



## LØNPOLITIK FOR LEKTORNIVEAUET PÅ SUND - MÅL OG KVALIFIKATIONSKRITERIER

**Definition:** Lektorniveauet omfatter lektorer, seniorrådgivere og seniorforskere. Herefter benævnt lektorer.

Med udgangspunkt i KUs overordnede personale- og lønpolitik beskrives hermed mål og kriterier for ydelse af kvalifikationstillæg til lektorer på SUND.

**Lektorløn:** Består af grundløn på AC-skalaen samt det overenskomstaftalte lektortillæg. Herudover kan der forhandles kvalifikationstillæg og funktionstillæg for aflønning af særlige funktioner samt gives engangsvederlag. Dette notat forholder sig alene til kvalifikationstillæg.

**Mål:** Målet er, at løndannelsen for lektorer fremmer fakultetets mulighed for at rekruttere og fastholde kvalificerede lektorer og sikre et klart incitament til en løbende udvikling af den enkelte lektors kvalifikationer i overensstemmelse med fakultetets strategi og udviklingsmål.

**Forudsætninger:** En effektiv incitamentsstruktur kræver, at den enkelte medarbejder som helhed oplever, at tildeling af kvalifikationstillæg er baseret på gennemskuelige og motiverende kriterier. Hovedprincippet er, at der skal være sammenhæng mellem udvikling af faglige kvalifikationer og løn. Derudover er det essentielt, at både ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bidrager til en veltilrettelagt forhandlingsproces og et konstruktivt forhandlingsklima. Vigtig herfor er, at processen opleves som gennemskuelig og professionel bl.a. ved den årlige drøftelse i FSU og LSU af kriterier og proces for lønforhandlingerne.

3. JULI 2013

FAKULTETSSERVICE

HR

BLEGDAMSVEJ 3B  
2200 KØBENHAVN N

DIR 35326477

MOB 29176336

dybdahl@sund.ku.dk

REF: DYBDAHL

SAG: .

Sagsnr. oplyses ved henv.

**Kriterier:** Der forventes under ansættelsen at ske en stigende grad af opfyldelse af en række af nedenstående eksempler på kvalifikationer i forhold til forskning, undervisning, formidling og organisatoriske aktiviteter.

SIDE 2 AF 3

**Udvikling:** Konkret forventes en udvikling af både kvalifikationer og løn at gøre sig gældende i løbet af de første 8-10 år efter ansættelsen frem mod et niveau for erfarne, højt kvalificerede lektorer. En fortsat udvikling frem mod kvalifikationer og resultater på professorniveau kan være næste udviklingsmål. Der henvises i øvrigt til de kriterier, der ligger til grund for lektoransættelser og professoransættelser. Lektorlønnen forventes som udgangspunkt at udvikle sig over tid og i takt med udvikling af faglige og personlige kvalifikationer fra den overenskomstfastsatte basisløn (inkl. lektor-tillæg) ydet til den uerfarne lektor til et lønniveau umiddelbart under professor basislønniveauet for de lektorer, hvis faglige og personlige kvalifikationer ligger meget tæt på professorniveau.

	<b>Eksempler på kvalifikationskriterier</b>
	<p>Kvalifikationer skal betragtes i et kontinuum, hvor det forventes, at der over tid sker en stigende grad af opfyldelse, således at den enkelte lektor udvikler en væsentlig større bredde og tyngde inden for de fire dimensioner.</p> <p>De fire dimensioner udgør en overordnet ramme for den faglige og personlige udvikling for lektorer på SUND. Der skal lokalt på de enkelte institutter arbejdes med at prioritere, præcisere og udvikle de fire dimensioner i overensstemmelse med lokale forhold.</p>
<b>Forskning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antal publikationer</li> <li>• Bibliometri (tidskrifter i forhold til BFI, impact factor, forfatter-rækkefølge)</li> <li>• Ekstern finansiering</li> <li>• Bedømmelse (artikler, ph.d., VIP-ansættelser)</li> <li>• Forskningsledelse (forskningsfelt, leder af gruppe, netværk)</li> <li>• Forskningsoutput pr. ressourceforbrug</li> <li>• Innovation og/eller banebrydende forskning</li> <li>• Translationel- eller anvendelsesorienteret forskning (opfindelser/patenter)</li> </ul>
<b>Undervisning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kursusledelse</li> <li>• Vejledning (bachelor, kandidat, ph.d.)</li> <li>• Kvalitet i undervisningen (anvise veje til bedre kvalitet i undervisning)</li> <li>• Pædagogiske og didaktiske kompetencer</li> <li>• Evaluering af undervisning</li> <li>• Bidrag til lærebøger og lignende</li> <li>• Udvikling af nye elektroniske/digitale undervisningsformer</li> <li>• Forskeruddannelse samt efter- og videreuddannelse</li> </ul>
<b>Formidling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formidling til offentlighed (medier, foreninger, gymnasier m.v.)</li> <li>• Foredragsholder/arrangør af symposier/kongresser</li> </ul>
<b>Organisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltagelse i råd, nævn og udvalgsarbejde</li> <li>• Tværfaglig indsats og netværksdannelse</li> <li>• Bidrager til det sociale miljø, gør en kollegial indsats, rollemodel for andre medarbejdere</li> </ul>

Lønpolitikken for lektorer træder i kraft med alle parters underskrift. Herefter kan lønpolitikken for lektorer opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder.

SIDE 3 AF 3

---

Dekan Ulla Wewer