



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet**

**1997**

<b>INDHOLD</b>	<b>Side</b>
CIRKULÆRE	1
Bemærkninger til protokollat om stillingsstrukturen	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollatet	4
Bemærkninger til aftale om faglige bedømmelsesudvalg	5
Protokollat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet	7
I. Ordinær stillingsstruktur	7
Forsker	7
Seniorforsker	7
Seniorrådgiver	8
Forskningsprofessor	8
II. Supplerende stillingskategorier	8
Kandidatstipendiat	8
Forskningsassistent	9
Projektforsker	9
Projektseniorforsker	9
III. Overgangsbestemmelser	10
Ansatte efter overgangsordningen	10
Forskere ansat uden tidsbegrænsning	11
IV. Generelle bestemmelser	12
V. Ikrafttræden mv.	12
Aftale om vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet	15
Notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet	19

## **CIRKULÆRE OM STILLINGSSTRUKTUR FOR VIDENSKABELIGT PERSONALE MED FORSKNINGSOPGAVER VED ARKIVER, BIBLIOTEKER, MUSEER MV. UNDER KULTURMINISTERIET**

Dette cirkulære indeholder regler om løn- og ansættelsesvilkår for stillinger under stillingsstrukturen ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet samt vederlæggelse til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg.

### **Bemærkninger til protokollat om stillingsstrukturen**

1. Protokollatet fastsætter løn- og ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved de institutioner, der i henhold til Kulturministeriets lov nr. 224 af 27. marts 1996 er omfattet af Kulturministeriets notat af 11. februar 1997 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet.

Kvalifikationskrav og stillingsindhold for stillingerne fastsættes i Kulturministeriets notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv. under Kulturministeriet (vedlagt som bilag).

Protokollatet erstatter protokollat af 9. april 1991 (APD.nr. 24/91) om stillingsstruktur for videnskabelige stillinger ved sektorforskningsinstitutioner for så vidt angår de institutioner, der er omfattet af lov nr. 224 af 27. marts 1996 om forskning ved arkiver, biblioteker, museer mv.

## 2. Protokollatet omfatter følgende stillinger:

### **Ordinær stillingsstruktur:**

- \* forsker (§ 2)
- \* seniorforsker (§ 3)
- \* seniorrådgiver (§ 4)
- \* forskningsprofessor (§ 5)

### **Supplerende stillingskategorier:**

- \* kandidatstipendiat (§ 6)
- \* forskningsassistent (§ 7)
- \* projektforsker (§ 8)
- \* projektseniorforsker (§ 9)

## 3. Af væsentlige ændringer i forhold til den tidligere stillingsstruktur kan nævnes følgende:

- \* Adgangskravet for ansættelse i en forskerstilling er ph.d.-niveau.
- \* Ansættelse i en stilling som forsker sker som udgangspunkt for en periode på 3 år (§ 2).
- \* Under den ordinære stillingsstruktur indgår to nye stillingskategorier: en stilling som seniorrådgiver og en stilling som forskningsprofessor (§§ 4 og 5).
- \* Der er etableret en række nye, supplerende stillingskategorier: kandidatstipendiat, forskningsassistent, projektforsker samt projektseniorforsker (§§ 6-9).

## 4. Stillingsstrukturen gælder alene for medarbejdere ansat i videnskabelige stillinger med forskningsopgaver samt personale med forskningsbaseret rådgivning.

Teknisk-administrativt personale og ansatte i chefstillinger er ikke omfattet af stillingsstrukturen.

---

5. Som et led i den reviderede stillingsstruktur skal institutionerne foretage en dimensionering:

- af de videnskabelige stillingskategorier i forhold til øvrige stillingskategorier for ikke-forskere samt
- inden for de videnskabelige stillingskategorier.

Dimensioneringen skal være foretaget inden 1½ år efter cirkulærets ikrafttræden.

Af Kulturministeriets notat af 11. februar 1997 om stillingsstruktur fremgår, hvilke elementer, der skal indgå i dimensioneringen.

6. Bestemmelser om ansættelsesprocedure ved besættelse af videnskabelige stillinger ved arkiver, biblioteker, museer mv. fastsættes i Kulturministeriets bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer mv.

7. De særlige tillæg, der er knyttet til stillingerne som seniorforsker, seniorrådgiver og projektseniorforsker, er pensionsgivende, jf. AC-overenskomstens bestemmelser om pension.

Der ydes pension af lønnen til forskningsprofessorer, jf. AC-overenskomstens bestemmelser om pension.

8. De for stillingerne som forskningsprofessor, forskningsassistent, projektforsker og projektseniorforsker fastsatte maksimale ansættelsesperioder kan, efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte, forlænges ved tjenestefrihed som følge af barsel eller adoption svarende til tjenestefrihedsperiodens længde, dog højst 32 uger.

9. Opmærksomheden henledes i øvrigt på Finansministeriets cirkulære af 15. maj 1996 om barselsfonden. Det fremgår heraf, at hvis den medarbejder, der har barsels- og adoptionsorlov, er ansat tidsbegrænset til at gennemføre et særligt projekt og aflønnet af specielle hertil knyttede midler, kan der - hvis opgaven ikke kan videreføres af en vikar - i stedet ydes refusion fra fonden i forbindelse med en eventuel forlængelse af ansættelsen.

Ansatte, der aflønnes ved indtægtsdækket virksomhed, tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed eller andre tilskudsfinansierede aktiviteter, er dog ikke omfattet af denne ordning.

## **Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollat om stillingsstrukturen**

### **Til § 6. Kandidatstipendiater**

10. Bestemmelsen om, at kandidatstipendiater ikke er omfattet af AC-overenskomstens bestemmelse om dækning af udgifter (befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge) hindrer ikke, at ansættelsesmyndigheden i det konkrete tilfælde kan beslutte at anvende de for tjenestemænd gældende regler for befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge i forbindelse med tjenesterejser og udstationering for kandidatstipendiater.

### **Til § 10. Ansatte efter overgangsordningen**

11. Videnskabelige medarbejdere, der er ansat før 1. november 1988, oppebærer som en personlig ordning fortsat det tillæg, der er knyttet til den pågældende stilling.

Dette tillæg bortfalder dog ved eventuel ansættelse i en stilling under stillingsstrukturen, jf. § 10, stk. 6.

12. Institutionen har mulighed for at dispensere fra kravet om bedømmelse af en forsker ansat efter overgangsbestemmelserne, forudsat at pågældende enten har en dansk doktorgrad eller inden for de seneste 3 år er blevet bedømt kvalificeret på seniorforskerniveau.

Såfremt den ansatte efter eget ønske vælger ansættelse i en akademisk stilling uden for stillingsstrukturen, vil fagkyndig bedømmelse ikke være nødvendig.

13. Forskere, der er ansat for en tidsbegrænset periode, fratræder ved ansættelsesperiodens udløb uden særligt varsel.

### **Til § 11. Forskere ansat uden tidsbegrænsning**

14. Videnskabelige medarbejdere, der er ansat i en varig stilling som forsker efter § 2 i cirkulære af 9. april 1991 om stillingsstruktur for viden-

---

skabelige stillinger ved sektorforskningsinstitutioner, oppebærer som en personlig ordning fortsat det tillæg, der er knyttet til den pågældende stilling.

Dette tillæg bortfalder dog ved eventuel ansættelse i en stilling under stillingsstrukturen, jf. § 11, stk. 6.

**15.** Bestemmelsen om, at fagkyndig bedømmelse tidligst kan finde sted 6 år efter ansættelsen, er ikke til hinder for, at forskeren på et tidligere tidspunkt søger en opslået stilling som seniorforsker på samme vilkår som øvrige ansøgere.

Institutionen kan dispensere fra kravet om bedømmelse af en forsker ansat uden tidsbegrænsning, forudsat at pågældende har en dansk doktorgrad eller inden for de seneste 3 år er blevet bedømt kvalificeret på seniorforskerniveau.

Såfremt den ansatte efter eget ønske vælger ansættelse i en akademisk stilling uden for stillingsstrukturen, vil fagkyndig bedømmelse ikke være nødvendig.

### **Bemærkninger til aftale om faglige bedømmelsesudvalg**

**16.** Aftalen finder tilsvarende anvendelse på overenskomstansatte medlemmer af bedømmelsesudvalgene.

Vedrørende aftalens § 3 skal Finansministeriet vejledende udtale, at ansatte inden for et ministerområde normalt vil være tjenstligt forpligtet til at deltage som medlemmer af fagkyndige bedømmelsesudvalg nedsat under ministeriets område.

Finansministeriet

Den 5. marts 1997

P.M.V.

E.B.

Marianne Hansen





---

Protokollat til overenskomst for akademikere i staten 1995

## **STILLINGSSTRUKTUR FOR VIDENSKABELIGT PERSONALE MED FORSKNINGSOPGAVER VED ARKIVER, BIBLIOTEKER, MUSEER MV. UNDER KULTURMINISTERIET**

For overenskomstansatte omfattet af stillingsstrukturen for videnskabelige forskerstillinger ved arkiver, biblioteker, museer mv. gælder følgende bestemmelser:

### **I. Ordinær stillingsstruktur**

**§ 1.** Overenskomstansættelse i videnskabelige stillinger med forskningsopgaver inden for den ordinære stillingsstruktur sker som forsker, seniorforsker, seniorrådgiver eller forskningsprofessor.

#### **Forsker**

**§ 2.** Ansættelse som forsker sker efter opslag og som udgangspunkt for en periode på 3 år. Perioden kan dog forlænges til højst 5 år.

Såfremt den ansatte senest 6 måneder før periodens udløb fremsætter ønske om forlængelse af ansættelsen, kan denne forlænges med yderligere 1 år efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Stk. 2. Ved tjenestefrihed som følge af barsel eller adoption kan ansættelsesperioden efter ansøgning forlænges svarende til tjenestefrihedsperiodens længde, dog højst 32 uger.

Stk. 3. Til forskere ydes et særligt tillæg på 28.100 kr. årligt.

#### **Seniorforsker**

**§ 3.** Ansættelse som seniorforsker sker efter opslag og fagkyndig bedømmelse. Stillingen er en varig stilling.

Stk. 2. Har den pågældende ikke forud for ansættelsen som seniorforsker opnået tilstrækkelig sektorspecifik erfaring, kan ansættelsen ske på prøve for en periode på indtil 1 ½ år.

Beslutning om ikke at fastansætte efter prøveperiodens udløb forudsætter fagkyndig bedømmelse.

Seniorforskeren underrettes om iværksættelse af fagkyndig bedømmelse senest 4 måneder før prøveansættelsens udløb.

Sker underretning om negativ bedømmelse mindre end 3 måneder før prøveansættelsens udløb, fratræder seniorforskeren med sædvanligt overenskomstmessigt varsel.

Stk. 3. Til seniorforskere ydes et særligt tillæg på 46.400 kr. årligt.

### **Seniorrådgiver**

**§ 4.** Ansættelse som seniorrådgiver sker efter opslag og fagkyndig bedømmelse. Stillingen er en varig stilling.

Stk. 2. Til seniorrådgivere ydes et særligt tillæg på 46.400 kr. årligt.

### **Forskningsprofessor**

**§ 5.** Ansættelse som forskningsprofessor sker efter opslag og fagkyndig bedømmelse for en periode på højst 5 år med mulighed for yderligere forlængelse i op til 3 år.

Stk. 2. Til forskningsprofessorer udbetales en løn svarende til lønnen i en stilling som statstjenestemand i lønramme 37.

## **II. Supplerende stillingskategorier**

### **Kandidatstipendiat**

**§ 6.** Ansættelse som kandidatstipendiat sker efter opslag og for en periode på mindst ½ år og højst 2½ år.

Stk. 2. Ved tjenestefrihed som følge af barsel eller adoption forlænges ansættelsesperioden svarende til tjenestefrihedsperiodens længde, dog højst 32 uger.

Stk. 3. Kandidatstipendiater er ikke omfattet af AC-overenskomstens regler om:

- dækning af udgifter (befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge)
- flyttegodtgørelse.

Stk. 4. Til kandidatstipendiater ydes et særligt tillæg på 19.400 kr. årligt.

### **Forskningsassistent**

**§ 7.** Ansættelse som forskningsassistent sker efter opslag og for en periode på indtil 2 år.

I særlige tilfælde kan den samlede ansættelsesperiode forlænges til 3 år.

Stk. 2. Til forskningsassistenter ydes et særligt tillæg på 19.400 kr. årligt.

### **Projektforsker**

**§ 8.** Ansættelse som projektforsker sker efter opslag og for en periode på indtil 5 år.

Genansættelse kan finde sted, men en projektforsker kan ikke være ansat som projektforsker ved den samme institution i mere end 5 år. Dog kan ansættelsen i særlige tilfælde forlænges med yderligere 1 år.

Stk. 2. Til projektforskere ydes et tillæg på 28.100 kr. årligt.

### **Projektseniorforsker**

**§ 9.** Ansættelse som projektseniorforsker sker efter opslag og for en periode på indtil 5 år.

Genansættelse kan finde sted, men en projektseniorforsker kan ikke fortløbende være ansat som projektseniorforsker ved den samme institution i

mere end 5 år. Dog kan ansættelsen i særlige tilfælde forlænges med yderligere 1 år.

Stk. 2. Til projektseniorforskere ydes et tillæg på 46.400 kr. årligt.

### **III. Overgangsbestemmelser**

#### **Ansatte efter overgangsordningen**

**§ 10.** Videnskabelige medarbejdere, der er ansat før 1. november 1988, er ikke omfattet af bestemmelserne i §§ 1-9.

Stk. 2. Til videnskabelige medarbejdere, der er ansat før 1. november 1988, ydes et særligt tillæg på 25.000 kr. årligt.

Stk. 3. Til ansatte, der pr. 1. april 1988 var aflønnet på 8. løntrin (svarende til 7. anciennitetstrin efter AC-overenskomsten) eller derover, ydes et særligt tillæg på 37.200 kr. årligt, der træder i stedet for det i stk. 2 nævnte tillæg på 25.000 kr.

Stk. 4. Hidtidige løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt bevares uændret.

Stk. 5. Senest 2 år efter cirkulærets ikrafttræden skal der være gennemført en fagkyndig bedømmelse af den ansattes kvalifikationer som seniorforsker eller seniorrådgiver.

Den fagkyndige bedømmelse sker efter de retningslinier, der er beskrevet i Kulturministeriets ansættelsesbekendtgørelse.

Institutionen kan dispensere fra kravet om bedømmelse af en forsker ansat efter overgangsordningen, forudsat at pågældende har en dansk doktorgrad eller inden for de seneste 3 år er blevet bedømt kvalificeret på seniorforskerniveau.

Stk. 6. Er bedømmelsen positiv, overgår den pågældende til en seniorforsker- eller seniorrådgiverstilling ved institutionen. Er bedømmelsen betinget positiv, kan der træffes aftale om en fornyet bedømmelse efter yderligere mindst et halvt år. Er bedømmelsen negativ, overgår den pågældende til en akademisk stilling uden for stillingsstrukturen.

---

Overgår pågældende efter bedømmelse til en akademisk stilling uden for stillingsstrukturen, bevarer pågældende som en personlig ordning sit hidtidige tillæg.

### **Forskere ansat uden tidsbegrænsning**

**§ 11.** Videnskabelige medarbejdere, der er ansat som forsker uden tidsbegrænsning efter 1. november 1988 i henhold til § 2 i cirkulære af 9. april 1991, er ikke omfattet af bestemmelserne i §§ 1-9.

Stk. 2. Til disse forskere ydes der årligt følgende tillæg:

Fra ansættelsen	19.400 kr.
Efter 3 års ansættelse	25.000 kr.

Stk. 3. Til forskere, der har erhvervet ph.d.-graden eller har dokumenteret videnskabelige kvalifikationer på tilsvarende niveau, ydes et særligt tillæg på 28.100 kr., der træder i stedet for det i stk. 2 nævnte tillæg på 25.000 kr.

Stk. 4. Hittidige løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt bevares uændret.

Stk. 5. Senest 3 år efter cirkulærets ikrafttræden skal der foretages en fagkyndig bedømmelse af forskerens kvalifikationer som seniorforsker eller seniorrådgiver.

Bedømmelse af forskere, der er ansat uden tidsbegrænsning efter 1. januar 1994, kan dog tidligst finde sted 6 år efter ansættelsen. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan dog aftale, at bedømmelsen finder sted på et tidligere tidspunkt.

Den fagkyndige bedømmelse sker efter de retningslinier, der er beskrevet i Kulturministeriets ansættelsesbekendtgørelse.

Institutionen kan dispensere fra kravet om bedømmelse af en forsker ansat uden tidsbegrænsning, forudsat at pågældende har en dansk doktorgrad

eller inden for de seneste 3 år er blevet bedømt kvalificeret på seniorforskniveau.

Stk. 6. Er bedømmelsen positiv, overgår den pågældende til en seniorforsker- eller seniorrådgiverstilling ved institutionen. Er bedømmelsen betinget positiv, kan der træffes aftale om en fornyet bedømmelse efter yderligere mindst et halvt år. Er bedømmelsen negativ, overgår den pågældende til en akademisk stilling uden for stillingsstrukturen.

Overgår pågældende efter bedømmelse til en akademisk stilling uden for stillingsstrukturen, bevarer pågældende som en personlig ordning sit hidtidige tillæg.

#### **IV. Generelle bestemmelser**

**§ 12.** Ved ansættelse i en tidsbegrænset stilling, herunder ansættelse som forsker, forskningsprofessor, kandidatstipendiat, forskningsassistent, projektforsker og projektseniorforsker, fratræder den ansatte ved ansættelsesperiodens udløb uden særligt varsel, medmindre genansættelse har fundet sted.

Stk. 2. Ansættelsesforholdet kan i ansættelsesperioden bringes til ophør efter de sædvanlige overenskomstmæssige regler.

**§ 13.** Ud over de i protokollatet fastsatte tillæg kan der ydes tillæg af lokallønspulje, til forskningsprofessorer af cheflønspulje.

**§ 14.** De i protokollatet anførte tillæg er angivet i niveau 1. oktober 1984.

#### **V. Ikrafttræden mv.**

**§ 15.** Ovenstående bestemmelser træder i kraft 1. april 1997 og omfatter de institutioner, der fremgår af bilag 1 i Kulturministeriets notat om stillingsstrukturen.

Stk. 2. Samtidig ophæves protokollat af 9. april 1991 om stillingsstruktur for videnskabelige stillinger ved sektorforskningsinstitutioner for så vidt angår institutioner, der er omfattet af lov nr. 224 af 27. marts 1996 om forskning ved arkiver, biblioteker, museer mv.

Stk. 3. Protokollatet kan af Akademikernes Centralorganisation og Finansministeriet opsiges samtidig med overenskomsten og efter reglerne i samme.

København, den 5. marts 1997

Akademikernes  
Centralorganisation

Søren Vang Rasmussen

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

Lene Vennits





**AFTALE  
MELLEM FINANSMINISTERIET OG  
AKADEMIKERNES CENTRALORGANISATION  
(TJENESTEMANDSUDVALGET) OM  
VEDERLAG TIL MEDLEMMER AF  
FAGLIGE BEDØMMELSESDVALG VED  
ARKIVER, BIBLIOTEKER, MUSEER MV.**

I henhold til § 45, stk. 1, i lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken, jf. lovbekendtgørelse nr. 681 af 2. oktober 1986 samt i henhold til § 2, stk. 2, i den mellem Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsen og tjenestemændenes centralorganisationer indgåede hovedaftale af 27. oktober 1969 aftales følgende:

**§ 1.** Aftalen finder anvendelse for institutioner, der er omfattet af protokollet om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker, museer mv.

**§ 2.** Til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg ydes betaling efter sats A i Finansministeriets cirkulære om vederlæggelse af censorvirksomhed med følgende antal censortimer:

---

---

	Antal censortimer		
Bedømmelse af:	Vederlag pr. bedømmelse	Plus pr. ansøger	Maksimum vederlag pr. bedømmelse
Forskningsprofessorer	15	3	45
Seniorforskere	8	2	38
Seniorrådgivere	8	2	38
Forskere	8	1	23
Ph.d.-afhandlinger	16		16

---

**§ 3.** Der kan ikke ydes vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg, der er ansat under Kulturministeriets område.

**§ 4.** Aftalen har virkning for bedømmelsesudvalg nedsat efter 1. april 1997 og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 1999.

Stk. 2. Samtidig bortfalder aftale af 9. april 1991 mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) om

vederlag til medlemmer af faglige bedømmelsesudvalg til besættelse af seniorforskerstillinger ved sektorforskningsinstitutioner.

København, den 5. marts 1997

Akademikernes  
Centralorganisation  
(tjenestemandsudvalget)

Søren Vang Rasmussen

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

Lene Vennits



Kulturministeriet  
Administrationssekretariatet

Bilag  
11. februar 1997  
J.nr. 1997.0204-3

**Notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer m.v. under Kulturministeriet**

Indhold:

Generelle bemærkninger

- Væsentligste elementer i revisionen
- Hensigten med stillingsstrukturen

I. Institutioner omfattet af stillingsstrukturen  
Dimensionering

II. Stillingskategorier

1. Ordinær stillingsstruktur

- 1.1 Forsker
- 1.2 Seniorforsker
- 1.3 Seniorrådgiver
- 1.4 Forskningsprofessor

2. Supplerende stillingskategorier

- 2.1 Kandidatstipendiat
- 2.2 Tidsbegrænsede forskerstillinger
  - 2.2.1. Forskningsassistent
  - 2.2.2. Projektforskere
  - 2.2.3. Projektseniorforskere

III. Ansatte efter overgangsordningen og forskere ansat uden tidsbegrænsning

- 1. Bedømmelse af ansatte efter overgangsordningen
- 2. Bedømmelse af forskere uden tidsbegrænsning

## **Notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer m.v.**

### **Generelle bemærkninger**

I dette notat fastlægges stillingsstrukturen for det videnskabelige personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer m.v. Stillingsstrukturen er en revision af den struktur, der blev etableret i 1988, og senest revideret i 1991.

Med gennemførelsen af lov nr. 224 af 27. marts 1996 om forskning ved arkiver, biblioteker og museer m.v. blev der skabt rammer for udformningen af en stillingsstruktur for forskningen. Revisionen sigter mod at styrke forskningens kvalitet og mod at øge institutionernes faglige beredskab til at varetage rådgivnings- og formidlingsopgaver. Desuden er sigtet at skabe større parallelitet til stillingsstrukturen på de højere uddannelsesinstitutioner, der blev fastlagt i 1993, samt en tilpasning til forskeruddannelsesreformen fra 1993.

Revisionen er sket på baggrund af en evaluering af 1988-stillingsstrukturens implementering. Evalueringen blev gennemført i begyndelsen af 1994 og var baseret på en spørgeskemaundersøgelse til de sektorforskningsinstitutioner, der var omfattet af 1988-strukturen.

### **Væsentlige elementer i revisionen**

De væsentligste ændringer i stillingsstrukturen som følge af revisionen er:

- Stillingsstrukturen er parallel til stillingsstrukturen ved sektorforskningsinstitutioner som er omfattet af Forskningsministeriets lov nr. 1076 af 20. december 1995 om sektorforskningsinstitutioner.  
Forskningsbibliotekerne ved de højere uddannelsesinstitutioner under Kulturministeriet er ikke omfattet af denne stillingsstruktur, idet oprettelsen af nye videnskabelige stillinger ved bibliotekerne henføres til stillingsstrukturscirkulæret for de pågældende institutioner.
- Kravet om, at institutionen skal dimensionere mellem forsker og ikke-forsker stillinger, skærpes. Der er fastsat en frist til 1. oktober 1998 for institutionernes opfyldelse af kravet om at dimensionere. Endvidere er der fastlagt en række elementer, som naturligt bør indgå i dimensioneringen.
- Det er en forudsætning, at der gøres en målrettet indsats i forhold til de overgangsansatte.
- Forskerstillingen ændres til at være en midlertidig stilling, der som udgangspunkt er på 3 år og hvortil adgangskravet er ph.d.-niveau.

- Der indgår en række nye stillingskategorier i stillingsstrukturen:

Der etableres en videnskabelig stillingskategori som *seniorrådgiver*, der i stillingsstrukturen ligger på niveau med en seniorforskerstilling. Ansættelse som seniorrådgiver sker på basis af tidligere ansættelse i en forskerstilling. Stillingen forudsætter udover de forskningsmæssige kvalifikationer, at der er dokumenteret erfaring med gennemførelse af betydelige rådgivningsopgaver af overordnet eller kompleks karakter, jf. beskrivelsen af stillingen under 1.3.

Der etableres en stillingskategori som *forskningsprofessor* ved arkiver, biblioteker og museer m.v. Stillingen er midlertidig for en periode på op til 5 år med mulighed for yderligere forlængelse i op til 3 år. Stillingen forudsætter de samme forskningsmæssige kvalifikationer, som gælder for de ordinære professorstillinger på de højere uddannelsesinstitutioner. Den faglige bedømmelse af ansøgere foretages af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg på professorniveau nedsat af Kulturministeriets Rådgivende Forskningsudvalg.

Der etableres en række supplerende, tidsbegrænsede stillingskategorier som henholdsvis *forskningsassistent*, *projektforsker* og *projektseniorforsker*. Disse stillinger anvendes i begrænset omfang og typisk ved ansættelse i forbindelse med midlertidige forskningsprojekter oftest finansierede af eksterne midler, samt hvor der er et særligt behov for en midlertidig opprioritering af et fagområde.

### Hensigten med stillingsstrukturen

Hensigten med stillingsstrukturen er

- at styrke forskningens kvalitet samt sikre og højne forskningsniveauet,
- at skabe en højere grad af sammenhæng i det offentlige forskningssystem gennem øget parallelitet mellem stillingsstrukturen på forskningsområdet og på de højere uddannelsesinstitutioner for derigennem at skabe forudsætninger for en øget forskermobilitet,
- at forbedre grundlaget for den faglige rådgivning og dertil knyttede opgaver som fx kortlægning, overvågning, dataindsamling og databearbejdning, samt
- at sikre at formidling af viden og resultater til myndigheder samt offentlige og private interessenter sker på et højt kvalitetsniveau.

Det er en vigtig målsætning, at forskningsopgaverne udgør et væsentligt element i de stillinger, der indgår i stillingsstrukturen, og at der tages højde for dette ved arbejdstilrettelæggelsen samt ved fastlæggelse af antallet af stillinger, der ligger henholdsvis inden for og uden for stillingsstrukturen (henholdsvis forsker- og an-

dre akademiske stillinger). Endvidere bør denne hensigt indgå i institutionernes formulering af en videreuddannelses-/opkvalificeringspolitik for forskningspersonalet, herunder ikke mindst opkvalificeringen af forskere til seniorforsker- og seniorrådgiverniveau.

En anden vigtig målsætning med revisionen af stillingsstrukturen er at skabe grundlag for at øge det videnskabelige forskningspersonales mobilitet, herunder ikke mindst mobiliteten mellem arkiver, biblioteker og museer m.v. og de højere uddannelsesinstitutioner.

## **I. Institutioner omfattet af stillingsstrukturen**

De institutioner, der er omfattet af lov nr. 224 af 27. marts 1996 om forskning ved arkiver, biblioteker og museer m.v., er omfattet af stillingsstrukturen. Kredsen af forskningsinstitutioner, der er omfattet af stillingsstrukturen, fremgår af vedlagte bilag 1.

### **Dimensionering**

Det er en forudsætning, at de institutioner, der er omfattet af stillingsstrukturen, dels foretager en dimensionering af de videnskabelige stillingskategorier i forhold til øvrige stillingskategorier for ikke-forskere og dels foretager en dimensionering inden for de videnskabelige stillingskategorier. Dimensioneringen skal være foretaget senest den 1. oktober 1998.

Dimensioneringsplanen er institutionens implementering af stillingsstrukturen og udformes i relation til institutionens opgaver, kvalifikationsbehov og personalets karrieremuligheder. Institutionernes ledelse inddrager tidligst muligt det berørte personale i overvejelser om dimensioneringen af de videnskabelige stillingskategorier. Dette kan ske efter reglerne i Finansministeriets cirkulære nr. 130/90 af 29. nov. 1990 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

Planen er en del af institutionens personalepolitik, men den skal samtidigt fungere fleksibelt og kunne tilpasses til ændrede forudsætninger i form af fx nye opgaver og kvalifikationskrav. Institutionerne har fri mulighed for at anvende forsker- og seniorforsker- og seniorrådgiverstillinger i forhold til institutionens behov. En institution kan dog ikke alene dimensionere med forskerstillinger. Institutionens dimensionering af de videnskabelige stillinger skal ske både ud fra hensynet til institutionens planlægning og forskerens karrieremuligheder. Ved udløbet af en midlertidig forskerstilling skal der normalt skabes mulighed for, at der altid kan opslås en seniorforsker- eller seniorrådgiverstilling.



Som et led i dimensioneringen skal institutionen:

- udarbejde en generel stillingsbeskrivelse for hver af de videnskabelige stillingskategorier, der indgår i stillingsstrukturen, herunder fastlægge principper og rammer for varigheden af forskerstillinger, jf. 1.1.
- formulere retningslinier for en løbende forskningsmæssig opkvalificering af forskningspersonalet,
- at formulere retningslinier for institutionens medvirken ved uddannelse af ph.d.-studerende med udgangspunkt i institutionens behov for at rekruttere forskere på ph.d.-niveau,
- formulere en politik for dimensioneringens gennemførelse, herunder en politik for gruppen af overgangsansatte og forskere ansat uden tidsbegrænsning.

## II. Stillingskategorier

Forskningen ved de omfattede institutioner forudsættes overvejende henført til stillinger, hvor forskningsindholdet udgør en væsentlig andel af den samlede arbejdstid.

Stillingsstrukturen omfatter alene videnskabeligt uddannet personale med forskningsopgaver samt personale med forskningsbaseret rådgivning. For forskerstillingerne gælder, at der generelt er pligt til efter tjenestestedets nærmere bestemmelser at varetage alle opgaver, der er henlagt til institutionen.

Herudover kan der på institutionen være tale om andre typer af akademiske stillinger, som dels vedrører diverse service- og støttefunktioner og dels andre opgaver, der udspringer af institutionens opgavegrundlag. Den enkelte institution udformer selv stillingsbeskrivelser mv. for disse grupper.

Endelig kan der til varetagelse af ledelsesopgaver oprettes lederstillinger.

Den enkelte institution fastsætter selv forholdet mellem de forskellige stillingskategorier (jf. afsnit I) ud fra en vurdering af arbejdsopgaverne, kvalifikationskravene mv.

Stillingsstrukturen er opdelt i en ordinær stillingsstruktur og en række supplerende stillingskategorier.

## 1. Ordinær stillingsstruktur

Den ordinære stillingsstruktur omfatter forskere, seniorforskere, seniorrådgivere og forskningsprofessorer.

Kulturministeren fastsætter regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg i henhold til loven om forskning ved arkiver, biblioteker og museer m.v, jf. bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer m.v.

### 1.1 Forsker

#### Ansættelse og kvalifikationskrav

Ansættelse sker efter opslag og fagkyndig bedømmelse.

Forskerstillingen er en tidsbegrænset stilling med henblik på at opnå kvalifikationer til en stilling som seniorforsker eller seniorrådgiver. Stillingen besættes som udgangspunkt for en periode af 3 år. Den enkelte institution kan dog, såfremt den skønner det nødvendigt, fastlægge ansættelsesperioder for forskerstillinger på op til højst 5 år.

Såfremt den ansatte fremsætter ønske herom senest 6 måneder før periodens udløb, kan ansættelsen i særlige tilfælde forlænges med yderligere 1 år efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Ansættelsesforholdet kan i ansættelsesperioden bringes til ophør efter de sædvanlige overenskomstmæssige regler.

Efter udløbet af ansættelsesperioden fratræder forskeren uden yderligere varsel.

Ansættelse som forsker forudsætter videnskabelige kvalifikationer som ph.d. eller videnskabelige kvalifikationer på tilsvarende niveau.

På baggrund af indstillingen fra et fagkyndigt bedømmelsesudvalg træffer institutionens ledelse beslutning om ansættelse af en af de ansøgere, der er bedømt fagligt kvalificeret. Institutionen kan i den forbindelse nedsætte et ansættelsesudvalg til yderligere vurdering af de indstillede egnethed, herunder sektorspecifikke kvalifikationer.

#### Stillingsindhold

Stillingens indhold består af institutionsrelateret forskning og andre opgaver, der påhviler tjenestestedet. Det er en forudsætning, at der er et væsentligt forskningsindhold i stillingen, og at der ved opgavefordelingen tages hensyn til, at forskere kan kvalificere sig videnskabeligt til ansættelse på seniorforsker- eller seniorrådgiverniveau i ligelig konkurrence med forskere/ansøgere fra andre forskningsrområder, herunder universitetsområdet, og at der i den forbindelse sikres den fornødne tid til publicering af forskningsresultater.

## 1.2 Seniorforsker

### Ansættelse og kvalifikationskrav

Seniorforskerstillingen er en varig stilling. Ansættelsen sker efter opslag og forudsætter, at pågældende af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg - eller et flertal af udvalgets medlemmer - er bedømt kvalificeret på seniorforskerniveau (svarende til lektorniveau ved de højere uddannelsesinstitutioner). Det forudsættes således, at ansøgeren har dokumenteret videnskabelig produktion på internationalt niveau.

Det for ansættelsen nødvendige kvalifikationskrav om seniorforskerniveau kan opnås på grundlag af ansættelse som forsker, men vil også kunne opnås på anden måde, fx ansættelse som adjunkt ved en højere uddannelsesinstitution eller ansættelse inden for et erhvervsområde, som forskningen retter sig imod.

Bedømmelsesudvalget skal tage stilling til ansøgerens forskningsmæssige kvalifikationer som seniorforsker og kan derudover vurdere andre faglige kvalifikationer, som er relevante for den pågældende stilling.

På baggrund af indstillingen fra bedømmelsesudvalget træffer institutionens ledelse beslutning om ansættelse af en af de ansøgere, der er bedømt fagligt kvalificeret. Institutionen kan i den forbindelse nedsætte et ansættelsesudvalg til yderligere vurdering af de indstillede egnethed, herunder sektorspecifikke kvalifikationer.

I tilfælde, hvor ansøgeren er uden tilstrækkelig sektorspecifik erfaring, vil der kunne ske ansættelse på prøve i indtil 1½ år.

Ved prøveansættelsens afslutning skal der - evt. med eksternt bistand - foretages en fagkyndig bedømmelse med henblik på en vurdering af de sektorspecifikke kvalifikationer. Såfremt vurderingen ikke er positiv, fratræder seniorforskeren med overenskomstmæssigt varsel.

### Stillingsindhold

Arbejdsopgaverne vil typisk omfatte institutionsrelateret forskning, herunder deltagelse i den videnskabelige udvikling af fagområdet, nationalt og internationalt, samt vejledning af ph.d.-studerende og forskere.

Stillingsindholdet omfatter desuden andre opgaver, der påhviler tjenestestedet. Det forudsættes, at der ved opgavefordelingen dels tages hensyn til de ansattes kvalifikationer, dels tilvejebringes et sådant forhold mellem de forskningsmæssige og de øvrige opgaver, at det er i overensstemmelse med, at stillingen er en videnskabelig stilling med et væsentligt forskningsindhold, herunder at der sikres den fornødne tid til publicering af forskningsresultater.

## 1.3 Seniorrådgiver

### Ansættelse og kvalifikationskrav

Seniorrådgiverstillingen er en varig stilling. Ansættelse som seniorrådgiver sker efter opslag og forudsætter, at pågældende af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg -

eller et flertal af udvalgets medlemmer - er bedømt kvalificeret på seniorrådgiverniveau.

Det for ansættelsen nødvendige forskningsmæssige kvalifikationskrav ud over ph.d-niveau opfyldes normalt på grundlag af ansættelse som forsker. Kvalifikationskravet vil dog også kunne opfyldes på anden måde, fx ansættelse som adjunkt ved en højere uddannelsesinstitution eller ansættelse med væsentlige forskningsopgaver inden for et erhvervsområde, som forskningen/rådgivningen retter sig imod.

Reglerne for nedsættelse af bedømmelsesudvalg svarer til reglerne for bedømmelsesudvalg for seniorforskere.

Bedømmelsesudvalget skal tage stilling til ansøgerens forskningsmæssige kvalifikationer samt øvrige faglige kvalifikationer til at bestride stillingen som seniorrådgiver. Ved bedømmelsen vil der blive lagt vægt på, om ansøgeren selvstændigt har gennemført betydelige rådgivnings- og formidlingsopgaver til myndigheder, erhvervsliv eller samfundet i øvrigt. Der kan eksempelvis være tale om varetagelse af formandsskab i nationale og internationale rådgivnings-/ekspertfora eller projektledelse i større tværfaglige eller internationale projekter, der danner grundlag for rådgivningsopgaver inden for den offentlige eller private sektor. Andre opgavetyper kan være udviklingsarbejde og større opgaver med kortlægning, overvågning, dataindsamling og databearbejdning.

På baggrund af indstillingen fra bedømmelsesudvalget træffer institutionens ledelse beslutning om ansættelse af en af de ansøgere, der er bedømt fagligt kvalificeret. Institutionen kan i den forbindelse nedsætte et ansættelsesudvalg til yderligere vurdering af de indstillede egnethed, herunder de sektorspecifikke kvalifikationer.

### **Stillingsindhold**

Arbejdsopgaverne vil typisk omfatte forskningsbaseret rådgivning samt formidling af forskningsresultater til myndigheder, erhvervslivet og samfundet i øvrigt. Seniorrådgiveren skal holde sig ajour på et bredt videnskabsområde og udføre analyser af fagligt brede problemstillinger samt formidle disse på en videnskabeligt forsvarlig måde.

Stillingen kan desuden omfatte varetagelse af forskningsopgaver.

## **1.4. Forskningsprofessor**

### **Ansættelse og kvalifikationskrav**

Stillingen som forskningsprofessor ved arkiver, biblioteker og museer m.v. er en midlertidig forskerstilling på op til 5 år med mulighed for yderligere forlængelse i op til 3 år. Ansættelsen forudsætter, at pågældende af et fagkyndig bedømmelsesudvalg - eller et flertal af udvalgets medlemmer - er bedømt kvalificeret på profes-

sorniveau svarende til niveauet for professorer ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner.

Det forudsættes, at ansøgeren har dokumenteret en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau, herunder har videreudviklet fagområdet. Herudover lægges der vægt på en vurdering af vedkommendes varetagelse af forskningsledelse samt varetagelse af sektorspecifikke opgaver på et højt fagligt niveau, herunder rådgivningsopgaver.

### **Stillingsindhold**

Arbejdsopgaverne vil typisk omfatte institutionsrelateret forskning, herunder videnskabelig udvikling af fagområdet, nationalt og internationalt samt vejledning af ph.d-studerende og forskere.

Stillingen som forskningsprofessor har som hovedindhold forskning og forskningsledelse i forhold til forskere og seniorforskere og i relation til de forskningsopgaver, som institutionen har besluttet at gennemføre eller har påtaget sig at løse for eksterne midler. Stillingen indgår ikke i institutionens ledelsessøjle. Derudover kan stillingen også varetage andre sektorspecifikke opgaver så som rådgivning.

I stillingsindholdet indgår endvidere en forpligtelse til deltagelse i undervisning og vejledning af ph.d.-studerende i overensstemmelse med de aftaler, som institution evt. har indgået med en højere uddannelsesinstitution.

Desuden kan stillingsindholdet omfatte vejledning i forhold til institutionens forskere på post doc-niveau.

### **Anvendelsesområde og samarbejde med højere uddannelsesinstitutioner**

Stillingskategorien som forskningsprofessor anvendes normalt på et perspektivrigt forskningsområde på internationalt niveau. Stillingen skal ligge inden for et af institutionens forskningsmæssige kerneområder, et udpeget prioriteringsområde eller et område, hvor der er et særligt behov for høj forskningsfaglig kompetence som led i opbygning af et nyt forskningsfelt.

Som led i det forskningsmæssige samarbejde på tværs af sektorerne skal der - i tilslutning til oprettelsen af en stilling som forskningsprofessor og inden stillingen opslås - optages forhandlinger om en eventuel samarbejdsaftale mellem sektorforskningsinstitutionen og et relevant universitetsinstitut eller fakultet, således at forskningsprofessoren efter nærmere aftale og mod betaling eller anden godtgørelse løser visse opgaver på universitetet i forbindelse med forskning, undervisning og vejledning, typisk i relation til ph.d-uddannelsen.

### **Opslag**

Ansættelse sker efter internationalt opslag med en passende lang ansøgningsfrist for at sikre, at stillingen besættes i åben konkurrence. Kulturministeriets Rådgivende Forskningsudvalg skal forud godkende ansættelsesmyndighedens stillingsopslag og sikre en passende bred formulering af de forskningsmæssige kvalifikationskrav.

### **Faglig bedømmelse og ansættelse**

Bedømmelsen af de forskningsfaglige kvalifikationer varetages af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg på professorniveau, der er sammensat således, at de eksternt udpegede medlemmer udgør et flertal. Institutionen har mulighed for at udpege det ene af udvalgets 3 medlemmer.

Udvalget nedsættes af Kulturministeriets Rådgivende Forskningsudvalg. Bedømmelsesudvalget kan efter aftale med Kulturministeriets Rådgivende Forskningsudvalg sekretariatsbetjenes af institutionen.

Bedømmelsesudvalget skal i sin indstilling udpege de ansøgere, der er forskningsmæssigt kvalificerede på professorniveau og evt. udtale sig om ansøgernes andre faglige kvalifikationer i forhold til stillingsopslaget. Udvalget har ikke til opgave at foretage en prioritering blandt de professorkompetente ansøgere.

På grundlag af bedømmelsesudvalgets indstilling træffer ansættelsesmyndigheden beslutning om ansættelse af en af de ansøgere, der er bedømt fagligt kvalificeret, idet der også ud fra en generel egnethedsvurdering kan tages hensyn til ikke-forskningsfaglige kvalifikationer. Ansættelsesmyndigheden kan i den forbindelse nedsætte et ansættelsesudvalg, der formulerer den endelige indstilling til ansættelsesmyndigheden, hvori også skal indgå det faglige bedømmelsesudvalgs indstilling.

## **2. Supplerende stillingskategorier**

De supplerende stillingskategorier omfatter kvalifikationsstillingen som kandidatstipendiat samt tidsbegrænsede stillinger som projektforsker og projektseniorforsker på henholdsvis forsker- og seniorforskerniveau. Desuden oprettes en tidsbegrænset stilling som forskningsassistent.

### **2.1 Kandidatstipendiat**

#### **Ansættelse og kvalifikationskrav**

Kandidatstipendiet er en tidsbegrænset stilling med henblik på at erhverve ph.d.-graden. Ansættelsesperioden fastsættes efter konkret vurdering i forbindelse med indskrivning til et ph.d.-studium, dog mindst ½ år og højst 2½ år.

Kvalifikationskravet er ud over kandidatniveau normalt mindst 2 års erhvervs-erfaring samt faglige kvalifikationer, der giver mindst ½ års merit på ph.d.-studiet.

Kandidatstipendiaten fratræder uden særligt opsigelsesvarsel ved stipendieperiodens udløb. Såfremt kandidatstipendiaten ikke følger ph.d.-uddannelsen som forudsat, opsiges pågældende med overenskomstmæssigt varsel.

#### **Stillingsindhold**

Stipendiet er knyttet til gennemførelsen af et ph.d.-studium. I kandidatstipendiet indgår forpligtelse til at udføre institutionsspecifikke arbejdsopgaver i indtil 20% af arbejdstiden.

## 2.2 Tidsbegrænsede forskerstillinger

De tidsbegrænsede stillinger anvendes i begrænset omfang og typisk ved ansættelse i forbindelse med midlertidige, afgrænsede forskningsprojekter, oftest finansierede af eksterne midler, samt hvor der er et særligt behov for en midlertidig opprioritering af et fagområde.

De tidsbegrænsede forskerstillinger omfatter:

- forskningsassistent
- projektforsker
- projektseniorforsker

### 2.2.1. Forskningsassistent

Forskningsassistentstillingen anvendes, hvis der ikke kan rekrutteres personer på ph.d.-niveau eller studerende under ph.d.-uddannelse, der kan varetage opgaverne, eller hvis institutionen for en kortere periode ønsker at tilbyde en potentiel ph.d.-studerende arbejde indtil optagelse og påbegyndelse af en forskeruddannelse.

#### Ansættelse og kvalifikationskrav

Ansættelse sker normalt for en periode af højst 2 år ved samme institution. Der er dog mulighed for institutionen for i særlige tilfælde at forlænge ansættelsen med yderligere et år. Kvalifikationskravet er kandidatniveau. Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den pågældende uden yderligere varsel.

#### Stillingsindhold

Arbejdet vil hovedsageligt bestå af opgaver i forbindelse med forskning og udvikling. Det bør tilstræbes, at arbejdet får et indhold, der kan være meritgivende ved optagelse på en forskeruddannelse.

### 2.2.2. Projektforsker

Projektforskerstillingen er en tidsbegrænset uddannelsesstilling med hovedvægt på forskning og udviklingsarbejde.

#### Ansættelse og kvalifikationskrav

Projektforskeren ansættes for perioder på indtil 5 år. Projektforskeren kan ikke være ansat ved den samme institution som projektforsker i mere end 5 år. Der er dog mulighed for institutionen for i særlige tilfælde at forlænge ansættelsen med yderligere et år.

Ansættelse forudsætter forskningsmæssige kvalifikationer svarende til de krav, der gælder for stillingen som forsker i den ordinære stillingsstruktur, herunder tilsvarende regler for fagkyndig bedømmelse. Tidligere foretaget positiv bedømmelse af kvalifikationer som forsker er tilstrækkelig.

**Stillingsindhold**

Arbejdsopgaverne består af institutionsrelateret forskning og andre opgaver, der påhviler tjenestestedet.

Ved arbejdets tilrettelæggelse skal det tilstræbes, at arbejdet har en sådan karakter, at resultaterne af projektforskerens arbejder kan bedømmes selvstændigt.

**2.2.3. Projektseiorforsker**

Projektseiorforskerstillingen er en tidsbegrænset stilling med hovedvægt på forskning og udviklingsarbejde.

**Ansættelse og kvalifikationskrav**

Projektseiorforskeren ansættes for perioder på indtil 5 år. Projektseiorforskeren kan ikke fortløbende være ansat ved den samme institution som projektseiorforsker i mere end 5 år. Der er dog mulighed for, at institutionen i særlige tilfælde kan forlænge ansættelsen med yderligere et år.

Ansættelse forudsætter forskningsmæssige kvalifikationer svarende til de krav, der gælder for stillingen som seiorforsker i den ordinære stillingsstruktur, herunder tilsvarende regler for fagkyndig bedømmelse. Tidligere foretaget positiv bedømmelse af kvalifikationer som seiorforsker er tilstrækkelig.

**Stillingsindhold**

Arbejdsopgaverne omfatter institutionsrelateret forskning og andre opgaver, der påhviler tjenestestedet.

Ved arbejdets tilrettelæggelse skal det tilstræbes, at arbejdet har en sådan karakter, at resultaterne af projektseiorforskerens arbejder kan bedømmes selvstændigt.

**III. Ansatte efter overgangsordningen og forskere ansat uden tidsbegrænsning.**

Som nævnt i afsnit I er det en forudsætning, at den enkelte institution formulerer en overordnet politik for stillingsdimensioneringens gennemførelse, herunder en politik for de ansatte efter overgangsordningen (jf. § 4 i protokollat i cirkulære af 9. april 1991 om stillingsstruktur for videnskabelige stillinger ved sektorforskningsinstitutioner) samt for forskere ansat uden tidsbegrænsning, (jf. § 2 i ovennævnte protokollat)

Såfremt forskeren (ansat efter overgangsordningen eller en forsker ansat uden tidsbegrænsning) efter eget ønske vælger ansættelse i en akademisk stilling uden for stillingsstrukturen, vil fagkyndig bedømmelse ikke være nødvendig.



### **1. Bedømmelse af ansatte efter overgangsordningen**

Institutionerne skal tilrettelægge en plan for fagkyndig bedømmelse af alle ansatte, der er ansat efter overgangsordningen, og som ikke efter eget ønske overgår til en akademisk stilling uden for stillingsstrukturen. Den faglige bedømmelse skal være gennemført inden 2 år efter cirkulærets ikrafttræden og foretages i henhold til de ovennævnte regler for henholdsvis seniorforsker og seniorrådgiver, som er præciseret i bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale med forskningsopgaver ved arkiver, biblioteker og museer m.v.

Institutionen kan dispensere fra kravet om bedømmelse af en forsker ansat efter overgangsordningen, forudsat at denne enten har en dansk doktorgrad eller inden for de seneste 3 år er blevet bedømt kvalificeret på seniorforskerniveau.

Er bedømmelsen positiv overgår den pågældende til en seniorforsker- eller seniorrådgiverstilling ved institutionen. Er bedømmelsen betinget positiv, kan der træffes aftale om en fornyet bedømmelse efter yderligere mindst et halvt år. Er bedømmelsen negativ, overgår den pågældende til en akademisk stilling ved institutionen uden for stillingsstrukturen.

Der bør ved fordelingen af arbejdsopgaverne tages hensyn til de overgangsansattes muligheder for at kvalificere sig til ansættelse i en stilling som seniorforsker eller som seniorrådgiver.

### **2. Bedømmelse af forskere ansat uden tidsbegrænsning**

For forskere, der er ansat uden tidsbegrænsning efter § 2 i cirkulæret af 9. april 1991, skal der senest 3 år efter cirkulærets ikrafttræden foretages en faglig bedømmelse af egnethed som seniorforsker eller seniorrådgiver.

Bedømmelse af forskere, der er ansat i forskerstillinger uden tidsbegrænsning efter 1. januar 1994, kan tidligst finde sted 6 år efter ansættelsen. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan dog aftale, at bedømmelsen finder sted på et tidligere tidspunkt.

Institutionen kan dispensere fra kravet om bedømmelse af en forsker ansat uden tidsbegrænsning, forudsat at den pågældende enten har en dansk doktorgrad eller inden for de seneste 3 år er blevet bedømt kvalificeret på seniorforskerniveau.

Er bedømmelsen positiv overgår den pågældende til en seniorforsker- eller seniorrådgiverstilling ved institutionen. Er bedømmelsen betinget positiv, kan der træffes aftale om en fornyet bedømmelse efter yderligere mindst et halvt år. Er bedømmelsen negativ, overgår den pågældende til en akademisk stilling ved institutionen uden for stillingsstrukturen.

Der bør ved fordelingen af arbejdsopgaverne tages hensyn til, at gruppen af forskere ansat uden tidsbegrænsning gives muligheder for at kvalificere sig til ansættelse som seniorforsker eller seniorrådgiver.

## Bilag 1

Arkiver, biblioteker og museer m.v. , der er omfattet af stillingsstrukturen:

- Statens arkiver
- Danmarks Natur- og Lægevidenskabelige Bibliotek
- Det Kongelige Bibliotek
- Kunstakademiets Bibliotek
- Odense Universitetsbibliotek
- Statsbiblioteket i Århus
- Det Danske Kunstindustrimuseum
- Nationalmuseet
- Naturhistorisk Museum i Århus
- Statens Museum for Kunst
- Tøjhusmuseet
- Dansk Folkemindesamling
- Dansk Sprognævn

Cirkulære af 5. marts 1997	
Fmst. nr. 19/97	
<p>Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, 11. kontor</p> <p>Adresse: Christiansborg Slotsplads 1 DK-1218 København K Telefon 33 92 33 33 Telefax 33 32 80 30</p>	
J.nr. 1994-41110/001-24	PKAT
<p>Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00.</p> <p>Pris kr.</p>	

H:\F11\MAR\KUM-SST.CIR