

## LØNSTRUKTUR FOR VIDENSKABELIGE MEDARBEJDERE PÅ DTU

### A. Forudsætninger i anvendelsen af lønstrukturen

Det samlede grundlag for arbejdet med individuelle tillæg til videnskabelige medarbejdere på DTU er:

- Denne lønstruktur for videnskabelige medarbejdere
- DTU's overordnede lønpolitik
- DTU's lønforhandlingsprocedure
- AC-overenskomsten og rammeaftalen om ny løn.

Alle tillæg er angivet i årligt 31. marts 12-niveau ekskl. pensionsbidrag. Aktuelt niveau findes ved at multiplicere beløbet med den aktuelle reguleringsprocent (se Finansministeriets seneste lønoversigt).

Tildeling af tillæg på et givet niveau forudsætter, dels opfyldelse af kriterierne på det givne niveau, dels at medarbejderen opfylder angivne kriterier på alle lavere niveauer i lønstrukturen for den pågældende stillingskategori.

Lønstrukturen er udarbejdet med udgangspunkt i DTU's fælles lønpolitik og DTU's lønforhandlingsprocedure og omfatter de medarbejdere, der er ansat som videnskabeligt personale på DTU i henhold til AC-overenskomsten.

Lønstrukturen er opbygget, så kompetencer beskrives enkeltvis til og med Lektor lønniveau 1c, hvor den videnskabelige medarbejder stadig udvikler de forskellige delelementer af sin kompetenceprofil. Fra Lektor lønniveau 2 og op tages der udgangspunkt i medarbejderens samlede kompetenceprofil. Kompetencer, der kan indgå som elementer i den enkelte videnskabelige medarbejders profil, er beskrevet i bilag 1 under de fire overskrifter: Undervisning, forskning, forskningsbaseret rådgivning og innovation.

Denne lønstruktur supplerer AC-overenskomsten og dermed stillingsstrukturerne for videnskabelige medarbejdere på hhv. Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter og Stillingsstruktur ved diplomuddannelsen og eksportingeniøruddannelsen. Afsnit A, E, F, G, H og I er gældende for stillinger under begge stillingsstrukturer.

Hensigten med denne lønstruktur er at skabe en enkel, gennemskuelig og operationel struktur for de omfattede medarbejdere og derved bidrage til at:

- behandle medarbejderne fair og give et klart billede af DTU's lønstruktur samt undgå tilfældigheder
- sikre god overensstemmelse mellem løn, resultater, jobindhold og ansvar
- anvende løn som et strategisk værktøj
- synliggøre principperne bag og kriterierne for den lokale løndannelse og dermed sammenhængen mellem indsats, resultater, kvalitet og ressourcer
- understøtte gennemførelsen af nye arbejdsopgaver og udviklingstiltag
- afstemme medarbejderen og lederes forventninger forud for konkrete lønforhandlinger.

Såvel ledere som tillidsrepræsentanter har et fælles ansvar for, at der arbejdes positivt for at anvende mulighederne i lønstrukturen.

## **B. Stillinger på ”stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter” under Lektor/Seniorrådgiver/Seniorforsknerniveau**

### **Ph.d. stipendiater**

Ph.d. stipendiater er en uddannelsesstilling, hvorfor der som hovedregel ikke gives kvalifikationstillæg. Ph.d. studerende kan tilgodeses via engangsvederlag.

### **Videnskabelige assistenter**

Videnskabelige assistenter, der yder en særlig indsats/udviser særlige kvalifikationer i løsningen af opgaverne, kan ydes et kvalifikationstillæg på kr. 15.000 (niveau 31. marts 2012).

### **Postdocs**

En postdoc-stilling er en midlertidig stilling, hvorfor der kun i visse tilfælde gives kvalifikationstillæg. En postdoc, der yder en særlig indsats og udviser særlige kvalifikationer i løsningen af opgaverne, kan ydes et kvalifikationstillæg på kr. 20.000 (niveau 31. marts 2012).

### **Forskere/Adjunkter**

#### **Lønniveau a: Tillæg af kr. 0**

Videnskabelige medarbejdere, der har kvalificeret sig inden for et arbejdsområde og kan varetage stillingens arbejdsopgaver inden for forskning, undervisning, og/eller forskningsbaseret rådgivning, og som arbejder med faglig og/eller organisatorisk støtte.

#### **Lønniveau b: Tillæg af kr. 20.000 (niveau 31. marts 2012)**

Videnskabelige medarbejdere, der har deres egen faglige profil og har *selvstændige aktiviteter* inden for stillingens arbejdsopgaver inden for forskning, undervisning, innovation og/eller forskningsbaseret rådgivning.

#### **Lønniveau c: Tillæg af kr. 30.000 (niveau 31. marts 2012)**

Videnskabelige medarbejdere, som yder en ekstra indsats og udviser særlige kvalifikationer i løsningen af opgaverne og/eller har været succesfulde inden for deres fagområde, og som tillige fungerer som daglig, faglig leder for en eller flere medarbejdere på videnskabelig assistent-, Ph.d. - eller postdoc-niveau.

## **C. Stillinger som Lektorer/ Seniorrådgivere/ Seniorforskere:**

### **Lønniveau 1a: Tillæg af kr. 0**

Videnskabelige medarbejdere, der i den tidligere adjunkt-, forsker- eller postdoc-stilling har kvalificeret sig til selvstændigt at kunne varetage stillingens arbejdsopgaver.

### **Lønniveau 1b: Tillæg af kr. 20.000 (niveau 31. marts 2012)**

Videnskabelige medarbejdere, der har erfaring inden for forskning og publicering (for seniorrådgivere: formidling) samt inden for undervisning, innovation eller forskningsbaseret rådgivning svarende til beskrivelsen under 1a, og som derudover virker med succes inden for mindst et af felterne forskning, undervisning, innovation eller forskningsbaseret rådgivning.

Dette kan for eksempel være at:

- være anerkendt som forsker ved for eksempel at være citeret eller ved at give inviterede foredrag i ind- eller udland
- udvikle og tage ansvar i sin undervisning og blive anerkendt af de studerende
- skabe nye sammenhænge ved sin innovative fremgangsmåde indenfor for eksempel metodeudvikling, studenterinnovation, start-ups eller kommerialisering

- være effektiv i sin kommunikation med partnere i forskningsbaseret rådgivning og skabe nye forbindelser.

#### **Lønniveau 1c: Tillæg af kr. 40.000 (niveau 31. marts 2012)**

Videnskabelige medarbejdere, der har nogen erfaring inden for forskning og publicering (for seniorrådgivere: formidling) samt inden for undervisning, innovation eller forskningsbaseret rådgivning svarende til beskrivelsen under 1a og 1b, og som derudover virker med succes indenfor mindst et af felterne forskning, undervisning, innovation eller forskningsbaseret rådgivning.

Dette kan for eksempel være at:

- have en klar vision for sin forskning og opnå ekstern funding til sine aktiviteter
- virker som kursusansvarlig, koordinere på tværs af kurser og bidrage til kursusudvikling
- give anledning til patentering eller udvikling af nye innovationstiltag
- udvikle og synliggøre den forskningsbaserede rådgivning og udvikle sine kompetencer på området.

#### **Lønniveau 2: Tillæg af kr. 65.000 (niveau 31. marts 2012)**

Videnskabelige medarbejdere, der har en solid erfaring inden for forskning og publicering (for seniorrådgivere: formidling) samt har etableret en profil inden for undervisning, innovation eller forskningsbaseret rådgivning.

Den videnskabelige medarbejder har kompetencer som beskrevet under trinnene under lønniveau 1 og kan derudover karakteriseres som en profil med kompetencer indenfor:

- Forskning: rolle som leder eller mentor for forskningstalenter, med ansvar for forskningssamarbejder med andre forskningsinstitutioner eller med industrien og som virker som fagfællebedømmer/reviewer.
- Undervisning: rutineret underviser med ansvar for kurser eller undervisningsforløb og afholdelse af eksamen samt for videreudvikling af kurser eller sikring af studiemiljø.
- Innovation: ansvarlig med igangværende projekter eller med udvikling af innovationsmiljøet med udgangspunkt i egne ideer eller som facilitator og udvikler for innovative projekter.
- Forskningsbaseret rådgivning: ekspert eller rådgiver med udgangspunkt i egen viden med kontakflade og projekter med eksterne partnere.

#### **Lønniveau 3: Tillæg af kr. 90.000 (niveau 31. marts 2012)**

Videnskabelige medarbejdere, der udover at opfylde kriterierne for lønniveau 2 kan karakteriseres som en profil indenfor enten forskning, undervisning, innovation eller forskningsbaseret rådgivning, eller har en profil der er sammensat af flere af de fire profiltyper og som derudover virker med succes indenfor sit felt.

Profilbeskrivelser kan for eksempel være:

- Stærk profil som forsker; har uddannet Ph.d'er eller postdocs med succes indenfor sit felt og har opnået betydelige forskningsresultater som hovedkraft
- Stærk profil som underviser; har udviklet nye kurser eller er ansvarlig for en studieretning eller et undervisningsforløb
- Stærk profil inden for innovation; har lavet start up-virksomheder, patenter der er licenseret, solgt eller på anden måde er kommet i brug eller har på anden måde videreudviklet metoder, ideer eller teknologi
- Stærk profil som ansvarlig ekspert og rådgiver med hovedansvar for rådgivningsaktiviteter inden for et område

#### **Lønniveau 4a: Tillæg af kr. 115.000 (niveau 31. marts 2012)**

Videnskabelige medarbejdere, der udover at opfylde kriterierne for lønniveau 3, må karakteriseres som en særlig stærk profil indenfor sit område samt enten:

- forskningsmæssigt eller undervisningsmæssigt set er på niveauet lige under eller på professorniveau
- eller som med basis i en solid faglighed yder en tilsvarende indsats inden for innovation eller forskningsbaseret rådgivning

I et karriereløb hen i mod en professorstilling vil medarbejderen typisk gå fra lønniveau 4a til et professorat.

#### **Lønniveau 4b: Tillæg af kr. 140.000 (niveau 31. marts 2012)**

Videnskabelige medarbejdere, som ud over de nævnte områder på lønniveau 4a, også har betydningsfulde kompetencer, såsom:

- forskningsmæssigt og undervisningsmæssigt er på professorniveau
- arbejder med integration af forskningsresultater i undervisningen på universitetet i større omfang
- iværksætter nye undervisningsinitiativer og -formater af international interesse
- har etableret sig som en foretrukken samarbejdspartner og reference inden for sit felt med nær kontakt til industrien
- deltager som fagfællebedømmer/reviewer i nationale og internationale fonde til uddeling af forskningsmidler.

#### **D. Stillinger på professorniveau:**

##### **Professor 1: Lønramme 37 med tillæg af kr. 60.900 (niveau 31. marts 2012)**

Professorer der nyansættes (såvel eksternt som internt rekrutterede) på DTU. Professoren vil normalt skulle opbygge eller udvikle et fagligt område, ligesom vedkommende vil være pålagt forskningsledelse og forskningsbaseret undervisning og/eller forskningsbaseret rådgivning. Forskningsbaseret undervisning kan foruden almindelig undervisning f.eks. være specialevejledning og vejledning af Ph.d.-studerende.

##### **Professor 2: Lønramme 37 med tillæg af kr. 91.700 (niveau 31. marts 2012)**

Professorer der med forskningsmæssig succes har etableret eller videreudviklet høj faglighed i en forskningsgruppe. Professoren skal derudover have erfaring med at skaffe eksterne forskningsmidler. Professorer, der ved ansættelsen opfylder disse kriterier, kan indplaceres som professor 2.

##### **Professor 3: Lønramme 37 med tillæg af kr. 131.100 (niveau 31. marts 2012)**

Særligt succesrige professorer med en særdeles god international platform. Der er yderligere krav om, at professoren aktivt og succesrigt er udadvendt arbejdende i forholdet til eksterne partnere – der defineres som erhvervsvirksomheder, forskningsinstitutioner, fonde og andre kilder til forskningsfinansiering.

##### **Professor A: Lønramme 38 med tillæg af kr. 84.900 (niveau 31. marts 2012)**

##### **Professor A+: Lønramme 38 med tillæg af kr. 109.900 (niveau 31. marts 2012)**

Lønramme 38 anvendes til udnævnelsen af professorer, der som minimum har kvalifikationer som beskrevet under lønramme 37, professor 3.

Der kan til basislønnen ydes kr. 84.900 eller kr. 109.900 i kvalifikationstillæg afhængig af professorens kompetence- og kvalifikationsniveau.

En nyansat professor eller en professor, der udnævnes fra lønramme 37, indplaceres typisk med som professor A, såfremt professoren med stor succes har etableret sig internationalt som førende på sit felt, og hvis professoren evner resultatskabende forskningsledelse på højt plan.

En indplacering med tillæg A+ kan gives, såfremt professoren med stor succes har ageret på niveau A igennem længere tid.

**Professor B: Lønramme 38 med tillæg af kr. 144.200 (niveau 31. marts 2012)**

**Professor B+: Lønramme 38 med tillæg af kr. 179.200 (niveau 31. marts 2012)**

Dette niveau anvendes til førende professorer, der som minimum har kvalifikationer som beskrevet under Professor A/A+. Der kan til basislønnen ydes kr. 144.200 eller kr. 179.200 i kvalifikationstillæg afhængig af professorens kompetence- og kvalifikationsniveau.

En nyansat professor eller en professor, der udnævnes fra Professor A/A+, indplaceres typisk med tillæg B, såfremt professoren med stor succes løser særligt store opgaver inden for forskningsledelse.

En indplacering med tillæg B+ kan gives, såfremt professoren med stor succes har ageret på niveau B igennem længere tid.

Tillæg B vil normalt ikke gives til professorer, der allerede modtager funktionstillæg for anden form for forskningsledelse, f.eks. en funktion som centerleder.

**E. Kriterier for funktionstillæg**

Funktionstillæg gives for særlige funktioner i stillingen, som ligger ud over stillingens normale indhold, og som medarbejderen ikke honoreres for via basisløn og evt. kvalifikationstillæg. Funktionstillægget gives som et pensionsgivende tillæg. Funktionstillæg gives, så længe funktionen varetages, og bortfalder ved funktionens ophør, når det er aftalt i tildelingsbrevet.

Fremgår en sådan aftale ikke, bortfalder funktionstillægget med 3 måneders varsel. En præcis beskrivelse af funktionen og en konkret begrundelse er derfor vigtig, idet tillægget i sin natur er tidsbegrænset.

Funktionstillæg forhandles imellem nærmeste leder/institutledelsen og relevant tillidsrepræsentant/organisation.

**Der kan ydes tillæg for følgende funktioner:**

**Sektionsledere**

Der ydes ikke tillæg, hvis sektionslederen har ansvar for mindre end fem medarbejdere.

Sektionsledere med ledelsesansvar for mellem fem og 15 medarbejdere ydes et tillæg på kr. 32.800 (niveau 31. marts 2012).

Sektionsledere med ledelsesansvar for mere end 15 medarbejdere ydes et tillæg på kr. 45.900 (niveau 31. marts 2012).

**Medlem af instituttets øverste ledelsesgruppe**

Tillægget kan kun anvendes på institutter uden sektionsledere og udgør kr. 19.700 (niveau 31. marts 2012).

**Centerleder og leder af grundforskningscenter**

Et centerledertillæg ydes kun til medarbejdere, der leder et center, og fastsættes ud fra en individuel bedømmelse og beslutning, foretaget af direktionen.

Til ledere af grundforskningscentre ydes et særligt tillæg.

### **Studieleder**

Bilag 6 til AC-overenskomsten nævner, at "overenskomstansatte akademikere, der varetager hvervet som studieleder, ydes løn m.v. efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 13. juni 2007". Cirkulæret omhandler tillæg til forskellige grupper af valgte ledere under den gamle universitetslov.

Tillægget til studieledere er varierende, afhængig af antallet af studerende i overensstemmelse med gældende cirkulære. Da DTU's studieretninger ikke er institutspecifikke men tværgående, ydes ét tillæg på kr. 32.800 (niveau 31. marts 2012) til alle studieledere. Tillægget aftales med den faglige organisation.

### **Andre former for funktionstillæg**

Det kan indstilles til Koncern HR at yde tillæg for særlige funktioner, hvor opgaverne er ud over stillingens normale indhold og ansvarsområde, og hvor der ikke i forvejen ydes et kvalifikationstillæg som følge af en særlig indsats på området.

Eksempler på særlige ansvarsområder hvor der kan ydes funktionstillæg:

- Overordnet ansvar for instituttets IT-funktioner
- Særlige ledelsesmæssige funktioner/opgaver, som er eksklusive stillingens normale indhold
- Særlige administrative funktioner, som er eksklusive stillingens normale indhold
- Særligt ansvar for drift af facilitet.

Funktionstillæggets størrelse fastsættes under hensyntagen til opgavens kompleksitet og sammenligning med lønniveauet generelt på området.

### **F. Rekrutteringstillæg**

Rekrutteringstillæg kan ved ansættelsen gives til medarbejdere, hvis indplaceringen i den aktuelle lønstruktur undtagelsesvist ikke kan harmonere med det lønniveau, vedkommende skal aflønnes på. Rekrutteringstillæg gives som et pensionsgivende tillæg.

Medarbejderen indplaceres i lønstrukturen efter kvalifikationer. Differencen mellem lønstrukturens årsløn og aftalte årsløn kan herefter gives som et rekrutteringstillæg. Rekrutteringstillægget konverteres ved første tildeling af et kvalifikationstillæg eller i forbindelse med stillingsskift og/eller karriereudvikling og modregnes således i det aftalte nye tillæg.

Der er i helt særlige tilfælde mulighed for at yde et rekrutteringstillæg til medarbejdere, der som en del af deres karriereforløb vælger at tage en Ph.d. på baggrund af flere års erfaring som AC-TAP eller fra industriel og teknisk virksomhed

### **G. Engangsvederlag**

Engangsvederlag gives typisk som en anerkendelse af en afgrænset indsats og opnåede resultater. Det skal særligt aftales, hvis et engangsvederlag skal være pensionsgivende.

Alle engangsvederlag forhandles imellem nærmeste leder/institutledelsen og relevant tillidsrepræsentant/organisation.

For selvforhandlere jf. overenskomsten gælder det, at engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Efter forhandlingen orienteres relevant tillidsrepræsentant/organisation af DTU om tillæg.

Engangsvederlag kan aftales uden for den årlige lønforhandling.

Engangsvederlag udgør minimum kr. 10.000 og bør maksimalt udgøre kr. 30.000 (aktuelt niveau).

#### **H. Indgåelse og opsigelse af strukturen**

Denne aftale om lønstruktur er indgået på HSU møde den 28. september 2021 og er gældende, indtil anden lønstruktur vedtages, eller denne opsiges af én af parterne med tre måneders opsigelsesfrist.

## **VIDENSKABELIGE STILLINGER PÅ DTU Engineering Technology, der er omfattet af Stillingsstruktur ved diplomuddannelsen og eksportingeniøruddannelsen**

### **Adjunkter**

Adjunkter, der ansættes i en adjunktstilling, opfylder kravene beskrevet i ovennævnte stillingsstruktur.

Adjunkter, der yder en særlig indsats og udviser særlige kvalifikationer i løsningen af opgaverne, kan ydes et kvalifikationstillæg, som udgør kr. 20.000 (niveau 31. marts 2012).

### **Lektorer**

#### **Lønniveau 1a: Tillæg af kr. 0**

Lektorer der er kvalificeret til at besidde en lektorstilling, og som selvstændigt kan varetage stillingens arbejdsopgaver.

#### **Lønniveau 1b: Tillæg af kr. 20.000 (niveau 31. marts 2012)**

Lektorer, der har nogen erfaring inden for undervisning, udviklingsarbejde og innovation.

Lektoren skal virke med succes inden for ét eller flere af de følgende områder:

- Undervisning: Bidrag til udvikling eller ændringer af undervisning og uddannelse
- Samarbejde med erhvervet: Kendskab til erhvervet og metoder og praksis i erhvervet
- Udvikling: Bidrag til udviklingsprojekter i et samarbejde mellem studerende, VIP kollegaer og industrien
- Innovation: Bidrag til beskrivelsen af studenterprojekter i samarbejde med industrien
- Funding: Bidrag til eksternt finansierede projekter.

#### **Lønniveau 1c: Tillæg af kr. 40.000 (niveau 31. marts 2012)**

Lektorer der har betydelig erfaring inden for undervisning, udviklingsarbejde og innovation.

Lektoren skal virke med succes inden for ét eller flere af de følgende områder:

- Undervisning: Initiering og planlægning af udvikling eller ændringer af undervisning og eller uddannelse.
- Samarbejde med erhvervet: Har etableret et erhvervsnetværk inden for fagområdet.
- Udvikling: Deltage i udviklingsprojekter i et samarbejde mellem studerende, VIP kollegaer og industrien.
- Innovation: Bidrag til formulering og vejledning af studenterprojekter i samarbejde med industrien eller bidrage til patentering.
- Funding: Deltage i eksternt finansierede projekter.

#### **Lønniveau 2: Tillæg af kr. 65.000 (niveau 31. marts 2012)**

Lektorer der har en solid erfaring inden for undervisning, udviklingsarbejde og innovation.

Lektoren skal virke med succes inden for ét eller flere af de følgende områder:

- Undervisning: Ansvar for udvikling eller ændringer af undervisning og uddannelse
- Samarbejde med erhvervet: Anvende erhvervsnetværk aktivt
- Udvikling: Være etableret inden for sit udviklingsområde med nationale eller internationale udviklingsprojekter
- Innovation: Ansvar for gennemførelse af studenterprojekter i samarbejde med industrien, deltager i kommercialisering af innovationsaktiviteter eller foranlediger patentering
- Funding: Deltage i eksterne projekter, herunder tiltrækning af eksterne midler og udføre selvstændigt projektarbejde.



### **Lønniveau 3: Tillæg af kr. 90.000 (niveau 31. marts 2012)**

Lektorer, der udover at opfylde kriterierne for to eller flere af kriterierne i lønniveau 2, løser en række betydende opgaver med stor overbevisning, såsom:

- Undervisning: Gennemførelse af fornyelser eller ændringer af kurser og uddannelser, som tiltrækker studerende. Censor på videregående uddannelse
- Samarbejde med erhvervet: Anvender erhvervsnetværk i undervisningen
- Udvikling: Deltager som faglig medarrangør ved konferencer, jævnligt benyttet som censor ved eksterne institutioner eller deltager som inviteret foredragsholder ved fagkonferencer
- Innovation: Ansvar for gennemførelse af studenterprojekter i samarbejde med industrien, deltager i kommercialisering af innovationsaktiviteter
- Funding: Gennemførelse og ledelse af innovative udviklingsprojekter og virksomhedssamarbejde, koordinator for eksterne projekter og med succes tiltrukket eksterne midler.

### **Lønniveau 4a: Tillæg af kr. 115.000 (niveau 31. marts 2012)**

Lektorer, der udover at opfylde flere af kriterierne for lønniveau 3, må karakteriseres som en særlig stærk profil indenfor sit område, og opfylder flere af kriterierne:

- Undervisning: På niveauet lige under eller på docentniveau
- Samarbejde med erhvervet. Har opbygget erhvervsnetværk som inddrages i undervisning og innovation/forsknings projekter
- Udvikling, innovation og forskning: Solid faglighed og er en drivende kraft omkring udviklingsprojekter i samarbejde med studerende, kollegaer og industrien
- har en alsidig erfaring med etablering og udvikling af samarbejde med virksomheder

### **Lønniveau 4b: Tillæg af kr. 140.000 (niveau 31. marts 2012)**

Lektorer, der udover at opfylde to eller flere af kriterierne i lønniveau 4a, også har betydningsfulde kompetencer, og opfylder flere af kriterierne:

- Undervisning: Undervisningsmæssigt er på docentniveau, og eller iværksætter nye undervisningsinitiativer og -formater af international interesse
- Samarbejde med erhvervet: har etableret sig som en foretrukken samarbejdspartner og reference inden for sit felt med nær kontakt til industrien
- Udvikling, innovation og forskning: Arbejder med integration af innovation/forskningsresultater i undervisningen på universitetet i større omfang

### **Stillinger på ingeniørdocentniveau:**

Ingeniørdocenter skal virke med succes inden for ét eller flere af de følgende områder:

- **Undervisning:** Ansvar for udvikling eller ændringer af undervisning og uddannelse
- **Udvikling:** Være etableret indenfor sit udviklingsområde med international gennemslagskraft, deltage i nationale eller internationale udviklingsprojekter
- **Innovation:** Ansvar for gennemførelse af studenterprojekter i samarbejde med industrien, deltager i kommercialisering af innovationsaktiviteter og foranlediger patentering
- **Funding:** Deltage i eksterne projekter, herunder tiltrækning af eksterne midler og udføre selvstændigt projektarbejde

### **Lønniveau 3: Tillæg af kr. 90.000 (niveau 31. marts 2012)**

Ingeniørdocenter, der udover at opfylde kriterierne for lønniveau 2, løser en række betydende opgaver med stor overbevisning, såsom

- **Undervisning:** Gennemførelse af fornyelser eller ændringer af kurser og uddannelser, som tiltrækker studerende
- **Udvikling:** Deltager som faglig medarrangør ved internationale konferencer, jævnligt benyttet som censor ved eksterne institutioner eller deltager som inviteret foredragsholder ved internationale fagkonferencer
- **Innovation:** Erfaring med opstart af virksomhed, gennemførelse af patenteringsprocesser som medopfinder eller aktiv anvendelse af patenter i kommercialiseringsprocessen
- **Funding:** Gennemførelse og ledelse af innovative udviklingsprojekter og virksomhedssamarbejde, koordinator for eksterne projekter og med succes tiltrukket eksterne midler

### **Lønniveau 4a: Tillæg af kr. 115.000 (niveau 31. marts 2012)**

Ingeniørdocenter, der udover at opfylde kriterierne for lønniveau 3 må karakteriseres som særligt dygtige medarbejdere med særdeles god international profilering samt enten

- Fagligt set er på niveauet lige under eller på ingeniørdocentniveau
- **eller** som med basis i en solid faglighed yder en væsentlig indsats inden for:
  - undervisning, uddannelse eller innovation eller
  - er en drivende kraft omkring udviklingsprojekter i samarbejde med studerende, kollegaer og industrien
  - har en alsidig erfaring med etablering og udvikling af samarbejde med virksomheder eller opstart af virksomheder og derudover
  - tiltrækker eksterne midler i et betydeligt omfang

### **Lønniveau 4b: Tillæg af kr. 140.000 (niveau 31. marts 2012)**

Ingeniørdocenter, der udover de nævnte områder på lønniveau 4a, også har betydningsfulde kompetencer, såsom

- Integration af resultater af udviklingsprojekter i undervisningen på universitetet i større omfang
- Iværksætte nye undervisningsinitiativer og -formater som er af international interesse

At have etableret sig som en foretrukken samarbejdspartner og reference inden for sit felt med nær kontakt til industrien indenfor kontrakter og patentering.

- Deltage i arbejdet med nationale og internationale fonde til uddeling af udviklingsmidler

### **Stillinger på ingeniørdocent niveau:**

#### **Ingeniørdocent med særlige opgaver ID MSO:AC-skalaens trin 8 med tillæg af kr. 233.700 (niveau 31. marts 2012), svarende til grundlønnen for ingeniørdocenter**

Lønnen for ingeniørdocenter med særlige opgaver fastsættes ud fra forhånds aftale aftalt med relevante organisationer i forbindelse med Professor MSO stillingen.

For at blive ansat som Ingeniørdocent med særlige opgaver skal medarbejderen, ud over at opfylde kriterierne for indplacering på min. lønniveau 4a, have udvist et ganske særligt engagement og talent inden for udviklingsbaseret undervisning og uddannelse og/eller udviklingsbaseret innovation. Der skal samtidig lægges speciel vægt på en vurdering af vedkommendes mulighed for varetagelse af den eller de særlige funktionsbestemte opgaver, der er knyttet til den konkrete stilling

Ingeniørdocent MSO skal med høj faglig kompetence kunne opbygge et nyt relevant udviklings- eller uddannelsesfelt og skal kunne varetage udviklingsledelse.

Kvalifikationskravene er derudover:

o En væsentlig indsats inden for **undervisning** på flere af følgende områder: Succesrig gennemførelse af undervisning, etablering af nye kurser, fornyelse af undervisningen, udarbejdelse af undervisningsmateriale, efteruddannelse i pædagogik samt publikationer i internationale tidsskrifter om undervisning

o En væsentlig indsats inden for **uddannelse** på flere af følgende felter: Planlægning og gennemførelse af uddannelser, evaluering af uddannelser, varetagelse af ledelsesmæssige hverv for uddannelser, efteruddannelse i didaktik, aktiv deltagelse i såvel nationale som internationale fora for uddannelse, publikationer i internationale tidsskrifter om uddannelse.

Og/eller

o En væsentlig indsats inden for **udviklingsbaseret innovation**. Desuden skal medarbejderen have potentiale til at videreudvikle fagområdet og have dokumenteret original udviklingsbaseret produktion på internationalt niveau.

**Ingeniørdocent 1: Lønramme 37 med tillæg af kr. 60.900 (niveau 31. marts 2012)**

Ingeniørdocenter, der nyansættes (såvel eksternt som internt rekrutterede) på DTU. Ingeniørdocenten vil normalt skulle opbygge eller udvikle et fagligt område, ligesom vedkommende vil være pålagt ledelse af udviklingsprojekter og undervisning baseret på udviklingsprojekter.

**Ingeniørdocent 2: Lønramme 37 med tillæg af kr. 91.700 (niveau 31. marts 2012)**

Ingeniørdocenter der med projektudviklingsmæssig succes har etableret eller videreudviklet høj faglighed i en udviklingsgruppe. Ingeniørdocenten skal derudover have erfaring med at skaffe eksterne udviklingsmidler.

**Ingeniørdocent 3: Lønramme 37 med tillæg af kr. 131.100 (niveau 31. marts 2012)**

Særligt succesrige ingeniørdocenter med en særdeles god international platform. Der er yderligere krav om, at ingeniørdocenten aktivt og succesrigt er udadvendt arbejdende i forholdet til eksterne partnere – der defineres som erhvervsvirksomheder, forskningsinstitutioner, universiteter, andre uddannelsesinstitutioner, fonde og andre kilder til forskningsfinansiering.

## Bilag 1: Profilbeskrivelser

Kompetencer, der kan indgå i en kompetenceprofil for en videnskabelig medarbejder.

### Elementer i profilbeskrivelse, undervisning:

1. **Kompetenceudvikling:** Underviseren udvikler løbende sin pædagogiske/didaktiske faglighed. Først og fremmest gennem deltagelse i såvel individuel kompetenceudvikling som kollektive kompetenceudviklingstiltag og interne/eksterne programmer, der retter sig imod den ingeniørdidaktiske undervisningsfaglighed. Dette kan for eksempel indebære gennemførelse af UDTU-moduler, deltagelse og bidrag til undervisningsseminarer og workshops på instituttet og på tværs af DTU, deltagelse i Scholarship of Teaching and Learning og gennemførelse af forløb i formidling og udvikling af undervisning.
2. **Udvikling af undervisning:** Underviseren udvikler løbende sin undervisning og tilpasser og eksperimenterer med sin undervisningsform og indhold. Underviseren bringer nye og virkningsfulde undervisningsmetoder i spil og benytter effektiv feedback fra studerende til at udvikle undervisningen. Underviseren implementerer succesfuldt centrale elementer fra DTU's undervisningsstrategi i sin undervisning. Underviseren anerkendes for sin undervisning af de studerende.
3. **Faglig udvikling og videnproduktion:** Underviseren bringer sin pædagogiske/didaktiske faglighed i spil i udviklings-, innovations- eller forskningsaktiviteter og skaber viden omkring undervisnings- og formidlingsfaglighed. Underviseren deltager i kvalitetssikring og udvikling af kurser og uddannelser på andre universiteter og ved strategiske partnere.
4. **Samarbejde og videndeling:** Underviseren rækker ud til kolleger, institut, resten af DTU og til andre undervisningsmiljøer blandt samarbejdspartnere og hos strategiske partneruniversiteter. Underviseren videndeler, henter og formidler sin viden og pædagogiske/didaktiske faglighed, så der drages nytte af den på hele DTU. Underviseren bidrager til rekruttering af studerende og synliggørelse af DTU's uddannelser.
5. **Undervisningsadministration:** Underviseren er aktiv og deltagende i den generelle uddannelsesudvikling på DTU. Underviseren deltager i udvalg, arbejdsgrupper og bruger den opnåede viden til at løfte og bidrage til den kollektive opgave og studiemiljøet på instituttet og på DTU.
6. **Fundraising:** Underviseren har succes med at tiltrække eksterne midler til udvikling af undervisningen på DTU.

## Elementer i profilbeskrivelse, forskning:

1. **Publicering:** Forskeren publicerer i anerkendte fagfællebedømte videnskabelige journaler og tidsskrifter og monografier inden for sit forskningsfelt som korresponderende forfatter eller som primær bidragsyder. Forskeren er anerkendt og citeret inden for sit felt, og dette afspejler sig i forskerens citationsindeks.
2. **Forskningsprofil:** Forskeren har en klar vision for sin forskning og har blik for at opdyrke nye områder, ny teknologi eller nye metoder inden for feltet eller for at arbejde interdisciplinært på en måde som åbner nye retninger inden for forskningen. Forskeren er anerkendt af sine fagfæller og bliver inviteret til at give foredrag og/eller skrive reviews i ind- og udland.
3. **Forskningsleder:** Forskeren uddanner nye forskertalenter ved at være faglig leder for yngre forskere på flere niveauer og fungerer som mentor. Forskeren har succesfuldt uddannet Ph. D studerende samt studerende i uddannelser på DTU (MSc, BSc, BEng) gennem forskningsbaserede afgangprojekter. Forskeren fungerer som projektleder eller koordinator for større projekter både nationalt og internationalt.
4. **Fagfællebedømmelse:** Forskeren deltager aktivt i peer-bedømmelse på et eller flere niveauer: Som peer-reviewer for anerkendte journaler, som reviewer på forskningsansøgninger, som deltager i bedømmelsesudvalg for forskere, seniorforskere og faculty-ansættelser.
5. **Formidling:** Forskeren deltager i nationale og internationale konferencer, symposier og kongresser og holder faglige foredrag eller fremlægger på anden vis sin forskning bredt. Forskeren er medarrangør ved konferencer og sidder i det videnskabelige panel for konferencer. Forskeren formidler sin forskning for ikke-eksperter i skriftlig eller anden form. Forskeren udnytter andre medier eller platforme som for eksempel populærvidenskabelige medier eller publikationer med bred fokus.
6. **Samarbejde:** Forskeren deltager i grupper og konsortier med flere partnere, f.eks. fra industrien og i større EU- eller andre forskningssamarbejder og netværk. Forskeren arbejder på tværs af DTU og forsker og publicerer med forskere fra andre institutter og bidrager til forskningsinfrastrukturen på DTU eller på tværs af institutioner.
7. **Industriel og anvendt forskning:** Forskeren deltager i fagligt fokuserede projekter med industrien og arbejder på tværs af grænsen mellem grundforskning og anvendt forskning.
8. **Funding:** Forskeren har succes med at opnå ekstern finansiering af sine forskningsprojekter eller som medansøger på større forskningsprojekter.

## Elementer i profilbeskrivelse, forskningsbaseret rådgivning:

Forskningsbaseret rådgivning for videnskabelige medarbejdere på DTU omfatter myndighedsbetjening samt rådgivning til nationale og internationale organisationer og kommissioner, brancher og virksomheder. Ydelserne omfatter rådgivning, monitorering, videns- og laboratorieberedskab, metodeudvikling og kapacitetsopbygning og tager afsæt i bedst tilgængelige viden og teknologi.

- 1. Samarbejde og videndeling:** Medarbejderen etablerer og udvikler samarbejde med nationale/internationale myndigheder, organisationer, industrien eller andre interessenter inden for forskningssamarbejde, forskningsbaseret rådgivning eller risikovurdering. Medarbejderen samarbejder med kolleger, institut og resten af DTU om udvikling og implementering af den forskningsbaserede rådgivning.
- 2. Formidling og kommunikation:** Medarbejderen formidler sin faglige viden og rådgivning så den bliver tilgængelig for aftageren og bidrager til dialog på et faktisk grundlag. Medarbejderen bidrager til synliggørelse af DTU's forskningsbaserede rådgivning.
- 3. Kompetenceudvikling:** Medarbejderen udvikler løbende sine kompetencer inden for forskningsbaseret rådgivning. Dette kan for eksempel indebære gennemførelse af og bidrag til relevante uddannelsesprogrammer og - kurser, workshops og seminarer.
- 4. Faglig udvikling og kvalitetssikring:** Medarbejderen deltager i kvalitetssikring og udvikling af forskningsbaseret rådgivning på DTU og andre universiteter samt hos eksterne partnere.
- 5. Funding:** Medarbejderen har succes med at tiltrække eksterne midler til forskningsbaseret rådgivning på DTU.

## Elementer i profilbeskrivelse, innovation:

Innovation er en del af DTU's DNA. Innovation opstår, når nye ideer, der udgør et brud med tidligere praksis som udspringer af forskningen og omsættes til praksis og skaber værdi.

Den videnskabelige medarbejder har løbende fokus på, hvor der er potentiale for innovation og nyskabelse. Via samarbejder og videndeling hjælper medarbejderen studerende og kollegaer med at omsætte opfindelser og opdagelser til driftige virksomheder, og indgår i nytænkende samarbejder med samfundet omkring os. Medarbejderen skaber innovation ved at være drevet af viljen til at udvikle nye, bæredygtige idéer, der kan bidrage til at få nye perspektiver og mulige løsninger på de udfordringer, verden står over for. Medarbejderen udbreder viden om innovation generelt samt viden om konkrete innovative nyskabelser og formår at se potentialet for innovation inden for DTU's fire søjler med hver sit fokus: studenter innovation, virksomhedssamarbejde, start ups og kommercialisering.

- 1. Studenterinnovation:** Bidrager til at understøtte studerendes projekter i form af vejledning, konceptualisering, kommercialisering osv.
- 2. Virksomhedssamarbejde:** Medarbejderens evner til at skabe innovation og evne til at udbrede sin viden om denne medfører, at medarbejderen har øget succes med at tiltrække eksterne midler til ny forskning og potentielle innovationer eller til kommercialisering.
- 3. Startup/spinout:** Medarbejderen deltager i, faciliterer eller skaber rammerne for startup og spinout af virksomheder baseret på teknologi eller viden skabt på DTU.
- 4. Kommercialisering:** Medarbejderen udvikler løbende sine innovations kompetencer ved løbende at udvikle erfaringer med opstart af virksomhed, gennemførelse af patenteringsprocesser som medopfinder eller aktiv anvendelse af patenter i kommercialiseringsprocessen.