

## Synlighed omkring Karriereveje for Sundhedsvidenskabelige Professioner



Ressourceoverblik og anbefalinger til afdelinger og miljøer for  
sundhedsvidenskabelige professioner i Region Syddanmark,  
Region Sjælland & Syddansk Universitet

**Rapporten og anbefalinger er udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af**

**Malene Roland Pedersen**, vice-institutleder v/IRS og lektor v/SLB og IRS  
**Torben Knudsen**, koordinerende forskningsleder og klinisk professor v/SVS og IRS  
**Bibi Hølge-Hazelton**, koordinerende forskningsleder og professor v/SUH og IRS  
**Rikke Leth-Larsen**, institutleder v/IRS

**Følgende enheder og personer har været involveret i processen**

IRS Institutråd/ledergruppe  
IRS forskningsledere

SVP-arbejdsgruppe undervisningsportfolio:

Niels-Peter Brøchner Nygaard, postdoc, SVS og IRS  
Marian Petersen, lektor, SUH og IRS  
Inge Hansen Bruun, postdoc, SLB og IRS  
Mette Elkjær, postdoc, SHS og IRS

SVP-arbejdsgruppe forskningsportfolio:

Lea Grønkjær, lektor, SVS og IRS  
Svetlana Solgaard Nielsen, post doc, NSR og IRS  
Pætur Mikal Holm, postdoc, NSR og IRS  
Helle Precht, lektor, SLB og IRS  
Charlotte Abrahamsen, lektor, SLB og IRS

### **Strategisk indsats**

Baggrundsnotat med oversigt over nuværende SVP'er med ansættelse ved IRS eller Klinisk Institut (KI) samt beskrivelse af ressourcer og indsatser målrettet eller omfattet SVP'er på sygehuse i Region Sjælland og Region Syddanmark, hvor IRS har ansatte.

Materialet bygger på:

- 🕒 Spørgeskemaundersøgelse blandt SVP'er i IRS.
- 🕒 Notat omkring, hvordan man opbygger kompetencer, der efterfølgende beskrives i forsknings- og undervisningsportfolio.
- 🕒 Eksempler på karriereveje for SVP'er.
- 🕒 Notat fra workshop omhandlende nærværende strategi (IRS institutforum 23/5-2022).
- 🕒 Anbefalinger til afdelinger og forskningsmiljøer på baggrund af notater og strategimøde for forskningsledere i IRS, afholdt januar 2023.

### **Kontakt**

**Syddansk Universitet**  
**Institut for regional sundhedsforskning**  
**J. B. Winsløvsvej 19,3, 5000 Odense**

## Indhold

Definition .....	5
Introduktion .....	6
Formål.....	6
10 anbefalinger .....	7
Tre handleanvisninger.....	7
Baggrund .....	7
Behov for fælles strategisk fokus på SVP-erne .....	9
SVP – forskere i antal .....	10
Regionale puljer til forskning .....	11
Syddansk universitet .....	12
Region Syddanmark .....	12
Region Sjælland .....	13
Forskningsrådets organisering .....	13
Universitetstilknytning .....	13
Region Syddanmark .....	14
Region Sjælland .....	14
SVP Forskningsområder .....	14
Stillingsfinansiering.....	15
Karriereveje .....	16
Spørgeskemaundersøgelse .....	17
Eksempler på karriereveje .....	19
Personlige historier .....	19
Opbygning af kompetencer .....	21
Forskningsportfolie .....	21
Undervisningsportfolie.....	21
Status på SVP-publikationer 2020-2022 .....	21
Konklusion .....	23
Appendix 1 .....	24

Spørgeskemaundersøgelse .....	24
<b>Appendix 2 .....</b>	<b>26</b>
Fora og netværk .....	26
<b>Appendix 3 .....</b>	<b>26</b>
Forskningsstøtte og infrastruktur .....	26

## Definition

### Sundhedsvidenskabelige professioner (SVP)

I dette notat refererer udtrykket SVP eller SVP-forsker til forskere med baggrund i følgende professionsbacheloruddannelser:

Sygeplejerske, jordemoder, radiograf, bioanalytiker, fysioterapeut og ergoterapeut

Alle nævnte med overbygning til kandidat eller mastergrad og efterfølgende ph.d.-grad. I andre sammenhænge udenfor dette notat benyttes forkortelsen MVU – Mellemlange Videregående Uddannelser – med reference til samme gruppe af forskere.

Vi anerkender, at også andre sundhedsprofessioner med hovedansættelse ved et sygehus, kan have uklare karriereveje, herunder forskere med afsæt i cand.scient., cand.farm., cand.psych., og cand.manu.

Dette notat omfatter mange faggrupper bidrag, og i nærværende kan ses sammenfattet status og anbefalinger baseret på indhentet data fra to regioner (hhv. Region Syddanmark og Region Sjælland). Vi håber at dette notat kan benyttes som inspiration til sygehuse, afdelinger, institut og forskningsledere.

I nærværende notat samles data fra følgende sygehuse, hvor Institut for regional sundhedsforskning (IRS) har ansatte:

- Sjællands Universitetshospital (SUH)
- Næstved/Slagelse/Ringsted Sygehuse (NSR)
- Holbæk Sygehus (HS)
- Psykiatrien i Region Sjælland (Psyk Sjælland)
- Epilepsihospitalet Filadelfia (EF)
- Sygehus Lillebælt (SLB)
- Sygehus Sønderjylland (SHS)
- Sydvestjysk Sygehus (SVS)
- Psykiatrien i Region Syddanmark (Psyk Syd)
- Dansk Gigthospital (DG)

# Introduktion

På baggrund af lederudviklingssamtaler med koordinerende forskningsledere på sygehuse i regi af Institut for Regional Sundhedsforskning (IRS) ved Syddansk Universitet (SDU), opstod behov for at sikre forskningsindsatser, som kan skabe evidens omkring behandlings- og plejeopgaven i relation til patienter. Lederudviklingssamtalerne viste, at der ikke arbejdes strategisk og samlet for at højne SVP forskning, og at der ikke er stærke forskningstraditioner, kultur eller tilstrækkelig klare karriereveje i forhold til andre faggrupper, til at støtte SVP-forskere. Dette notat er én metode til at undersøge og understøtte disse udfordringer. Den strategiske indsats har afdækket, at disse fornemmelser og formodninger er korrekte, og kræver en indsats for at synliggøre ressourcer og hvordan mulige karriereveje kan styrkes.

Derfor har IRS prioriteret følgende strategiske indsatsområde for 2022-2023:

**En strategisk indsats med det formål at skabe synlighed omkring karriereveje, ressourcer og anbefalinger til afdelinger og miljøer for sundhedsvidenskabelige professioner (SVP)**

## Læsevejledning

Dette notat beskriver forholdene i Region Sjælland og Region Syddanmark for SVP-forskere, og kan læses som inspiration til at sikre lige forhold for forskere uanset uddannelsesmæssig baggrund. Ud fra vores fund har vi udarbejdet en række anbefalinger til at løse disse forskelle som opleves af SVP-forskere, og som vi håber kan inspirere afdelingsledelserne til forandring.

De næste 2 sider præsenterer et hurtigt overblik samt 10 anbefalinger, og de efterfølgende sider er uddybende. Appendix indeholder resultater fra spørgeskemaundersøgelsen samt link til netværk og lign.

## Formål

Det overordnede formål er at sikre forskningsindsatsen for evidens omkring hele behandlings- og plejeopgaven af patienter gennem fokus på SVP-forskning.

## 10 anbefalinger

Vi anbefaler;

1. at der i fællesskab identificeres kliniske problemstillinger og forskningsspørgsmål – både tvær- og monofaglige med udgangspunkt i patienten
2. at der skabes en lønpolitik for SVP-forskere
3. at der skabes attraktive karriereveje for SVP-forskere, hvor klinik og forskning kombineres
4. at forskningskulturen og tværfagligheden i forskning for SVP-forskere styrkes
5. at mentorforløb og karrieresamtaler til lokale talent/forsker-spirer tilbydes
6. at der tilbydes kompetenceudviklingsforløb for SVP-forskere
7. at der tilbydes lokale økonomiske muligheder gennem SVP forsknings- og udviklingspuljer
8. at udvikling og forskningsprojekter benyttes aktivt som et fastholdelsesværktøj
9. at der opbygges solid støtte og support til SVP-forskere (f.eks. lokal forskningsstøtteenhed)
10. at forskningslederen og afdelingsledelsen har fælles ansvar for at skabe lige muligheder og ligestilling for SVP-forskere

## Tre handleanvisninger



Samarbejdet sker tæt mellem forskningsleder og afdelingsledelsen



Lokal bestræbelse efter ligelig fordeling mellem SVP-forskere og andre forskere



Fokus på attraktive karriereveje, hvor klinik og forskning kombineres

## Baggrund

Forskning inden for og på tværs af fagområder er nødvendig for at kunne tilbyde den bedste behandling og pleje til borgerne. Herudover er forskning en stærk motivationsfaktor til fastholdelse og rekruttering af højt kvalificerede sundhedsprofessionelle, der kan medvirke til at løse regionernes sundhedsudfordringer. Region Sjælland, Region Syddanmark og SDU investerer derfor i forskningsmæssig infrastruktur med blandt andet forskeruddannelse (ph.d.), forskerstillinger og forskerstøtte.

Forskerstillinger omfattes af postdocs, adjunkturer, lektorater og professorater. Kliniske lektorater og kliniske professorater er forbeholdt læger, kiropraktorer og psykologer.

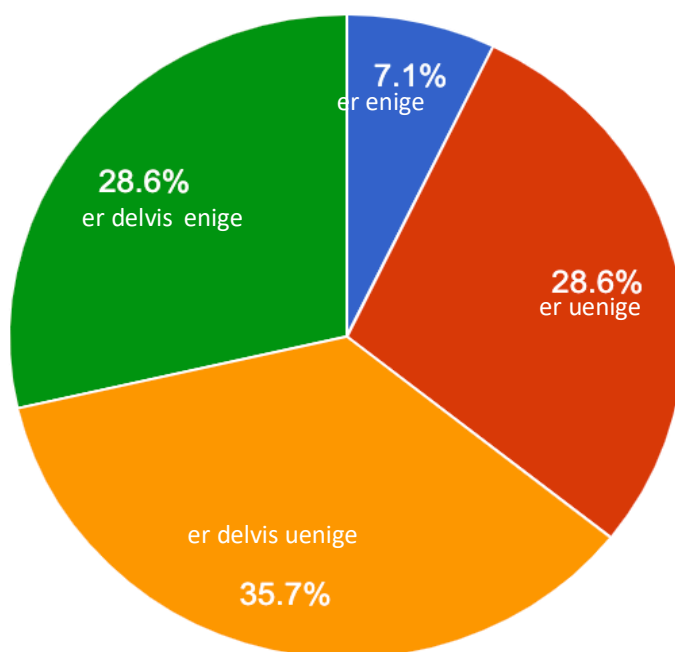
Akademisering og forskning inden for de i notatet beskrevne sundhedsprofessioner har en anderledes og kortere historie og tradition, i forhold til de traditionelle akademiske professioner (f.eks. læger).

I 2022 har IRS tilknyttet 28 SVP-forskere med baggrund i sygepleje (75.0%), radiografi (7.1%) og fysioterapi (17.9%).

Investering i infrastruktur som skal synliggøre karriereveje, er desværre ikke tilstrækkelig synlige for SVP-forskerne og det er et problem i forhold til ønsket om forskerkarriere sideløbende med den kliniske karriere. Denne investering skal være med til at fastholde SVP-forskerne på sygehusene. En spørgeskemaundersøgelse blandt SVP-forskerne tilknyttet IRS gennemført i 2022 viser at kun 7% oplever tydelige forskerkarriereveje, mens flertallet af respondenterne er helt (28,6%) eller delvist (35,7) uenige i, at forskerkarrierevejen er tydelig (Figur 1).

**Figur 1 "Hvor enig er du i, at der er tydelige karriereveje for forskere med din professionsbaggrund?"**

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse (Appendix 1)





# Behov for fælles strategisk fokus på SVP-erne

Nedenfor i tabel 1 ses overblik over forskellene på SVP-området sygehusene imellem, som viser et behov for at inkludere SVP-forskning i både region og sygehusenes forskningsstrategier. Der er et spænd fra sygehuse som slet ikke har en strategi til sygehuse som har en SVP-strategi.

Forskellige perspektiver imellem sygehusene er en barriere for at opbygge en forskningskultur for SVP-forskere, herunder skabe en kontinuitet i forskningen. Talentmiljøer kræver ressourcer for at blive udbygget (inkl. transparente karriereveje).

Tabellen viser at SVP-forskning typisk slet ikke nævnes i forskningsstrategierne, og desværre ofte kun som en mindre væsentlig del af den samlede strategi.

	Link	Bemærkninger om SVP
Region Sjælland	Forskning på forkant 2019-2022 <a href="#">Link</a>	Beskriver forskningstemaer inkl. mål. Herunder forskning og sammenhængende behandlings- og plejeforløb. Intet specifikt for SVP. Udløber i 2022
SUH	Forskningsstøtteenheden for MVU <a href="#">Link</a>	Ingen offentlig forskningsstrategi for hele SUH, men en fokuseret strategi for hele SVP-området
NSR	Forskningsstrategi 2020-2023 <a href="#">Link</a>	Beskriver forskningstemaer inkl. mål. Intet specifikt for SVP. Udløber i 2023
Holbæk	Diverse informationer <a href="#">Link</a>	Ingen offentlig strategi
NF	Diverse informationer <a href="#">Link</a>	Ingen offentlig strategi
Psyk Sjælland	Diverse informationer <a href="#">Link</a>	Seneste strategi udløb i 2021
EF	Forskningsstrategi 2019 <a href="#">Link</a>	Forskningsstrategi fra 2019. Delstrategi at etablere tværfaglige forskningsenheder
Region Syddanmark	Forskningsstrategi godkendt 2019 <a href="#">Link</a>	Forskning for patienten er mere end forskning i behandlingsmetoder. Det handler også om organisering af behandlingstilbud, kommunikation, patient og pårørenderollen samt lighed i sundhed – emner, der har stor betydning for patientens oplevelse af resultat og

		tilfredshed. Der skal igangsættes konkrete initiativer på dette område, herunder etablering af særskilt pulje med mere fokus på kvalitative forskningsdiscipliner
SLB	Forskningsstrategi for 2021-2025 <a href="#">Link</a>	10% af lægestillingerne eller sundhedsfaglige kandidater i hver afd. og 5% af andre stillinger skal indeholde min. 20% tid til forskning inden udgangen af 2025
SHS	Forskningsstrategi 2020-2024 <a href="#">Link</a>	Strategi for forskning skal forstås i bred forstand Der er tale om lægelig og farmakologisk forskning, forskning i pleje og rehabilitering samt forskning i sundhedsvæsenets organisering. Dvs. at forskning er for alle faggrupper.
SVS	Forskningsstrategi 2019-2024 <a href="#">Link</a>	Strategi for 2019-24 Pleje og terapi baseret på forskningsområde
Psyk Syd	Diverse informationer <a href="#">Link</a>	Igangværende arbejde med ny strategi. CPS (Center for Psykiatrisk Sygepleje og Sundheds-forskning) har til formål at udvikle, styrke og igangsætte forskning på tværs af sektorer relateret til psykiatri. CPS bidrager til at udvikle og forbedre kvaliteten af de sygepleje- og sundhedsfaglige interventioner i tæt samarbejde med borgere, pårørende, professionelle og psykiatriske institutioner i Region Syddanmark
DG	Diverse informationer <a href="#">Link</a>	Ingen offentlig strategi

Tabel 1 - Oversigt over forskelle imellem sygehusene under IRS.

## SVP – forskere i antal

Opgørelsen dækker ph.d.-studerende, postdoc/adjunkt, lektor og professorniveau ansat ved SDU. Seniorforskere og postdocs er ikke nødvendigvis tilknyttet et universitet, hvorfor tabellen kan være ufuldstændig på dette niveau.

Derudover har vi adjungerede professorer og adjungerede lektorer som ikke er medtaget i denne tabel. Adjungerede professorer/lektorer er ansat ved et andet universitet, typisk uden for Danmark, og er af rektor tilkendt ærestitlen og tidsbegrænset tilknytning (typisk 3-5-årig periode) til et institut og en forskningsenhed på baggrund af indstilling og faglig bedømmelse.

OUH har universitær tilknytning til Klinisk Institut, men er medtaget her af hensyn til den fulde opgørelse for begge regioner.

Opgørelsen over antallet af SVP-forskere fordelt på sygehusene i de to regioner ses i tabel 2 nedenfor. Tallene i tabel 2 angives i antal af: Professorer/lektorer/adjunkt og postdocs/ph.d.-studerende. Opgørelsen er dateret april 2022.

Professions-uddannelse	Sygepleje	Fys/Ergoterapi	Jordemoder	Radiograf	Bioanalytiker
	Prof/Lektor/Adjunkt/Postdoc	Prof/Lektor/Adjunkt/Postdoc	Prof/Lektor/Adjunkt/Postdoc	Prof/Lektor/Adjunkt/Postdoc	Prof/Lektor/Adjunkt/Postdoc
SUH	1/5/2/0				
NSR	0/1/2/0	1/1/1/0			
HS	0/1/0/0				
NF					
Psyk Sjælland	0/1/0/1				
EF					
SLB	2/0/1/10	0/0/2/2		0/2/0/1	
SHS	0/0/1/4				0/0/1/0
SVS	0/1/1/1	0/1/0/0			
Psyk syd	1/3/0/4				
DG	1/0/0/2	1/0/0/2			
OUH	5/10/8/14	1/4/5/3	1/3/4/4		
Total	10/22/15/16	3/6/8/7	1/3/4/4	0/2/0/1	0/0/1/0

Tabel 2 - Tallene henviser til professorer/lektorer/adjunkt og postdocs/ph.d.-studerende – fra april 2022.

## Regionale puljer til forskning

SDU og regionerne stiller et antal puljer til rådighed, som kan søges enten snævert eller af alle uanset sundhedsvidenskabelig baggrund. Bemærk at ikke alle puljer kan opgøres med ansøgerbaggrund.

## Syddansk universitet

Fakultetsstipendier til ph.d.-studerende uafhængig af uddannelsesbaggrund.

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet uddeler og finansierer i alt 90 årsværk, hvoraf IRS råder over 12, og KI råder over 36 stipendier.

Ved udvælgelse af stipendier prioriterer IRS fordeling mellem hovedvejledere og geografisk spredning, forudsat faglig godkendelse fra Ph.d.-skole og 1. forfatterskab fra ph.d.-ansøgeren.

## Region Syddanmark

[Puljer i regionen](#) er rettet til ansøgere uafhængig af sundhedsvidenskabelig baggrund:

- Samfinansierede ph.d.-stipendier. 20 mio./år
- Fri- og strategisk forskning. 15 mio./år
- Kliniske forskerkarriereforsøg. 5 mio./år
- Sundhedstjenesteforskning. 1 mio./år
- Centre for klinisk excellence
- Fælles forskningspulje med Region Sjælland

Tabel 3 afspejler de ansøgningsrunder/bevillinger, hvor der samtidig er gjort op med uddannelsesbaggrund.

Puljer	Antal ansøgere i alt	Antal ansøgere med anden baggrund end læge	Antal ansøgere med anden baggrund end læge i % ud af samlet antal ansøgere	Antal bevillinger i alt	Antal bevillinger til ansøgere med anden baggrund end læge	Antal bevillinger til ansøgere med anden baggrund end læge i % ud af samlet antal bevillinger	Antal bevillinger til ansøgere med lægefaglig baggrund
Regional ph.d. 2019	90	34	38 %	52	16	31 %	69%
Regional ph.d. 2020	162	86	53 %	43	10	23 %	77%
Regional ph.d. 2021	128	55	43 %	37	10	27 %	73%

Regional Forskerkarriere 2020	28	7	25 %	13	0	0 %	100%
Regional Forsker karriere 2021	45	8	18 %	15	3	20 %	80%
Regional forsker karriere 2022	19	0	0%	5	0	0%	100%
Regional Fri- og strategisk 2022	26	10	38%	16	9	56%	44%

Tabel 3 - Ansøgningsrunder/bevillinger, hvor uddannelsesbaggrund er inkluderet.

## Region Sjælland

[Puljer i regionen](#) er rettet til ansøgere uafhængig af sundhedsvidenskabelig baggrund:

- Den Sundhedsvidenskabelige Forskningsfond 12 mio/år
- Fælles forskningspulje med Region Syddanmark 1 mio/år
- Skolar og ph.d.-pulje (kun for ansatte i Region Sjælland med indskrivning ved KU – ikke SDU eller andre universiteter) 360.000/år (skolar) + 1.5 mio/år (ph.d.)
- NSR lokal forskningspulje 9 mio./år (alle forskere kan ansøge om forskningsstøtte)
- Lokal "Slagelse pulje" (NSR og Psykiatri i Slagelse) 1 mio/år (alle forskere kan ansøge)

Derudover kun for læger (kliniske professorer)

- Forskningsfremmende pulje (kun for ansatte i Region Sjælland og ved KU – ikke SDU eller andre universiteter) 13.1 mio/år

# Forskningsområdets organisering

## Universitetstilknytning

Tilknytningen til SDU skyldes både historie, geografi og udbud af kandidatuddannelser. SDU udbyder bl.a. følgende kandidatuddannelser, der danner gode forudsætninger for at undervise og rekruttere kommende forskere både inden for og på tværs af fagområderne:

- Den sundhedsfaglige kandidatuddannelse (cand.scient.san)
- Fysioterapi (cand.scient i fysioterapi)
- Jordemodervidenskab (cand.san i jordemodervidenskab)

- Klinisk sygepleje (cand.cur)
- Ergoterapi (cand.san i ergoterapi)
- Folkesundhedsvidenskab (cand.scient.san.publ)

Ovenstående uddannelser udbydes ligeledes som erhvervskandidatuddannelser, dvs. at de kan følges sideløbende med kliniske ansættelser. Herudover udbydes en Master i rehabilitering og et kompetenceudviklingsforløb til [Beskrivende Radiograf](#).

Københavns Universitet og Aarhus Universitet udbyder ligeledes den Sundhedsfaglige Kandidatuddannelse.

Ansættelser af forskere på alle niveauer fra postdoc til professor sker normalt som en ansættelse i kombination med en ansættelse på sygehuset. Den universitære ansættelse er typisk mellem 10-50%. Den universitære ansættelsesprocent og tid afsat til universitære funktioner (forskning, undervisning, vejledning) er ikke altid tydelig, jf. beskrivelser under "stillingsfinansiering".

### **Region Syddanmark**

For forskere med ph.d.-grad og en tilknytning/ansættelse ved et af regionens sygehuse eller det præhospitale område, er der en mangeårig tradition for at universitetsansættelser sker til et af de to kliniske institutter (IRS eller KI) på SDU. KI er fokuseret omkring OUH/Svendborg Sygehus og Psykiatrien i Odense. IRS er fokuseret omkring SLB, SVS, SHS, Gigthospitalet og Psykiatrien udenfor Odense. SDU og sygehusene i Region Syddanmark har et tæt samarbejde i forhold til fælles udmøntning af regionens forskningsstrategi.

### **Region Sjælland**

Størstedelen af SVP-forskere er tilknyttet/ansat ved SDU samt NSR og SUH. Øvrige til Københavns Universitet og Roskilde Universitet. SDU har siden 2013 haft velfungerende samarbejder med regionens sygehuse om oprettelse af akademiske stillinger på ph.d.-niveau og derover.

## **SVP Forskningsområder**

Det overordnede sigte med forskningen er at styrke evidensbaseret behandling og udvikling. Herunder forebyggelse, diagnostik, observation, behandling, pleje, rehabilitering,

patientinformation og kommunikation. SVP'er i IRS udfører typisk forskning indenfor et af nedenstående områder:

- Rehabilitering og fysisk aktivitet
- Den akutte patient
- Patientinvolvering og brugerperspektiver
- Kommunikation og etik
- Psykiatri
- End of life care
- Forebyggelse
- Pårørendeinddragelse
- Patientsikkerhed
- Diagnostisk og billedkvalitet
- Arbejds miljø
- Tværsektorielle forløb

## Stillingsfinansiering

En stilling for en SVP-forsker kan f.eks. se således ud:

- **20% universitær ansættelse** (f.eks. postdoc eller lektor), **80% klinisk ansættelse** (f.eks. basissygeplejerske eller klinisk specialist). Hele ansættelsen udføres ved den kliniske afdeling/forskningsafdeling på sygehuset, bortset fra de universitære forsknings- og undervisningsopgaver der måtte kræve noget andet.
- **20% universitær ansættelse** (f.eks. postdoc eller lektor), **30% klinisk ansættelse, 50% professionshøjskole**. Halvdelen af ansættelsen udføres ved den kliniske afdeling/forskningsafdeling på sygehuset. Den anden halvdel udføres ved en professionshøjskole (typisk undervisning).

**Den universitære ansættelse** dækker typisk over tid til forskning, undervisning, vejledning jvf. [bekendtgørelse](#). Kan også dække over funktioner som forskningsleder og modulansvarlig.

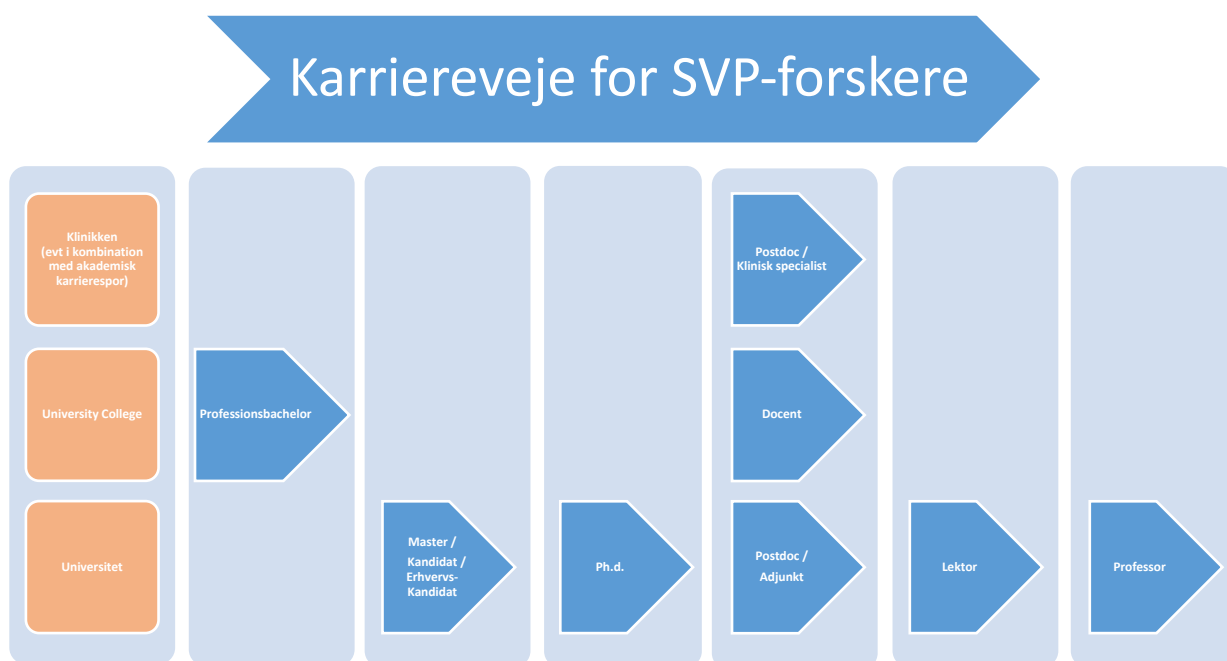
Stillingerne, inkl. den universitære ansættelse, er typisk finansieret af de enkelte forskningsenheder eller afdelinger på sygehusene, af sygehusenes centrale midler, af eksterne fondsmidler eller 3. part (f.eks. virksomhed, professionshøjskole eller privat klinik). I nogle tilfælde er den universitære ansættelse eller dele heraf finansieret af SDU grundet undervisningsopgaver.

Alle IRS ansatte modtager derfor en selvstændig kontrakt på den universitære ansættelse. Den universitære stilling lønnes efter [statens overenskomst](#) og kan derfor afvige lønmæssigt i forhold til regionernes overenskomst eller overenskomst ved 3. part.

Ansættelsesprocent og tid afsat til universitære funktioner (forskning, undervisning, vejledning) er ikke altid samstemmende med kontrakten fra SDU, da funktioner som f.eks. ansvar for opbygning af forskningsmiljø, fundraising og kvalitetsopgaver ofte integreres i den kliniske ansættelse. Dette afstemmes altid med nærmeste leder.

## Karriereveje

I figur 2 ses en oversigt over de typiske akademiske karriereveje for SVP-forskere. Der er både mulighed for en ren klinisk forskerkarriere som post doc og en universitetsvej fra ph.d. til professor niveau. Herudover begynder flere professionskoler at fokusere på forskning og ansætter docenter med ph.d.-uddannelse.



Figur 2 - Oversigt over karriereveje for SVP'er.



# Spørgeskemaundersøgelse

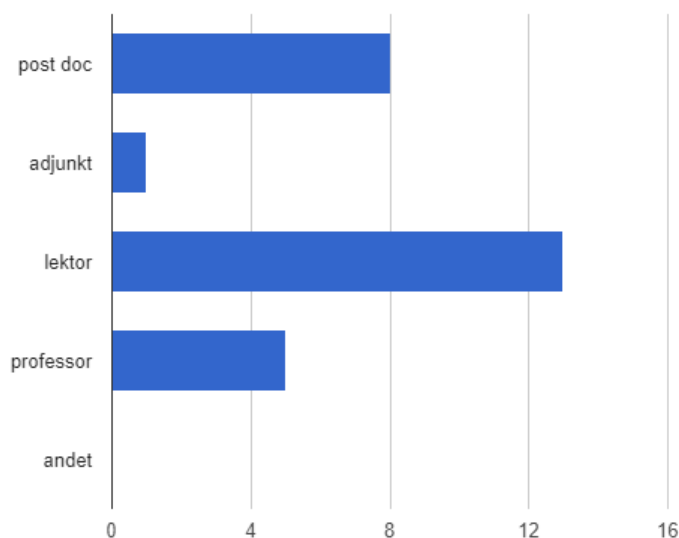
I en spørgeskemaundersøgelse målrettet IRS' ansatte SVP'er fra postdoc til professorniveau, har vi undersøgt karriereveje. Spørgeskemaundersøgelsen findes i appendix.

## Kort resumé af resultater:

Der er 28 adspurgte SVP-forskere og 100% besvarelse, heraf 75% sygeplejersker, 17,9 % fysioterapeuter og 7,1% radiografer. Den universitære stilling udgør mellem 10-100% af den totale stilling, hvor 75% af adspurgte har 50-100% universitær ansættelse. Halvdelen af de adspurgte er i dag ansat på et andet sygehus end under deres ph.d.-uddannelse.

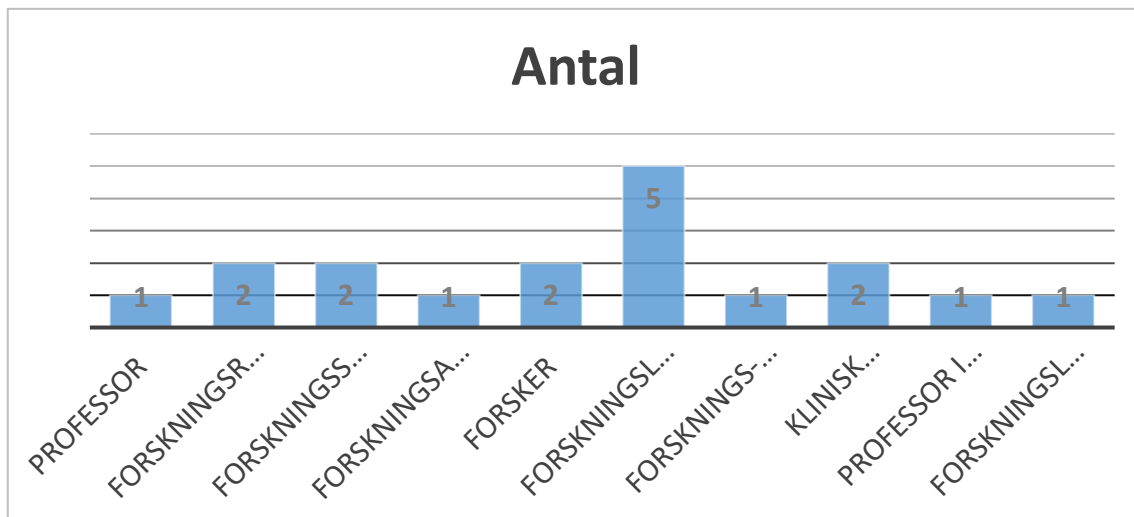
I figur 3 ses flest SVP-forskere v/IRS er ansat på seniorniveau (lektor eller professor). Der er relativ få SVP-forskere på junior niveau, hvilke muligvis skyldes uklare karriereveje, og måske er det også svært at finde funding, nye muligheder eller støtte fra afdelingsledelsen.

Figur 3 - Fordelingen af universitære stillinger



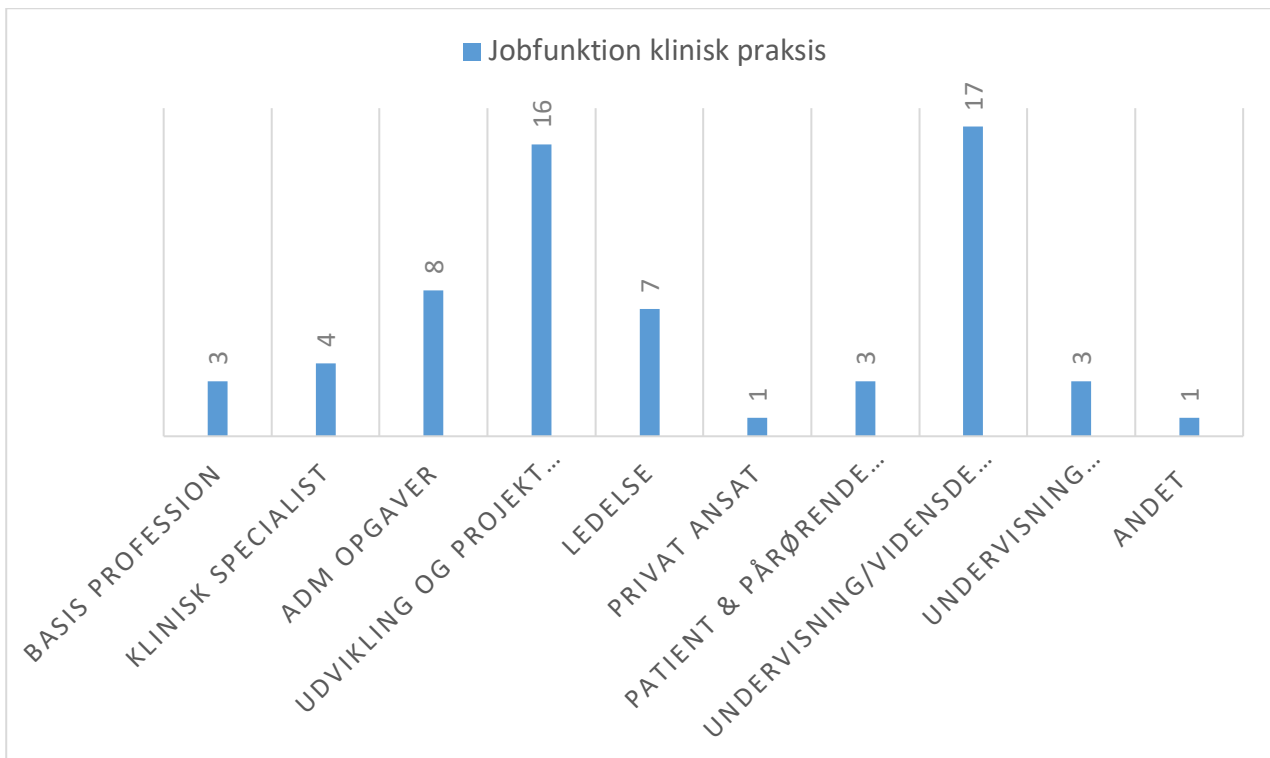
Det kan være en udfordring at finde en passende kliniske titel, efter endt ph.d.-uddannelse, og i figur 4 ses der stor variation fra professor, forskningsleder, forsknings-/forskningsansvarlig radiograf/sygeplejerske, forsker, klinisk specialist eller forsknings og udviklingsansvarlig.

Figur 4 - Stillingsbetegnelse som benyttes i klinikken



Hvad laver SVP-forskere i deres kliniske ansættelse? Det ses ligeledes, at der er meget stor spredning på jobfunktionen i klinisk praksis i figur 5. Det strækker sig fra at være basisstilling, klinisk specialist, administrative opgaver, udviklingsopgaver, ledelse og undervisning.

Figur 5 - Jobfunktionen i klinisk praksis



## Eksempler på karriereveje

### Personlige historier

#### Frederik Gildberg/Psyk Retspsykiatrisk forskningsenhed. Fra sygeplejerske til professor:

"Jeg startede ud som sygeplejerske på den "gamle ordning" før, man kunne få en bachelor og tog derefter en suppleringsuddannelse til bachelor i sygepleje. Hurtigt blev det klart, at den suppleringsuddannelse jeg tog, ved siden af mit fuldtidsarbejde i klinikken, kun var "gyldig" i et år. Derfor tog jeg en cand.cur. på Århus Universitet. Under mit studie spurgte min vejleder på specialet, om ikke jeg burde lave en ph.d. Det havde jeg ikke overvejet, men fandt muligheden for dette i et samarbejde mellem Psykiatrisk Afdeling Middelfart og SDU. I 2012 var jeg den eneste i klinikken med en ph.d.-grad og samtidig med, at jeg ville kvalificere mig som forsker (lektor og senere professor) gik jeg derfor sammen med IRS, SDU og klinikken i gang med at opbygge en forskningsenhed. I dag 2022 er vi p.t. tre ph.d.-studerende, to professorer, 6 forskere, 2 assistenter og 1 sekretær i Retspsykiatrisk Forskningsenhed Middelfart".

#### Jette Primdahl/Dansk gigthospital. Fra sygeplejerske til professor

*"Jeg blev uddannet som sygeplejerske i Aalborg i december 1986 og arbejdede som klinisk sygeplejerske i mange år på onkologisk, neurologisk, ortopædkirurgisk og kardiologisk afdeling hvor jeg ikke drømte om at jeg skulle blive forsker. Jeg har dog altid haft interesse for udvikling og havde lyst til at videreudanne mig. Vi var udstationeret til USA pga. min mands arbejde og jeg benyttede muligheden for at læse enkeltfag i bl.a. filosofi, logik og ledelse. Da vi kom hjem, tog jeg en et-årig projektlederuddannelse i evidensbaseret praksis og senere en Master i humanistisk sundhedsvidenskab og praksisudvikling på Aarhus Universitet. På den baggrund blev jeg Ph.d.-studerende på Dansk Gigthospital og så var jeg solgt til en forskerkarriere. Jeg fik mulighed for at fortsætte som postdoc og lektor på Dansk Gigthospital og fra 2018 blev jeg professor i reumatologisk rehabilitering."*

#### **Helle Precht/Sygehus Lillebælt. Fra radiograf til lektor:**

*"Som radiograf blev jeg elevuddannet i 2003. Idet de efterfølgende radiografer fik en professions bacheloruddannelse, gik jeg straks i gang med en diplomuddannelse sideløbende med mit job som klinisk radiograf. I 2006 blev jeg ansat som underviser/adjunkt ved Radiografuddannelsen og afsluttede i 2007 min diplomuddannelse. Da der som underviser er krav om Master- eller kandidatuddannelse, og der ikke findes nogle professionsrettede i Danmark, startede jeg i 2007 på en kandidatuddannelse i Sundhedsvidenskab specialiseret i Radiografi ved Universitet i Bergen, Norge. I 2009 afsluttede jeg kandidatuddannelsen. Jeg blev kort tid efter godkendt som undervisningslektor og havde nu oparbejdet et større netværk indenfor det billeddiagnostiske område. Jeg var drevet mod at lave mit speciale fra kandidatuddannelsen om til en videnskabelig artikel og helt uden nogen erfaring eller kendskab til artikelskrivning gik jeg i gang. Med hjælp fra garvede forskere og lidt hårdt arbejde lykkedes det at skrive 2 artikler med afsæt i projektet. Dette gav blod på tanden og til en MUS kom jeg til at give udtryk for, at undervisningen alene kedede mig en smule i længden. Min progressive chef handlede straks og opfordrede kraftigt til at tage en ph.d. På dette tidspunkt var kun 1 radiograf i Danmark netop startet denne uddannelse. Protokolarbejdet startede, jeg fandt en helt ny CT-scanner, der kunne noget banebrydende indenfor det billeddiagnostiske på CT af hjerter, og i 2010 var jeg i gang med ph.d.-uddannelsen, finansieret af regionen, SDU og min arbejdsplads. En spændende rejse var startet og halvvejs fik min professor og jeg en vild idé om at arbejde i postmortem hjerte CT, dette førte senere finansiering af postdoc forløb med sig, og i 2020 blev jeg den første radiograf med forskningslektor titel. Nu er jeg både medvejleder og hovedvejleder for ph.d.-studerende og nyder at bidrage til at næste generation synes forskningsvejen er lige så spændende som jeg selv."*

#### **Lars Herman Tang/Næstved-Slagelse-Ringsted Sygehuse. Fra fysioterapeut til lektor:**

*”Jeg har altid troet, at jeg skulle være sportsfysioterapeut – gerne for professionelle atleter. Med en ph.d. indenfor hjerterehabilitering kan man ikke påstå, jeg blev det. På 6. semester på fysioterapiuddannelse i København kom jeg i praktik på ganglaboratoriet på Hvidovre Hospital. Her fik jeg øjnene op for, hvordan forskning, herunder systematisk brug af data, kunne være med til at flytte vores nuværende kliniske forståelse. Og igennem flere dygtige og inspirerende forskere, blev jeg suget ind på forskningsstien. Mit speciale blev indenfor sportsskader hos kvindelige fodboldspillere. Sideløbende med dette, var jeg ansat som projektfysioterapeut på stort hjerterehabiliteringsprojekt på Rigshospitalet. Ved et helt tilfældigt projektmøde kom en ph.d.-ansættelse på tale. Fire år senere var jeg postdoc på projektet. Et organisationsskifte samt en anden privat bopæl førte mig til SDU, Nyborg og efterfølgende Slagelse, hvor jeg i dag er Lektor i Fysisk aktivitet og rehabilitering ved IRS og Slagelse Sygehus.”*

## Opbygning af kompetencer

### Forskningsportfolio

Hvordan opbygger man forskningskompetencer? Se Forskningsportfolio via [link](#):

### Undervisningsportfolio

Hvordan opbygger man undervisningskompetencer? Se Undervisningsportfolio via [link](#):

## Status på SVP-publikationer 2020-2022

SVP-forskere har en høj stabil produktion af peer-reviewed forskningsartikler, hvor 2021 toppede med 148 publikationer. I 2021 toppede IRS publikationslisten med 824 publikationer for alle forskere.

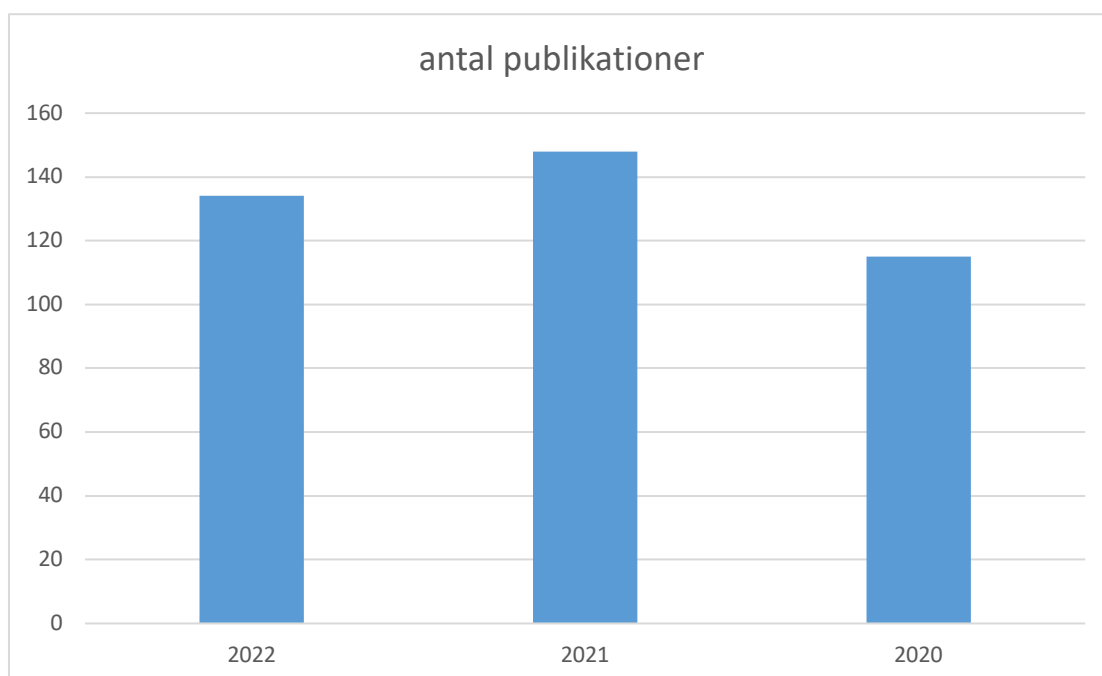
Der er store individuelle forskelle, hvilket kan skyldes, at der er forskel på at være forsker på junior niveau som post doc og adjunkt sammenlignet med senior niveau som lektor eller professor. Der er ligeledes stor forskel på ansættelsesprocent som forsker.

I gennemsnit publicerede SVP-forskerne i 2021 5,3 publikationer pr SVP-forsker. Sammenlignet med hele IRS produktion for 2021 med 824 publikationer fordelt på alle 345 forskere giver det i gennemsnit 2,4 publikation pr forsker.

I 2022 publicerede SVP-forskerne 115 publikationer svarende til gennemsnit med 4,1 publikation pr SVP-forsker. Hele IRS bidrog med 766 publikationer, svarende til 2,2 publikationer pr forsker.

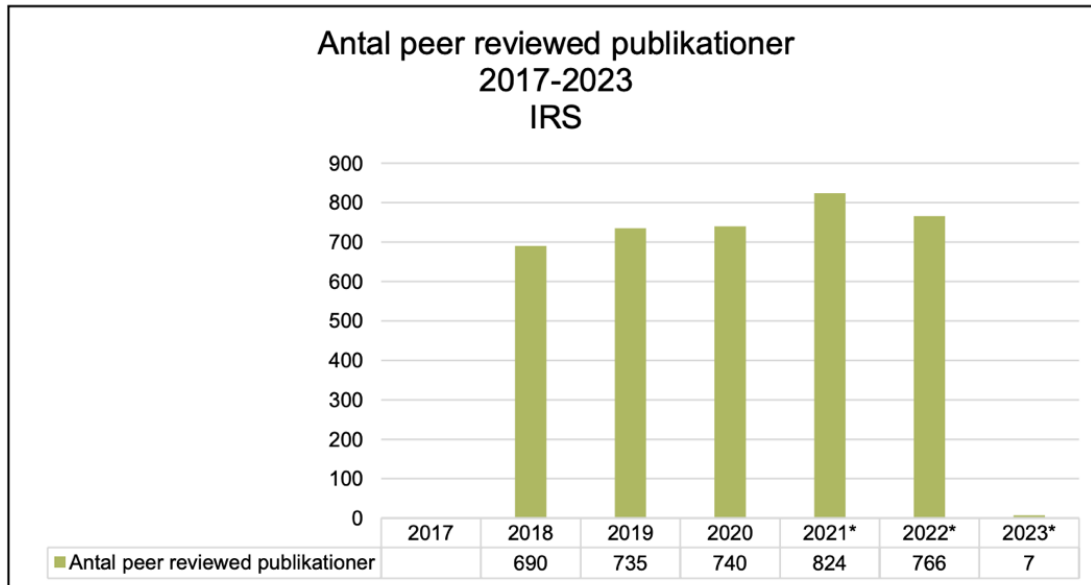
SVP-forskerne må anses at være et aktiv, og som det ses, bidrager de på lige vilkår med alle andre IRS forskere.

**Figur 6. Her ses antallet af SVP-peer-reviewed publikationer i perioden 2020-2022. 2020 publiceres 134, 2021 i alt 148 publikationer og i 2022 publicerede SVP-forskere 115 i alt.**



**Figur 7. Total antal peer reviewed publikationer total IRS**

Publikationstal er trukket 1. januar 2023.



## Konklusion

SVP-forskeres basisuddannelse er på bachelorniveau og kræver opkvalificering før en forskervej kan initieres. Dette betyder, at flere faggrupper ikke har en stærk forskningstradition, og dermed svært ved at få tid til at udføre forskning i klinisk praksis. Tæt samarbejde mellem forskningsleder og afdelingslederen bør have stor fokus.

Mange oplever mangel på kliniske karrierespor indenfor klinisk praksis efter endt ph.d.-forløb, hvor andre faggrupper med en længere forskningstradition har fået etableret attraktive karriere spor. Forskningslederen kan have fokus på at styrke SVP-forskning ved løbende opfølgninger med ledelsen og fokus på at skabe attraktive karriereveje.

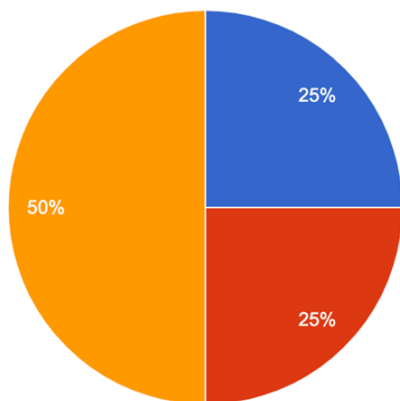
Forskere og forskningslederen har fælles ansvar for at gøre forskningen relevant for afdelingen således, at afdelingsledelsen prioriterer ressourcer til forskning. Udvikling af SVP-forskning styrker fagligheden i afdelingen og øger fastholdelsen. Desuden kan attraktiv og relevant forskning være et redskab for afdelingsledelsen for at promovere afdelingen udadtil.

# Appendix 1

## Spørgeskemaundersøgelse

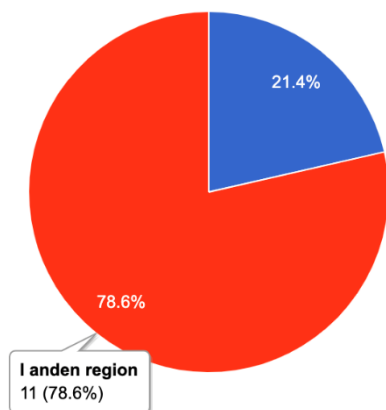
Spørgeskemaundersøgelsen blev udført i foråret 2022, hvor alle forskere med SVP-baggrund blev inviteret via mail til at deltage. Det var frivilligt at deltage. Svarprocenten var 100%. 14 dage efter første invitation blev der udsendt en påmindelse om at deltage i undersøgelsen, og igen efter yderligere 14 dage blev den sidste påmindelse udsendt. Spørgeskemaets besvarelser er opført anonymt. Spørgeskemaet blev udviklet af arbejdsgruppen, og udsendt via Redcap Open, som er en sikker online platform.

Figur 7 – Hvor arbejder SVP’er efter endt ph.d.-uddannelse?



Figur 7 angiver, at 50% af SVP’erne er ansat på et andet sygehus end under deres ph.d.-uddannelse, og 25% er ansat på samme sygehus, mens 25% er ansat på samme afdeling som under deres ph.d.-uddannelse.

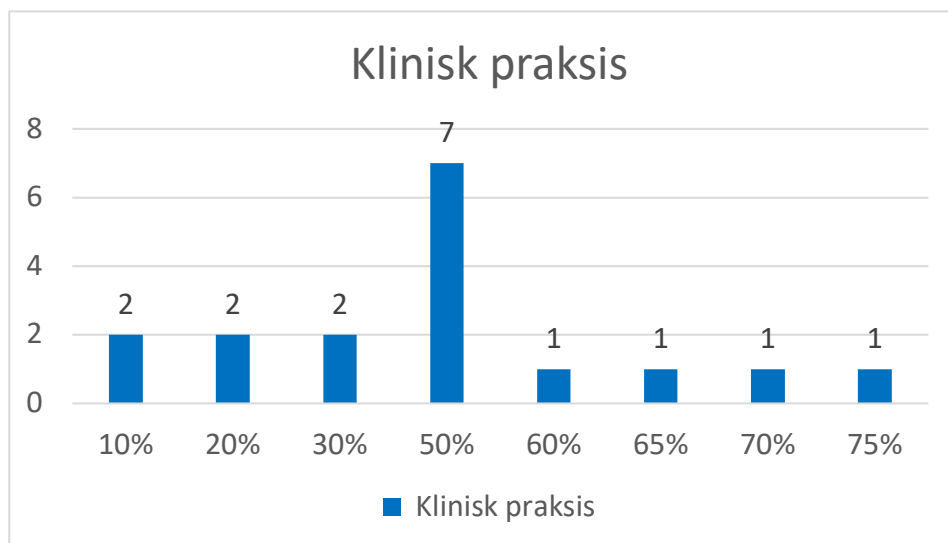
Figur 8 – Andel af SVP’er ansat i samme eller anden ansættelse efter ph.d.-uddannelse



Figur 8 angiver, at størstedelen af SVP-forskerne forlader den region hvor de tog deres ph.d.-uddannelse. Årsagerne er ikke belyst.

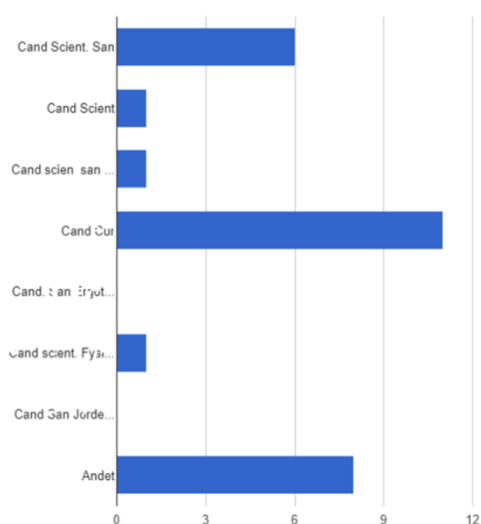


Figur 9 – Andel af kliniske opgaver i relation til klinisk praksis



Figur 9 angiver SVP-forskeres relation til klinisk praksis i %, of størstedelen angiver at de er ansat  $\geq 50\%$  til klinisk nære opgaver.

Figur 10 – SVP-forskeres uddannelse på kandidat/master niveau



Figur 10 viser kandidat/masteruddannelser hos SVP'er i IRS regi, hvor hyppigheden er højeste med Cand. cur (39%) og 21% med Cand.scient.san.

Figur 11 viser ansættelsesprocent på universitetet, hvor hovedparten har min. 20% tilknytning.

Figur 11 - Den universitære ansættelsesprocent

Ansættelses procent	Antal personer
< 20 %	4
20-50%	12
> 50 %	12

## Appendix 2

### Fora og netværk

[MVU Netværk Region Sjælland](#)

[Center for Psykiatrisk Sygepleje og Sundhedsforskning \(CPS\)](#)

## Appendix 3

### Forskningsstøtte og infrastruktur

Der er lige muligheder for alle forskere ved IRS i forhold til forskningsunderstøttelse uanset uddannelsesmæssig baggrund. Her følger links til et udvalg af muligheder.

[Syddansk forskerstøtte](#)

SDU [RIO](#) forskerstøtte (Research and Innovation)

[SDU Bibliotek](#)

[Diverse kurser for forskningsledere](#)

[Diverse kurser](#)

[OPEN](#) (Open Patient data Explorative Network)