

Marts 2026

Job- og personprofil

Institutleder

Institut for Klinisk og Præventiv Odontologi

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

SDU

Indledning

SDU søger en ny institutleder til Institut for Klinisk og Præventiv Odontologi på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND).

Instituttet er nyoprettet, og som institutleder får du den samlede ledelsesopgave med at etablere, konsolidere og strategisk positionere et odontologisk institut med tydelig klinisk og præventiv profil – og med en uddannelse og et forskningsmiljø, der skal stå stærkt både nationalt og internationalt.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye institutleder vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som SDU forventer, at den nye institutleder har (læs afsnittet 'Personprofil').

Du kan sidst i profilen læse mere om selve ansættelsesprocessen og se, hvor du kan finde mere information om SDU og jobbet.

Jobprofil

Instituttets formål og identitet

Instituttet er som nævnt nyoprettet, og det skal være et samlingspunkt for klinisk og præventiv odontologi med et tydeligt dobbeltsigte: at bidrage til samfundets sundhedsudfordringer gennem forskning og innovation – og at udvikle og gennemføre en tandlægeuddannelse, der er praksisforankret, pædagogisk stærk og inspireret af internationale standarder.

Uddannelsen er planlagt med årligt optag af 40 studerende (sommerstart) og med optag, der i udgangspunktet er knyttet til kvote 2 via uniTEST og en efterfølgende fagspecifik vurdering/test. Den pædagogiske tænkning lægger vægt på sammenhængende kompetenceudvikling, moderne læringsformer og høj kvalitet i de kliniske elementer – herunder et stærkt fokus på simulation og færdighedstræning samt klinikophold i forskellige praksisformer.

Et strategisk kendetegn er, at uddannelsen ikke etablerer en universitetsklinik med patienter, men baserer klinisk læring på obligatoriske klinikophold ved privatpraktiserende tandlæger, i kommunalt regi og ved kæbekirurgiske afdelinger. Dette stiller særlige krav til institutledelsen: kvalitet og patientsikkerhed skal kunne dokumenteres og udvikles i et distribueret klinisk læringsmiljø med mange samarbejdspartnere. SDU's forestående fysiske kobling til det nye OUH giver særlige muligheder for samarbejde om klinik, forskning og tværfaglige patientforløb.

Instituttet vil desuden rumme tandplejeruddannelsen med et årligt optag på 50 studerende.

Ledelsesopgaven – at opbygge et institut fra dag ét

Institutlederen får ansvar for at bygge et institut som helhed med alt, hvad det indebærer: rekruttering, organisering, kultur, prioriteringer, rekruttering, samarbejdsstrukturer og en klar

faglig fortælling. Opgaven er i høj grad at skabe en institutionel "rygrad", der kan bære både uddannelse og forskning – og som samtidigt kan udvikles i takt med, at instituttet vokser.

Der er i etableringen allerede tilknyttet nøglepersoner i det spirende forskningsmiljø, og institutlederen skal kunne samle, udvikle og udnytte disse kompetencer strategisk, herunder i samarbejde på tværs af SDU's eksisterende institutter og enheder. Institutlederen skal sikre, at instituttet fungerer som én samlet faglig enhed, hvor forskellige ansættelsesformer, fagligheder og geografiske tilknytninger kan arbejde mod fælles mål.

Et væsentligt element i etableringsfasen bliver rekrutteringen af videnskabeligt personale. Institutlederen får ansvar for at tiltrække og sammensætte et forsknings- og undervisningsmiljø med høj faglig kvalitet, komplementære kompetencer og et tydeligt fælles sigte. Rekrutteringsopgaven skal ses som en strategisk og langsigtet kapacitetsopbygning, hvor instituttets faglige profil, forskningsambitioner og uddannelsesmæssige forpligtelser tænkes sammen fra begyndelsen – og hvor der skabes gode rammer for både etablerede forskere og yngre talenter.

Ledelsesopgaven rummer således både klassisk institutdrift (personaleledelse, økonomi, planlægning, governance) og en tydelig transformationsopgave: at etablere noget nyt, skabe fælles retning og udvikle en ny institutkultur med høj kvalitet og høj faglig integritet fra første dag.

Uddannelsesansvar – kvalitet i et praksisbaseret klinisk læringsmiljø

Institutlederen har det overordnede ansvar for, at tandlægeuddannelsen udvikles og gennemføres i overensstemmelse med de pædagogiske principper og de uddannelsesstrategiske mål. Uddannelsen er bygget op som 3-årig bachelor og 2-årig kandidat, og i de første år lægges der op til betydelig samlæsning med medicin på udvalgte spor, samtidig med at professionssporet skal udvikle en tydelig professionel identitet og klinisk kompetence.

Der arbejdes med en uddannelsesmodel, hvor kompetenceudvikling operationaliseres gennem såkaldte Entrustable Professional Activities (EPA'er), dvs. konkrete, observerbare kliniske opgaver, og hvor vurderingspraksis understøttes af en digital portefølje og moderne evalueringprincipper. Institutlederen skal sikre, at disse elementer bliver mere end designintentioner: de skal oversættes til robust praksis, implementeres på tværs af kliniksteder og blive en integreret del af både læringskultur og kvalitetssikring.

Uddannelsen lægger samtidig vægt på team-baserede læringsprincipper (TBL) i den teoretiske del, herunder hvor der samlæses med medicin. Institutlederen skal derfor kunne lede en uddannelsesportefølje, der kombinerer flere læringsarenaer: auditorium og TBL, simulation og færdighedstræning, samt klinisk læring i eksterne praksis- og hospitalsmiljøer.

Et centralt ledelsesmæssigt fokus bliver at etablere og udvikle en fælles kvalitetsramme for klinikopholdene: supervision, vurderingskriterier, patientsikkerhed, data- og dokumentationspraksis. En vigtig ledelsesmæssig opgave bliver at sikre et velfungerende samarbejde med de kliniske læringssteder.

Forskningsansvar – faglig retning og bæredygtig kapacitetsopbygning

Institutlederen får ansvar for at udvikle instituttets forskningsprofil med ambition om høj kvalitet, international synlighed og samfundsmæssig relevans. En rammesætning for forskningen er formuleret i tre overordnede "flagship pillars", der tilsammen dækker klinisk, præventiv, biologisk og innovationsrettet odontologi og lægger op til tværfagligt samarbejde på tværs af SDU og med eksterne partnere.

- *Oral–Systemic Health & Population Well-Being* (prævention, epidemiologi, ulighed i sundhed, digital/remote prevention).
- *Craniofacial Biology, Microbiology & Biomaterials* (mikrobiom, biofilm, biomaterialer, knoglebiologi, regenerativ tandpleje).
- *Clinical Innovation, Digital Dentistry & Interprofessional Care Models* (AI-assisteret diagnostik, digitale workflows, tværprofessionelle forløb, patientcentreret behandling).

Institutlederen skal oversætte disse brede søjler til en realiserbar forskningsstrategi: klare prioriteringer, kapacitetsopbygning, rekrutteringsplaner, samarbejdsmodeller og en pipeline af projekter, publikationer og ekstern finansiering.

Samtidig skal institutlederen kunne arbejde med et forskningsmiljø, der under etableringen rummer forskellige ansættelsesgrader og tilknytninger, og hvor opgaven derfor i høj grad er at skabe sammenhæng, fælles standarder og et produktivt forskningsfællesskab.

Eksterne relationer – legitimitet, samarbejde og interessevaretagelse

En væsentlig del af rollen er at være en synlig, troværdig og fagligt stærk repræsentant for instituttet udadtil. Institutlederen skal kunne skabe og vedligeholde relationer til privat praksis, kommuner, regioner, sundhedsmyndigheder og professionelle organisationer og kunne indgå i dialog om uddannelsens kvalitet og relevans.

I denne sammenhæng er det centralt, at institutlederen kan navigere i et felt, hvor etableringen af et nyt odontologisk institut og en ny uddannelsesmodel kan møde modstand eller skepsis. Det stiller krav om robusthed, strategisk kommunikation og evne til at bygge legitimitet gennem faglig dokumentation, kvalitet og samarbejde.

Drift og ledelse

Institutlederen har det samlede ansvar for instituttets drift og ledelse: personaleledelse, arbejdsmiljø, rekruttering, økonomi og ressourcetilrettelse. I etableringsfasen vil ledelse i høj grad handle om at skabe transparens, tydelige beslutningsgange og et bæredygtigt tempo, så instituttet kan levere høj kvalitet og samtidig opretholde et godt arbejdsmiljø.

Institutlederen vil arbejde tæt sammen med fakultetsledelsen, de otte øvrige institutledere og SDU's administrative enheder.

Faktaboks

Titel:	Instituteder for Institut for Klinisk og Præventiv Odontologi
Ansvarsområde og funktion:	Institutederen varetager den øverste daglige ledelse af instituttet.
Løn og ansættelsesvilkår:	Stillingen åremålsbesættes på overenskomstmæssige vilkår, evt. med en tilbagetrædelsesordning. Lønnen forhandles individuelt på baggrund af personlige kvalifikationer og erfaring.
Reference:	Institutederen refererer til dekanen for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.

Personprofil

SDU lægger vægt på, at du som instituteder kan leve op til nedenstående ønsker. Vi er samtidig opmærksomme på, at der næppe findes kandidater, der i samme grad lever op til alle ønskerne.

Forskning – baggrund og erfaring

Du er en anerkendt forsker indenfor instituttets område. En baggrund som uddannet tandlæge vil være en meget stor fordel. Du har solid klinisk forståelse kombineret med forskning og/eller uddannelsesudvikling.

Du har en tydelig international profil og et veludviklet globalt netværk inden for odontologi, sundhedsvidenskab eller beslægtede felter.

Ledelseserfaring og -stil

Du har dokumenteret ledelseserfaring fra universitetssektoren eller en anden kompleks vidensorganisation, hvor du har deltaget i opbygning af nye enheder eller større faglige satsninger. Du kan lede på tværs af nationale og kulturelle kontekster, og din ledelsesstil er anerkendende, inddragende og dialogbaseret. Du har robusthed og autoritet til at lede i et komplekst felt. Du er synlig og tilgængelig både internt og eksternt, og du har stærke kommunikative evner, der gør dig i stand til at formidle komplekse budskaber til forskellige målgrupper.

Samarbejde

Du har et helhedssyn på organisationen, de studerende og medarbejdergrupperne, og du evner at lytte til og gå i dialog med dem på en respektfuld måde.

Proces og beslutning

Du er processikker – kan drive de for instituttets udvikling nødvendige handlinger fremad med sans for at skabe og vedligeholde ejerskabet til beslutningerne.

Økonomisk og administrativ ledelse

Du får ansvar for at sikre en bæredygtig økonomi, effektiv ressourceudnyttelse og udvikling af administrative processer, der understøtter instituttets og fakultetets strategiske mål.

Ansættelsesproces

SDU har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen.

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen er den 26. april 2026. Du bedes i forbindelse med ansøgningen vedlægge et CV.

Ansættelsesudvalget mødes den 29. april og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder. Første samtalerunde afvikles den 4. maj, og anden samtalerunde afvikles den 19. maj.

Mellem de to samtalerunder gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer.

Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede. Testen tages online og tager 30-40 minutter.
- den kognitive test IST-Screening, der er en nuanceret test til vurdering af generel intelligens. Testen tages i Genitor og tager ca. 30 minutter.
- en opfølgende testsamtale på 1,5 time i Genitor, hvor vi med udgangspunkt i personlighedstesten og den kognitive test drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulenten.

Vi indhenter referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med dig.

Vi udarbejder en skriftlig kandidatvurdering, og den udgør den samlede afrapportering af testforløbet og referencetagningen. Vurderingen indeholder:

- resultaterne fra personlighedstesten og den kognitive test
- en vurdering af dine kompetencer i forhold til personprofilen
- en generel vurdering af din ledelsesadfærd

- en specifik vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og svagheder i forhold til det konkrete job
- en konklusion vedrørende match.

Vi sender vurderingen til dig forud for anden samtalerunde, hvor du får mulighed for at kommentere vurderingen over for ansættelsesudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for ansættelsesudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Ved anden samtalerunde præsenteres du for en caseopgave.

Vi forventer, at der træffes ansættelsesbeslutning umiddelbart efter anden samtalerunde. Vi forventer tiltrædelse den 1. juli 2026 eller snarest derefter.

Yderligere information

SDU har en meget informativ hjemmeside: <https://www.sdu.dk/da>. Her kan du bl.a. se information om universitetet, dets organisering m.m. Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden.

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte dekan dekan Ole Skøtt på tlf. 6011 3752, eller partner i Genitor Martin Isenbecker på tlf. 2565 9231 eller mi@genitor.dk.

Hvis du ønsker en fortrolig drøftelse af dine muligheder i jobbet, er du også meget velkommen til at kontakte Martin. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Vi glæder os til at høre fra dig.