tidsbegrænset. Det er vigtigt at sikre et fortsat fokus på udvikling af studielektorens pædagogisk-didaktiske kompetencer, hvilket skal ske ud fra en kvalitetsbetragtning.

Studielektorer kan være hovedvejledere op til bachelorprojekter. Ift. øvrige vejledningsopgaver vil studieadjunkter og -lektorer være medvejledere.

## 4. Ligestilling mellem forskning og forskningsbaseret undervisning

Én af de markante ændringer i stillingsstrukturen er, at det eksplicit fremhæves, at forskning og forskningsbaseret undervisning er ligestillede opgaver. Det fremgår, at forskningen er det primære grundlag for forskningsbaseret undervisning, men som opgaver for universitetet er forskning og forskningsbaseret undervisning ligestillede. Ændringen er sket med udgangspunkt i anbefalinger fra Udvalget for bedre Universitetsuddannelser fra 2018 og Meriteringsudvalget fra 2019 om at fastsætte større krav til det videnskabelige personales undervisningsmæssige kompetencer. SDU anerkender fuldt ud denne ligestilling af de to hovedopgaver.

Formuleringerne i stillingsstrukturen er præcise såvel ift. universitetets ansvar som forventningerne til undervisere. Det fremgår således:

#### Pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af kvalificeret undervisning

**Universitetet har ansvaret** for, at videnskabeligt personale, der varetager undervisning, har de fornødne pædagogisk-didaktiske kompetencer til at løfte deres konkrete undervisningsopgaver.

**Ansatte i hovedstillinger** (adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker og professor) og i øvrige stillinger med undervisningsforpligtelse **skal løbende vedligeholde og udvikle deres opnåede pædagogisk-didaktiske kompetencer. Universitetet skal have en plan** for, hvordan hhv. vedligeholdelsen og kompetenceudviklingen skal foregå.

For alle ansatte med undervisningsforpligtelse gælder, at den ansatte og vedkommendes chef **løbende skal drøfte**, hvorledes de pædagogisk-didaktiske kompetencer bedst muligt kan vedligeholdes og/eller udvikles i perioden frem mod næste drøftelse.

#### Undervisningsportfolio

**Alle, der underviser**, skal udarbejde og løbende vedligeholde en undervisningsportfolio.

.....

#### Universitetspædagogikum

**Det er universitetets ansvar**, at adjunkter/forskere og studieadjunkter gennemfører et universitetspædagogikum

I stillingsstrukturen er der fastholdt to universitære spor (**adjunkt-lektor-professor** og **forsker-seniorforsker-professor**), også kaldet hovedstillingerne. Hovedstillingerne udgør en sammenhængende, universitær karrierevej, og består af stillingskategorierne adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker og professor. Stillingerne indeholder både forskning – herunder forpligtelse til publicering og videnskabelig formidling – og forskningsbaseret undervisning.

På SDU anvendes stillingerne 'forsker' og 'seniorforsker' på SIF samt Videnscenter for Rehabilitering og Palliation.

Med henblik på at skabe et nationalt grundlag for anerkendelse og meritering af universitetspædagogiske kvalifikationer er der i regi af Danske Universiteter udarbejdet '[Dansk ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer](#)'.

## 4.1. Anvendelse på SDU

Der er i [SDU's Politik for uddannelseskvalitet](#) formuleret tydelige mål for og krav til, hvordan der på SDU skal arbejdes med at skabe høj uddannelseskvalitet.

SDU har således allerede etableret et grundlag for at understøtte kravet om ligestilling mellem forskning og undervisning. Ift. Danske Universiteters rammeværk for meritering er det vurderingen, at det passer fint ind i SDU's kvalitetspolitik og [den pædagogiske kompetenceprofil](#).

## A. Ligestilling mellem forskning og forskningsbaseret undervisning - ved rekrutteringer

Det er helt afgørende, at SDU ved rekruttering af videnskabeligt personale tydeliggør forventninger til potentielle ansatte. Det gælder, hvad der stilles af krav til ansøgningen, og hvordan forsknings- og undervisningskompetencer vil blive vurderet.

Ved rekruttering til hovedstillinger (adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker og professor) og øvrige stillinger, der indeholder undervisning, skal opslaget indeholde præcis beskrivelse af forventninger til ansøgenes pædagogisk-didaktiske kompetencer og til hvad, der skal indgå af materiale i ansøgningen. Der kan tages udgangspunkt i [den pædagogiske kompetenceprofil](#). SDU HR vil i samarbejde med fakulteterne udarbejde opslagsskabeloner.

Det forudsættes, at der i bedømmelsesudvalget er kompetence til at vurdere ansøgenes undervisningskvalifikationer. SDU HR vil i samarbejde med SDUUP tydeliggøre dette i vejledningsmaterialet, og fakulteterne opdaterer deres retningslinjer i overensstemmelse hermed.

Bedømmelsesudvalget spiller en helt central rolle i rekrutteringsprocessen. Grundlaget for udvalgets arbejde er stillingsopslag og de indkomne ansøgninger. Institutlederen skal sikre, at udvalget får grundig vejledning inden arbejdet igangsættes, herunder at det præciseres, at forskning og forskningsbaseret undervisning er ligestillede opgaver.

Bedømmelsesudvalgets arbejde understøttes af et rekrutteringssystem. Ved implementering af det nye HR-system (HCM<sup>1</sup>) arbejdes på, at systemet understøtter bedømmelsesudvalgets arbejde, bl.a. ved brug skabeloner, der tydeliggør krav / forventninger til bedømmelsen.

Ved besættelse af hovedstillinger samt studieadjunkter og -lektorer, skal der i ansættelsesudvalget indgå en studieleder eller anden medarbejder med tilsvarende undervisningsfaglig indsigt. SDU HR vil præcisere dette i vejledningsmaterialet, og fakulteterne opdaterer deres retningslinjer i overensstemmelse hermed.

## B. Ligestilling mellem forskning og forskningsbaseret undervisning - allerede ansatte

Det er i stillingsstrukturen fremhævet:

- at universitetet har ansvar for, at VIP'er med undervisningsopgaver har de nødvendige kompetencer.
- at VIP skal vedligeholde og udvikle deres pædagogisk-didaktiske kompetencer.
- at universitetet skal have en plan for, hvordan vedligeholdelsen og kompetenceudviklingen skal foregå.

Direktionen anerkender, at undervisningsopgaver allerede er en væsentlig del af ansatte lektorer og professorers arbejdsopgaver. Det er væsentligt i forhold til udvikling og vedligeholdelse af pædagogisk-didaktiske kompetencer. En øget indsats på dette område ønskes dels for at eksponere krav og forventninger i stillingsstrukturen og dels for at give en opdatering af undervisningskompetencer, hvor det skønnes nødvendigt.

---

<sup>1</sup> HCM er et IT-system og er en forkortelse af Human Capital Management

Det er et krav, at SDU har en plan for vedligeholdelsen og kompetenceudviklingen af pædagogisk-didaktiske kompetencer. Det indgår i MUS og er en del af delpolitik 4.

Den lokale dialog på instituttet mellem institutledelse, studienævn og VIP er vigtig, dels i forhold til at tydeliggøre de ændrede krav i stillingsstrukturen, dels for at sikre en grundig drøftelse af den gode undervisning, samt behov for kompetenceudvikling, der tager udgangspunkt i instituttets rammer og udfordringer. Samtidig bør det drøftes, hvordan der afsættes den fornødne tid. Det kan også være en mulighed at drøfte den gode undervisningsportfolio, og hvordan denne løbende vedligeholdes. En ny praksis igangsættes 2021/2022, hvor sådanne institutdrøftelser gennemføres i to-årige rul – dvs. hvert år på halvdelen af institutterne, så der i løbet af to år er gennemført drøftelser på alle institutter og derefter forfra. Udover at besvare institutternes konkrete behov, vil institutdrøftelserne også give input til behov for mere generiske kurser og tilbud. SDU HR og SDUUP understøtter institutdrøftelserne.

Det er institutlederens ansvar, at de enkelte undervisere har de nødvendige pædagogisk-didaktiske kompetencer, samt at der sikres vedligeholdelse og fortsat udvikling af disse kompetencer.

Som specificeret i SDU's Uddannelseskvalitet, delpolitik 4<sup>2</sup>, skal alle fastansatte undervisere på SDU have et offentligt tilgængeligt undervisnings-CV i PURE. Dette CV kan indgå i underviserens ligeledes obligatoriske undervisningsportfolio, som desuden skal indeholde praksisrefleksion og udviklingsplan for de pædagogisk-didaktiske kompetencer. Det er institutlederens ansvar at sikre, at den ansatte har både undervisningsportfolio og offentligt undervisnings-CV. Undervisningsportfolien skal være et fast punkt i medarbejderudviklingssamtalerne. Undervisningsportfolien drøftes med virkning fra 2021 ved MUS-samtalen. Undervisnings-CV udarbejdes i PURE. Det enkelte institut / fakultet afklarer, hvordan det mere konkret skal håndteres, og institutlederen orienterer underviserne herom.

I forbindelse med en igangsat revision af MUS-samtaler vil der også blive kigget på, hvordan det sikres, at ledere, der gennemfører MUS, er trænet heri.

Det er vigtigt at sikre at rammerne for, at VIP kan levere og udvikle undervisning, er til stede. Det er vigtigt, at SDU sikrer rammer for god universitetspædagogisk praksis og udvikling. Det er endvidere vigtigt, at SDU aktivt fremmer og anerkender VIP'ernes indsats i den retning, samt at vigtigheden af at realisere SDU's kvalitetspolitik fortløbende understreges.

Også ift. aflønning fremgår det af SDU's lønpolitik<sup>3</sup> for VIP, at der kan ydes honorering for undervisningsindsats. Direktionen lægger vægt på, at der ved de årlige lønforhandlinger fokuseres på kriterierne for undervisning ved lønforhandlingerne.

## 5. Karriereveje

---

<sup>2</sup> [https://www.sdu.dk/-/media/files/om\\_sdu/dokumentation\\_tal/uddannelseskvalitet+\(130618\)/kvalitetspolitik/4\\_delpolitik\\_universitetspaed\\_og\\_paed\\_kompetenceudv.pdf?la=da&hash=21E02D828C401C796A096A552B2F347595C9EBDD](https://www.sdu.dk/-/media/files/om_sdu/dokumentation_tal/uddannelseskvalitet+(130618)/kvalitetspolitik/4_delpolitik_universitetspaed_og_paed_kompetenceudv.pdf?la=da&hash=21E02D828C401C796A096A552B2F347595C9EBDD)

<sup>3</sup> <https://sdunet.dk/-/media/sdunet/filer/personale/ansaettelsesforhold/loenpolitik/loenpolitik+for+videnskabelige+medarbejdere+ved+sdu.pdf>

Baggrunden for en revision af stillingsstrukturen har bl.a. været et ønske om at skabe større tydelighed og synlighed om karrierespøtiktiverne for den enkelte VIP. Derudover er der et ønske om at skabe øget mobilitet mellem universitetssektoren og andre sektorer. Af stillingsstrukturen fremgår:

- Ledelsen på universiteterne skal synliggøre karrierespøtiktiverne for videnskabelige medarbejdere, herunder især ansatte i tidsbegrænsede stillinger.
- For den enkelte medarbejder skal der være en løbende drøftelse af karriereveje både på og uden for universitetet.

Tydelige og synlige karriereveje er vigtige ved såvel rekruttering, fastholdelse og udvikling af SDU's videnskabelige medarbejdere. Et centralt element i tydeliggørelsen kan være formulering af kriterier for hvad der forventes inden for den relevante stillingskategori ift undervisning, indhentning af eksterne midler og forskning.

Det er nødvendigt med et ledelsesmæssigt fokus på de strategiske prioriteringer med henblik på at sikre en langsigtet VIP stillingsplanlægning på det enkelte institut og dermed hvilke stillinger, der er behov for. Og det er vigtigt, at strategien drøftes og er alment kendt for instituttets medarbejdere.

## 5.1. Særligt om adjunktstillingen

Adjunktstillingen – såvel den tidsbegrænsede adjunkt som tenure track adjunkten – indgår i kategorien 'hovedstillinger'. Som nævnt under pkt. 2 er postdoc-stillingen ikke længere en del af 'adjunkt-niveauet', og der er ikke tale om stillinger, hvorimellem det uden videre er muligt at skifte. Ved vurderingen af, om stilling skal opslås / besættes som adjunkt eller postdoc, er stillingsindholdet afgørende.

Adjunktstillingen, der er en uddannelsesstilling, indeholder forskning, herunder forpligtelse til publicering og videnskabelig formidling, samt forskningsbaseret undervisning. Se nærmere om postdoc-stillingen nedenfor pkt. 5.2.

Adjunktstillingen kan enten være tidsbegrænset i op til fire år eller en stilling som tenure track adjunkt i op til 6 år med overgang til varigt lektorat efter positiv faglig bedømmelse.

Der kan inden for de forskellige fagområder gøre sig forskellige forhold gældende ved beslutning, om et adjunktur opslås tidsbegrænset eller som tenure track. Der vil fra Direktionens side ikke blive fastsat krav om en bestemt andel, men det forventes, at institutlederen tidligt i rekrutteringsovervejelserne gør sig klart, om stillingen skal være tidsbegrænset eller opslås som tenure track, og at der er transparens om beslutningen.

Hvis det besluttes at opslå og besætte stillingen tidsbegrænset, vil ansættelsesperioden være op til 4 år. Adjunkten skal inden for ansættelsesperioden have mulighed for at kvalificere sig til et lektorat. Ved opslag af tidsbegrænsede adjunkturer skal det være overvejende sandsynligt, at der efterfølgende kan opslås et lektorat, som adjunkten kan søge.

De foreløbige erfaringer med tenure track adjunker i universitetssektoren viser, at stillingerne er attraktive; bl.a. fordi der er flere internationale ansøgere. Tenure track kan understøtte tiltrækning af international talent. At kunne tilbyde disse stillinger er et vigtigt konkurrenceperspektiv. Det er derfor Direktionens klare anbefaling, at der gøres brug af tenure track stillingen.

Uanset om en adjunkt er ansat i en tidsbegrænset stilling eller i tenure track skal fremdrift i adjunkturet og karrierespørgsmål drøftes ved MUS.

På SDU findes endnu en adjunkt-variant; DIAS-fellow. DIAS fellows (adjunkter) ansættes for fire år med mulighed for overgang til toårigt lektorat efter fagkyndig bedømmelse uden opslag. Der har været gode erfaringer med allokering af 'start-up midler', og der har været godt ansøgerfelt til stillingerne, hvorfor Direktionen finder det relevant at fastholde denne stillingsvariant.

## 5.2. Særligt om postdoc-stillingen

I den nye stillingsstruktur indgår postdoc-stillingen i kategorien 'øvrige, generelle stillinger'. Den er ikke længere en del af adjunktniveauet og dermed heller ikke en af hovedstillingerne. Stillingen er tidsbegrænset til maksimum fire år.

Stillingsindholdet er primært forskning og i begrænset omfang undervisning. Stillingerne anvendes i høj grad til ansættelse af yngre forskere i forskningsprojekter; typisk eksternt finansierede projekter. Postdocs er derfor helt nødvendige for gennemførelsen af disse projekter. En postdoc-ansættelse i sig selv kvalificerer ikke til ansættelse som lektor.

Det skal i forbindelse med rekrutteringen være tydeligt både på SDU og for potentielle postdocs, at det er en tidsbegrænset stilling på maksimalt fire år på det enkelte universitet uden mulighed for yderligere forlængelse. Samtidig er det vigtigt at have fokus på, at postdoc-en i løbet af ansættelse opbygger kompetencer, der også er anvendelige uden for SDU. Postdocs kan ansættes for en kortere periode end 4 år, men institutterne opfordres til at sikre ansættelser af en vis længde, så postdoc-en har mulighed for at opbygge kompetencer; jf. ovenfor.

Postdocs har hidtil haft mulighed for at deltage i universitetspædagogikum efter aftale med instituttet. Universitetspædagogikum er et målrettet individuelt tilrettelagt universitetspædagogisk kompetenceudviklingsforløb med sigte på undervisning i universitetsregi. Med den begrænsede undervisning i postdoc-stillingen vil der blive udviklet et andet formidlings- / undervisningsforløb for postdocs, der i højere grad er eksternt rettet. Kun i helt ekstraordinære tilfælde kan en postdoc gennemføre universitetspædagogikum.

For postdocs og andre tidsbegrænsede VIP ansat i midlertidige stillingskategorier er det vigtigt med fokus på karrieremuligheder uden for SDU. Dette skal drøftes ved MUS.

Samtidig skal mulighederne for at understøtte postdocs i deres videre karriere undersøges nærmere med fokus på 'transferable skills'. Det kunne fx være relevant med støtte til:

- Karriererådgivning og udbygning af netværk.
- Udvikling af det gode CV
- Mentorordning – udover projektleder/nærmeste leder
- Projektledelseskurser som fast tilbud
- At gøre brug af SDU's aftager-paneler ift. mulig videre karriere

Fremhævelse af sådanne tilbud ved opslag af postdoc-stillinger på SDU, kunne gøre dem mere attraktive samt gøre det tydeligt, at postdoc-stillingen ikke er en del af den universitetsmæssige karrierevej.



### **5.3. Karriereveje for lektorer og professorer, herunder forfremmelsesprogrammet**

Lektorerne og professorerne udgør den permanente VIP-stab, der leverer forskning samt forskningsbaseret undervisning, og de er nøgleaktører i forhold til at realisere SDU's strategi. Derfor er det vigtigt, at begge stillingskategorier opfattes som attraktive.

For langt de fleste lektorer vil forfremmelse til / ansættelse som professor være den ønskede karrierevej, men det er ikke alle, for hvem det lykkes. Det er derfor vigtigt at arbejde for, at en mangeårig ansættelse som lektor også anses for attraktiv, både for lektoren og den øvrige del af organisationen.

Der har været sat fokus på lønniveauet for lektorer og på antallet af professorater ift. lektorater. Det er relevante problemstillinger, men højere løn og flere professorater er næppe alene tilstrækkeligt til at øge attraktiviteten. Derudover kan nævnes fx forskningsfrihed og høj grad af indflydelse på arbejdet er vigtige vilkår i begge stillinger.

Vedrørende forfremmelsesprogrammet har Direktionen noteret sig HSU arbejdsgruppens positive indstilling heroverfor. Direktionen er enig i vurderingen af, at det er nødvendigt at få udarbejdet en detaljeret beskrivelse af forfremmelsesprogrammet og vil igangsætte dette arbejde. De indkomne hørings svar om forfremmelsesprogrammet vil også indgå i arbejdet.