

## **Baggrundsnotat til brug for tillidsrepræsentanter i forbindelse med oplæg om den nye stillingsstruktur på universiteterne**

Nærværende baggrundsnotat består af noter til de enkelte slides i pp-oplægget om ændringerne til stillingsstrukturen som trådte i kraft 1. januar 2020.

Noterne eller notatet her kan læses som baggrundsviden og benyttes som inspiration til oplæg blandt det videnskabelige personale i forbindelse med en orientering og en drøftelse af den nye stillingsstruktur.

### **Velkommen og formål (slide 3)**

Formålet med dagens oplæg og møde er dels at give medlemmerne en indsigt i de nye muligheder stillingsstrukturen har åbnet op for samt at informere om de ændringer, som også er skabt med det nye regelsæt.

Stillingsstrukturen sætter nogle rammer for VIP- ansattes vilkår og karriereveje, men er langt hen ad vejen meget overordnede i sine formuleringer. Det er lagt ud til de enkelte universiteter at udfylde disse rammer lokalt. Derfor er det essentielt at DM's tillidsrepræsentanter og medlemmer på lokalt niveau er med til at udfylde de rammer, som den nye stillingsstruktur udstikker.

### **Rammerne for stillingsstrukturen (slide 4)**

I modsætning til overenskomsten og andre lokale aftaler om løn og vilkår er stillingsstrukturen ensidigt fastsat fra uddannelses- og forskningsministeriet. Det betyder, at DM og de andre AC-organisationer ikke har mulighed for at få så meget indflydelse som vi gerne ville på indholdet af stillingsstrukturen.

Vi har dog tilkæmpet os så stor en indflydelse vi kunne blandt andet ved at indgive høringsvar i efteråret 2019, men først og fremmest har vi fået indflydelse fordi vi allerede i foråret 2019 var ude med vores anbefalinger kaldet "10 bud på en stærk karrierestruktur på universiteterne".

Det betyder, at vi trods meget begrænsede forhandlingsmuligheder har fået sat nogle solide fodaftryk på den nye stillingsstruktur, hvilket vi er meget tilfredse med.

Samtidig betyder det forhold, at vi ikke har status som aftalepart i processen omkring skabelsen af den nye stillingsstruktur, at der bestemt også er elementer, som vi kunne have ønsket os meget anderledes.

### **Farvel til professor MSO (slide 6)**

Det var DMs erfaring, at stillingen som professor MSO havde bevæget sig væk fra den oprindelige tanke om at være en stilling til opdyrkning af forskningsområder med en særlig strategisk interesse over en bestemt periode. I stedet var MSO – stillingen gået hen og blevet endnu et nyt karrieretrin, som lektorer skulle forbi inden de kunne kvalificere sig til et fuldt professorat. MSO-stillingen havde

forladt sit oprindelige formål og havde i stedet forlænget en i forvejen lang og stenet karrierevej på universitetet.

Derfor anbefalede DM at afskaffe stillingskategorien professor MSO.

Samtidig har vi også anbefalet at andelen af professorater øges betydeligt. Når man sammenligner med mange af de lande, som Danmark konkurrerer med om arbejdskraft er andelen af professorer blandt videnskabelige personale dobbelt så højt som på de danske universiteter.

DM vil derfor sammen med AC arbejde for at udfasningen af MSO mindst skal modsvares af en tilsvarende stigning af ordinære professorater.

### **Forfremmelsesprogram fra lektor til professor (slide 7 og 8)**

Allerede i forbindelse med udgivelsen af "de 10 bud" blev DM's anbefalinger omkring karrierevejen for lektorer frem til professoratet lanceret. DM anbefalede en etablering af et mere gennemskueligt og reelt forløb, hvorefter den enkelte lektor kan indstille sig til professorbedømmelse ud fra nogle på forhånd definerede, faglige kriterier, der fastlægges i de enkelte faglige miljøer. Anbefalingerne er i høj grad blevet fulgt af ministeriet.

DM mener at forfremmelsesprogrammet for lektorer er et vigtigt skridt henimod at opnå en mere gennemskuelig karrierevej fra lektoratet frem til professoratet og derfor har DM været med til at forslå dette i "de 10 bud".

Den nye stillingsstruktur giver kun nogle overordnede rammer og skal i betragteligt omfang udfyldes lokalt på universiteterne. Her ser vi i hovedtræk de rammer, der sættes for professorprogrammet.

Den nye stillingsstruktur åbner op for 2 veje ind i forfremmelsesprogrammet: **enten** som et tilbud til en særligt talentfuld allerede ansat lektor/seniorforsker **eller** som et tilbud ved en ny-ansættelse af en særligt talentfuld lektor eller seniorforsker.

DM forsøgte via vores høringssvar at få indført en ret for den enkelte lektor til at indstille sig selv til forfremmelsesprogrammet og herefter at blive vurderet af ledelsen, men det blev ikke skrevet ind.

Til gengæld blev der lyttet til DMs anbefaling om, at den bedømmelse, der finder sted ved forfremmelsesprogrammets slutning, udelukkende må være en faglig bedømmelse, sådan at den ansatte i tilfælde af positiv faglig bedømmelse overgår til ansættelse som professor.

Ligeledes blev der lyttet til DMs anbefaling om, at der skal være mulighed for, at igangsætte en tidligere bedømmelse end ved udløbet af det oprindeligt aftalte forfremmelsesprogram.

DM anbefaler, at man lokalt udarbejder procedurer for forfremmelsesprogrammet, som betyder, at der kan etableres en adgang som giver alle lektorer/seniorforskere mulighed for at søge om overgang til forfremmelsesprogrammet. En sådan procedure kan skrues sammen på flere måder, men det vil være væsentligt at proceduren tilrettelægges, så den ikke bliver for tung samtidig med

at den er transparent og har sit vigtigste fokus på faglige kriterier for at kunne overgå til programmet. Det er også væsentligt at den faglige vurdering, som vil være udslagsgivende, bliver foretaget af fagkyndige personer.

Uanset hvordan proceduren skrues sammen, er det vigtigt at notere sig, at det står direkte i den nye stillingsstruktur, at professorprogrammets indhold udfoldes nærmere på de enkelte universiteter. Derfor er det af afgørende vigtighed, at vi lokalt gør os nogle tanker og har nogle diskussioner om hvordan vi ønsker professorprogrammet udfoldet.

Det er også vigtigt at bemærke, at der i stillingsstrukturen ikke står **hvem**, der på de enkelte universiteter skal beslutte professorprogrammets nærmere indhold. Det betyder, at hvis vi ikke sørger for at få indflydelse på det, risikerer vi, at det ensidigt bliver universiteternes ledelse, som beslutter indholdet. Det fremgår således ikke, at udformningen skal tages op i HSU/LSU eller Akademisk Råd, men da det er disse fora, hvor vi normalt sikrer vores indflydelse, vil det være naturligt at drøfte professorprogrammet samt stillingsstrukturen generelt her.

Den faglige bedømmelse som skal ske ved overgangen til professor er et andet eksempel på, at den nye stillingsstruktur er meget overordnet i de rammer som udstikkes og dermed skal udfyldes lokalt.

Stillingsstrukturen opremser kun nogle eksempler på hvilke kriterier, som er relevante for den faglige bedømmelse. De kriterier, som nævnes som eksempler er: forventninger til forskning, forskningsbaseret undervisning, forskningsbaseret myndighedsbetjening, ekstern finansiering, forsknings-/kursusledelse samt vejledning og vidensspredning. Udover at de nævnte eksempler er af meget overordnet karakter, kan det også tænkes, at der er mange flere relevante kriterier, som skal med.

Det er universitetet, som har ansvaret for at kriterierne er tydelige og gennemsigtige. Men hvordan kriterierne nærmere skal beskrives og defineres er en lokal opgave.

**(Dette punkt er velegnet som diskussionspunkt, hvor kollegaerne kan opfordres til at komme med input og spørgsmål)**

### **Ligestilling mellem forskning og undervisning (slide 9 )**

Universitetets kerneopgaver er forskning og at give forskningsbaseret undervisning på højeste internationale niveau. Forskningen er altså det primære grundlag for universitetet, men fordi undervisningen er den primære vej til spredning af forskningsbaseret viden i samfundet er opgaverne forskning og undervisning for universitetet ligestillede.

DM og AC mener: Fordi det er essentielt at den fremragende forskning spredes til erhvervslivet og det øvrige samfund, og fordi at alle fremtidens forskere også starter deres karriere med at blive undervist på universitetet, er det væsentligt at prioritere og kvalitetssikre undervisningsopgaven og passe på at den ikke glider i baggrunden. Derfor var forslaget om en opprioritering og bedre kvalitetssikring af den forskningsbaserede undervisning også med i "de 10 bud".

## Opkvalificering af undervisningen (slide 10)

Den nye stillingsstruktur sætter nogle rammer for opkvalificeringen af undervisningen. Der stilles krav til at alle som underviser, løbende skal udarbejde og vedligeholde en undervisningsportfolio. En undervisningsportfolio er dokumentation af den enkeltes undervisningserfaring og kompetenceniveau. Stillingsstrukturen giver nogle eksempler på dokumentation af undervisningserfaring, som kan være afholdte kurser, forelæsninger, undervisningsforløb, erfaring med vejledning og bedømmelse, samt kursus- og/eller pædagogisk ledelse. Eksempler på dokumentation af pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling er: universitetspædagogikum eller tilsvarende eller andre pædagogisk-didaktiske forløb.

Undervisningsportfolioen kommer til at indgå i bedømmelsen ved ansættelse af lektorer og professorer. Såfremt universitetet i særlige tilfælde ønsker at ansætte en ansøger, som ikke lever op til de undervisningsmæssige krav, skal der udarbejdes en plan for, hvordan ansøgeren i løbet af max. 2 år kan opnå de pædagogisk-didaktiske kompetencer.

Endelig stilles der med den ny stillingsstruktur krav om universitetspædagogikum eller tilsvarende. Lektor og professorer forventes at have et og adjunkter/forskere og studieadjunkter skal gennemføre et, noget universitetet er ansvarlig for. Dette krav gælder uanset om man er fastansat eller tidsbegrænset ansat.

De nævnte rammer har alle til formål at opkvalificere og styrke den undervisningsopgave som universiteterne har. Men også på dette område, overlader stillingsstrukturen til det lokale samarbejde at udfylde rammerne nærmere.

DM anbefaler, at der lokalt arbejdes på at sikre, at der bliver lavet nogle processer og/eller retningslinjer for hvordan den enkelte underviser får udarbejdet en fornuftig plan, som giver mest mulig indflydelse for den enkelte i forhold til at vælge hvilken kompetenceudvikling, som er relevant.

DM anbefaler også, at der lokalt udarbejdes en proces, som angiver fx hvornår og hvor ofte, planen skal drøftes mellem den enkelte underviser og den enkelte leder. Det afgørende er, at undervisningsportfolioen i praksis bliver udført, så den kommer til at danne en reel ramme, som er værdiskabende for den enkelte underviser, samtidig med at arbejdet med at lave den ikke kommer til at skabe et unødigt og tidsspildende bureaukrati.

**(Dette punkt er velegnet som diskussionspunkt, hvor kollegaerne kan opfordres til at komme med input og spørgsmål, som TR kan tage med videre)**

## Skærpede krav til ansættelse af eksterne lektorer (slide 11)

Som en del af "de 10 bud" foreslog DM at indføre et krav om hovedbeskæftigelse for eksterne lektorer og undervisningsassistenter.

Anvendelse af eksterne undervisere med fast tilknytning til praksis giver stor værdi til de faglige miljøer på uddannelserne.

Derfor mener DM, at det er vigtigt, at universiteterne har mulighed for rekruttere eksterne til timelønnet undervisning på alle studier. Visse steder ses dog desværre en gruppe, der igennem

flere år udelukkende har haft ansættelser som ekstern tilknyttet underviser. Det er til skade for de enkelte medarbejdere i det lange løb, og det undergraver intentionen om, at det er praksis uden for universiteterne, der skal integreres i uddannelserne gennem de eksterne underviseres bidrag. Dette krav er kommet til udtryk i nye skærpede krav til ansættelse af eksterne lektorer. Samtidig er det præciseret i stillingsstrukturen, at formålet med det eksterne lektorat er at give mulighed for ansættelse af undervisere med relevant praksiserfaring eller særlige kvalifikationer på højt niveau.

### **Øget adgang til ansættelse af studieadjunkter/-lektorer (slide 12)**

Der er med den nye stillingsstruktur åbnet op for, at universiteterne kan benytte sig af studieadjunkter/-lektorer i begrænset omfang i forbindelse med undervisning i redskabsfag, praksisbetonede fag eller grundlæggende fag, hvor det faglige indhold ikke beror på ny forskning. DM har i forbindelse med høringen om den nye stillingsstruktur og i de "10 bud" peget på, at øget anvendelse af studie-adjunkter/ lektorer er et oplagt alternativ de steder, hvor universiteterne i dag benytter sig af store mængder timelønnede undervisere.

DM har dog også understreget vigtigheden af, at der skal være tale om ansættelser som erstatning for timelønsansættelserne. En øget anvendelse af studieadjunkter/lektorer må ikke fortrænge ansættelser i ordinære adjunkturer/lektorater, da dette vil betyde, at universiteternes grundlæggende præmis om at levere forskningsbaseret undervisning undermineres.

DM har derfor peget på, at stillingskategorien som studie-adjunkt/- lektor ikke bør medregnes ved opgørelsen af forskningsbaseret undervisning/VIP-studenterrationen.

Det er derfor vigtigt, at den lokale implementering på universiteterne følges tæt, således at der sikres en god og rigtig balance. En mulighed er indførelse af kvoter.

### **Karrierevejledning for VIP (Slide 13)**

I modsætning til tidligere indfører den nye stillingsstruktur nu en **pligt** for universiteterne til at synliggøre karrierespæktiverne for de videnskabelige medarbejdere, herunder fremhæves særligt de tidsbegrænsede ansatte.

En tydeliggørelse af karriereveje både i og udenfor universitetet har længe været en del af DM's dagsorden, og vi kan derfor bifalde, at der nu er blevet tale om en pligt for universiteterne fremfor en henstilling som det var tidligere. En særlig opmærksomhed har DM ligeledes haft på de tidsbegrænsede ansatte.

Forpligtelserne i stillingsstrukturen er dog fortsat meget overordnede, og der ligger derfor et lokalt arbejde med at få udfyldt indholdet af denne forpligtelse på de enkelte universiteter.

DM og AC mener at indsatsen allerede skal indledes ved selve ansættelsen, fx ved at der bliver udformet en egentlig karriereplan, som der følges op på årligt, fx i forbindelse med MUS. MUS samtalerne bør i øvrigt opprioriteres, således at en Ph.d.-studerende ikke skal have MUS med sin vejleder.

DM og AC har i øvrigt også peget på, at universiteterne for at styrke synlighed og fokus på karriereveje, kan fastsætte politikker for anvendelsen af tidsbegrænsede ansatte.

### **Ikke krav om myndighedsbetjening (slide 14)**

Kravet om myndighedsbetjening i stillingskategorien forsker/seniorforsker er taget ud. Ministeret har tidligere begrundet denne ændring med, at det kunne være en løsning for de store forskningscentre som fx på KU SUND, som ikke har opgaverne til det. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, hvordan stillingen med den markante hovedvægt på forskning kommer til at blive anvendt. Såfremt anvendelsen breder sig andre steder på universitetet end centrene og ind på fakulteterne, kan en konsekvens blive en adskillelse mellem undervisning og forskning som ikke er hensigtsmæssig for den forskningsbaserede undervisning.

Det er yderligere et problem, at den forskningsbaserede myndighedsbetjening ikke længere anerkendes som en aktivitet parallel med undervisning de steder hvor man faktisk laver sektorforskning