

Bekendtgørelse om stillingsstruktur for undervisere ved videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner

I medfør af § 22, stk. 3, i lov om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. ~~396~~~~343~~ af ~~120. december~~~~april~~ 2024~~19~~ og § 13, stk. 1, i lov om maritime uddannelser, if. lovbekendtgørelse nr. 691 af 11. juni 2024, fastsættes efter bemyndigelse i henhold til ~~§ 3, nr. 11, i bekendtgørelse nr. 1229 af 9. juni 2021~~~~§ 4, stk. 1, og § 7, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1118 af 28. oktober 2024~~ om delegation af uddannelses- og forskningsministerens beføjelser til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen:

§ 1. Reglerne om stillingsstrukturen og indholdet i de stillingskategorier, der kan benyttes for underviserne ved ~~erhvervsakademier, professions~~videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner~~højskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole~~, er fastsat i bilag 1 til denne bekendtgørelse.

§ 2. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. ~~juli~~april 2024~~5~~.

Stk. 2. Følgende bekendtgørelser ophæves:

- 1) Bekendtgørelse nr. 1458 af 24. juni 2021 om stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.
- 2) Bekendtgørelse nr. 1459 af 24. juni 2021 om stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser ved maritime uddannelsesinstitutioner. ~~Bekendtgørelse nr. 1065 af 4. juli 2016 om stillingsstruktur for undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole ophæves.~~

Bilag 1

Stillingsstruktur for undervisere ved videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner

Indledende bemærkninger

Revisionen af stillingsstrukturen er sket inden for rammerne af lov om erhvervsakademier, lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, lov om medie- og journalisthøjskolen, lov om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser med tilhørende bekendtgørelser, herunder bekendtgørelse om akkreditering og godkendelse af erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser med senere ændringer. Stillingsstrukturen forudsættes udmøntet i overensstemmelse med disse bestemmelser.

~~Notatet~~ fastsætter ~~en~~ fælles stillingsstruktur for undervisere ved videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, og Danmarks Medie og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner, og notat Bilaget fastlægger en ny stillingskategori som studererunderviser, forskerstuderende. Endvidere gives mulighed for, at en stilling som docent kan have særligt fokus på henholdsvis praksis eller uddannelse og undervisning, og eksterne lektorer kan udover undervisningsopgaver varetage opgaver inden for forskning og udvikling. Derudover er tilføjet mulighed for at tilbyde særligt talentfulde lektorer et forfremmelsesprogram til docent.

Generelle bemærkninger

Stillingsstrukturen omfatter:

- 1) Erhvervsakademier.
- 2) Professionshøjskoler (university colleges)¹.
- 3) Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

4) Maritime uddannelsesinstitutioner.

Stillingsstrukturen fastlægger stillingskategorier, kvalifikationskrav samt det overordnede stillingsindhold for medarbejdere med opgaver inden for følgende områder:

- 1) Undervisning på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser.
- 2) Efter- og videreuddannelse i tilknytning hertil og på mindst samme niveau.
- 3) Forsknings- og udviklingsaktiviteter² i relation til uddannelser, efter- og videreuddannelser samt erhverv og professioner.
- 4) Forsknings samarbejde.

5) Adgangskurser mv.

¹ Undervisere ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen er omfattet af stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen

² Begrebet forsknings- og udviklingsaktiviteter defineres i dette notat som såvel forsknings- og udviklingsaktiviteter som tilgrænsende forsknings- og udviklingsaktiviteter i henhold til Frascati-manualen.

Det er således kun personer, der er ansat i stillinger omfattet af stillingsstrukturen samt overgangsordninger knyttet til stillingsstrukturen, der kan varetage opgaver med undervisning og forsknings- og udviklingsaktiviteter.

Dog kan der i begrænset omfang ske ansættelse som timelærer. Dog kan undervisningsopgaver i begrænset omfang også varetages af undervisere ansat i henhold til cirkulære om timelønnet undervisning.

Værkstedundervisning på maritime uddannelser er ikke omfattet af stillingsstrukturen.

Hensigten med stillingsstrukturen

Stillingsstrukturen skal understøtte, at institutionerne

- 1) udvikler eksisterende og nye videregående uddannelser og efter- og videreuddannelser i tilknytning hertil på et internationalt fagligt niveau,
- 2) giver de bedste rammer for løbende at udvikle uddannelserne, så de kan matche fremtidens behov for kompetencer på arbejdsmarkedet og imødekomme behovet for kvalificeret arbejdskraft i såvel den private som den offentlige sektor,
- 3) øger kvaliteten i uddannelserne for at skabe et sammenhængende, dynamisk og fleksibelt videregående uddannelsessystem,
- 4) udfører forsknings- og udviklingsaktiviteter,
- 5) gennem nationalt og internationalt samarbejde og viden- og kompetenceudvikling tillige bidrager til regional og national udvikling og vækst af erhverv og professioner, herunder i udkantsområder,
- 6) samarbejder strategisk og konkret og
- 7) samarbejder med relevante forskningsmiljøer og med de erhverv og professioner, som institutionernes uddannelser retter sig mod.

Stillingsstrukturen skal sikre

- 1) et højt fagligt og pædagogisk niveau blandt underviserne,
- 2) bredde i undervisernes kvalifikationer i forhold til at varetage undervisningsopgaver på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser, efter- og videreuddannelse samt forsknings- og udviklingsaktiviteter,
- 3) systematisk udvikling af ny viden inden for erhvervet eller professionen og
- 4) gode karrieremuligheder for underviserne.

Stillingsstrukturen skal endvidere understøtte en ensartet bedømmelse af undervisernes kvalifikationer.

Institutionen fastlægger ud fra en vurdering af arbejdsopgaverne, kvalifikationer mv. det konkrete stillingsindhold samt fordelingen af arbejdsopgaverne, hvor vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid, jf. dog afsnit 2.5. om lektorkvalificering.

Stillingskategorier

Stillingsstrukturen indeholder følgende stillingskategorier:

- 1) Forskerstuderende
- 2) Adjunkt
- 3) Lektor
- 4) Docent
- 5) Ekstern lektor

6) Studenterunderviser

1. Forskerstuderende

1.1. Ansættelse

Ansættelse som forskerstuderende sker efter opslag. Ansættelse som forskerstuderende sker normalt på fuld tid til gennemførelse af en ph.d.-uddannelse, jf. bekendtgørelse om ph.d.-uddannelsen ved universiteterne og visse kunstneriske uddannelsesinstitutioner (ph.d.-bekendtgørelsen). Ansættelse kan dog også ske på deltid, hvis tilrettelæggelsen af ph.d.-uddannelsen sker som et deltidsstudium efter regler fastsat af universitetet eller den kunstneriske uddannelsesinstitution, hvor den forskerstuderende er indskrevet, jf. ph.d.-bekendtgørelsen.

Formateret: Mellemrum Efter: 0 pkt.

~~Når ansættelsesperioden som forskerstuderende ophører Ved ophør af indskrivningen som ph.d.-studerende ved universitetet eller den kunstneriske uddannelsesinstitution overgår den forskerstuderende til ansættelse som adjunkt, jf. afsnit 2.1.~~

Formateret: Mellemrum Efter: 0 pkt.

~~Hvis indskrivningen som ph.d.-studerende ved universitetet eller den kunstneriske uddannelsesinstitution forlænges, forlænges ansættelsen som forskerstuderende tilsvarende.~~

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges ansættelsen som forskerstuderende efter ansøgning svarende til fraværperiodens længde. Ansættelsesperioden kan højst forlænges med det antal uger, som den forskerstuderende har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov. Ansættelsen som forskerstuderende kan efter ansøgning endvidere forlænges ved længerevarende sygdom, når denne påviseligt har forsinket studiet eller som følge af værnepligtstjeneste, herunder udstationering som led i kontrakt med forsvaret. Derudover kan ansættelsen forlænges, hvis den forskerstuderende har ret til tjenestefrihed efter lov om værnepligtsorlov og om orlov ved forsvarets udsendelse af lønmodtagere til udlandet. Endvidere kan ansættelsen som forskerstuderende forlænges ved udstationering for anerkendte internationale organisationer, herunder hjælpeorganisationer der af Civilstyrelsen er godkendt til indsamling i Danmark. Endelig kan ansættelsen forlænges for personer, der af Team Danmark er udpeget til deltagelse i internationale sportsarrangementer.

Ansættelsesperiodens længde kan dog ikke overstige den periode, vedkommende er indskrevet som ph.d.-studerende.

1.2. Kvalifikationskrav

Ansættelse som forskerstuderende forudsætter samtidig indskrivning på en ph.d.-uddannelse ved et universitet eller en kunstnerisk uddannelsesinstitution, som er omfattet af ph.d.-bekendtgørelsen. Endvidere forudsætter ansættelse som forskerstuderende opfyldelse af kvalifikationskravene til ansættelse som adjunkt, jf. afsnit 2.2.

1.3. Stillingsindhold

Den forskerstuderende varetager alene opgaver, der relaterer sig til ph.d.-uddannelsen. Den forskerstuderende bruger således sin arbejdstid på ph.d.-uddannelsen.

2. Adjunkt

2.1. Ansættelse

Ansættelse som adjunkt sker efter opslag eller efter ansættelse som forskerstuderende. Ansættelsen er normalt varig og sker med henblik på kvalificering til lektorbedømmelse og overgang til lektorvilkår.

Ved ansættelse som adjunkt fastsættes der en periode (adjunktperioden) på op til fire år.

Senest seks måneder inden udløbet af adjunktperioden skal en adjunkt, der ønsker at overgå til lektorvilkår, anmode om at få sine kvalifikationer bedømt. Anmodning kan ske tidligere efter aftale med institutionen.

Det er institutionens ansvar, at anmodningen om lektorbedømmelse fremsendes til lektorbedømmelsesudvalget.

Er bedømmelsen positiv, overgår adjunkten umiddelbart til lektorvilkår med virkning fra den 1. i måneden efter positiv bedømmelse. Er lektorbedømmelsen forsinket, overgår adjunkten til lektorvilkår med tilbagevirkende kraft fra den 1. i måneden efter, bedømmelsen rettidigt skulle have fundet sted.

Er bedømmelsen negativ, eller undlader adjunkten at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist, skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler, dog tidligst med virkning fra udløbet af adjunktperioden.

Hvis bedømmelsen er negativ, kan institutionen ~~dog~~ vælge at tilbyde adjunkten en forlængelse af adjunktperioden med op til to år med henblik på en fornyet bedømmelse i tilknytning hertil. I så fald skal adjunkten senest seks måneder før den forlængede adjunktperiodes udløb anmode om at få sine kvalifikationer bedømt. Anmodning kan ske tidligere efter aftale med institutionen.

Er denne 2. bedømmelse positiv, overgår adjunkten umiddelbart til lektorvilkår med virkning fra den 1. i måneden efter positiv bedømmelse. Er lektorbedømmelsen forsinket, overgår adjunkten til lektorvilkår med tilbagevirkende kraft fra den 1. i måneden efter, bedømmelsen rettidigt skulle have fundet sted.

Er denne 2. bedømmelse negativ, eller undlader adjunkten at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist, skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler, dog tidligst med virkning fra udløbet af den forlængede adjunktperiode.

Lektorbedømmelsen sker efter de [regler, som af](#) Uddannelses- og Forskningsstyrelsen [har](#) fastsatte ~~regler~~ om lektorbedømmelse.

Den samlede adjunktperiode kan som udgangspunkt maksimalt være seks år.

I tilfælde, hvor der er fastsat en tidsbegrænset ansættelse med henblik på faglig opkvalificering, jf. afsnit 2.4.1., kan perioden dog være op til otte år.

Hvis lektorbedømmelsen ikke foreligger inden adjunktperiodens udløb, forlænges adjunktperioden automatisk, indtil lektorbedømmelsen foreligger.

Såfremt adjunkten i løbet af adjunktperioden påbegynder et ph.d.-forløb, kan adjunktperioden forlænges svarende til ph.d.-uddannelsens varighed.

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov forlænges adjunktperioden efter ansøgning svarende til fraværperiodens længde. Adjunktperioden kan efter ansøgning endvidere forlænges ved længerevarende sygdom efter ansøgning. Derudover kan adjunktperioden efter ansøgning forlænges, hvis adjunkten har ret til tjenestefrihed efter lov om værnepligtsorlov og om orlov ved forsvarrets udsendelse af lønmodtagere til udlandet. Endvidere kan adjunktperioden forlænges efter ansøgning, hvis adjunkten har ret til tjenestefrihed efter lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager og cirkulære om tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

Stillingen som adjunkt er en fuldtidsstilling, men kan besættes på deltid. Ansættelse på under halv tid betragtes som uforeneligt med stillingsstrukturens forudsætninger og kan således ikke finde sted. Dog kan ansatte i fleksjob og ansatte efter cirkulære om job på særlige vilkår (socialt kapitel) ansættes på under halv tid. Adjunktperioden kan forlænges tilsvarende.

Formateret: Mellemrum Efter: 0 pkt.

2.2. Kvalifikationskrav

Ansættelse som adjunkt forudsætter et kvalifikationsniveau, der samlet set er højere end afgangsniveauet for de(n) uddannelse(r), den pågældende skal undervise på, samt faglig indsigt i de(t) fag/fagområde(r),

der skal undervises inden for. I vurderingen af kvalifikationsniveauet skal der også tages højde for kvalifikationer, der er tilegnet gennem praksis. Det forudsættes således ikke, at kvalifikationsniveauet alene er opnået gennem formel uddannelse. Et højere kvalifikationsniveau kan opnås gennem en kombination af formel uddannelse og relevant praksiserfaring.

Ved ansættelse skal adjunkten have dokumenterede teoretiske og faglige kvalifikationer og kompetencer inden for de fag/fagområder, som den pågældende ansættes til at varetage. Det forudsættes, at den pågældende har kendskab til internationale strømninger inden for faget/ fagområdet.

I øvrigt fastsætter institutionen kvalifikationskrav ud fra de arbejdsopgaver, adjunkten forventes at skulle varetage.

Det forudsættes, at adjunkten løbende vedligeholder og fornyer sine kvalifikationer.

Derudover forudsættes det, at institutionen ved tilrettelæggelsen af adjunktens arbejdsopgaver rammesætter reel mulighed for lektorkvalificering i stillingsindholdet og opgavefordelingen.

En adjunktansættelse kan ikke i sig selv kvalificere til ansættelse som lektor uden forudgående lektorkvalificering og positiv lektorbedømmelse.

Hvis en ansøger har erhvervet sig særlige kvalifikationer af betydning for varetagelse af stillingen uden dog at være kvalificeret til umiddelbart at kunne ansættes som lektor inden for denne stillingsstruktur, kan institutionen give merit, således at adjunktperioden kan fastsættes til en kortere periode end fire år.

2.3. Stillingsindhold

Stillingsindholdet er

- 1) undervisning og opgaver forbundet med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser og efter- og videreuddannelse,
- 2) interne og eksterne forsknings- og udviklingsaktiviteter,
- 3) samarbejde med relevante forskningsmiljøer og
- 4) øvrige opgaver inden for institutionen.

Fordelingen af arbejdsopgaver kan for den enkelte adjunkt variere, dog skal arbejdsopgaverne være egnede til at kvalificere til lektorbedømmelse og overgang til lektorvilkår.

2.4. Tidsbegrænset ansættelse

2.4.1. Ansættelse som adjunkt med henblik på opkvalificering

Hvis en ansøger til en adjunktstilling ikke opfylder kvalifikationskravene, kan institutionen undtagelsesvis og efter individuel begrundelse fastsætte, at den pågældende ansættes som adjunkt med henblik på, at der skal ske en faglig opkvalificering. Dette skal fastsættes i forbindelse med ansættelsen og er en del af ansættelsesvilkårene. Den faglige opkvalificering kan f.eks. ske i form af afslutning af en kandidat- eller masteruddannelse eller gennemførelse af en erhvervs- eller professionsrettet efter- og videreuddannelse eller gennemførelse af et erhvervs- eller professionsrettet udviklingsprojekt.

Institutionen fastsætter en skriftlig plan for den faglige opkvalificering. Der skal løbende ske opfølgning på planen. Det er institutionens ansvar at sikre, at adjunkten under opkvalificering har reelle muligheder for at kvalificere sig til ansættelse som adjunkt, og det er adjunktens ansvar at udnytte disse muligheder. Det er således adjunkten og institutionens fælles ansvar at arbejde for, at den faglige opkvalificering gennemføres, så adjunkten efter opkvalificering kan overgå til ansættelse efter de almindelige regler, jf. pkt. 2.1.

Ansættelse som adjunkt med henblik på opkvalificering kan ske for en periode maksimalt på op til to år. Det skal fastsættes ved ansættelsen om og i givet fald, i hvilket omfang institutionen afsætter ressourcer til den faglige opkvalificering, f.eks. ved at tage højde for dette i adjunktens arbejdstid, dækning af uddannelsesudgifter mv.

Når den faglige opkvalificering er gennemført som fastsat af institutionen, overgår adjunkten til ansættelse efter de almindelige regler. Adjunktperioden kan i disse tilfælde have en varighed på op til otte år inklusiv den tidsbegrænsede ansættelse på op til to år med henblik på opfyldelse af kvalifikationskrav ved ansættelse, jf. afsnit 2.1.

2.4.2. Ansættelse som adjunkt uden krav på kvalificering til lektorbedømmelse

Ansættelse som adjunkt uden kvalificering til lektorbedømmelse kan ske undtagelsesvist, hvis det er konkret og sagligt begrundet i institutionens forhold, f.eks. ved midlertidig vakance. Ansættelse sker tidsbegrænset for en periode på op til to år.

Det forudsættes ikke, at der afsættes eller anvendes ressourcer med henblik på at kvalificere til lektorbedømmelse, men adjunkten har i øvrigt det samme stillingsindhold som adjunker, der har ret til kvalificering til lektorbedømmelse. Adjunkten kan kun indstille sig til lektorbedømmelse, hvis dette fremgår af ansættelsesbrevet. Ønsker en adjunkt på denne baggrund at få sine kvalifikationer bedømt, skal anmodning herom fremsættes senest seks måneder inden udløbet af den tidsbegrænsede ansættelse.

Ansættelsen medregnes ikke i den maksimale adjunktperiode ved en evt. senere ansættelse som adjunkt i henhold til stillingsstrukturen efter de almindelige regler, medmindre der er tale om en tidsbegrænset ansættelse med henblik på faglig opkvalificering, jf. [afsnit 2.4.1](#) ovenfor.

2.5. Lektorkvalificering

Det overordnede formål med lektorkvalificering er, at adjunkten kvalificerer sig til lektorbedømmelse, herunder at adjunkten

- 1) udvikler sine teoretiske, faglige, pædagogiske og erhvervs- eller professionsrettede kompetencer i forhold til tilrettelæggelse og gennemførelse af undervisning og undervisningsforløb og i forbindelse hermed tilvejebringer, bearbejder og inddrager ny viden, herunder relevante nationale og internationale forskningsresultater samt udviklingen i erhvervet eller professionen, og
- 2) anvender og udvikler sine kompetencer i forhold til forsknings- og udviklingsaktiviteter.

Plan for adjunktens kvalificering til lektorbedømmelse

Det er institutionens ansvar at sikre, at adjunkten har reelle muligheder for at kvalificere sig til lektor, og det er adjunktens ansvar at udnytte disse muligheder. Det er således adjunktens og institutionens fælles ansvar at arbejde for, at adjunkten kvalificerer sig med henblik på positiv lektorbedømmelse.

Institutionen skal i samarbejde med adjunkten ved begyndelsen af adjunktperioden udarbejde en plan for kvalificeringen i adjunktperioden.

Det er institutionens ansvar, at planen

- 1) udarbejdes senest tre måneder efter adjunktperiodens begyndelse og
- 2) ~~udgør et~~ tilstrækkeligt fyldestgørende ~~til at kunne danne~~ grundlag for lektorbedømmelsen inden for tre opgaveområder, jf. nedenfor.

Det forudsættes, at der afsættes ressourcer til at nå de mål for lektorkvalificeringen, der er beskrevet i adjunktplanen, herunder indhold, tidsrammer mv.

Adjunktplanen er individuel og skal tage udgangspunkt i den enkelte adjunkts teoretiske, faglige, pædagogiske og erhvervs- eller professionsrettede kompetencer. Planen skal indeholde en overordnet beskrivelse af de områder, som adjunkten forventes at kvalificere sig inden for, og skal medvirke til at sikre, at adjunktens arbejdsopgaver sammensættes under hensyn til kravene om forankring i tre opgaveområder samt vægtning af kravene ved lektorbedømmelsen.

Planen skal tage udgangspunkt i adjunktens arbejdsopgaver inden for følgende områder:

- 1) Undervisningsopgaver ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser,
- 2) undervisningsopgaver ved efter- og videreuddannelse og
- 3) forsknings- og udviklingsaktiviteter.

Planen skal omfatte arbejdsopgaver inden for alle tre opgaveområder og indeholde en nærmere beskrivelse af de muligheder, som adjunkten har for kvalificering til lektorbedømmelsen, herunder konkrete arbejdsopgaver, vejledning og supervision samt relevant efteruddannelse. Arbejdsopgaverne kan fordeles således, at hovedvægten lægges inden for et bestemt område – dog forudsættes det, at 1) undervisningsopgaver ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser, 2) undervisningsopgaver

ved efter- og videreuddannelse og 3) forsknings- og udviklingsaktiviteter hver udgør mindst en fjerdedel af arbejdsopgaverne³.

For at styrke uddannelsernes erhvervs- og professionsbaserings skal adjunktplanen særligt tage højde for, at adjunkten i adjunktperioden får indsigt i og tilegner sig ny viden om erhvervets eller professionens udøvelse og udvikling i praksis, f.eks. via ophold i eller udviklingsarbejde i samarbejde med en eller flere relevante institutioner eller virksomheder.

For at styrke uddannelsernes internationale dimension skal planen desuden indeholde relevante internationale opgaver og aktiviteter. Det er institutionens ansvar at stille rammer til rådighed, der muliggør internationale opgaver og aktiviteter.

Planen skal løbende justeres i adjunktperioden med henblik på at kunne danne fyldestgørende grundlag for lektorbedømmelse, hvis der f.eks. ikke er arbejdsopgaver, der modsvarer kravene i planen. Det forudsættes, at der afsættes ressourcer til at nå de mål, der er beskrevet i planen, og det er institutionens ansvar, at der løbende følges op på adjunktplanen.

Før adjunktperioden påbegyndes, skal adjunkten tildeles en vejleder, som følger adjunktens arbejde igennem adjunktforløbet. Vejlederen udpeges af institutionen efter drøftelse med adjunkten. Det er institutionens ansvar, at der udpeges en vejleder. Vejlederen skal fungere som vejleder og må ikke have ledelsesmæssigt ansvar overfor adjunkten. Vejlederen kan med andre ord ikke være en del af ledelsen på den institution, hvor adjunkten er ansat. Vejlederen skal yde sparring til adjunkten og sikre, at adjunktperioden udnyttes konstruktivt, herunder vurdere, hvorvidt adjunktplan og opgaver giver adjunkten mulighed for at kvalificere sig til lektorbedømmelse. Adjunkten kan tildeles en eller flere bivejledere efter behov.

Kravene til positiv lektorbedømmelse for deltidsansatte adjunker er de samme som ved ansættelse på fuld tid, herunder de tidsmæssige rammer. Deltidsansatte adjunker skal ligeledes have reelle muligheder i form af konkrete arbejdsopgaver, vejledning, supervision og relevant efteruddannelse for at kvalificere sig til lektorbedømmelse, og der skal udarbejdes en plan for adjunktperioden. Det forudsættes, at der afsættes ressourcer til at nå de mål, der er beskrevet i adjunktplanen.

3. Lektor

3.1. Ansættelse

Ansættelse som lektor sker efter forudgående lektorkvalificering eller efter opslag. Ansættelse som lektor forudsætter positiv lektorbedømmelse [efter bekendtgørelse om lektorkvalificering, lektorbedømmelse og docentbedømmelse af undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og visse maritime uddannelsesinstitutioner, dog kan der ansættes ansøgere, som er bedømt videnskabeligt kvalificeret på lektorniveau fra et universitet eller en kunstnerisk uddannelsesinstitution under Uddannelses- og Forskningsministeriet, jf. nedenfor.](#)

Ansættelse som lektor sker som varig ansættelse, medmindre andet aftales.

[Stillingen som lektor er en fuldtidsstilling, men kan besættes på deltid.](#)

³ Hvor institutionen konkret og sagligt kan begrunde, at en grunduddannelse ved institutionen ikke har et tilstrækkeligt matchende udbud af videre- og efteruddannelse, eller en videre- og efteruddannelse ved institutionen ikke har et tilstrækkeligt matchende udbud af grunduddannelse, kan institutionen fravige henholdsvis nr. 1 eller 2.

Ønsker institutionen at ansætte en ansøger direkte som lektor, og er lektorbedømmelsen ikke meddelt institutionen inden ansættelsestidspunktet, kan ansøgeren ansættes som adjunkt. Er resultatet af bedømmelsen positiv, overgår vedkommende til lektoransættelse med virkning fra ansættelsestidspunktet.

Er bedømmelsen negativ, fortsætter vedkommende som adjunkt med henblik på lektorbedømmelse og overgang til lektorvilkår.

Hvis institutionen vil ansætte en ansøger som lektor, der er bedømt videnskabeligt kvalificeret på lektorniveau fra et universitet eller en kunstnerisk uddannelsesinstitution under Uddannelses- og Forskningsministeriet, men ikke har en positiv lektorbedømmelse efter bekendtgørelse om lektorkvalificering, lektorbedømmelse og docentbedømmelse af undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og visse maritime uddannelsesinstitutioner, kan ansættelse som lektor ske forudsat, at institutionen udarbejder en forløbsplan for, hvordan ansøgeren i løbet af to år kan opnå de kompetencer, der kræves for at blive positiv lektorbedømt efter bekendtgørelse om lektorkvalificering, lektorbedømmelse og docentbedømmelse af undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og visse maritime uddannelsesinstitutioner.

Forløbet afsluttes med en lektorbedømmelse efter reglerne om lektorbedømmelse i bekendtgørelse om lektorkvalificering, lektorbedømmelse og docentbedømmelse af undervisere ved erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og visse maritime uddannelsesinstitutioner. Lektoranmodningen skal indleveres senest seks måneder før forløbsplanens udløb.

Er bedømmelsen negativ, eller undlader vedkommende at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist, skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler, dog tidligst med virkning fra udløbet af forløbsperioden.

Hvis bedømmelsen er negativ, kan institutionen vælge at tilbyde vedkommende en forlængelse af forløbsperioden med op til to år med henblik på en fornyet bedømmelse i tilknytning hertil. I så fald skal vedkommende senest seks måneder før den forlængede forløbsperiodes udløb anmode om at få sine kvalifikationer bedømt. Anmodning kan ske tidligere efter aftale med institutionen.

Er denne 2. bedømmelse negativ, eller undlader vedkommende at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist, skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler, dog tidligst med virkning fra udløbet af den forlængede forløbsperiode.

Stillingen som lektor er en fuldtidsstilling, men kan besættes på deltid.

3.2. Kvalifikationskrav

Ansættelse som lektor forudsætter positiv lektorbedømmelse. En positiv lektorbedømmelse indebærer, at den lektorbedømte også kan ansættes som lektor på de af denne stillingsstruktur omfattede institutioner også uden for de(t) fag/fagområde(r), den pågældende er lektorbedømt inden for, såfremt det vurderes, at lektoren er tilstrækkelig fagligt kvalificeret inden for de(t) fag/fagområde(r).

Som positivt lektorbedømt forudsættes vedkommende ~~dermed~~ i stand til selvstændigt at udvikle, tilrettelægge og gennemføre erhvervs- eller professionsrettet samt udviklingsbaseret undervisning. Undervisningen skal inddrage faglige elementer og refleksioner over disse, foruden samspillet mellem teori og praksis og indsigt i erhvervets eller professionens udøvelse og udvikling. Vedkommende skal tilsvarende være i stand til selvstændigt og innovativt at arbejde med institutionens udviklingsopgaver, herunder udvikling af erhvervsakademi- eller professionsbacheloruddannelser, udvikling af efter- og

videreuddannelse, erhvervs- eller professionsudvikling i praksis samt forsknings- og udviklingsaktiviteter. Vedkommende skal desuden være i stand til at inddrage relevant international forskning og/eller internationale udviklingstendenser inden for erhvervet eller professionen i arbejdet. Det forudsættes, at lektoren løbende vedligeholder og fornyr de nævnte kvalifikationer, og at ansættelsesgrundlaget giver mulighed herfor.

En positiv lektorbedømmelse indebærer, at den lektorbedømte også kan ansættes som lektor på de af denne stillingsstruktur omfattede institutioner også uden for de(t) fag/fagområde(r), den pågældende er lektorbedømt inden for, såfremt det vurderes, at lektoren er tilstrækkelig fagligt kvalificeret inden for de(t) fag/fagområde(r).

3.3. Stillingsindhold

Stillingsindholdet er

- 1) undervisning og opgaver forbundet med undervisning ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser og efter- og videreuddannelse,
- 2) interne og eksterne forsknings- og udviklingsaktiviteter, der sikrer, at lektoren bidrager til viden om og udvikling af uddannelsen, institutionens praksis samt erhvervet eller professionen,
- 3) samarbejde med relevante forskningsmiljøer
- 4) opgaver i tilknytning til erhvervet/professionen og
- 5) øvrige opgaver inden for institutionen.

Stillingsindholdet kan være fastsat med hovedvægten inden for et eller flere områder. Det forudsættes dog, at alle områder er repræsenteret i stillingsindholdet. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid.

3.4. Forfremmelsesprogram til docent

Institutionen kan tilbyde særligt talentfulde lektorer et forfremmelsesprogram til docent. Særligt talentfulde ansøgere ved eksternt opslag til en stilling som lektor kan ligeledes tilbydes programmet ved ansættelse.

Forfremmelsesprogrammets indhold udfoldes nærmere på den enkelte institution.

Institutionen har ansvaret for, at det er tydeligt og gennemsigtigt for lektorer, hvilke kriterier der lægges vægt på i den faglige bedømmelse ved overgang fra lektor til docent, herunder at vedkommende skal besidde de kvalifikationer inden for undervisning og forsknings- og udviklingsaktiviteter, der er forudsat i stillingsstrukturen for at kunne varetage en stilling som docent. Det forudsættes, at institutionen løbende følger op på lektorens udvikling i forhold til de opsatte kriterier ved docentbedømmelse.

Forfremmelsesprogrammet kan for den enkelte lektor vare op til seks år. Herefter kan vedkommende overgå til en ansættelse som docent. Overgangen forudsætter, at den ansatte bedømmes kvalificeret hertil efter de regler, som er fastsat af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen om bedømmelse af docenter.

Den faglige bedømmelse finder senest sted inden for de sidste seks måneder inden det aftalte forfremmelsesprograms udløb. Efter aftale med institutionen kan bedømmelsen ske tidligere. Unnlader lektoren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt senest seks måneder inden

forfremmelsesprogrammets udløb, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil vedkommende fortsætte sin ansættelse som lektor uden for forfremmelsesprogrammet. Institutionen kan dog tilbyde vedkommende et ekstra bedømmelsesforsøg inden for det aftalte forfremmelsesprogram udløb. Der kan maksimalt ske bedømmelse to gange.

4. Docent

4.1. Ansættelse

Ansættelse som docent sker efter eksternt opslag varigt eller tidsbegrænset for en periode på op til seks år samt efter eksternt opslag. Ansættelse som docent kan endvidere ske efter positiv docentbedømmelse som led i et forfremmelsesprogram til docent. Ansættelse sker som udgangspunkt som docent, men institutionen kan vælge at ansætte som praksisdocent, hvor docentstillingen har særligt fokus på praksis eller ansætte som undervisningsdocent, hvor docentstillingen har særligt fokus på uddannelses- og undervisningsudvikling.

En tidsbegrænset ansættelse kan forlænges med yderligere tre år. Ved ansættelsen tages stilling til, om der ved udløbet af docentansættelsen er adgang til tilbagegang til en lektorstilling ved institutionen.

Docentstillinger skal ligge inden for institutionens særlige kompetenceområder og anvendes på et af institutionen særligt udpeget prioriteringsområde på internationalt niveau.

Stillingen som docent er en fuldtidsstilling, medmindre deltidsansættelse aftales.

4.2. Kvalifikationskrav

Ansættelse som docent forudsætter, at ansøgeren har et kvalifikationsniveau svarende til ph.d. eller andet tilsvarende niveau. Kvalifikationsniveauet kan opnås gennem en kombination af formel uddannelse og relevant praksiserfaring. I vurderingen af ansøgerens kvalifikationsniveau kan således indgå erhvervsmæssig beskæftigelse, der har givet tilsvarende forudsætninger.

Ansøgeren skal være i stand til selvstændigt at planlægge, styre og evaluere forsknings- og udviklingsaktiviteter inden for erhvervet/eller professionen og/eller uddannelse og undervisning. Ansøgeren skal besidde dokumenteret, anvendelsesorienteret viden, herunder teoretisk indsigt på højt niveau om erhvervet/eller professionen og/eller om uddannelses- og undervisningsudvikling, således, at ansøgeren er i stand til selvstændigt og innovativt at udvikle ny viden inden for erhvervet/eller professionen og/eller inden for uddannelse og undervisning og kan bringe ny viden i spil i forhold til udviklingen af erhvervet/eller professionen og/eller udvikling af uddannelse og undervisning. Ved besættelse af stillingen som docent lægges der afgørende vægt på, dokumenteret undervisningserfaring og erfaring med undervisningsudvikling, herunder at vedkommende er højt kvalificeret i forhold til formidling af teori og inddragelse af praksis, samt i forhold til at koble teori og praksis i relation til erhvervet eller professionen.

En ansøger til en docentstilling bedømmes på de kvalifikationskrav, som er nævnt ovenfor. Ved bedømmelse af ansøgere til en stilling som praksisdocent vil der ved vurderingen blive lagt særlig vægt på ansøgernes indsigt i og forståelse for praksis. Ved bedømmelse af ansøgere til en stilling som undervisningsdocent vil der ved vurderingen blive lagt særlig vægt på ansøgerens indsigt i og forståelse for uddannelses- og undervisningsudvikling.

Bedømmelse af docenter sker efter de regler, som er fastsat af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen fastsatte regler om bedømmelse af docenter.

4.3. Stillingsindhold

Udgangspunktet for fastlæggelsen af docentens arbejdsopgaver er en fortsat udvikling af institutionens faglige aktiviteter, f.eks.

- 1) undervisning og udvikling af undervisning ved ordinære uddannelser og efter- og videreuddannelse, herunder faglig og pædagogisk fornyelse af uddannelserne,
- 2) ansvar for forsknings- og udviklingsaktiviteter i relation til udvikling af uddannelserne, institutionens praksis samt erhvervet eller professionen,
- 3) ansvar for udvikling af samarbejde med erhverv og professioner,
- 4) ansvar for samarbejde med relevante forskningsmiljøer,
- 5) faglig ledelse, dog normalt ikke personaleledelse og
- 6) øvrige opgaver inden for institutionen.

Fordelingen af arbejdsopgaver kan for den enkelte docent variere.

5. Ekstern lektor

5.1. Ansættelse

Stillingen som ekstern lektor er en deltidsstilling, hvis hovedindhold er varetagelse af undervisningsopgaver og/eller forsknings- og udviklingsaktiviteter, der kræver særlige kvalifikationer, særligt kvalificerede undervisningsopgaver.

Formålet med stillingen som ekstern lektor er at give mulighed for ansættelse af særligt kvalificerede ansøgere/undervisere med hovedbeskæftigelse i praksis, der kan inddrage deres viden og erfaring fra erhvervet/professionen i undervisningen og dermed styrke koblingen mellem teori og praksis.

Ansættelse som ekstern lektor sker tidsbegrænset for en periode på op til tre år med mulighed for forlængelse. Ansættelse sker efter opslag.

Ingen kan være ansat i en hovedstilling inden for stillingsstrukturen og som ekstern lektor ved samme uddannelsesinstitution.

~~Det arbejdstimetal, der er forbundet med en ekstern lektors undervisning, kan ikke overstige 300 timer om året.~~

5.2. Kvalifikationskrav

Ansættelse som ekstern lektor forudsætter et kvalifikationsniveau, der samlet set er højere end afgangsniveauet for de(n) uddannelse(r), den pågældende skal arbejde inden for/undervise på, samt faglig indsigt på højt niveau i de(t) fag/fagområde(r), der skal undervisesarbejdes inden for.

I vurderingen af kvalifikationsniveauet skal der i særlig grad tages højde for kvalifikationer, der er tilegnet gennem praksis. Det forudsættes således ikke, at kvalifikationsniveauet alene er opnået gennem formel uddannelse. Et højere kvalifikationsniveau kan opnås gennem en kombination af formel uddannelse og relevant praksiserfaring. Ansættelse som ekstern lektor forudsætter endvidere relevant hovedbeskæftigelse og ajourført erfaring inden for de(t) fag/fagområde(r), der skal undervisesarbejdes inden for.

Ved ansættelse skal den eksterne lektor have dokumenterede teoretiske og faglige kvalifikationer og kompetencer inden for de fag/fagområder, som den pågældende ansættes til at varetage. Det forudsættes, at den pågældende har kendskab til internationale strømninger inden for faget/fagområdet.

I øvrigt fastsætter institutionen kvalifikationskrav ud fra de arbejdsopgaver, den eksterne lektor forventes at skulle varetage.

Den eksterne lektor skal være i stand til selvstændigt at gennemføre erhvervs- eller professionsrettet undervisning. Undervisningen skal inddrage faglige elementer og refleksioner over disse, foruden samspillet mellem teori og praksis og indsigt i erhvervets eller professionens udøvelse og udvikling.

5.3. Stillingsindhold

Stillingsens hovedindhold er varetagelse af undervisning og opgaver forbundet med undervisning, herunder vejledning, ~~ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser og/eller efter- og videreuddannelse på samme niveau og/eller forskning og udviklingsaktiviteter.~~

6. Studenterunderviser

6.1. Ansættelse

Ansættelse som studenterunderviser sker efter opslag og er tidsbegrænset for en periode på op til tre år.

Formålet med stillingen som studenterunderviser er at give mulighed for at ansætte kvalificerede studerende, der erfarings- og indsigtsmæssigt ligger tæt på de studerende, som de skal undervise. Studenterunderviserne kan derved i højere grad sætte sig i de studerendes sted og formidle teori og praksis på en let forståelig måde.

Stillingen som studenterunderviser er en deltidsstilling og forudsætter samtidig indskrivning som studerende på en videregående uddannelsesinstitution.

6.2. Kvalifikationskrav

Ansættelse som studenterunderviser forudsætter normalt, at den pågældende har gennemført 1. semester af den uddannelse, som der skal undervises på eller tilsvarende niveau. Studenterunderviseren skal i sammenligning med de studerende, som vedkommende skal undervise, have høj faglig indsigt i de(t) fag/fagområde(r), der skal undervises inden for.

Studenterunderviseren skal være i stand til selvstændigt at gennemføre undervisning og vejledning af andre studerende.

6.3. Stillingsindhold

Studenterundervisere varetager selvstændigt undervisningsopgaver ved erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser inden for mere elementære emner, eller supplerer undervisning, der varetages af adjunkter- eller lektorer, f.eks. med praktiske øvelser eller vejledning i opgaveløsning.

Studenterundervisere kan ikke føre studerende til eksamen, og hovedansvaret for undervisningen og dens kvalitet ligger hos den ansvarlige adjunkt eller lektor.

Ikrafttræden mv.

Stillingsstrukturen er en revision af Notat af 30. juni 2003 om stillingsstruktur ved centre for videregående uddannelse og andre institutioner for mellemlange videregående uddannelser med Tillæg 1 om Stillingsstruktur ved de social- og sundhedsfaglige mellemlange videregående uddannelser mv. og Tillæg 2 om Stillingsstruktur ved de pædagogiske mellemlange videregående uddannelser mv.

Stillingsstrukturen træder endvidere i stedet for stillingsstruktur ved Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse ved protokollat af 12. oktober 1998.

Stillingsstrukturen har virkning for ansættelser, der sker den 1. august 2013 og derefter.

UDKAST