

Alle universiteter

Orienteringsbrev om ændringer i stillingsstruktur for videnskabeligt personale.

Vedlagt sendes bekendtgørelse nr. 1443 af 11. december 2019 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Nedenfor følger en orientering om de væsentligste ændringer i stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter m.fl.

Orienteringen har flere formål:

1. Den beskriver den overordnede hensigt med revisionen.
2. Den beskriver, hvor vi har imødekommet nogle af de indkomne bemærkninger fra høringssvarene.
3. Det adresserer nogle tvivlsspørgsmål, der er fremkommet i høringssvarene.

Baggrunden for en revision af stillingsstrukturen har blandt andet været:

- At ligestille forskning og forskningsbaseret undervisning.
- At skabe større synlighed om karrierespørgsmålene for den enkelte videnskabeligt ansatte.
- At skabe større mobilitet mellem universitetssektoren og andre sektorer.
- At opdatere de gældende stillingsbeskrivelser.

Universiteterne har løbende bidraget med data, afdækning af praksis og generel sparring i forhold til ændringsforslagene.

Ligestilling af forskning og forskningsbaseret undervisning:

Forskningen er det primære grundlag for forskningsbaseret undervisning, men som opgaver for universitetet er forskning og forskningsbaseret undervisning ligestillede. I den reviderede stillingsstruktur er der fastsat større krav til det videnskabelige personales undervisningsmæssige kompetencer. For at understøtte fokus på og meritering af god undervisning er der indført krav om anvendelse af en undervisningsportfolio. Det betyder, at adjunkter/forskere og studieadjunkter fremover skal gennemføre et universitetspædagogikum.

Tydeligere rammer for karriereveje:

I den reviderede stillingsstruktur er stillingerne delt op i henholdsvis hovedstillinger ("faculty", dvs. adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker og professor) og øvrige stillinger.

18. december 2019

**Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte**
Jura

Bredgade 43
1260 København K
Tel. 7231 7800

www.ufm.dk

CVR-nr. 3404 2012

Sagsbehandler
Rikke Rasmussen Juel
Tel. 72 31 83 28 rirj@ufm.dk

Ref.-nr.
19/11028-15

Universiteterne skal desuden synliggøre karrierespøktiverne, herunder særligt for ansatte i tidsbegrænsede stillinger.

Endvidere er der mulighed for at indføre et forfremmelsesprogram fra lektor/seniorforskerniveau til professor med det formål at kunne fastholde og/eller rekruttere særligt talentfulde lektorer/seniorforskere.

Med de øgede krav til undervisningskompetencer er det væsentligt at holde sig for øje, at mobiliteten mellem universiteterne og andre sektorer ikke svækkes. Der er derfor mulighed for i stillingsstrukturen for, at universitetet kan ansætte en ansøger, der forskningsmæssigt, men ikke undervisningsmæssigt, er på lektor/seniorforskerniveau. Universitetet skal da udarbejde en forløbsplan for, hvordan ansøgeren i løbet af op til 2 år kan opnå pædagogisk-didaktiske kompetencer på lektor-/seniorforskerniveau.

På baggrund af de bemærkninger, Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte (SIU) har modtaget til det udkast til ny bekendtgørelse, som blev sendt i høring den 18. september 2019, er følgende ændringer foretaget:

- Afsnit fra universitetsloven og fravær pga. barsels- eller adoptionsorlov mv. er indsat i indledningen.
- *Henvisninger til ansættelsesgrundlag er fjernet:* I langt de fleste tilfælde udgør følgende cirkulærer ansættelsesgrundlaget for det videnskabelige personale ved universiteterne:
 - o Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten (pt. Modst. nr. 043-19).
 - o Cirkulære om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter (pt. Modst. nr. 044-15).
 - o Cirkulære om aftale om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. (pt. Modst. nr. 001-19).
 - o Cirkulære om timelønnet undervisning (pt. Perst. nr. 004-01).

Det er blevet bemærket, at selvom ovenstående ofte vil udgøre det kollektive aftalegrundlag for ansættelsesforholdet, opstår der i praksis tilfælde, hvor en ansættelse på universitetet ikke direkte er omfattet af disse. Ved at fjerne henvisningerne til ansættelsesgrundlagene er der skabt en parallelitet til andre stillingsstrukturer, og løn- og ansættelsesvilkår er skilt fra stillingsindhold og -beskrivelser. Ændringen er alene af teknisk karakter.

- *Undervisningsportfolio:* De overordnede krav til dokumentation af hhv. undervisningsmæssige erfaringer samt pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling i form af en undervisningsportfolio er fastholdt, men de foreslåede obligatoriske dele af en undervisningsportfolio er gjort til eksempler på indholdet heraf. Det er fundet hensigtsmæssigt at fastholde kravet om undervisningsportfolio, da bl.a. Meriteringsudvalget anbefaler, at der udvikles en ensartet praksis for dokumentation af undervisningsmeritter i form af undervisningsportfolier med fælles grundelementer på tværs af universiteterne.

- *Tenure track*: Formuleringerne er i overensstemmelse med bekendtgørelse nr. 899 af 1.juli 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.
- *Forfremmelsesprogrammet*: Muligheden for at oprette et forfremmelsesprogram er fastholdt, dog med den ændring, at det alene er en faglig bedømmelse, som er afgørende for overgangen. Hermed er der parallelitet til overgangen fra adjunkt/forsker til lektor/seniorforsker i tenure track-ansættelsen. Det er op til det enkelte universitet at tilrettelægge forfremmelsesprogrammet, herunder hvem, der kan deltage heri.

Følgende præciseres desuden,

- *Udfasningen af professor med særlige opgaver (MSO)*: At udfasningen af stillingskategorien professor MSO betyder, at der ikke kan oprettes nye stillinger som professor MSO efter den nye bekendtgørelse er trådt i kraft 1. januar 2020, men at de allerede ansatte i stillingskategorien bevarer deres stillingsbetegnelse og ansættelsesvilkår indtil stillingens udløb.
- *Forskningsbaseret myndighedsbetjening*: Der er fastholdt to universitære spor (adjunkt-lektor-professor og forsker-seniorforsker-professor) i stillingsstrukturen, samtidig med at det er præciseret, at universitetsansatte i hovedstillinger skal undervise.

Beskrivelserne af stillingsindholdet i hovedstillingerne indeholder det forventede typiske indhold af stillingerne. Generelt kan det siges, at alle typer arbejdsopgaver (forskning, forskningsbaseret undervisning, forskningsbaseret myndighedsbetjening) kan varetages af "faculty".

Begrænsningerne på hvilke stillingskategorier, der skal anvendes til forskningsbaseret myndighedsbetjening, er fjernet i det indledende afsnit om forskning, forskningsbaseret undervisning og videnspredning.

- *Muligheden for at ansætte ph.d.-stipendiater på det kliniske område*: Der er alene tale om en sproglig ensretning af stillingsstrukturen.
- *Det kliniske område*: Styrelsen har modtaget flere bemærkninger om de øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område. Flere bemærkninger drejer sig om stillingskategorier, hvis indhold vi ikke har omformuleret eller revideret i forbindelse med det udsendte høringsudkast. Det er styrelsens vurdering, at dette område bør gennemgås yderligere, inden der foretages eventuelle ændringer i stillingsbeskrivelserne. De eneste ændringer, der er foretaget inden for den reviderede stillingsstrukturens afsnit 3, er, at henvisningerne til ansættelsesgrundlagene er udeladt.

Med venlig hilsen

Rikke Rasmussen Juel
Specialkonsulent