



KU's høringssvar om revideret stillingsstruktur

7. NOVEMBER 2019

Indledningsvist vil KU gerne kvittere for at være blevet taget med på råd og for, at der er blevet lyttet til de input, som KU har givet undervejs i processen, herunder særligt dialogen om fremfremmelsesprogrammet, der nu er en del af udkastet til en revideret stillingsstruktur.

KU bifalder, at forskning og undervisning ligestilles som opgaver for universitetet. KU ser positivt på fremhævelsen af, at undervisere løbende har pligt til at vedligeholde og udvikle pædagogiske-didaktiske kompetencer, samt at ledelsesansvaret i forhold til sikring af dette fremhæves. Dette falder fint i tråd med KUs interne arbejde med at sikre en kulturændring på universitetet, hvor undervisning i meget højere grad sidestilles med forskning, når det kommer til fokus, prestige og værdsættelse.

Et attraktivt, gennemsigtigt og forankret karrieresystem er én af de tværgående indsats, som KU har iværksat for at understøtte KU's strategi 2023. Indsatsen skal bidrage til, at KU tiltrækker og udvikler de største nationale og internationale videnskabelige talenter ved at understøtte deres faglige og karrieremæssige udvikling som excellente forskere og undervisere.

Stillingsstrukturen bidrager således til, at KU kan indfri de strategiske mål.

Nærmere oplysning om KU's strategi 2023 findes her: <https://om.ku.dk/strategi2023/>

Styrelsen har meddelt, at det kliniske område stadig er genstand for en behandling i styrelsen, og dermed ser KU frem til at blive inddraget igen.

KU's høringssvar er opbygget således, at de overordnede generelle bemærkninger adresseres først, og derefter følges den struktur, som fremgår af styrelsens parallelfremstilling.

FÆLLES HR

PERSONALEJURA OG

ARBEJDSMILJØ

NØRREGADE 10

1017 KØBENHAVN K

TLF 35334037

DIR 35 33 40 37

pernille.testrup@adm.ku.dk

www.ku.dk

Generelle bemærkninger

SIDE 2 AF 18

Det bemærkes indledningsvist, at notenumre er anført i teksten, men noteteksten er udeladt.

Det bemærkes endvidere, at der flere steder i høringsudkastet er henvist til, at ansættelse sker i henhold til protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale. Henvisningerne synes dog ikke at være indsat konsekvent, og KU skal således opfordre til, at styrelsen gennemgår henvisningerne. Det er endvidere KU's opfattelse, at det vil være hensigtsmæssigt, at der suppleres med en henvisning til overenskomsten for akademikere i staten eller anden relevant overenskomst/aftale, således at der er konsistens.

Under beskrivelsen af "klinisk lektor" og "klinisk professor" oplistes *"vejledning, herunder af ph.d.-studerende"*. Hvis vejledning, herunder vejledning af ph.d. studerende og postdocs, skal nævnes særskilt som arbejdsområde, bør det også oplistes under andre relevante stillingskategorier som lektorer og professorer. KU skal tillige bemærke, som det også er anført under afsnittet om tenure track adjunkter, at det er et stort ønske, at tenure track adjunkter kan være hovedvejledere for ph.d.-studerende.

Ligeledes nævnes under "klinisk lektor" at den faglige bedømmelse sker *"af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg"*. Dette bør ikke nævnes her, idet det ikke anføres under de øvrige relevante stillingskategorier.

I det foreliggende udkast fremgår alene, at KU skal synliggøre karrierespektiverne for videnskabelige medarbejdere uden fast stilling. Det er KU's holdning, at synliggørelse af karrierespektiver i ligeså høj grad er nødvendig i forhold til de faste videnskabelige stillinger.

Overordnede betragtninger

KU finder, at det er vigtigt, at stillingsstrukturen tager højde for de rammevilkår, der gælder for finansieringen af henholdsvis forskning og uddannelse. Understøttelse og optimering af universitetets kerneydelser skal gå hånd i hånd med mulighederne for en fortsat udvikling af universiteterne i kraft af at kunne tiltrække, udvikle og fastholde de bedste nationale og internationale talenter og kapaciteter.

Dette skal stillingsstrukturen kunne understøtte gennem fastlæggelse af hovedstillinger i én akademisk linje, som både rummer bredden i universitetets opgaver inden for forskning, undervisning og forskningsbaseret myndighedsbetjening og som samtidig sikrer den nødvendige fleksibilitet i.f.t. at kunne graduere omfanget og karakteren af de opgaver, som ligger ud over forskningsopgaverne.

Det er KU's opfattelse, at en bredere formulering af hovedstillingskategorierne (adjunkt, lektor og professor) tillige vil gøre det muligt for den ansatte i en hovedstilling at kunne bevæge sig mellem de mangeartede opgaver på et moderne universitet uden at skulle skifte stillingskategori, fx mellem en lektor – og en seniorforskerstilling.

Konsekvensen af etablering af én akademisk linje, som spejler hele bredden i universitetets opgaveportefølje, herunder den forskningsbaserede myndighedsbetjening vil være en udfasning af stillingskategorierne forsker, seniorforsker og seniorrådgiver. Det er KU's vurdering, at særkendet ved de 3 stillingskategorier er udvisket efter, at sektorforskningsinstitutionerne blev fusioneret ind på universiteterne, og at dette derfor også bør afspejle sig i en kommende stillingsstruktur.

I kommentarerne neden for til hhv. forsker, seniorforsker og seniorrådgiver, er KU kommet med input i forhold til ordlyden i det foreliggende udkast, men det overordnede budskab er et ønske om en udfasning af kategorierne forsker, seniorforsker og seniorrådgiver. Der vil være behov for en beskrivelse af en overgangsordning i forbindelse med en udfasning af stillingskategorierne.

Undervisningsbegrebet

Forskningsbaseret undervisning er en central del af stillingsindholdet i alle hovestillinger, men KU finder, at der er behov for at kunne nuancere begrebet, således at flere typer af vejlednings- og formidlingsopgaver, eksempelvis vejledning af specialestudierende, ph.d. og postdocs kan omfattes, ligesom omfanget kan variere.

Barsel

Selv om protokollat om visse ansættelsesvilkår indeholder barselsregler, vil KU opfordre til, at det eksisterende afsnit om fravær pga. barsel og adoption bevares, og at afsnittet suppleres med en henvisning til lov om tidsbegrænset ansættelse, idet det beskrives, at sådanne forlængelser ikke tæller i den sammenhæng. En sletning af afsnittet vil give anledning til et behov for at få afklaret rækkevidden af forlængelsesmuligheder for de stillinger, hvor denne mulighed ikke er specifikt nævnt i protokollatet i dag f.eks. for lektorer og professorer der er ansat tidsbegrænset. KU uddyber gerne problematikken, herunder den udfordring, der særligt kan opstå ift. forfremmelsesprogrammet.

KU finder det uhensigtsmæssigt, at henvisningen til Universitetsloven er udgået og foreslår, at denne opretholdes, særligt af hensyn til beskrivelsen af forskeres ytrings- og forskningsfrihed.

Overgangsbestemmelser og ikrafttræden

KU finder, at der er et behov for, at overgangsbestemmelserne præciseres yderligere, og at det vurderes, om det er realistisk, at ikrafttrædelsesdatoen 1. januar 2020 opretholdes.

Ad Forskning, forskningsbaseret undervisning og videnspredning

Den nye formulering under overskriften ”Forskning, forskningsbaseret undervisning og videnspredning” er en sammenskrivning af eksisterende og ny tekst. Afsnittet giver anledning til bemærkninger vedrørende formuleringen.

KU foreslår, at teksten:

”Universitetets kerneopgaver er at drive forskning og give forskningsbaseret undervisning indtil højeste internationale niveau...

...Universitetet kan desuden udføre forskningsbaseret myndighedsbetjening. I den forbindelse kan universiteterne anvende stillingsvarianterne forsker og seniorforsker”,

omformuleres til følgende:

”Universitetets kerneopgaver er forskning og forskningsbaseret undervisning indtil højeste internationale niveau. Forskningen er det primære grundlag for forskningsbaseret undervisning. Som opgaver for universitetet er forskning og forskningsbaseret undervisning ligestillede. Universitetet udfører desuden forskningsbaseret myndighedsbetjening.

De forskningsbaserede undervisningsaktiviteter er den primære vej til spredning og anvendelse af forskningsbaseret viden i samfundet.

Universitetet har ansvaret for, at der er sammenhæng mellem den forskning, der udføres, og de uddannelser, universitetet tilbyder.

Universitetet er forpligtet til at sikre, at uddannelserne udbydes med udgangspunkt i en solid og internationalt anerkendt forskning og derved sikre kvaliteten af den forskningsbaserede undervisning.

Universitetet skal bidrage til at fremme vækst, velfærd og udvikling i samfundet. Universitetet skal som central viden- og kulturbærende institution samarbejde og udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund.

Universitetet udveksler som en integreret del af dets virke viden og kompetencer på gensidig basis med en stor kreds af aktører, organisationer, myndigheder, offentlige og private virksomheder og andre videregående uddannelsesinstitutioner m.v.”

Det bemærkes, at såfremt styrelsen ikke er enig i, at sætningen ”I den forbindelse kan universiteterne anvende stillingsvarianterne forsker og seniorforsker” slettes, bør ”seniorrådgiver” tilføjes oplistningen. I den foreliggende version fremstår oplistningen udtømmende.

Det bemærkes endvidere, at begrundelsen for at flytte ”*Universitetet kan desuden udføre forskningsbaseret myndighedsbetjening*” længere op er, at det er en opgave, der er ligestillet med de øvrige opgaver, såsom undervisning. Den forskningsbaserede myndighedsbetjening er en væsentlig del af universitetets mangeartede opgaveportefølje og skal kunne udføres i alle stillingskategorier.

Ad Pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af undervisning

KU kan tilslutte sig, at der er fokus på den undervisning, som ligger i hovedstillingerne (adjunkt, lektor/seniorforsker og professor) samt i stillingerne som fuldtidsundervisere (studieadjunkter og studielektorer), og at det for de øvrige stillingskategorier vil være op til ledelsen at sikre, at de ansatte har de fornødne kompetencer i forhold til at levere en tilfredsstillende undervisning.

Betegnelsen ”*chef*” foreslås ændret til ”*leder*”.

Ad Undervisningsportfolio

I KUs egne fælles retningslinjer er det fastlagt, at

”I ansøgninger dokumenteres undervisningskvalifikation gennem en undervisningsportfolio, som omfatter en beskrivelse af undervisningserfaringer og en refleksion over eget pædagogisk arbejde, dets målsætninger, metoder og gennemførelse. Beskrivelsen vedlægges relevante bilag, fx undervisningsevalueringer, eget undervisningsmateriale, udtalelser eller eksamensopgaver. Valg af dokumentation afpasses i forhold til det konkrete stillingsopslag.”

Valg af dokumentation kan således afpasses det enkelte opslag og den enkelte ansøger, hvilket især er vigtigt for internationale ansøgere, der ikke er bekendt med undervisningsportfolio-begrebet. Dette er fortsat vigtigt for KU.

KU foreslår, at ordet ”gennemført” i den sidste sætning ”*Det forudsættes, at ansøgeren har gennemført et universitetspædagogikum*” udgår, da dette for entydigt peger i retning af certificering gennem kurser, og dette perspektiv er for snævert et perspektiv på kompetenceudvikling.

Ad Obligatoriske dele af en undervisningsportofolio

KU finder, at der efter sætningen: ”*Det forudsættes, at ansøgeren har gennemført et universitetspædagogikum*” bør tilføjes undtagelsen for lektorer, der ansættes 2 år med forudsætning om opnåelse af pædagogiske-didaktiske kompetencer. Afsnittet kan formuleres således:

Det forudsættes, at ansøgeren har et universitetspædagogikum eller anden opkvalificering, der danner grundlag for at den pågældende vurderes på et tilsvarende kompetenceniveau.” Dette gælder dog ikke for lektorer, der ansættes 2 år med forudsætning om opnåelse af pædagogiske-didaktiske kompetencer”

Ad Universitetspædagogikum

KU finder, at der bør kunne ske en konkret vurdering af, i hvilket omfang, der skal gennemføres et fuldt universitets-pædagogikum i de situationer, hvor en ansættelse sker for en kortere periode end 4 år.

Ad Stillingsstrukturens opbygning

I forhold til stillingsstrukturens ændrede opbygning, finder KU det positivt, at opdelingen mellem hovedstillinger og øvrige stillinger er blevet tydelig, og at postdocs er kategoriseret under øvrige generelle stillinger. Dette harmonerer fint med, at KU opererer med ’faculty VIP’ – den faste VIP stab, der omfatter tenure track adjunkter, lektorer, seniorforskere og professorer.

Ad Ph.d.-stipendiat

Det forekommer ikke logisk, at ph.d.-stipendiater nævnes i forbindelse med hovedstillingerne. Disse kunne i stedet omtales som en særlig kategori; f.eks. ’indgangsstilling’.

KU foreslår at bibeholde den nuværende henvisning til, at ph.d. stipendiater ansættelse sker i henhold til protokollatet (bilag 5 om ph.d. stipendiater og evt. de øvrige bilag om ph.d.) til overenskomst for akademikere i staten.

2. Øvrige, generelle stillinger

SIDE 7 AF 18

Ad Videnskabelig assistent

KU foreslår, at henvisningen til at *"ansættelse sker i henhold til cirkulære om protokollatet om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universitetet"*, suppleres med en henvisning til overenskomsten for akademikere i staten.

KU kan derudover tilslutte sig beskrivelsen.

Ad Undervisningsassistent

KU foreslår, at henvisningen til lov om tidsbegrænset ansættelse fjernes, da det alene nævnes under denne kategori.

KU foreslår endvidere, at der i forlængelse af sætningen: *"Ansættelse sker i henhold til Cirkulære om Timelønnet undervisning"*, tilføjes: *"samt cirkulære om Censorvederlag"*, som er cirkulærets korrekte titel.

KU kan derudover tilslutte sig beskrivelsen.

Ad Ekstern lektor

I forhold til eksterne lektorer forudsætter fremtidig ansættelse af eksterne lektorer i det foreliggende udkast enten

- relevant praksiserfaring, der ikke må være opnået gennem en universitær, videnskabelig ansættelse eller
- ansættelse i en videnskabelig hovedstilling ved et andet universitet

KU finder, at de konkrete formuleringer i udkastet er i indbyrdes konflikt og foreslår, at den nuværende formulering i stillingsstrukturen om eksterne lektorer bibeholdes. KU finder det uhensigtsmæssigt, at det formaliseres som et krav, hvor en ekstern lektor har opnået sine kvalifikationer. Hovedsagen må være om de relevante kvalifikationer er til stede.

Den nye formulering forudsætter enten dobbeltansættelse eller en relevant praksiserfaring opnået ud over og uden for universitetet. Det er afgørende, at de generelle regler i stillingsstrukturen kan udfoldes lokalt, men med den ændrede formulering vil en nødvendig og hensigtsmæssig praksis på fx Det Humanistiske Fakultet ikke kunne fortsætte. Fakultetet har behov for at ansætte yngre kandidater med en specifik faglighed opnået på universitetet, fx gennem et fremragende speciale hos en kandidat med potentiale for en forskerkarriere, i et eksternt lektorat.

Såfremt ønsket om at bibeholde den nuværende formulering i stillingsstrukturen om eksterne lektorer ikke kan imødekommes, har KU et behov for at

få afklaret betydningen af kravet om ansættelse i ”hovedstilling” ved et andet universitet. Skal dette forstås således, at den pågældende har en primær beskæftigelse på universitetet, eller skal der være tale om en hovedstilling i stillingsstrukturens forstand?

KU undrer sig over, at der ikke længere skal lægges vægt på de undervisningsmæssige kvalifikationer ved bedømmelsen af eksterne lektorer. Bedømmelselementet er ej heller længere beskrevet i teksten.

KU er i tvivl om betydningen af, at hovedindholdet i stillingen i udkastet alene er beskrevet som ”undervisning”, hvor det i den nugældende er beskrevet som ”kvalificerede undervisningsopgaver”.

Ad Postdoc

KU foreslår at henvisningen til, at *”ansættelse sker i henhold til cirkulære om protokollatet om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter”*, suppleres med en henvisning til overenskomsten for akademikere i staten.

KU kan derudover tilslutte sig beskrivelsen.

Ad Adjunkt/forsker

KU foreslår at henvisningen til, at *”ansættelse sker i henhold til cirkulære om protokollatet om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter”*, suppleres med en henvisning til overenskomsten for akademikere i staten.

KU foreslår, at denne henvisning står til sidst i afsnittet, således at der ikke er tvivl om, at denne henvisning også omfatter tenure track ansættelser og tidsbegrænsede adjunkter.

Det bemærkes, at den nuværende mulighed for at ansætte adjunkter på det kliniske område op til 5 år er udgået, således at disse stillinger følger tidsbegrænsningen på op til fire år. Derved gives den kliniske forskning – med de særlige vilkår der er knyttet til den kliniske forsknings natur – mindre gunstige vilkår.

Ad Tenure track-ansættelse

KU kan tilslutte sig simplificeringen af afsnittet om tidspunktet for lektors (indstilling til) bedømmelse, idet det nu alene fremgår, at den faglige bedømmelse normalt finder sted inden for det sidste halve år af adjunkt/-forskerperioden, og at det efter aftale med universitetet kan ske tidligere.

Som nævnt i styrelsens arbejdsgruppe om tenure track og forfremmelsesprogram finder KU, at overgangen til et lektorat, ud over en kvalificeret lektorbedømmelse, skal suppleres af en ledelsesmæssig vurdering. Konkret foreslås det, at den formulering, som anvendes i forfremmelsesprogrammet om overgang til professorat "Overgangen forudsætter, at den ansatte samlet set vurderes kvalificeret hertil", også indføres her.

Ved drøftelserne i arbejdsgruppen er der endvidere fremsat ønske om, at tenure track adjunkter kan være hovedvejledere for ph.d.-studerende. Dette er fortsat et stort ønske fra KU.

I afsnittet "*Bedømmes adjunkten/forskeren ikke fagligt kvalificeret til lektor-/seniorforskniveau...*" fremgår, at den ansatte fratræder med overenskomstnæssigt varsel, hvis den ansatte i andet forsøg bedømmes ikke fagligt kvalificeret, enten inden for den 6-årige periode eller efter en to årig forlængelse. KU skal i den forbindelse gøre opmærksom på, at hvis bedømmelsen sker i slutningen af den 6-årige adjunkt-/forskerperiode (eller den forlængede periode) kan dette indebære, at ansættelsen som adjunkt/forsker skal forlænges ud over den 6-årige periode (eller den forlængede periode) for at det almindelige opsigelsesvarsel kan rummes i ansættelsesperioden.

Efter aftale med den ansatte kan universitetet "*beslutte at forlænge ansættelsen som adjunkt/forsker på en periode på op til 2 år*". I lyset af, at vedkommende er varigt ansat under forudsætning af bedømmelse som fagligt kvalificeret til lektor-/seniorniveau, finder KU, at det skal vurderes og tydeliggøres, hvorvidt der er tale om en forlængelse af "*ansættelsen*" eller om der i stedet er tale om forlængelse af den i udgangspunktet 6-årige "adjunkt-/forskerperiode".

Endvidere fremgår det, at universitetet kan vælge umiddelbart at "iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstnæssige regler", hvis den ansatte bedømmes ikke-kvalificeret efter første forsøg.

Betyder dette, at KU i de tilfælde, hvor man ikke ønsker at tilbyde den ansatte et andet forsøg, skal indlede en afskedigelsessag umiddelbart efter en ikke-positiv bedømmelse, uanset hvornår bedømmelsen finder sted inden for den i udgangspunktet 6 årige adjunkt-/forskerperiode? F.eks. en adjunkt, der bliver bedømt ikke kvalificeret til lektorniveau efter 4 år som adjunkt?

Beslutningen om ikke at tilbyde et andet forsøg anser KU, i lighed med øvrige elementer ved bedømmelser, som faktisk forvaltningsvirksomhed, som der ikke skal partshøres om.

I de tilfælde, hvor KU vælger at iværksætte en afskedssag efter første forsøg, er det KU's opfattelse, at det almindelige saglighedskrav ved afsked anses for opfyldt alene på grundlag af, at vedkommende er bedømt ikke fagligt kvalificeret til overgang.

KU skal endvidere bemærke, at det ikke af dette afsnit fremgår, hvad der er konsekvensen i de tilfælde, hvor den ansatte undlader at indstille sig til bedømmelse inden for den 6 årige adjunkt/forskerperiode. Konsekvensen er alene beskrevet i de situationer, hvor der forlænges.

KU vil gerne høre om baggrunden for forskellen i forbindelse med, at der indledes afskedigelsessag efter første forsøg, mens der er tale om fratrædelse med overenskomstmæssigt varsel, hvis den ansatte ikke bedømmes fagligt kvalificeret efter andet forsøg? KU vil ligeledes gerne høre, hvad det – både her og hvor det ellers er indskrevet i notatet – helt konkret indebærer, at en ansat ”fratræder med overenskomstmæssigt varsel”.

Endelig bemærkes, at formuleringen i første afsnit under ”Tenure track-ansættelse (tenure track) om, at den ansatte ”*efter maksimalt seks år*” overgår til en ansættelse som lektor/seniorforsker ikke harmonerer med, at der kan ske forlængelse i op til 2 år, hvorved ansættelse som adjunkt/forsker kan forlænges ud over de seks år.

Ad tidsbegrænset ansættelse under afsnit om Adjunkt/forsker

KU foreslår, at det bibeholdes, at en stilling som adjunkt/forsker ved det kliniske område kan besættes tidsbegrænset op til 5 år.

KU savner en præcisering af den maksimale ansættelsesperiode ved tidsbegrænset ansættelse af adjunkt/forsker. Er den maksimale grænse på 8 år ophævet, således at genansættelse ikke kan finde sted efter 4 år (5 år ved det kliniske område)? KU vil finde det hensigtsmæssigt, at der sker en ligestilling af de tidsbegrænsede adjunkter med tenure track adjunkter, således at ansættelsen kan vare op til 8 år.

I forhold til de tidsbegrænsede ansættelser som adjunkt/forsker, er det anført, at der gives supervision og mulighed for pædagogisk opkvalificering. Under afsnittet om universitetspædagogikum anføres, at adjunkter/forskere skal gennemføre et sådant. KU går ud fra, at de tidsbegrænset ansatte også skal gennemføre et universitetspædagogikum, men har som tidligere anført behov for en afklaring, hvorvidt der er krav om ansættelse af en vis længde.

Ad A. Adjunkt (Assistant Professor)

KU kan tilslutte sig beskrivelsen.

Ad B. Forsker

SIDE 11 AF 18

Overordnet henvises til det tidligere nævnte ønske om, at de tre stillingskategorier – forsker, seniorforsker og seniorrådgiver – indarbejdes i beskrivelsen af hovedstillingerne og udfases fra stillingsstrukturen.

Hvis stillingskategorien opretholdes, er det KU's opfattelse, at det, der særligt adskiller en forsker fra en adjunkt, er den forskningsbaserede myndighedsbetjening. Dette bør afspejle sig i beskrivelsen, således at kategorien karakteriseres særligt ved forskning, forskningsbaseret myndighedsbetjening, og i et vist omfang undervisning, som i særlige tilfælde kan bortfalde.

Det fremgår, at der er hovedvægt på forskning og derudover forskningsbaseret undervisning. Det anføres videre, at stillingen kan indeholde forskningsbaseret myndighedsbetjening. KU finder, det er væsentligt, at "forskningsbaseret undervisning" kan forstås i bred forstand som flere typer af formidlings- og vejledningsopgaver.

KU finder, at der – i lighed med adjunkturet – bør tilføjes, at ansættelse sker i henhold til cirkulære om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.

Ad Lektor/seniorforsker

KU finder det positivt, at der er mulighed for en efterfølgende bedømmelse i forhold til de undervisningsmæssige kompetencer, hvis en ansøger med fornødne forskningsmæssige kompetencer ikke på ansøgningstidspunkt har opnået tilstrækkelige undervisningsmæssige kompetencer. KU ønsker, at denne mulighed også indføres ved professorstillinger, således at det er muligt at rekruttere professorer fra fx industrien

KU foreslår, at henvisningen til, at "*ansættelse sker i henhold til cirkulære om protokollatet om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universitetet*", suppleres med en henvisning til overenskomsten for akademikere i staten.

Afsnittet om fratrædelse med overenskomstmæssigt varsel bør genovervejes og vurderes i sammenhold med, dels formuleringen om fratrædelse/afskediggelse i afsnittet om tenure track, hvor der påpeges et behov for præcisering, dels den manglende beskrivelse af konsekvensen af, at en studieadjunkt vurderes ikke at være kvalificeret til studielektorniveau.

KU foreslår, at formuleringen "*Hvis universitet vil ansætte en ansøger, der forskningsmæssigt er på lektor-/seniorforskerniveau, men som er bedømt ikke kvalificeret for sine undervisningsmæssige kompetencer...*" ændres til eksempelvis "*Hvis universitetet vil ansætte en ansøger, der er bedømt kvali-*

ficeret til stillingen, men som endnu ikke vurderes at have de fornødne undervisningsmæssige kvalifikationer/kompetencer...”, da det ikke giver mening at ansætte en kandidat, der er ”ikke kvalificeret”.

SIDE 12 AF 18

Ad A. Lektor

KU foreslår, at der i forhold til muligheden for tidsbegrænset ansættelse anvendes samme formulering som i professorbeskrivelsen: *’En stilling som lektor besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset’*.

Det anføres, at lektorstillingen bl.a. omfatter *”varetagelse af forsknings- og kursusledelse, vejledning og supervision af adjunkter og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde”*. For professorer er den parallelle formulering, *”varetagelse af forsknings-, kursus- og studieledelse, vejledning og supervision af adjunkter og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde”*. Det virker ikke logisk, at lektorer alene varetager *”forsknings- og kursusledelse”*, mens professorer varetager *”varetagelse af forsknings-, kursus- og studieledelse”*. KU er af den opfattelse, at lektorer er fuldt kvalificerede til studieledelse og varetager i dag også denne opgave.

Som nævnt under de generelle bemærkninger om vejledning, herunder vejledning af ph.d.-studerende og postdocs, finder KU, at hvis den opgave skal nævnes særskilt som arbejdsområde, bør det også oplistes under andre relevante stillingskategorier som lektorer og professorer.

KU foreslår, at afsnittet med henvisning til protokollatet fjernes her, da denne henvisning står under den generelle beskrivelse 1.3. Lektor/seniorforsker.

Ad B. Seniorforsker

Overordnet henvises til det tidligere nævnte ønske om, at de tre stillingskategorier – forsker, seniorforsker og seniorrådgiver – indarbejdes i beskrivelsen af hovedstillingerne og udfases fra stillingsstrukturen.

Hvis stillingskategorien opretholdes, er det KU’s opfattelse, at det, der særligt adskiller en seniorforsker fra en lektor, er den forskningsbaserede myndighedsbetjening. Dette bør afspejle sig i beskrivelsen, således at kategorien karakteriseres særligt ved forskning, forskningsbaseret myndighedsbetjening, og i et vist omfang undervisning, som i særlige tilfælde kan bortfalde. På KU har visse seniorforskere som led i den forskningsbaserede myndighedsbetjening særlig pligt til at deltage i den offentlige debat. KU finder derfor, at sætningen fra professorniveauet *”Opgaverne kan desuden bestå af videnudveksling med samfundet – herunder deltagelse i den offentlige debat.”* bør tilføjes her.

Det fremgår, at der er hovedvægt på forskning og derudover forskningsbaseret undervisning. Det anføres videre, at stillingen kan indeholde forskningsbaseret myndighedsbetjening.

KU vil gerne have tilføjet, at en stilling som seniorforsker normalt besættes varigt, men også kan besættes tidsbegrænset, ligesom det er beskrevet under professor-kategorien.

Ad Forfremmelsesprogram til professor

KU foreslår at overskriften ændres til "*C. Forfremmelsesprogram til professor for lektorer og seniorforskere*".

Forfremmelsesprogrammet kan bidrage til at tiltrække de største nationale og internationale talenter og er i tråd med anbefalingerne fremsat i DFIR rapporten "Karriere i Forskningen" fra januar 2019.

KU finder det særdeles tilfredsstillende, at programmets indhold udfoldes af det enkelte universitet.

KU finder, at det bør fremgå mere tydeligt af teksten, at det alene er tidsbegrænset ansatte (fastansatte) lektorer/seniorforskere, der kan tilbydes et forfremmelsesprogram.

KU vil opfordre til, at styrelsen anvender formuleringen "de største talenter" fremfor "særligt talentfulde".

KU kan tilslutte sig, at den faglige bedømmelse suppleres af en ledelsesmæssig vurdering ved formuleringen "Overgangen forudsætter, at den ansatte samlet set vurderes kvalificeret hertil".

KU finder, at sætningen "*Kriterierne kan inddeles i generelle forventninger til f.eks. forskning, forskningsbaseret undervisning, ekstern finansiering, forsknings-/kursusledelse, vejledning og videnspredning*" bør ændres til "*Kriterierne kan inddeles i generelle forventninger til f.eks. forskning, forskningsbaseret undervisning, forskningsbaseret myndighedsbetjening, ekstern finansiering, forsknings-/kursusledelse, vejledning og videnspredning*".

Det fremgår af teksten, at den faglige bedømmelse "*normalt finder sted inden for de(t) sidste 6 måneder inden det aftalte forfremmelsesprograms udløb*". KU foreslår, at "*normalt*" ændres til, at der "*senest*" skal ske bedømmelse inden for det sidste halve år af den 8 årige periode, idet det vil variere meget, hvornår der sker bedømmelse i de konkrete forløb.

Det foreslås, at der indarbejdes en mulighed for et ekstra forsøg for overgang til professoratet, hvis lektoren i første omgang ikke vurderes kvalificeret.

Ad Professor

SIDE 14 AF 18

Som nævnt under de generelle bemærkninger om vejledning, herunder vejledning af ph.d.-studerende og postdocs, finder KU, at hvis den opgave skal nævnes særskilt som arbejdsområde, bør det også oplistes under andre relevante stillingskategorier som lektorer og professorer.

Som KU også har anført under afsnittet om Forskning, forskningsbaseret undervisning og videnspredning er forskningsbaseret myndighedsbetjening en opgave på linje med forskning og undervisning.

KU foreslår på den baggrund, at der til stillingsbeskrivelsen efter ”Endvidere skal der lægges vægt på en vurdering af vedkommendes evne at varetage forsknings- og undervisningsmæssige ledelsesopgaver og evt. andre funktioner, fx i relation til universitetets eksterne samarbejde” tilføjes,

”Endvidere kan der lægges vægt på vedkommendes evne til at varetage og udvikle forskningsbaseret myndighedsbetjening.”

KU finder det positivt, at der ift. lektor/seniorforsker er mulighed for en efterfølgende bedømmelse i forhold til de undervisningsmæssige kompetencer, hvis en ansøger med fornødne forskningsmæssige kompetencer ikke på ansøgningstidspunkt har opnået tilstrækkelige undervisningsmæssige kompetencer. KU ønsker også, at denne mulighed også indføres ved professorstillinger, således at det er muligt at rekruttere professorer fra fx industrien

Som anført under beskrivelsen af lektorstillingen, virker det ikke logisk, at lektorer alene varetager ”forsknings- og kursusledelse”, mens professorer varetager ”varetagelse af forsknings-, kursus- og studieledelse. KU vil gerne have en ensretning af beskrivelserne af hhv. lektor og professor.

Som nævnt under de generelle bemærkninger om vejledning, herunder vejledning af ph.d.-studerende og postdocs, finder KU, at hvis den opgave skal nævnes særskilt som arbejdsområde, bør det også oplistes under andre relevante stillingskategorier som lektorer og professorer.

Ad Professor med særlige opgaver (MSO)

KU kan tilslutte sig, at stillingskategorien udfases.

Der er vil være behov for en beskrivelse af en overgangsordning i forbindelse med udfasning af stillingskategorien.

Ad Seniorrådgiver

Overordnet henvises til det tidligere nævnte ønske om, at de tre stillingskategorier – forsker, seniorforsker og seniorrådgiver – indarbejdes i beskrivelsen af hovedstillingerne og udfases fra stillingsstrukturen.

KU vil gerne have tilføjet, at en stilling som seniorrådgiver normalt besættes varigt, men også kan besættes tidsbegrænset, ligesom det er beskrevet under professor-kategorien.

SIDE 15 AF 18

Ad studieadjunkt og studielektor

Behandlingen af stillingskategorierne studieadjunkter/lektorer er sket på baggrund af et politisk ønske om at åbne op for flere fuldtidsundervisere.

Beskrivelsen af kategorierne er ikke længere begrænset til visse typer af uddannelser, men kan nu bruges generelt.

KU er imidlertid i tvivl om, hvorvidt beskrivelsen ”undervisning i redskabsfag eller grundlæggende fag, hvor det faglige indhold ikke beror på ny forskning” vil være dækkende for KU’s behov for at kunne ansætte studieadjunkter og studielektorer, herunder om den anvendte formulering hjemler ansættelsen af fuldtidsundervisere på kandidatniveau.

KU skal endvidere bemærke, at det bør overvejes om det fortsat skal nævnes eksplicit, at kategorien også fremover kan bruges til varetagelse af undervisning af propædeutisk karakter for at sikre, at denne særlige type af undervisning ikke usynliggøres helt i stillingsstrukturen.

KU finder endvidere ikke, at det skal have betydning for ansættelsen af fuldtidsundervisere, hvorvidt det faglige indhold beror på ”ny forskning”. Det afgørende for, om der kan ansættes fuldtidsundervisere må være, at undervisningen/faget ikke kræver, at underviseren selv bedriver forskning.

KU vil foreslå, at det i stedet formuleres som, at der ikke er krav om, at underviseren selv bedriver forskning.

Hvis der er for stor uklarhed om rammerne for anvendelse af fuldtidsundervisere, vil der ikke være den tilsigtede mulighed for at øge andelen af den stillingsgruppe.

Under studielektor-beskrivelsen er det anført, at ansættelse kræver, at ansøgeren er blevet bedømt undervisningsmæssigt kvalificeret.

KU finder ikke, at det er hensigtsmæssigt, at der er forskel på kravene til, om man ansættes direkte som studielektor, eller om man under en ansættelse som studieadjunkt overgår til ansættelse som studielektor.

Under studielektor er det beskrevet, at stillingen kan indeholde supervisionsopgaver og vejledning af studieadjunkter. Dette er ikke medtaget som et krav i adjunktstiden, som det er i den nugældende stillingsstruktur.

KU finder samlet, at der er tvivl om, hvorvidt der med den foreslåede formulering er tiltænkt en indholdsmæssig ændring. Fx er begge stillingskate-

gorier i den nugældende stillingsstruktur angivet som varige fuldtidsstillinger. I det foreliggende udkast er det alene studielektorstillingen, og i det første afsnit omhandlende begge kategorier er det angivet, at stillingsindholdet er undervisning og tilsvarende opgaver og at stillingerne kan indeholde faglige udviklingsopgaver. Der er ikke anført noget om stillingsindholdet under adjunkter, men under studielektor angives det, at studielektoren varetager undervisningsopgaver og eventuelle faglige udviklingsopgaver.

KU foreslår, at henvisningen til, at *"ansættelse sker i henhold til cirkulære om protokollatet om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universitetet"*, suppleres med en henvisning til overenskomsten for akademikere i staten.

Studieadjunkt

Bør være en underoverskrift med A.

Det bør fremgå, hvad der er konsekvensen, såfremt studieadjunkten ikke vurderes kvalificeret på studielektorniveau. Såfremt en studieadjunkt efter en ikke kvalificeret vurdering ikke kan bibeholde sin ansættelse som studieadjunkt (der er en uddannelsesstilling) bør det tillige fremgå, hvorledes ansættelsesforholdet bringes til ophør. Fremgangsmåden bør overvejes i sammenhæng med fremgangsmåden ved henholdsvis tenure track og lektor/seniorforsker.

Studielektor

Bør være en underoverskrift med B.

Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område

For at følge systematikken fra "2. Øvrige, generelle stillinger" bør overskriften her ændres til "3. Øvrige, stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område".

Styrelsen har meddelt, at det kliniske område stadig er genstand for en behandling i styrelsen, og dermed ser KU frem til at blive inddraget igen.

Der er parallelle problemstillinger på dels det veterinære område, hvor der er et ønske om at kunne anvende de kliniske stillingsbetegnelser og dels er der ønsker fra Odontologisk Institut om en kombinationsstilling og ændringer til specialtandlægeuddannelsen. KU bistår gerne med en uddybning.

Ad Klinisk assistent

KU foreslår at henvisningen til lov om tidsbegrænset ansættelse fjernes.

Der bør være en henvisning til den overenskomst/aftale, de ansættes efter.

Ad Klinisk lærer

Der bør være en henvisning til den overenskomst/aftale, de ansættes efter.

Ad klinisk lektor

Vedrørende forslaget om en stilling som klinisk adjunkt og justeringer i stillingen som klinisk lektor afventer KU Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte.

Der bør være en henvisning til den overenskomst/aftale, de ansættes efter.

Ad klinisk professor

KU foreslår, at der efter "En klinisk professor" indsættes "*i medicin*" varetager kvalificerede vejlednings-, undervisnings- og/eller forskningsopgaver. Stillingen omfatter også eksamen for medicinstuderende og studerende i klinisk biomekanik ved sygehuse, der varetager undervisning i kliniske fagområder samt vejledning, herunder af ph.d.-studerende.

KU ønsker at få tilføjet, at kliniske professorer i psykologi også er indbefattet. Der foreslås derfor følgende tilføjelse:

"En klinisk professor i psykologi varetager kvalificerede vejlednings-, undervisnings- og/eller forskningsopgaver. Stillingen omfatter også eksamen for psykologistuderende, der varetager undervisning i kliniske fagområder". Hvis vejledningsopgaven skal nævnes særskilt under stillingsbeskrivelserne, skal "*vejledning, herunder af ph.d.-studerende*" også nævnes her.

Der bør være en henvisning til den overenskomst/aftale, de ansættes efter.

Ad Specialtandlægeuddannelsen

Der bør være en henvisning til den overenskomst/aftale, de ansættes efter.

Ad Afdelingstandlæge

Der bør være en henvisning til den overenskomst, de ansættes efter.

Ad Psykologisk kandidatstilling

KU har ingen bemærkninger.

Der bør være en henvisning til den overenskomst/aftale, de ansættes efter.

Øvrige stillinger, der kan anvendes inden for afgrænsede områder

Ad lærer på diplom- og eksportingeniøruddannelser

KU har ingen bemærkninger.

Ad Lærer i social teori og metode ved socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet

KU har ingen bemærkninger.

Vedrørende arbejdsgruppe om udbud af professionsbacheloruddannelser ved universiteter

KU er ikke medlem af denne arbejdsgruppe. Hvis imidlertid udkastet til ny stillingsstruktur giver anledning til behov for konkrete input i forhold til ovenstående emne, forventer KU at blive involveret, særligt i forhold til professionsbacheloruddannelserne på Skovskolen.

Med venlig hilsen

Lisbeth Møller
Vicedirektør

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Uddannelses- og forskningsministeriet
Bredgade 43
1260 København K



4. november 2019

Copenhagen Business School
President's Office
Kilevej 14A
2000 Frederiksberg

Nikolaj Malchow-Møller
President
Tel.: +45 3815 5802
nmm.ls@cbs.dk
www.cbs.dk

HØRING OM REVIDERET STILLINGSSTRUKTUR FOR VIDENSKABELIGT PERSONALE VED UNIVERSITETERNE

CBS takker for have modtaget høring om revideret stillingsstruktur for videnskabeligt personale.

CBS finder, at det fremsatte udkast til revideret stillingsstruktur skaber en klar ramme om karrierevejene ved universiteterne. Nedenfor følger nogle mere konkrete kommentarer til stillingsstrukturens indhold.

A) Undervisning står klarere i kriterierne

CBS finder det meget hensigtsmæssigt, at der i den nye stillingsstruktur er lagt større vægt på vigtigheden af undervisningskompetencer. Dette er helt i overensstemmelse med CBS' politik og rolle som et forskningsbaseret universitet med en stor undervisningsportefølje.

B) Studieadjunkt/studielektor

CBS støtter stillingsstrukturens mulighed for at oprette stillinger som studieadjunkter og studielektorer. Det har længe været et ønske for CBS at få denne mulighed.

C) Krav til eksterne lektorer

Eksterne lektorer spiller en afgørende rolle for CBS. De giver væsentligt input fra praksis og er helt nødvendige på grund af ubalancen mellem CBS' undervisningsportefølje og forskningsbase.

CBS anerkender Universitetsudvalgets ønske om at undgå at skabe en gruppe "løsarbejdere", der fungerer som eksterne lektorer på flere undervisningsinstitutioner. Man kunne derfor fastsætte et maksimalt timetal for eksterne lektorer, der gælder på tværs af ansættelser, på samme måde som reglen er for censorer.

Page 1 / 2



Det er endvidere problematisk, at der fastsættes et princip om, hvorledes man *ikke* må have opnået sine kompetencer ("der ikke er opnået gennem en universitær, videnskabelig ansættelse"). Efter vores opfattelse kan det ikke være et sagligt kriterie for bedømmelse af ansøgere til en stilling. De skal i stedet vurderes på deres kompetencer.

Hvis forslaget fastholdes, vil det ikke være muligt at ansætte en nyuddannet ph.d., herunder en erhvervs-ph.d. Det vil besværliggøre mulighederne for erhvervssamarbejde, og det vil gøre overgangen fra ph.d. til erhvervsansættelse vanskeligere. Det vil heller ikke være muligt at anvende fratrådte VIP (emeriti) som eksterne lektorer. Det er en mulighed, der er værdifuld både for den enkelte og for CBS.

D) Ophør af MSO

CBS anerkender, at afskaffelsen af stillingskategorien som Professor MSO vil gøre karrierevejene mere entydige. Professor MSO kategorien er dog anvendt hyppigt ved CBS, og ændringen vil derfor kræve en væsentlig organisatorisk tilpasning. Det er i den sammenhæng uklart, om forlængelsesmuligheden for eksisterende MSO'er ophører med kategoriens bortfald. Hvis dette er tilfældet, ønsker CBS en ændring i stillingsstrukturen, således at eksisterende MSO'er kan forlænges efter årsskiftet.

E) Forfremmelsesprogram til professor

CBS bemærker med glæde, at der er oprettet et forfremmelsesprogram. Det har været et stort ønske for CBS at kunne forfremme lektorer til professorer efter opfyldelse af relevante kriterier og uden opslag. Den foreslåede model kræver en del lokal uddybelse, før den kan implementeres. Vi vil indlede dette arbejde, så snart stillingsstrukturen er endeligt på plads.

F) Karrierveje for personer uden fast stilling, herunder postdocs

CBS ser positivt på de tydeligere rammer for karrierveje på universiteterne og anerkender, at vi som institution har ansvar for at synliggøre karrierperspektiverne for videnskabelige medarbejdere uden fast stilling.

CBS ser frem til at modtage den endelige stillingsstruktur og stiller sig til rådighed for yderligere dialog med ministeriet.

Venlig hilsen

Nikolaj Malchow-Møller
Rektor

4. november 2019

Copenhagen Business School
President's Office
Kilevej 14A
2000 Frederiksberg

Nikolaj Malchow-Møller
President
Tel.: +45 3815 5802
Nmm.ls@cbs.dk
www.cbs.dk

Page 2 / 2



Danske Universiteter

Sendt pr. e-mail til dkuni@dkuni.dk

Att.: Kira Vindberg

Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

DTU takker for ovennævnte udkast, som er modtaget i høring via Danske Universiteter.

4. november 2019

DTU finder, at der overordnet er mange positive elementer i udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, der vil medvirke til at give bedre rammevilkår for rekruttering og fastholdelse af videnskabelige medarbejdere.

DTU takker for, at revisionen bærer præg af, at Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte (SIU) generelt har lyttet til de erfaringer, som de nedsatte arbejdsgrupper har bidraget med.

DTU har følgende bemærkninger:

Karriereveje

Følgende foreslår SIU tilføjet eller ændret i bekendtgørelsen:

1. At stillingskategorien "professor med særlige opgaver" (MSO) udfases
2. At universiteterne skal synliggøre karrierespørgsmål, herunder navnlig ansatte i tidsbegrænsede stillinger og nyuddannede uden fast stilling
3. At der indføres en mulig ansættelse i tenure track forløb for adjunkt/forsker
4. At der indføres et forfremmelsesprogram til professorer

Ad pkt. 1)

Det er DTU's opfattelse, at MSO stillingen har været et "godt redskab" set ud fra et overordnet personale-/karrieresyn som led i opbygningen af et nyt forsknings- eller uddannelsesfelt. DTU havde derfor helst set, at stillingskategorien professor MSO blev bevaret. DTU vurderer dog, at indførelsen af et forfremmelsesprogram til professor eller alternativt et tidsbegrænset professorat kan erstatte MSO stillingen.

Ad pkt. 2)

DTU ønsker de bedste muligheder for at kunne tiltrække de største videnskabelige talenter fra hele verdenen og desuden at kunne tilgodese den videnskabelige medarbejders fortsatte karrierevej og udvikling på DTU. DTU støtter således arbejdet med at synliggøre karriereveje i dialogen med den enkelte medarbejder.

Ad 3)

Termen "tenure track" anvendes internationalt og udgør dermed et genkendeligt karriereforløb. Det er dog vigtigt for DTU at understrege, at der er tale om et tenure track forløb i en dansk kontekst, hvor varig ansættelse forudsætter en kvalificeret faglig bedømmelse ved overgangen til lektorniveauet.

DTU arbejder aktuelt med at indføre et formaliseret tenure track forløb på DTU som et attraktivt karrieretilbud til forskere og adjunkter fra hele verden. Hensigten er at skabe en større sikkerhed i ansættelsen, fremme den faglige udvikling og selvstændighed for forskere og adjunkter tidligt i deres karriere og skabe transparens i det videnskabelige karriereforløb.

Ad 4)

Det er positivt, at den reviderede stillingsstruktur arbejder med karriereveje for seniorforsker- / lektorniveauet. DTU bemærker, at det forsat vil være muligt at rekruttere til professorstillinger efter opslag, således at der sikres en god balance mellem karriereveje for allerede ansatte/ intern rekruttering og ekstern rekruttering. Det er positivt, at det er op til det enkelte universitet at udfylde forfremmelsesprogrammet nærmere, hvis universitetet måtte ønske at benytte sig af denne mulighed. Det understøtter en fleksibel ramme for rekruttering, tilpasset det enkelte universitet.

Pædagogisk og didaktisk opkvalificering

SIU foreslår følgende ændringer til stillingsstrukturen:

1. At opgaverne forskning og forskningsbaseret undervisning ligestilles
2. At universiteterne skal udarbejde en plan for, hvordan alle ansatte i hovedstillinger (adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker og professor) løbende skal vedligeholde og udvikle deres opnåede pædagogiske og didaktiske kvalifikationer
3. At der ved stillingsopslag på lektor og professorniveau skal indgå undervisningsportfolio eller tilsvarende dokumentation i bedømmelsen
4. At der ved ansættelse af lektor/seniorforskere forudsættes undervisningsmæssige kvalifikationer
5. At stillingerne forsker og seniorforsker skal indeholde forskningsbaseret undervisning

Ad pkt. 1)

DTU bemærker, at det fortsat fremgår, at forskning er det primære grundlag for forskningsbaseret undervisning. Der er tale om, at opgaverne forskning og forskningsbaseret undervisning ligestilles, hvilket DTU støtter. DTU's virksomhed bygger netop på et samspil mellem forskning og uddannelse med frembringelse af ny viden som en fælles platform. Uddannelserne på DTU er forskningsbaserede på højeste internationale niveau.

Ad pkt. 2) - pkt. 3)

DTU arbejder på at skabe klare og tydelige karriereveje på alle niveauer, hvor alle indsatser inden for universitetets kerneopgaver meriteres. Det vurderes dog, at beskrivelsen af pædagogisk-didaktiske kompetencer, brug af undervisningsportfolio mv. er for detaljeret i udkastet. DTU vil opfordre til, at der arbejdes med en række anbefalinger i en fleksibel ramme, som det enkelte universitet kan arbejde videre med.

DTU bemærker, at der naturligvis altid bør være fokus på kvaliteten af undervisningen og ikke blot erfaring med undervisning.

Ad pkt. 4 pkt. 5)

Principielt mener DTU, at det er universitet selv, der afgør om en person er undervisningsejnet eller ej.

DTU bemærker konkret i forhold til afsnit 1.3, at et eksplicit krav om gennemførelse af universitetspædagogikum er en meget vigtig forudsætning ved den faglige bedømmelse i forbindelse med overgangen fra en stilling som adjunkt til *lektor*. Det fremgår af den nuværende stillingsstruktur, at

'Det forudsættes, at ansøgere har modtaget supervision og pædagogisk opkvalificering og har modtaget en positiv skriftlig vurdering af sine undervisningsmæssige kvalifikationer.'

Dette bør fastholdes i forhold til lektorstillinger.

DTU ser forslaget jf. afsnit 1.3, *'Ansættelse som lektor/seniorforsker forudsætter forsknings- og undervisningsmæssige kvalifikationer på det niveau, der kan opnås på grundlag af en tilfredsstillende gennemført ansættelsesperiode som adjunkt/ forsker, men vil også kunne opnås på anden måde.'* som en udvanding af betydningen af gennemførelse af universitetspædagogikum i forhold til lektorstillinger, hvilket ikke kan støttes.

Hvis ovennævnte formulering er anvendt for at kunne rumme begge stillingsniveauer; adjunkt/lektor og forsker/seniorforsker, vil DTU foreslå, at dette fremgår eksplicit.

Heltidsundervisere

SIU foreslår følgende ændringer i stillingsstrukturen:

1. At universiteterne i begrænset omfang kan besætte stillinger som studieadjunkter og studielektorer til brug i undervisning i redskabsfag eller grundlæggende fag, hvor det faglige indhold ikke beror på ny forskning
2. At stillingen som studieadjunkt er en uddannelsesstilling, med maks. ansættelse i 6 år
3. At stillingen som studielektor normalt besættes varigt
4. At det i ansættelsen af studielektor forudsættes, at vedkommende er bedømt undervisningsmæssigt kvalificeret

Ad pkt. 1) – pkt. 4)

DTU er bekymret for den bredere anvendelse af studielektorer/studieadjunkter (heltidsundervisere). I DTU's optik er det problematisk, at heltidsundervisere kan anvendes i redskabsfag eller grundlæggende fag, hvor det faglige indhold ikke beror på ny forskning. DTU er af den opfattelse, at den forskningsbaserede undervisning bør indgå på alle niveauer, idet der er behov for forskningsbaseret igennem hele uddannelsen.

Eksterne lektorer

SIU foreslår følgende ændringer i stillingsstrukturen:

1. At ansættelse af eksterne lektorer forudsætter videnskabelig hovedstilling på et andet universitet eller relevant praksiserfaring på højt niveau, der ikke er opnået gennem en universitær, videnskabelig ansættelse
2. At hovedformålet for en ekstern lektor er undervisning

Ad pkt. 1)

DTU er bekymret for, at den foreslåede ændring af muligheden for at ansætte eksterne lektorer udelukker følgende relevante personer fra ansættelse som ekstern lektor:

- Pensionerede videnskabelige medarbejdere, som tilbydes deltidskontrakter til undervisning af kurser i deres tidligere fagområder.
- Personer, som er ansat i videnskabelige (ikke praksisorienteret) stillinger uden for universitetet. Her kan der for eksempel nævnes personer ansat i GTS institutter, eller hos DMI og GEUS.

DTU foreslår, at eksterne lektorer skal kunne dokumentere relevant faglighed som betingelse for en ansættelse som ekstern lektor og overlade vurderingen heraf til universiteterne.

Andre bemærkninger

DTU bemærker, at oversættelsen af undervisningsassistent til "Assistant Lecturer" giver anledning til forvirring (afsnit 2.2.). En 'Lecturer' er en højt akademisk stilling ved angelsaksiske universiteter. Termen 'Assistant Lecturer' lægger op til, at personen har langt mere erfaring end det, der henvises til ved beskrivelsen, hvorfor DTU foreslår termen 'Teaching Assistant'.



AALBORG UNIVERSITET

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte

Jura

Att.: Rikke Rasmussen Juel

HR-afdelingen

Niels Jernes Vej 12, 1. sal
9220 Aalborg Ø

Chefkonsulent

Susanne B. Hansen

Telefon: 9940 9581

Email: sbh@adm.aau.dk

Dato: 04.11.2019

Sagsnr.: 2019-402-00087

Jeres Ref.-nr.: 19/11028-7

Høring over revideret stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne

Høringssvar fra Aalborg Universitet (AAU)

Hermed følger høringssvar om revision af bekendtgørelse nr. 899 af 1. juli 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter fra Aalborg Universitet.

Sidetæl i nedenstående henviser til sidetallet i *Udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne*.

s. 2 Generelle bemærkninger

Under generelle bemærkninger nævnes, at universitetet skal synliggøre karrierespøktiverne for de videnskabelige medarbejdere uden fast stilling. Det skal bl.a. ske ved løbende drøftelser af karriereveje for den enkelte medarbejder.

AAU vil bede styrelsen genoverveje ordvalget, i det ansættelse i hovedparten af de videnskabelige stillinger sker tidsbegrænset i h.t. gældende regler. Det er vores vurdering, at en række af de videnskabelige stillinger ligger uden for karriereforløbet ved universitetet og det vurderes derfor som mindre relevant at synliggøre karrierespøktiverne ved en drøftelse med medarbejderen. Det gælder bl.a. stillingerne undervisningsassistent, ekstern lektor, klinisk lærer, klinisk lektor samt klinisk professor. Vi er bekendte med, at ansættelse i stillingerne ekstern lektor samt klinisk lektor kan ske varigt/tidsbegrænset. Det er vores vurdering, at en drøftelse af karrieremulighed med medarbejdere i disse stillinger kunne bero på en lokal vurdering. AAU vurderer omvendt, at en synliggørelse af karrierespøktiverne ved en drøftelse med medarbejderen er meget vigtig i stillingerne ph.d.-stipendiat og postdoc.

AAU vil foreslå, at den gældende formulering om synliggørelse af karriereveje bevares:

Det henstilles, at ledelsen på universitetet synliggør karrierespøktiverne for de ansatte videnskabelige medarbejdere - herunder navnlig ansatte i tidsbegrænsede stillinger - fx ved en drøftelse af karrieremuligheder med den enkelte medarbejder.

s. 3 Undervisningsportfolio

Aalborg Universitet er enig i, at undervisningsaktiviteter skal dokumenteres.

Som opfølgning på meriteringsudvalgets anbefalinger sker der for nærværende et udredningsarbejde i Danske Universiteter med henblik på at finde en fælles praksis for dokumentation. AAU mener derfor, at stillingsstrukturen på nuværende tidspunkt ikke skal stille krav om en konkret undervisningsportfolio eller obligatoriske dele af en undervisningsportfolio, da det skal afvente og følge udvalgets arbejde.

s. 3 Pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af kvalificeret undervisning

Det fremgår, at ansatte i hovedstillinger og i øvrige stillinger med undervisningsforpligtelse løbende skal vedligeholde og udvikle deres pædagogisk-didaktiske kompetencer. Herudover, at universitetet skal have en plan for den pædagogisk-didaktiske kompetenceudvikling.

AAU vurderer, at ved en bred tolkning af *øvrige stillinger med undervisningsforpligtelse* vil antallet af ansatte, som skal have en plan for og løbende drøftelse af pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling være meget højt, og opgaven med at varetage den løbende drøftelse vil være relativt omfangsrig.

AAU henstiller til, at styrelsen genovervejer formuleringen.

s. 4 Universitetspædagogikum

Navneskiftet fra adjunktpædagogikum til universitetspædagogikum imødeses positivt, da det vil gøre det lettere at differentiere i forhold til pædagogikum på andre uddannelsesniveauer.

s. 5 1.2. Adjunkt/forsker - Tenure track-ansættelser

Muligheden for varig ansættelse af adjunkter/forskere er uændret i forhold til den gældende stillingsstruktur.

Udkast til revideret stillingsstruktur nævner, at ved manglende positiv bedømmelse kan universitetet efter aftale med ansatte forlænge ansættelsen som adjunkt/forsker med op til 2 år med henblik på anden bedømmelse.

AAU ønsker ikke, at der er mulighed for ansættelse i stillingen adjunkt/forsker ud over de 6 år.

Såfremt styrelsen vælger at fastholde formuleringen bør det præciseres, at ansættelse som adjunkt/forsker under denne betingelse kan ske i op til 8 år.

AAU beder styrelsen overveje formuleringen: *Bedømmes adjunkten/forskeren ikke fagligt kvalificeret til lektor-/seniorforskerniveau, kan universitetet: - Umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.*

Dels i lyset af, at bedømmelse kan ske inden for det sidste halve år af adjunkt/forskerperioden. En afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler vil kunne resultere i, at ansættelsesforholdet samlet set overskrider perioden på 6 år, afhængig af den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel.

Dels i lyset af, at en positiv bedømmelse er en nødvendig betingelse for fortsat ansættelse og overgang til ansættelse som lektor. AAU vurderer, at i og med en positiv bedømmelse er en kendt og nødvendig betingelse for fortsat ansættelse, vil ansættelsesforholdet kunne stoppe uden yderligere varsel, når betingelsen ikke er opfyldt. Dette vil selvfølgelig skulle meddeles den ansatte på ansættelsestidspunktet.

Tilsvarende vilkår gælder i øvrige videnskabelige stillinger, der er betinget af andre forhold, eksempelvis vil en klinisk professors ansættelse ophøre såfremt dennes ansættelse ved hospitalet ophører og en ph.d.-stipendiats ansættelse vil ophøre såfremt studiet ikke forløber i overensstemmelse med den individuelle fastlagte studieplan eller indskrivningen ved ph.d.-studiet ophører eller bringes til ophør.

s. 6 1.2. B. Forsker og

s. 7 1.3. B. Seniorforsker

AAU vurderer, at ændringen af beskrivelserne af stillingerne forsker og seniorforsker er acceptabel grundet muligheden for at justere graden af undervisning.

s. 8 2.3. Studieadjunkt/studielektor

AAU er positive over for, at de meget specifikke fagområder og benævnelse af specifikke institutioner er fjernet. Stillingerne vil fremadrettet kunne anvendes på samme vis ved alle universiteter. Den nye stillingsbeskrivelse forventes at imødekomme et behov ved universitetet for ansættelse af fuldtidsundervisere.

AAU er dog ikke positiv over for selve formuleringen:

Stillingskategorierne studieadjunkt og studielektor kan anvendes i forbindelse med undervisning i redskabsfag eller grundlæggende fag, hvor det faglige indhold ikke beror på ny forskning.

Vi vurderer, at *redskabsfag* ikke er en velvalgt beskrivelse af kurser/undervisning ved universiteterne. AAU forslår, at stillingsstrukturen også fortsat lægger vægt på, at stillingen kan anvendes, hvor kurser har praksisbetoget karakter eller grundlæggende fag, hvor det faglige indhold ikke beror på ny forskning.

AAU bemærker, at udkastet ikke nævner vilkår, såfremt studieadjunkten bedømmes ikke at have undervisningsmæssige kvalifikationer til ansættelse som studielektor efter maksimalt 6 år som studieadjunkt.

Vi henviser til vores afsnit om afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler i ovenstående (vedr. s. 5).

s. 9 2.4. Ekstern lektor

AAU vurderer, at de ændrede forudsætninger for ansættelse som ekstern lektor vil resulterer i en indskrænkning i vores muligheder for ansættelse af eksterne lektorer.

Kravet om, at ansættelse som ekstern lektor forudsætter relevant praksiserfaring på højt niveau, der ikke er opnået gennem en universitær, videnskabelig ansættelse, vil være ensbetydende med, at universitet eksempelvis ikke kan ansætte fratrådte medarbejdere til afgrænsede undervisningsopgaver. Universiteterne vil dermed ikke kunne fastholde særlige kvalifikationer på højt niveau, uagtet, at det vurderes at kunne opfylde et behov.

s. 10 3 Øvrige stillinger

Afsnit 3. *Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område* nævner om forudsætninger for ansættelse af klinisk personale:

For så vidt angår de kliniske stillinger forudsættes det normalt, at den ansatte sideløbende har en stilling med patientbehandling. Fx forudsætter en klinisk stilling typisk ansættelse på et sygehus eller en tilsvarende sygdomsbehandlende institution, der varetager undervisning, eller at den ansatte driver praksis. Ansættelse af en læge i en stilling som klinisk lektor eller som klinisk professor forudsætter speciallægeuddannelse eller tilsvarende kvalifikationer. Et klinisk professorat besættes normalt i tilknytning til en overlægestilling.

AAU vil påpege, at formuleringen er i strid med de gældende aftaler for ansættelse af klinisk personale, med henvisning til: *forudsættes det **normalt** og Fx forudsætter en klinisk stilling **typisk** ansættelse på et sygehus eller en tilsvarende sygdomsbehandlende institution.*

I aftalen om kliniske lærere fremgår:

§ 1. Som klinisk lærer kan ansættes læger ved de sygehusafdelinger, der varetager undervisningen af lægestuderende i kliniske fag.

I aftalen for kliniske lektorer fremgår:

§ 1. Som klinisk lektor kan ansættes overlæger, afdelingslæger og 1. reservelæger ansat ved de sygehusafdelinger, der varetager undervisningen af lægestuderende i kliniske fag. Det er en forudsætning for ansættelse, at den pågældende er speciallæge i det relevante fag.

Kun ved ansættelse af kliniske lærere i almen praksis sker ansættelse i henhold til aftale af medicinere ansat uden for hospital eller sygehus.

AAU er positiv indstillet overfor, at stillingen klinisk lektor kan besættes af andre medicinere end ansatte ved sygehuse/hospitaler, men det bør ikke være en mulighed, der fremgår af stillingsstrukturen medmindre aftalegrundlaget er i overensstemmelse hermed.

s. 11 3.1. Klinisk assistent

Der er ingen henvisning til aftalegrundlaget. Ved øvrige stillinger, hvor dette er relevant nævnes at ansættelse sker i henhold til [gældende aftale].

s. 11 3.2. Klinisk lærer

Der mangler en henvisning til aftalegrundlag. Der findes 2 aftaler for kliniske lærere, dels aftale for kliniske lærere samt aftale for kliniske lærere i almen praksis (af 27. juni 1997).

s. 12 3.4. Klinisk professor

Ansættelse af kliniske professorer sker i revideret stillingsstruktur i ht.t. følgende:

Ansættelse sker i henhold til § 8 i protokollat til overenskomsten for akademikere i staten om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.

Ansættelse sker i henhold til cirkulære om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.

AAU ønsker at påpege, at i gældende stillingsstruktur sker ansættelse alene i h.t. § 8 i *protokollat til overenskomsten for akademikere i staten om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.*

Styrelsen bør overveje ordlyden, herunder om fremadrettet ansættelse i h.t. den fulde ordlyd i protokollatet, kan være ensbetydende med væsentlige ændringer af kliniske professorers ansættelsesvilkår.

Uddannelses- og Forskningsministeriet, Styrelsen for Videregående Uddannelser, har tidligere over for AAU understreget, at AC overenskomsten *ikke* gælder for kliniske professorer, der alene ansættes i h.t. §8 i protokollat til overenskomsten for akademikere i staten.

En udvidelse af aftalegrundlaget vil betyde, at ansættelse tillige sker i h.t. overenskomst for akademikere i staten. jf. de generelle bemærkninger til protokollatet, punkt 2, hvoraf fremgår, at *protokollat udgør sammen med overenskomst for akademikere i staten det samlede overenskomstgrundlag*.

Hvad angår kliniske stillinger ønsker AAU at understrege, at vi gerne ville have haft stillingen klinisk Adjunkt inkluderet i den nye struktur.

Til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Siu-jur@ufm.dk, cc: emk@ufm.dk

HR-afdelingen
Direkte tlf.: 2121 5644
E-mail: kiju@itu.dk
Journalnr.: 2019-62

7. November 2019

Ref.-nr. 19/11028 - Udkast til svar på høring over revideret stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne

Tak for den fremsendte høring vedrørende revideret bekendtgørelse om stillingsstrukturen.

På vegne af IT-Universitetet i København (ITU) skal jeg hermed fremsætte følgende bemærkninger:

Generelt

Indledningsvis bemærkes det, at ITU overordnet er positive i forhold til høringsudkastet, herunder den gennemgående større fokus på undervisningen som f.eks. på side 3: "Forskningen er det primære grundlag for forskningsbaseret undervisning, men som opgaver for universitetet er forskning og forskningsbaseret undervisningigestillede."

Vi vil gøre opmærksom på, at der i udkastet opereres med begrebet "forskningsbaseret undervisning", mens universitetsloven omhandler "forskningsbaseret uddannelse"?

Endvidere finder ITU det positivt, at det foreslås, at universiteterne skal synliggøre karriereperspektiverne for sine videnskabelige medarbejdere, særligt nyuddannede og medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger.

Undervisningsmæssige kompetencer

I relation til bekendtgørelsesudkastets forslag om at stille større krav til det videnskabelige personales undervisningsmæssige kompetencer hilser ITU kravet om løbende vedligeholdelse og udvikling af kompetencer for alle hovedstillinger velkomment, herunder at det er op til det enkelte universitet at fastlægge sin plan for, hvordan denne vedligeholdelse og udvikling skal foregå. Da der ikke vil være behov for de samme tiltag overfor alle grupper, finder ITU det meget hensigtsmæssigt, at universiteterne efterlades et råderum.

ITU finder også kravet om løbende drøftelse af pædagogisk-didaktiske kompetencer meget hensigtsmæssigt, hvilket f.eks. vil kunne implementeres som et led i medarbejderudviklingssamtaler på universitetet. Indsatsen bør efter ITU's opfattelse kunne gradueres, alt efter hvor mange timer der undervises og den enkelte undervisers behov for kompetenceudvikling.

Med hensyn til undervisningsportfolio har ITU bemærket, at der lægges op til, at en sådan skal være dokumentation af den enkeltes undervisningserfaring og kompetenceudvikling, uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad, jfr. side 4 nederst i udkastet.

ITU foreslår, at krav om dokumentation af undervisningserfaring og kompetenceudvikling alene kommer til at omfatte stillinger fra adjunktniveau og op.

Studieadjunkter og studielektorer

ITU har ingen bemærkninger til forslaget herom i bekendtgørelsesudkastet.

Vi forudsætter, at stillinger som studieadjunkt/studielektor vil tælle med som VIP i opgørelser af VIP/DVIP-ratio, hvilket vi dog gerne ser præciseret.

Tenure track-ansættelse (adjunkter) - forfremmelsesprogram fra lektor/seniorforsker til professor

ITU er overordnet positive overfor mulighederne for at kunne tilbyde både tenure track-ansættelser og forfremmelsesprogrammer, som vurderes at kunne have særlig betydning i rekrutteringsøjemed.

Ansættelse som lektor/seniorforsker

ITU har ingen bemærkninger hertil.

Udfasning af stillingskategorien professor MSO

ITU mener, at denne stillingskategori skal bibeholdes som en mulighed.

Venlig hilsen/Kind regards



Kirsten Uldall Juhl
HR-chef/Head of HR

DATO/REFERENCE
04-11-2019

JOURNALNUMMER

DERES REFERENCE / JOURNALNUMMER
19/11028

Roskilde Universitets høringssvar til revision af stillingsstrukturen

Roskilde Universitet har modtaget udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (fremover benævnt udkastet). Roskilde Universitet har en række bemærkninger til de foreslåede ændringer i udkastet.

Bemærkningerne er både af mere overordnet karakter til de større ændringer, og af mere teknisk/tekstnær karakter som følge af den gennemførte gennemskrivning. Bemærkningerne nedenfor er derfor opdelt i et afsnit med de mere generelle bemærkninger og et afsnit med de mere tekniske/tekstnære bemærkninger.

Generelle bemærkninger:

Pædagogisk og didaktisk opkvalificering:

Det er Roskilde Universitets opfattelse, at udkastet generelt udgør en fornuftigt overordnet ramme for, at der løbende sker en pædagogisk og didaktisk kompetenceudvikling af ansatte, og noteret som positivt, at det er universitetets eget ansvar at sikre kompetencer og kompetenceudvikling inden for denne ramme.

Roskilde Universitet hilser en fælles praksis for undervisningsportfolioer velkommen, idet udkastet i vidt omfang afspejler Roskilde Universitets nuværende krav til disse.

Det er dog for Roskilde Universitet uklart, hvorvidt der ved ansættelse af alle stillingskategorier, hvor der varetages undervisning, skal foreligge en undervisningsportfolio med de dertilhørende obligatoriske dele, eller om dette kun gør sig gældende ved stillingsopslag til stillinger på lektor- og professorniveau.

Under afsnittet om pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af kvalificeret undervisninger fremgår det, at en undervisningsportfolio er dokumentation af den enkeltes undervisningserfaring og kompetenceudvikling uanset *stillingsniveau* og ansættelsesgrad. Dernæst er der beskrevet en række obligatoriske dele af en undervisningsportfolio.

Det fremgår ligeledes af dette afsnit, at en undervisningsportfolio eller tilsvarende dokumentation for undervisningserfaring og – kvalifikationer skal indgå i bedømmelsen af, hvorvidt en ansøger er kvalificeret ved et stillingsopslag til stillinger på lektor- og professorniveau.

Roskilde Universitet finder, at det vil være uhensigtsmæssigt, hvis det stilles som generelt krav ved ansættelse af videnskabeligt personale som skal varetage undervisning, at der skal foreligge en undervisningsportfolio, hvor de beskrevne obligatoriske dele skal fremgår.

Det er Roskilde Universitets opfattelse, at det for eksempel ved ansættelse af undervisningsassistenter eller eksterne lektorer vil kunne afskrække i øvrigt talentfulde ansøgere, hvis de skal udarbejde en meget omfangsrig undervisningsportfolio. Roskilde Universitet ønsker derfor, at det skal være muligt for universiteterne selv at fastlægge krav til undervisningsportfolioer ved stillinger under adjunktniveau.

Udfasning af Professor MSO:

Det er Roskilde Universitets opfattelse, at stillingskategorien Professor MSO har givet særligt talentfulde forskere mulighed for at udvikle et særligt forskning- og uddannelsesområde på et perspektivrigt fagområde på internationalt niveau. Kategorien har givet muligheden for, at de pågældende kan vise, at det særlige forsknings- og uddannelsesområde har den fornødne tyngde, og forskeren de fornødne kompetencer, til et fast professorat.

Dertil kommer, at stillingskategorien har haft en positiv effekt på antallet kvinder, der har opnået et fast professorat. Det er dog Roskilde Universitets opfattelse, at muligheden for at etablere et forfremmelsesprogram fra lektor til professor i tilsvarende grad vil kunne understøtte disse positive tendenser.

Roskilde Universitet støtter på den baggrund en udfasning af stillingskategorien Professor MSO.

Roskilde Universitet vil dog opfordre til, at der bliver gennemført en evaluering efter 3 år, således at det kan vurderes om ændringen har fungeret efter hensigten.

Tenure-track adjunkt – afskaffelse af overgang til varig ansættelse:

Roskilde Universitet ser det som positivt, at det er muligt at ansætte adjunkter/forskere i tenure track forløb, og at et sådan forløb kan være med til at tiltrække og fastholde talenter.

Roskilde Universitet er dog ikke umiddelbart klar til, i større grad at anvende brug af tenure track, hvorfor Roskilde Universitet vil opfordre til, at det fortsat vil være muligt at aftale overgang fra tidsbegrænset adjunktur til varig ansættelse, således at universitetet har mulighed for at fastholde en tidsbegrænset adjunkt, som præsterer over forventning og har et stort potentiale.

Forfremmelsesprogram til professor:

Roskilde Universitet finder det positivt, at det ved den reviderede stillingsstruktur er muligt at gå fra en lektorstilling til professorstilling uden opslag ved forfremmelsesprogrammet, idet det kan understøtte muligheden for at tiltrække og fastholde attraktive forskere.

Studieadjunkt/lektor:

Roskilde Universitet finder det positivt, at der i udkastet er lagt op til, at stillingstypen ikke længere er begrænset til bestemte uddannelser på enkelte universiteter, men at universiteterne selv inden for en ramme kan vurdere, hvilke redskabs- eller grundlæggende fag, hvor det giver mening i begrænset omfang at benytte sig af studieadjunkter og studielektorer.

Det er universiteternes kerneopgave at drive forskning og give forskningsbaseret undervisning indtil højeste internationale niveau. Forskningen er det primære grundlag for forskningsbaseret undervisning, og det er derfor for Roskilde Universitet vigtigt, at brugen af studieadjunkter/studielektorer ikke sker på en måde, så den forskningsbaserede undervisning undergraves.

Roskilde Universitet finder det i den forbindelse problematisk, at ansættelsen af studieadjunkter/lektorer i henhold til udkastet som udgangspunkt sker varigt. Da underviseren ikke løbende oparbejder ny viden inden for fagområdet, enten ved aktiv deltagelse i erhvervet (som ved eksterne lektorer) eller via forskningen (hovedstillingerne), er der en betydelig risiko for, at underviserens viden forældes med deraf følgende konsekvens for uddannelseskvaliteten. Selvom der er tale om et redskabs- eller grundlæggende fag, og ikke beror på ny forskning, er det de færreste fag, som eksisterer helt uden påvirkning af samfundsudviklingen eller forskningen.

Roskilde Universitet vil derfor anbefale, at stillingskategorien ændres således, at der er mulighed for både varig og tidsbegrænset ansættelse, hvilket også er gældende for adjunkter og eksterne lektorer.

Det bemærkes i UUU's anbefaling 35, at muligheden for ansættelse af studieadjunkter/lektorer blandt andet kan anvendes til at nedbringe andelen af eksterne lektorer uden hovedstilling uden for universitetet, og det fremgår af høringsbrevet, at hensigten ved stillingskategorien delvist er at afhjælpe dette. Roskilde Universitet skal i den forbindelse bemærke, at det er begrænset med fagområder, hvor der er et undervisningsbehov af et sådant omfang i redskabs- eller grundlæggende fag, som hensigtsmæssigt kan varetages af en varigt ansat underviser med en ansættelsesbrøk i nærheden af fuldtid. Stillingskategorien bør derfor ikke ses som et afgørende middel til løsning af håndteringen af eksterne lektorer uden hovedstilling uden for universitetet.

Afslutningsvis synes det forudsætningsvist at være lagt til grund i udkastet, at man ved ansættelsen af en studieadjunkt beslutter, hvor lang tid vedkommende skal bruge for at kunne kvalificere sig til studielektor, idet der senest 6 måneder inden udløbet af studieadjunkt-perioden skal afgives en skriftlig vurdering af studieadjunktens undervisningsmæssige kvalifikationer. Roskilde Universitet vil i den forbindelse anbefale, at det præciseres, at der efter aftale med universitetet kan ske bedømmelse tidligere (svarende til det, som fremgår i udkastet under den almindelige adjunkt-stilling).

Ekstern lektor:

I udkastet til bekendtgørelse er stillingskategorien ekstern lektor delt op i to varianter.

Den første variant sigter mod undervisere, som har praksis erfaring på højt niveau, der er opnået gennem beskæftigelse inden for fagområdet. Det fremgår, at praksiserfaringen ikke kan være opnået gennem universitær, videnskabelig ansættelse.

Som Roskilde Universitet forstår den påtænkte ændring, vil det i henhold til udkastet ikke være muligt at ansætte tidligere ph.d.-studerende eller post.doc'er som eksterne lektorer, hvis de pågældende ikke, ud over erfaringerne fra deres universitære, videnskabelige ansættelse, har anden erfaring opnået gennem beskæftigelse inden for fagområdet.

Den anden variant giver mulighed for at ansætte undervisere med en videnskabelig hovedstilling på et andet universitet.

Da ansættelse i henhold til ordlyden for denne variant i udkastet forudsætter en videnskabelig hovedstilling på et andet universitet, synes det ikke med den nuværende formulering at være muligt at ansætte tidligere lektorer/professorer som eksterne lektorer, hvis de pågældende ikke, ud over erfaringerne fra deres universitær, videnskabelige ansættelse, har anden erfaring opnået gennem beskæftigelse inden for fagområdet, jf. den første variant.

Roskilde Universitet skal bemærke, at man tidligere har benyttet muligheden for ansættelse af tidligere lektorer/professorer som eksterne lektorer, f.eks. i tilknytning til en emeriti-ordning/seniorordning. På baggrund af hensynene bag ændringen synes det ikke at være hensigten at afskære denne type ansættelser, som normalt er i både den ansatte og universitetets væsentlige interesse.

Roskilde Universitet vil derfor anbefale, at den anden variant ændres, således at denne type af ansættelser stadig er mulige, f.eks. ved at give mulighed for at ansætte undervisere, som har en videnskabelig hovedstilling på et andet universitet, eller som tidligere har været beskæftiget som anerkendte forskere.

Tekniske/tekstnære bemærkninger:

Afsnit om fravær pga. barsels- eller adoptionsorlov mv.

Det fremgår, at afsnittet udgår da det fremgår af bl.a. cirkulære om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at der ikke i *cirkulære om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter* fremgår forlængelsesmuligheder af maksimaltiden for samtlige stillingskategorier. Det fremgår f.eks. ikke for videnskabelig assistent (maksimal 3 år).

Det bør derfor tænkes ind i en kommende revision af protokollatet, når dette revideres i forbindelse med den ændrede ramme for studie-adjunkt (maksimal 6 år) og forfremmelsesprogrammet til professor (maksimalt 8 år).

Adjunkt

Under afsnittet om adjunkt/forsker fremgår det ikke længere, at ansættelse som adjunkt/forsker maksimalt kan udgøre 8 år. Dette fremgår dog, at *cirkulære om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter*, hvorfor Roskilde Universitet antager, at bestemmelsen om maksimaltiden fortsat udgør 8 år for adjunkt/forsker.

Lektor

Under afsnittet om lektor/seniorforsker afsnit A. Lektor, er der tilføjet *kursusledelse*, mens der under afsnittet om professorer er tilføjet *kursus- og studieledelse*. Det undrer Roskilde

Universitet, at studieledelse ikke nævnes som en mulig opgave for lektorer, men alene for professorer. Selvom det af teksten fremgår som “*kan*” og derved således ikke udelukker, at studieledelse er en opgave, som er mulig at varetage som lektor, finder Roskilde Universitet at der til afsnittet om lektor/seniorforsker bør tilføjes *kursus- og studieledelse*, som det er tilføjet for professorer, da studieledelse i en overvejende grad varetages af lektorer på Roskilde Universitet.

Forsker/seniorforsker

I afsnittet, som beskriver stillingerne som forsker/seniorforsker, fremgår det af teksten, at forsker/seniorforsker-stillingerne *kan* indeholde forskningsbaseret myndighedsbetjening.

Dette harmonerer efter Roskilde Universitets opfattelse dårligt med, at det i den nuværende og tidligere stillingsstruktur, har været indholdet af myndighedsbetjening som har defineret, hvornår stillingskategorierne forsker/seniorforsker kunne anvendes.

Dette synes også at være udgangspunktet i udkastets tidligere afsnit, idet der i afsnittet ‘Forskning, forskningsbaseret undervisning og videnspredning’ fremgår, at:

“Universitetet kan desuden udføre forskningsbaseret myndighedsbetjening. I den forbindelse kan universiteterne anvende stillingsvarianterne forsker og seniorforsker.”

Det er derfor Roskilde Universitets opfattelse, at de nye formuleringer skaber tvivl om rammerne for brugen af de to stillingskategorierne forsker/seniorforsker. Roskilde Universitet vil derfor anbefale, at de tidligere beskrivelser fastholdes.

Angivelse af overenskomstgrundlag for ansættelse

Der er generelt i det vedlagte udkast til bekendtgørelse anført henvisninger til det overenskomstmæssige grundlag for ansættelsen i den enkelte stillingskategori, f.eks. *Cirkulære om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter* for adjunkter, post.doc., lektor, studie-adjunkt/lektor og professor, *Cirkulære om Timelønnet undervisning* for undervisningsassistenter, *Cirkulære om aftale om Eksterne lektorer ved universiteter m.fl.* for eksterne lektorer, eller *Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten* for ph.d.-stipendiater.

Selvom disse aftaler som altovervejende hovedregel vil udgøre det kollektive aftalegrundlag for ansættelsesforholdet, opstår der i praksis tilfælde, hvor en ansættelse på universitetet ikke direkte er omfattet disse. Det kan f.eks. være:

- ved ansættelse af medarbejdere med fast tjenestested i udlandet,
 - ansættelse i stillinger, der typisk sker efter akademikeroverenskomsten, men hvor pågældende ikke opfylder de uddannelsesmæssige forudsætninger mv. (j.f. PAV 2.2.3.2)
 - Ansættelse af pensionerede
-

Henvisningen til overenskomstgrundlaget i stillingsstrukturen skaber i den forbindelse tvivl om, hvorvidt de pågældende kollektive aftaler også finder anvendelse, selvom ansættelse sker uden for deres dækningsområde.

Med venlig hilsen

Karen Marie Olsen
Vicedirektør for RUC HR

Danske Universiteter
Att. Kira Vinberg
Fiolstræde 44, 1 th
1171 København K

Mail: kv@dkuni.dk

Rektorsekretariatet

Høringssvar fra SDU vedrørende høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne

6. november 2019

Ved mail af 26. september 2019 har Danske Universiteter anmodet Syddansk Universiteter om bemærkninger til udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Sagsnr. 19/66937

Til brug for besvarelsen har SDU anmodet fakulteterne, institutterne, de akademiske råd og SDU Universitetspædagogik om bemærkninger, og SDU skal på den baggrund oplyse følgende:

Ad "Generelle bemærkninger".

SDU finder, at der generelt er tale om et godt og gennemarbejdet forslag, der bl.a. kan medvirke til at styrke de undervisningsmæssige kompetencer hos vores ansatte.

SDU finder dog, at det kan give anledning til bekymring, hvis bekendtgørelse, der indeholder relativt større ændringer, allerede skal træde i kraft den 1. januar 2020.

SDU er i den forbindelse navnlig bekymret for den foreslåede ophævelse af ordningen med professor MSO, fordi der er planlagt rekrutteringsforløb med ansættelser inden for denne stillingskategori i 2020.

Ad "Pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af kvalificeret undervisning Universitetet".

SDU finder, at beskrivelserne af kravene til undervisningsportofolio har en for høj detaljeringsgrad, og at det i højere grad bør være op til universiteterne selv at fastsætte disse krav.

En undervisningsportofolio er således efter SDU's opfattelse ikke, som det fremgår af udkastet, en "dokumentation af en undervisers undervisningserfaring og kompetenceudvikling", da dette i alt for høj grad lægger op til, at portfolioen alene skal være et undervisningsCV.

En undervisningsportfolio bør efter SDU's opfattelse være en dokumentation for underviserens undervisningskompetencer, hvilket indeholder både et undervisningsCV og dokumentationer af underviserens refleksioner over erfaringer - gode som dårlige - samt potentialet for udvikling på baggrund af erfaringerne.

SDU foreslår derfor, at udkastets beskrivelser af kravene til et undervisningsportfolio udgår og erstattes med følgende:

"En undervisningsportfolio er dokumentation af den enkeltes undervisningskompetencer uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad.

Ved stillingsopslag til stillinger på lektor- og professorniveau skal en undervisningsportfolio eller tilsvarende dokumentation for undervisningskompetencer indgå i bedømmelsen af, hvorvidt en ansøger er kvalificeret."

Ad "Tenure track-ansættelse (tenure track)":

SDU finder, at afsnittet om Tenure-track-forløbet er formuleret på en måde, så det fremstår som om, at forløb med 8 år (6 + 2 år) er udgangspunktet, og SDU foreslår derfor, at afsnittets formulering ændres, så en længde på 6 år mere fremstår som udgangspunktet.

SDU finder endeligt, at tenure-track-adjunkter selv bør kunne indstille sig til bedømmelse som lektor, når de efter deres egen opfattelse er kvalificerede hertil.

Ad "Studieadjunkt/studielektor":

SDU kan støtte, at der i meget begrænset omfang skal være mulighed for at ansætte studieadjunkter og -lektorer til undervisning i redskabs- og grundlæggende fag, men at der ikke skal være en generel adgang til at ansætte studieadjunkter og -lektorer.

Ad "Professor":

SDU finder mere generelt, at det bør være et opmærksomhedspunkt, at der i Danmark sammenlignet med andre lande kan være en vanskeligere adgang til at opnå ansættelse som professor, og at denne situation kan skabe udfordringer for danske forskere i forbindelse med internationalisering og hjemtagelse af eksterne midler (f.eks. i samarbejde med udenlandske forskere).

Ad "Ekstern lektor":

SDU kan støtte, at det i regelsættet tydeliggøres, at ansættelse som ekstern lektor forudsætter en videnskabelig hovedstilling eller relevant praksiserfaring på højt niveau.

SDU finder det dog bekymrende, at de skærpede kvalifikationskrav ved ansættelsen af eksterne lektorer vil udelukke ansættelser af professor – eller lektor emeritus, da disse ikke opfylder betingelserne om at have praksiserfaring eller være ansat i en hovedstilling ved et andet universitet.

SDU skal derfor foreslå, at der i regelsættet gives mulighed for at ansætte kandidater med relevant praksiserfaring fra en nuværende eller tidligere hovedstilling, så det fortsat vil være muligt at ansætte en professor - eller lektor emeritus som ekstern lektor ved samme universitet.

Udkastet giver ikke anledning til yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Bjarne G. Sørensen
Prorektor



Aarhus Universitets høringssvar til udkast om revideret stillingsstruktur

Aarhus Universitet (AU) takker for høringsmuligheden over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

AU's høringssvar er opbygget således, at de generelle overordnede bemærkninger adresseres først, og derefter følges den struktur, som fremgår af udkast til ny bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Ad Generelle bemærkninger

Synliggørelse af karriereperspektiver

Af udkastet fremgår, at universiteterne skal synliggøre karriereperspektiver for videnskabelige medarbejdere uden fast stilling. AU bemærker, at synliggørelse af karriereperspektiver i lige så høj grad er relevant i forhold til de faste videnskabelige stillinger.

Udfasning af professor med særlige opgaver (MSO)

AU kan tilslutte sig forslaget om udfasning af stillingskategorien professor med særlige opgaver (MSO).

Ikrafttrædelse

Da der er foreslået en snarlig ikrafttrædelsesdato den 1. januar 2020 forventes det, at styrelsen præciserer eventuelle overgangsbestemmelser.

Ad Forskning, forskningsbaseret undervisning og videnspredning

AU finder, at formuleringen om, at forskningen er det primære grundlag for forskningsbaseret undervisning, men at forskning og forskningsbaseret undervisning er ligestillede opgaver, er en betydningsfuld præcisering af vigtigheden af undervisningsdimensionen.

Af afsnittet fremgår, at "Universitetet kan desuden udføre forskningsbaseret myndighedsbetjening. I den forbindelse kan universiteterne anvende stillingsvarianterne forsker og seniorforsker". AU finder, at der også her bør være en henvisning til stillingskategorien 'seniorrådgiver'.

Personalejura

Dato: 4. november 2019

Direkte tlf.: +45 8715 3385
Web: au.dk/aga@au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/9





Ad Pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af kvalificeret undervisning

AU finder det positivt, at udkastet generelt – og tydeligere end hidtil – rammesætter krav til undervisningserfaring og –kompetencer.

Af udkastet fremgår, at for alle ansatte med undervisningsforpligtelse gælder, at den ansatte og vedkommendes chef løbende skal drøfte, hvorledes de pædagogisk didaktiske kompetencer bedst muligt kan vedligeholdes og/eller udvikles i perioden frem mod næste drøftelse.

Set i lyset af, at det enkelte universitet skal have en plan for, hvordan henholdsvis vedligeholdelsen og kompetenceudviklingen skal foregå, virker afsnittet for detailreguleret. Passagen kan med fordel reduceres til et krav om, at universiteterne skal have en plan for den løbende undervisningsmæssige kompetenceudvikling.

Formuleringen "alle ansatte med undervisningsforpligtelse" kan derudover give udfordringer for så vidt angår de kliniske stillingskategorier klinisk professor, klinisk lektor og klinisk lærer. Denne medarbejdergruppe har en hovedansættelse uden for universitetet og vil typisk afvikle medarbejderudviklingssamtaler med lederen i deres hovedansættelse. AU anbefaler, at det adresseres, at det skal sikres, at deres undervisningsforpligtelse har ledelsesmæssig og kompetenceudviklende opmærksomhed.

Ad Undervisningsportfolio

AU finder det positivt, at der stilles krav om, at undervisningsportfolio skal indgå i bedømmelsen af, hvorvidt en ansøger er kvalificeret på lektor- og professor niveau.

AU bemærker, at afsnittet om undervisningsportfolio er for detailreguleret sammenholdt med de øvrige dele udkastet til stillingsstrukturen. Det foreslås, at man kan nøjes med at stille krav til, at undervisningsportfolioens karakter skal indgå i universiteternes plan for løbende kompetenceudvikling.

Ad Universitetspædagogikum

AU kan tilslutte sig, at der fremover stilles krav om universitetspædagogikum for alle undervisere på universitetet. Dette under forudsætning af, at dette som foreslået kan tones indholdsmæssigt afhængig af stillingernes arbejdsområder med eksempelvis formidling af forskning, forskningsbaseret undervisning eller forskningsbaseret myndighedsrådgivning.

Ad Stillingsstrukturens opbygning

AU finder det nye forslag til stillingsstrukturens opbygning positiv med en tydeligere adskillelse af den universitære karrierevej.

Ad Beskrivelse af de enkelte stillinger

Det bemærkes indledningsvist, at der flere steder i høringsudkastet alene er henvist til, at ansættelse sker i henhold til protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale. Der også bør henvises til overenskomsten for Akademikere i



staten, der sammen med protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale udgør det samlede overenskomstgrundlag.

Ad 1. Ph.d.-stipendiat og hovedstillinger

Ad 1.1. Ph.d.-stipendiat

AU kan tilslutte sig beskrivelsen.

Ad 1.2. Adjunkt/forsker

Tenure-track-ansættelse

AU bemærker, at der er en mangler den nødvendige tydelighed om tidsrammen for tenure track-ansættelser. Set i lyset af, at der angives en maksimal ramme på 6 år for et tenure track-forløb finder AU, at en forlængelsesperiode på op til 2 år ikke er hensigtsmæssig. AU foreslår derfor, at der ikke skal tilbydes en forlængelse udover de maksimale 6 år.

AU finder det positivt, at formuleringen "Efter aftale med universitetet kan bedømmelsen ske tidligere" erstatter formuleringen om, at den tenure track-ansatte kunne indstille sig til bedømmelse i de første fire år.

AU foreslår, at den faglige bedømmelse suppleres af en ledelsesmæssig vurdering, således at overgangen til et lektorat forudsætter, at medarbejderen samlet set vurderes kvalificeret hertil. Dette vil skabe ensartethed i forhold til bedømmelsen i forfremmelsesprogrammet.

AU gør opmærksom på, at processen for iværksættelse af en afskedigelse, såfremt en adjunkt/forsker bedømmes ikke-kvalificeret eller undlader at anmode om en bedømmelse, bør tage højde for, at det almindelige opsigelsesvarsel kan rummes inden for ansættelsesperioden.

Hvis den ansatte bedømmes ikke-kvalificeret efter første forsøg fremgår det, at universitetet kan vælge umiddelbart at "iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler".

I afsnittet "Bedømmes adjunkten/forskeren ikke fagligt kvalificeret til lektor-/seniorforskerniveau..." fremgår, at den ansatte fratræder med overenskomstmæssigt varsel, hvis den ansatte i andet forsøg bedømmes ikke fagligt kvalificeret, enten inden for den 6-årige periode eller efter en to-årig forlængelse.

AU finder, at der er en vis utydelighed i de to divergerende formuleringer omkring fratrædelse, idet universitetet skal iværksætte en afskedigelsessag efter en negativ bedømmelse i første forsøg, mens der er tale om fratrædelse med overenskomstmæssigt varsel, hvis den ansatte ikke bedømmes fagligt kvalificeret i andet forsøg. Hvis styrelsen tilsigter en forskel i sagsbehandlingskravene i de forskellige situationer, bør dette fremgå tydeligt.



AU foreslår, at tenure track-ansatte adjunkter/forskere efter en individuel vurdering kan udpeges som hovedvejledere for kandidat- og ph.d.-studerende, ligesom det er tilfældet i en række andre lande.

Tidsbegrænset ansættelse

Det bemærkes, at den nuværende mulighed for at ansætte adjunkter på det kliniske område op til 5 år ikke videreføres i høringsudkastet, således at disse stillinger følger tidsbegrænsningen på op til fire år. AU gør opmærksom på, at der herved gives den kliniske forskning – med de særlige vilkår der er knyttet til den kliniske forsknings natur – mindre gunstige vilkår.

A. Adjunkt

AU kan tilslutte sig beskrivelsen.

B. Forsker

I udkastet er der forslag om, at forskning og forskningsbaseret undervisning ligestilles, og at stillingerne forsker og seniorforsker, i højere grad end tidligere, skal indeholde forskningsbaseret undervisning mod, at den forskningsbaserede myndighedsrådgivning får mindre vægtning.

AU finder det uacceptabelt, at stillingsindholdet ændres så markant, at forskningsbaseret myndighedsrådgivning bliver sekundært i forhold til forskningsbaseret undervisning. Dette vil være ødelæggende i forhold til den forskningsbaserede rådgivning, universitetet varetager for forskellige ministerier. Det, som særligt adskiller en forsker fra en adjunkt, er den forskningsbaserede myndighedsrådgivning. Dette skal afspejle sig i stillingsstrukturen.

Ad 1.3. Lektor/seniorforsker

Muligheden for at ansætte lektorer tidsbegrænset begrænses i høringsudkastet til "i særlige tilfælde" i forhold til nuværende formulering: "En stilling som lektor besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset, fx ved ansættelse af gæstelektorer eller i forbindelse med særlige projekter".

AU bemærker, at der opstilles strengere krav til at besætte en stilling som lektor tidsbegrænset end et tidsbegrænset professorat. Det bør ensrettes, således at der er samme krav til tidsbegrænsning af stillingerne, og således at begge stillinger kan besættes tidsbegrænset, fx i forbindelse med ansættelse af gæsteforskere og særlige forskningsprojekter.

AU finder, at muligheden for en efterfølgende bedømmelse af de undervisningsmæssige kompetencer, hvis en ansøger ved ansættelse som lektor/seniorforsker ikke bedømmes kvalificeret for sine undervisningsmæssige kvalifikationer, bør begrænses til særlige tilfælde. Udgangspunktet må være, at lektorer ved ansættelse besidder de nødvendige undervisningsmæssige kompetencer.



Hvis vedkommende efterfølgende bedømmes ikke fagligt kvalificeret, fratræder lektoren med overenskomstmæssigt varsel. AU finder, at der også i disse tilfælde bør iværksættes en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

A. Lektor

Det fremgår, at lektorer skal vejlede og supervisere adjunkter og forskere. AU bemærker, at det også bør gælde vejledning af ph.d.-studerende.

AU kan derudover tilslutte sig beskrivelsen.

B. Seniorforsker

AU finder det uacceptabelt, at stillingsindholdet ændres så markant, at forskningsbaseret myndighedsrådgivning bliver sekundært i forhold til forskningsbaseret undervisning. Dette vil være ødelæggende i forhold til den forskningsbaserede rådgivning, universitetet varetager for forskellige ministerier. Det, som særligt adskiller en seniorforsker fra en lektor er den forskningsbaserede myndighedsrådgivning. Dette skal afspejle sig i stillingsstrukturen.

Forfremmelsesprogram til professor

AU finder, at professorater generelt bør besættes efter en åben opslagsprocedure for at sikre transparans og kvalitet.

AU ser ikke behov for et 'forfremmelsesprogram' til professor. AU vurderer, at der er andre måder at tiltrække talentfulde forskere på, og at universiteterne bør kunne håndtere denne problematik i den eksisterende struktur. Der er desuden en bekymring for, at lokal udfoldelse af et eventuelt 'forfremmelsesprogram' på de danske universiteter kan føre til en uhensigtsmæssig konkurrence universiteterne i mellem.

Såfremt forfremmelsesmuligheden alligevel vedtages i en ny stillingsstruktur skal det fremgå, at seniorforskere også kan tilbydes denne ansættelsesform (ikke kun lektorer). Derudover finder AU, at det tydeligt skal fremgå, at denne ansættelsesform kun kan anvendes i særlige tilfælde. Afslutningsvist anbefales et anderledes ord for denne ansættelsesmulighed. Et 'forfremmelsesprogram' signalerer en uhensigtsmæssig automatik i karriereudviklingen.

AU finder det positivt, at overgangen til et professorat forudsætter, at den ansatte samlet set vurderes kvalificeret hertil; dvs. at den faglige bedømmelse suppleres af en ledelsesmæssig vurdering.

AU bemærker, at det bør fremgå af afsnittet, at det alene er varigt ansatte lektorer og seniorforskere, der kan tilbydes forfremmelsesprogrammet.

Ad 1.4. Professor

Af udkastet fremgår, at ansøgere til professorater bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget. Herefter oplistes en række obligatoriske kvalifikationer, blandt andet "bidrag til lærebøger/undervisningsmateriale". AU



foreslår, at kravet om "bidrag til lærebøger/undervisningsmateriale" erstattes af "bidrag til udvikling af undervisning og undervisningsmateriale", da man ikke benytter disse kategorier på alle universitetsfag.

AU finder, at ph.d.-vejledning bør indgå som en del af opgavebeskrivelsen på professorniveau.

Formuleringen "at ansøgeren har udviklet fagområdet forsknings- og undervisningsmæssigt" foreslås ændret til "at ansøgeren har udviklet fagområdet med hensyn til forskning, undervisning og/eller myndighedsrådgivning", da det ellers vanskeliggør muligheden for professoransættelse for personer på forsker/seniorforsker-sporet relativt til adjunkt/lektor-sporet.

Det foreslås tillige, at der her indføres samme formulering som for lektorer vedrørende en efterfølgende bedømmelse af en professors undervisningsmæssige kompetencer. Dette muliggør ansættelse af personer, der ikke har fulgt det formelle spor i Danmark.

Ad 2. Øvrige, generelle stillinger

Ad 2.1. Videnskabelig assistent

AU kan tilslutte sig beskrivelsen.

Ad 2.2. Undervisningsassistent

AU bemærker, at der bør være en henvisning til Cirkulære om organisationsaftale for undervisningsassistenter ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT).

AU kan derudover tilslutte sig beskrivelsen.

Ad 2.3. Studieadjunkt/studielektor

AU finder det grundlæggende forkert at have ansat fuldtidsundervisere til at varetage den forskningsbaserede undervisning, der er universitetets opgave. Det fremgår af universitetets selvevalueringsrapport i forbindelse med seneste Institutionsakkreditering, at "Forskningsbaseret af uddannelserne kendetegnes ved, at uddannelserne tilrettelægges og gennemføres af aktive forskere for at sikre, at undervisningen er baseret på fagområdets mest relevante og nyeste forskning". Dette ønsker AU ikke at gå på kompromis med – og foreslår disse fuldtidsunderviserstillinger udfaset af hensyn til uddannelsernes kvalitet og forskningsbaseret.

Ad 2.4. Ekstern lektor

I modsætning til afsnittet omkring studieadjunkter og studielektorer kan AU tilslutte sig styrelsens forslag om ændret beskrivelse af ekstern lektor-stillingskategorien.

Ad 2.5. Post doc

AU kan tilslutte sig beskrivelsen.



Ad 2.6. Seniorrådgiver

AU kan tilslutte sig beskrivelsen.

Ad 3. Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område

Helt overordnet noterer AU sig, at styrelsen har meddelt, at det kliniske område fortsat er genstand for en behandling i styrelsen. AU ser frem til at blive inddraget i dette betydningsfulde arbejde og har for nuværende konkrete opmærksomhedspunkter til de kliniske stillinger.

AU foreslår, at der i stillingsstrukturen oprettes mulighed for ansættelse som klinisk adjunkt. Specielt skal understreges, at stillingen er foreslået med sigte på at skabe en synlig universitær karrierevej for klinisk arbejdende læger – og således understøtter den overordnede intention i stillingsstrukturen om at skabe et sammenhængende karriereforsløb fra adjunkt til professor, som i dag ikke er muligt på det kliniske område.

Der står i første sætning i afsnittet, at: "Læger kan ansættes i en hovedstilling eller en klinisk stilling". Dette er ikke dækkende i forhold til de senere afsnit under overskriften, hvor der også beskrives muligheder for at ansætte kandidater med en kandidatexamen i biomekanik samt psykologer. Der bør findes et bredere betegnelse end læger og bør bl.a. også omfatte tandlæger.

Ad 3.1. Klinisk assistent

Der bør være en henvisning til bilag 6 i Cirkulære om overenskomst for Læger i staten.

Ad 3.2. Klinisk lærer

AU finder, at formuleringen omkring klinisk lærer bør konsekvensrettes, så det tydeligt fremstår, at tandlæger også kan ansættes som klinisk lærer. Det foreslås derfor, at stillingskategorien deles op på følgende måde:

- A. Klinisk lærer (læger)
- B. Klinisk lærer (tandlæger)

AU gør i den forbindelse opmærksom på, at der er uoverensstemmelse mellem tidsbegrænsningerne i høringsudkastet (op til 3 år) og overenskomsten for Akademikere i staten (2 år med mulighed for forlængelse i yderligere 2 år), jf. s. 100 i overenskomstens afsnit om "Deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne".

AU foreslår, at tidsbegrænsningen på de 2 år med mulighed for forlængelse i yderligere 2 år for de kliniske lærere (tandlæger) udgår, idet det er svært at rekruttere til stillingerne.

AU ser gerne, at det anføres, at ansættelsen som klinisk lærer (tandlæge) er en deltidsstilling på maks. 20 timer ugentlig, idet det forudsættes, at den kliniske lærer har en hovedstilling uden for universitetet.



Afsnit fire bør for så vidt angår klinisk lærer (tandlæge) ændres til: "Ansættelse sker i henhold til cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten."

Ad 3.3. Klinisk lektor

Der står i udkastet, at der er krav om, at kandidaten enten er speciallæge, har en kandidatexamen i klinisk biomekanik eller psykologisk kandidatexamen og specialistanerkendelse. AU foreslår, at formuleringen ændres, så der i stedet står: "som hovedregel er enten speciallæge..."

Dette giver mulighed for, at kliniske lektorer kan rekrutteres fra andre forskningskvalificerede og -aktive akademiske faggrupper, som bidrager til patientbehandling i sundhedsvæsenet, fx tandlæger, molekylærbiologer, fysikere, samt sundhedsprofessionelle med en videnskabelig kandidatgrad og ph.d.-overbygning.

Ad 3.4. Klinisk professor

AU bemærker, at der er opstillet færre krav til dokumentation af erfaringer og kompetencer til en klinisk professor, end der er til en professor. AU finder, at der bør opstilles samme krav til dokumentation af høj videnskabelig produktion på internationalt niveau, undervisningserfaring, erfaring med udvikling m.v., som der er opstillet til en professor, herunder de konkrete krav til kandidatens pædagogisk-didaktiske kompetencer.

Såfremt det imødekommes, at der kan ansættes fx tandlæger eller psykologer i kategorien klinisk professor, skal hele afsnittet konsekvensrettes, så det tydeligt fremstår, hvilke forudsætninger, der skal være opfyldt.

Ad 3.5. Specialtandlæge

Der bør være en henvisning til, at ansættelse sker i henhold til overenskomsten for Akademikere i staten og protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.

Ad 3.6. Afdelingstandlæge

AU ser gerne, at det anføres, at ansættelse som afdelingstandlæge er en deltidsstilling på maks. 20 timer ugentlig, idet det forudsættes, at afdelingstandlægen har en hovedstilling uden for universitetet.

AU foreslår, at tidsbegrænsningen på de indledende tre år udgår, da det er svært at rekruttere til stillingerne.

Til afsnit 4 bemærkes, at det kan være svært at have "erfaring med selvstændig udvikling af klinisk undervisningsmateriale", når afdelingstandlægen første gang ansættes til varetagelse af undervisningsopgaver.

AU foreslår derfor, at afsnit fire ændres til: "Kvalifikationskravet er odontologisk kandidatexamen suppleret med relevant specialtandlægeuddannelse samt klinisk faglig ekspertise på højt niveau og erfaring eller indsigt i selvstændig udvikling af klinisk undervisningsmateriale."



Ad 3.7. Psykologisk kandidatstilling

AU har ingen bemærkninger.

Ad 4. Øvrige stillinger, der kan anvendes inden for afgrænsede områder

Ad 4.1. Lærer på diplom- og eksportingeniøruddannelser

AU har ingen bemærkninger.

Fleksible ansættelsesformer

Afslutningsvist skal det nævnes, at der i stigende grad er behov for at kunne ansætte medarbejdere, som har kompetencer der går på tværs af den gængse opdeling mellem VIP og TAP. Dette ses ikke adresseret ved denne revision.

Høringssvar vedrørende udkast til bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Den 7. november 2019
Sagsnr. S-2018-507
Dok.nr. D-2019-22224
jjm/bef

I anledning af skrivelse af 18. september 2019 vedrørende høring om revision af bekendtgørelse nr. 899 af 1. juli 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (herefter stillingsstrukturen) skal jeg hermed på vegne af Akademikerne og Akademikernes medlemsorganisationer afgive følgende bemærkninger:

Akademikerne finder overordnet, at det foreliggende udkast til stillingsstrukturen udgør en forbedring af den nugældende stillingsstruktur. Uddannelses- og Forskningsministeriet lægger i udkastet op til at synliggøre den primære karrierevej for forskere og understøtte en større grad af reel ligestilling mellem undervisning og forskning i de faglige bedømmelser af forskere, der finder sted i løbet af et typisk karriereløb. Disse intentioner bakker Akademikerne helhjertet op om.

Herudover giver udkastet til stillingsstruktur anledning til en række såvel større som mindre bemærkninger, som her angives i en ikke-prioriteret rækkefølge, der så vidt muligt følger opstillingen i udkastet til bekendtgørelse:

Akademikerne finder (side 2), at Uddannelses- og Forskningsministeriet med fordel kunne indsætte en kort præambeltekst vedrørende formålet med revisionen af stillingsstrukturen i de generelle bemærkninger eller alternativt i et særskilt hyrdebrev til universiteterne. Særligt finder Akademikerne, at der kan være behov for at tydeliggøre intentionerne med den skærpede opdeling i notatet mellem hovedstillingerne som en samlet karrierevej og øvrige stillinger, sammenhængen mellem indførelse af forfremmelsesprogrammet til professor og ophævelse af stillingskategorien som professor MSO samt intentionerne med udvidelsen af mulighederne for anvendelse af stillingskategorien som studieadjunkt- og lektor.

Akademikerne finder (side 2), at indførelsen af en pligt for universitetet til at synliggøre karrierespæktiver for videnskabelige medarbejdere uden fast stilling er særdeles positivt. Akademikerne skal foreslå, at det specificeres nærmere, at denne indsats bør indledes allerede i forbindelse med ansættelsen i den første tidsbegrænsede stilling, evt. ved udarbejdelsen af en karriereplan for den pågældende medarbejder, som kan viderebringes til eventuelle senere ansættelser. Herudover finder Akademikerne, at det bør specificeres, at der bør følges op på karrierespæktiverne som minimum i forbindelse med den årlige MUS-samtale. Akademikerne skal desuden af hensyn til overskueligheden i

forbindelse med institutionernes anvendelse af stillingsstrukturen henstille til, at forpligtelsen til at synliggøre karriereperspektiver gentages under samtlige de stillingskategorier, hvor det er intentionen, at der skal kunne ske midlertidige ansættelser i andet end særlige tilfælde, det vil sige stillingskategorierne ph.d.-stipendiat, tidsbegrænset ansat adjunkt/forsker, videnskabelig assistent, undervisningsassistent og postdoc. Alternativt kunne disse stillinger oplistes under de generelle bemærkninger for at synliggøre, at det særligt er inden for disse stillingskategorier, at synliggørelsen af karriereperspektiver skal prioriteres. For at styrke og tydeliggøre universiteternes fokus på karriereveje yderligere skal Akademikerne foreslå, at universiteterne forpligtes fastsætte en politik for anvendelsen af tidsbegrænsede ansatte, som fx kan indeholde måltal for anvendelsen.

I forhold til den nugældende bekendtgørelse (side 2) er muligheden for at forlænge de i notatet fastsatte maksimale grænser for den samlede ansættelsestid svarende til fraværperiodens længde udgået. Akademikerne finder, at dette er u hensigtsmæssigt, da bekendtgørelsen om stillingsstruktur udgør institutionernes hjemmel for at foretage disse forlængelser, mens de individuelle medarbejders ret til at få foretaget forlængelserne er hjemlet i protokollat til akademikeroverenskomsten om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale (herefter protokollatet). Såfremt hjemlen i stillingsstrukturen forsvinder, vil der derfor opstå uoverensstemmelse mellem institutionernes grundlag for at administrere ansættelserne og medarbejdernes aftalte rettigheder.

I forhold til den nugældende bekendtgørelse (side 2) er ligeledes redegørelsen for universitetslovens indhold og intentionerne med stillingsstrukturen inden for dennes ramme udgået. Akademikerne finder, at det tjener et formidlingsmæssigt formål over for institutionerne at fremhæve visse elementer vedrørende universiteternes rolle og forskernes forskningsfrihed som baggrund for stillingsstrukturen, og skal derfor opfordre til, at formuleringerne i den nugældende bekendtgørelse bevares.

Akademikerne ser meget positivt på (side 3), at det fastlægges i stillingsstrukturen, at alle ansatte i stillingerne med undervisningsforpligtelse løbende skal vedligeholde og udvikle deres pædagogisk-didaktiske kompetencer samt, at der skal vedligeholdes en undervisningsportfolio som dokumentation for den enkeltes undervisningserfaring og kompetenceudvikling. Stillingstrukturen nævner dog ikke, hvem der har ansvaret for udarbejdelsen af denne undervisningsportfolio. For det tilfælde, at ansvaret herfor hviler på den enkelte medarbejder, finder Akademikerne, at institutionen må have ansvaret for at instruere og vejlede ansatte i udarbejdelsen og vedligeholdelsen af en tilfredsstillende undervisningsportfolio. Tilsvarende forudsættes det, at det er universitetets ansvar, at der stilles rammer i form af tid og ressourcer til rådighed for medarbejdernes kompetenceudvikling og dokumentationen heraf uanset den enkelte medarbejders stillingsniveau og ansættelsesgrad.

Akademikerne finder (side 4), at det er positivt, at der som udgangspunkt stilles krav om, at ansøgere ved nyansættelser til stillinger på lektor- eller professorniveau skal have gennemført et universitetspædagogikum. Af hensyn til internationale ansøgere og ansøgere, der har gennemført et adjunktur under de hidtidige regler, anbefaler Akademikerne dog, at der til sidste sætning i første afsnit på side 4 tilføjes et "eller tilsvarende", så ansøgere med det samme pædagogisk-didaktiske niveau, som fremover og inden for landets grænser kun vil kunne opnås ved gennemførelse af et universitetspædagogikum, dog fortsat vil kunne bedømmes kvalificeret til et lektorat eller professorat, uagtet at de har gennemført et adjunktur enten tidligere end 1. januar 2020 eller i udlandet.

Akademikerne finder (side 4), at det er særdeles positivt, at alle adjunkter/forskere og studieadjunkter skal gennemføre et universitetspædagogikum, uanset om de er midlertidigt ansatte eller ansatte i tenure track. Akademikerne skal dog af hensyn til overskueligheden i forbindelse med institutionernes anvendelse af stillingsstrukturen henstille til, at forpligtelsen hertil også eksplicit skrives under beskrivelserne studieadjunkter, således som det også er foreslået under beskrivelsen af stillingen som adjunkt/forsker. Endelig anbefaler Akademikerne, at en eventuel minimumslængde på fx tre år for et universitetspædagogikum indskrives i stillingsstrukturen for at undgå, at der tilrettelægges særligt korte universitetspædagogika, som sætter universiteterne i stand til at tilknytte adjunkter/forskere i så korte ansættelsesforløb, at det i realiteten bliver vanskeligt at gennemføre et meningsfuldt pædagogisk-didaktisk forløb inden for ansættelsesperioden.

Akademikerne finder (side 4), at sontringen mellem hovedstillinger og øvrige stillinger er fornuftig, og at den efterfølgende opstilling af stillingskategorier med hovedstillingerne som den sammenhængende universitære karrierevej er væsentlig i synliggørelsen af intentionerne med stillingsstrukturen.

Akademikerne finder (side 4), at det er særdeles positivt, at Uddannelses og Forskningsministeriet foreslår at fjerne hjemlen til at ansætte ph.d.-stipendiater på det kliniske område, hvormed det ikke længere vil være muligt at ansætte ph.d.-stipendiater i henhold til overenskomst for akademikere i staten, hvis disse reelt gør tjeneste på arbejdspladser, der hører under det regionale arbejdsgiverområde.

Akademikerne finder (side 5), at de foreslåede ændringer i rammerne for tenure track-ansættelse for adjunkter/forskere er uacceptable. I den nugældende stillingsstruktur og i henhold til protokollatet har adjunkter/forskere på tenure track-ansættelse ret til at indstille sig til faglig bedømmelse inden for de første fire år af ansættelsen, og såfremt denne er negativ til at indstille sig til fornyet bedømmelse ved tidsfristens udløb inden de maksimale seks år. Udkastet til stillingsstruktur lægger op til både at fjerne retten til den tidlige bedømmelse og til at lade det op til universitetet, om man vil tilbyde en

forlængelse af adjunkturet/forskeransættelsen udover de ellers maksimale seks år, så medarbejderen kan få en anden bedømmelse i tilfælde af, at den første bedømmelse var negativ. Medarbejdernes ret til at indstille sig til tidlig bedømmelse er hjemlet i protokollatet, og Akademikerne skal gøre opmærksom på, at Akademikerne ikke er indstillet på at acceptere ændringer heraf i forbindelse med kommende revisioner af protokollatet.

Akademikerne finder desuden (side 5), at formuleringen om, at ansatte, der bedømmes ikke fagligt kvalificeret fratræder med overenskomstmæssigt varsel er meget vidtgående og savner hjemmel samt parallelitet til konsekvenserne af lignende bedømmelser i andre sammenhænge. Akademikerne foreslår derfor, at man i stedet skriver, at ansættelsesmyndigheden skal iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler, hvis den ansatte ikke bedømmes fagligt kvalificeret i andet forsøg.

Akademikerne finder (side 5), at der bør fastsættes en fast grænse for, hvor kortvarige tidsbegrænsede ansættelser som adjunkt/forsker kan være. Adjunkt/forsker er en uddannelsesstilling, hvori den ansatte skal opnå en række kvalifikationer, herunder også fremover et universitetspædagogikum. Det er Akademikernes opfattelse, at et sådant kvalifikationsniveau normalt ikke kan forventes opnået ved ansættelser der har en varighed på væsentligt mindre end de maksimale fire år. Akademikerne foreslår derfor et krav om, at midlertidige ansættelser som adjunkt/forsker normalt skal have en varighed på mindst tre år. Som alternativ kan man, som tidligere nævnt, i stedet fastsætte en minimumslængde for det obligatoriske universitetspædagogikum.

Akademikerne finder (side 5), at det bør skrives tydeligt, at den særlige supervision og mulighed for pædagogisk opkvalificering af tidsbegrænset ansatte adjunkter ligger ud over – og ikke er erstatning for – det universitetspædagogikum, som alle adjunkter/forskere skal gennemføre.

Det bør forstærkes udover det anvendte 'kan', at forskerstillingen normalt indeholder forskningsbaseret myndighedsbetjening som et centralt element af stillingen.

Akademikerne finder (side 6), at det er en god ide at skærpe formuleringerne vedrørende tidsbegrænsede ansættelser som lektor/seniorforsker. Akademikerne forudsætter, at intentionen med SIU's forslag skal forstås som en skærpelse af kravene i forhold til mulighederne for anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser som lektor/seniorforsker i forhold til bestemmelserne i den gældende stillingsstruktur.

Akademikerne finder (side 6), at det er problematisk, at mens Uddannelses- og Forskningsministeriet i øvrigt synes at forfølge en målsætning om øget sidestilling af undervisning og forskning i bedømmelsen af ansøgere til hovedstillinger, holdes muligheden fortsat

generelt åben for at ansætte lektorer/seniorforskere, som er forskningsmæssigt kvalificeret, men ikke kvalificeret for så vidt angår de undervisningsmæssige kompetencer. Akademikerne opfordrer til en præcisering af, at denne mulighed er en undtagelse, som alene kan anvendes i helt særlige tilfælde. Endelig finder Akademikerne, som også anført i forbindelse med tenure track-adjunkter/forskere, at formuleringen om, at ansatte, der bedømmes ikke fagligt kvalificeret fratræder med overenskomstmæssigt varsel er meget vidtgående og savner hjemmel samt parallelitet til konsekvenserne af lignende bedømmelser i andre sammenhænge under stillingsstrukturen. Akademiker foreslår derfor, at man i stedet skriver, at ansættelsesmyndigheden skal iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

Akademikerne finder (side 7), at ophævelsen af kravet om forskningsbaseret myndighedsbetjening i stillingskategorierne forsker/seniorforsker skaber en grundlæggende og uhensigtsmæssig uklarhed om forskellen mellem stillingskategorierne forsker/seniorforsker og adjunkt/lektor. Det fremstår uklart, om der herefter eksisterer nogen bindinger på, hvornår universiteterne kan anvende forsker/seniorforskeransættelser frem for adjunkt/lektoransættelser, og hvad formålet med stillingskategorien som forsker/seniorforsker er. Akademikerne finder, at der fortsat er behov for en stillingskategori som forsker/seniorforsker med krav om forskningsbaseret myndighedsbetjening. Efter Akademikernes opfattelse bør den eksisterende beskrivelse for forsker/seniorforsker opretholdes. Det bør dog fremgå, at seniorforskere på linje med lektorer kan deltage i den offentlige debat. Derudover bemærkes, at det må være en fejl, at der henvises til protokollatet under beskrivelsen af lektorstillingen, da denne henvisning allerede er foretaget under afsnittet om lektor/seniorforskerstillinger samlet set.

Akademikerne finder (side 7), at det er positivt, at man i stillingsstrukturen lader stillingskategorien professor MSO erstatte af et forfremmelsesprogram til ordinær professoransættelse for lektorer. Akademikerne finder dog, at det skal være muligt for allerede ansatte lektorer selv at indstille sig til deltagelse i forfremmelsesprogrammet, idet Akademikerne anerkender, at det naturligvis vil være en ledelsesbeslutning om en sådan ansøgning skal imødekommes. Imidlertid er det Akademikernes holdning, at det er af afgørende betydning for medarbejdernes retssikkerhed og forfremmelsesprogrammets faglige legitimitet, at den bedømmelse, der finder sted ved forfremmelsesprogrammets slutning, udelukkende er en faglig bedømmelse, og at den ansatte i tilfælde af positiv faglig bedømmelse overgår til ansættelse som professor herefter. Akademikerne finder herudover, at det i lighed med tenure track-ansættelserne for adjunkter skal være muligt for medarbejdere at indstille sig til tidligere bedømmelse, såfremt medarbejderen vurderer, at hun har opnået de forudsatte kvalifikationer tidligere end oprindeligt forventet, og tilsvarende, at medarbejderen tildes mulighed for at

indstille sig til en fornyet bedømmelse, hvis den første bedømmelse er negativ.

Det skal sikres, at en udfasning af professor mso-stillingerne modsvares mindst af en tilsvarende stigning i antallet af professorer. Akademikerne opfordrer endvidere til, at det overvejes at der findes en særlig titel til lektorer i forfremmelsesprogrammer.

Akademikerne finder (side 7), at beskrivelsen af en række forhold vedrørende professorater savner parallelitet til de tilsvarende beskrivelser for lektorer. Fx finder Akademikerne, at det også for professorstillinger bør fastsættes, at tidsbegrænset ansættelse kun bør finde sted i særlige tilfælde, og at udgangspunktet er, at professorstillinger besættes på fuld tid. Endelig gør Akademikerne opmærksom på, at den eneste forskel på beskrivelsen af fagligt indhold i en professorstilling i forhold til en lektorstilling er, at der om professorstillingen skrives, at der kan indgå studieledelse. Da studieledelse i de fleste tilfælde er en funktion, som beklædes af såvel professorer som lektorer opfordres til, at der i stedet beskrives en differentiering i typen af forsknings- og kursusledelse, som forventes at indgå i de respektive stillingskategorier.

Akademikerne finder (side 8), at der bør indføres en tidsmæssig begrænsning på anvendelsen af undervisningsassistenter, da det ikke bør være en mulighed at fortsætte en karriere på dette trin i en længere periode. Derfor foreslår Akademikerne, at der i lighed med for stillingen som videnskabelig assistent indføres en absolut grænse på tre års ansættelse som undervisningsassistent. Akademikernes forslag skal ses i sammenhæng med ønsket om at øge universiteternes fokus på karriereveje særligt for tidsbegrænsede ansatte, og mindske andelen af tidsbegrænsede ansatte til fordel for flere fastansatte.

Akademikerne finder (side 8-9), at det er positivt, at der lægges op til en øget anvendelse af studieadjunkt/studielektor. Den hidtidige opremsning af uddannelsessteder, hvor disse kategorier kunne anvendes, er ikke længere tidssvarende, og ansættelse som studieadjunkt/studielektor er et oplagt alternativ de steder, hvor universiteterne i dag benytter sig af store mængder af timelønnet underviserarbejdskraft. Det er for Akademikerne et centralt hensyn, at en øget anvendelse af studieadjunkt/studielektor ikke fortrænger ansættelser som adjunkt/lektor, men i stedet bliver et alternativ til den udbredte anvendelse af timelønnet undervisning. Akademikernes finder, at den foreslåede beskrivelse af, hvilke typer undervisning studieadjunkt/studielektor kan varetage, ikke i tilstrækkelig grad sikrer dette, og at det er nødvendigt med en tydeligere præcisering af dette. Akademikernes skal endvidere foreslå, at det tilkendegives, at stillingskategorierne som studieadjunkt/studielektor ikke bør medregnes ved opgørelsen af forskningsbaseret undervisning i nogen sammenhænge, så en stigende anvendelse af stillingskategorierne ikke kan føre til en faldende grad af forskningsbaseret undervisning. Såfremt anvendelsen af studieadjunkt/studielektor skal udbredes, finder

Akademikerne, at det er afgørende for attraktiviteten i ansættelserne og for medarbejdernes fortsatte employability, at den nuværende mulighed for, at stillingen kan indeholde faglige udviklingsopgaver, ændres til et krav om, at stillingen *skal* indeholde faglige udviklingsopgaver. Akademikerne finder, at det bør præciseres, at der ved ansættelse som studieadjunkt skal sikres et tilstrækkeligt beskæftigelsesomfang til, at studieadjunkten inden for ansættelsesperioden kan kvalificere sig til studielektor, herunder til gennemførelse af universitetspædagogikum. I den nugældende stillingsstruktur og i henhold til protokollatet om visse ansættelsesvilkår er det fastsat og aftalt, at studieadjunkter ved positiv bedømmelse tildeles titlen som studielektor og ved udløbet af ansættelsesperioden overgår til ansættelse som studielektor. I protokollatet er det endvidere aftalt, at studieadjunkten ved negativ bedømmelse kan ansættes for yderligere en periode på indtil to år med henblik på fornyet bedømmelse. Akademikerne forudsætter, at de aftalte vilkår herom i protokollatet fastholdes.

Akademikerne finder (side 9), at det er positivt, at der i stillingsstrukturen tydeligere beskrives, hvilke forudgående forudsætninger en ekstern lektor skal have for at være kvalificeret til ansættelse.

Akademikerne finder (side 10), at muligheden for beskæftigelse som postdoc ud over fire år, hvis dette finder sted ved et andet dansk universitet, bør afskaffes, da det ikke er hensigtsmæssigt at fortsætte en karriere på dette trin i en længere periode. Akademikernes forslag skal ses i sammenhæng med ønsket om at øge universiteternes fokus på karriereveje særligt for tidsbegrænsede ansatte. I henhold til danske retskrivningsregler skal Akademikerne i øvrigt bemærke, at det må være udtryk for en misforståelse, at postdoc i stillingsstrukturen konsekvent benævnes "post doc" i to ord, hvilket derfor foreslås rettet.

Om øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område står følgende (side 10, afsnit 3): "Begge typer af stillinger kan kombineres med en klinisk stilling uden for universitetet. Når hovedansættelsen er uden for universitetet, anvendes de kliniske stillingskategorier klinisk professor, klinisk lektor eller klinisk lærer"

Akademikerne finder det uheldigt, at dette afsnit kan læses på en sådan måde, at ansættelse i stillinger med forskning under professorniveau kan ske efter aftalerne om kliniske lektorer og kliniske lærere. Dette er ikke tilfældet, da disse aftaler alene dækker undervisningsopgaver.

Kvalifikationskravet til stillingen klinisk lektor indeholder i udkastet flere krav end der er aftalt i aftale om kliniske lektorer. Det er korrekt, at den kliniske lektor skal være speciallæge i det relevante fag, men det er ikke et krav, at der skal være yderligere krav såsom ph.d.- eller doktorgrad.

Der er i teksten også beskrevet en forudsætning om forskning sideløbende med ansættelsen om klinisk lektor. Dette er ikke en forudsætning for denne stilling, der er en ren underviserstilling. Kliniske lektorer varetager undervisningen af lægestuderende i kliniske fag, og

der er hverken i aftalen om kliniske lektorer eller i praksis en forudsætning om, at man skal være forskningsaktiv. Forudsætningen er klinisk erfaring, da det er kliniske fag, der undervises i. Det kan naturligvis være en fordel, at den kliniske lektor også er forskningsaktiv, men et krav er det ikke. Det bemærkes i øvrigt, at der ofte ikke vil være tid til forskning i hovedstillingen på sygehuset, hvad enten lægen er ansat i en stilling som 1. reservelæge, afdelingslæge eller overlæge.

Akademikerne finder (side 12), at det bør indskærpes, at ansatte med beskæftigelse i klinisk praksis bør ansættes som klinisk professor og ikke som ordinær professor på deltid. Derfor foreslås følgende tekst indført under punkt 3.4: "Professorer, som samtidig har ansættelse som overlæge på et sygehus eller anden lægelig institution, ansættes som klinisk professor. Ansættelse som klinisk professor sker enten som fuldtidsansat professor ved universitetet kombineret med en honorarlønnet overlægestilling på et universitetssygehus eller anden lægelig institution, eller pågældende kan være ansat som overlæge på et universitetssygehus eller anden lægelig institution med et honorarlønnet professorat."

Akademikerne skal endelig gøre opmærksom på (side 12), at der under afsnittet om kliniske professorer henvises to gange til protokollatet. Det bemærkes desuden at der også består en selvstændig aftale vedrørende kliniske professorers honorering.



Høringssvar vedr. Universiteternes stillingstruktur

5. NOVEMBER 2019

Resumé: *Forskningsbaseret myndighedsbetjening er en særskilt akademisk praksis for videnskabeligt impact-arbejde. Myndighedsbetjeningen bør derfor institutionaliseres tilsvarende professionelt i universiteternes virke. Derfor bør stillingsstrukturens bestemmelser muliggøre meritering af varetagelse og udvikling af forskningsbaseret myndighedsbetjening, på alle niveauer, for at sikre bedre 'synliggørelse af karrierespørgsmål for videnskabelige medarbejdere' med forskningsbaseret myndighedsbetjening som primært ansvarsområde. Herudover kan der for forskere/seniorforskere indføres en portfolio for forskningsbaseret myndighedsbetjening, der supplerer undervisningsportfolien, ligesom der kan indføres en certificering for myndighedsbetjening svarende til pædagogikum for forskerforløbet.*

ØSTER FARIMAGSGADE 5B
1353 KØBENHAVN K

DIR 35324086
MOB 60870608

hob@ifs.ku.dk

REF: HOB

*

Center for Militære Studier (CMS) takker for Uddannelses- og Forskningsministerens praksis omkring en åben høring i forbindelse med revision af stillingsstrukturen.

CMS er et forskningscenter under Institut for Statskundskab ved Københavns Universitet. Centret finansieres bl.a. gennem en bevilling som de politiske partier bag forsvarsforliget i Folketinget er enige om. Som led her i udfører CMS grundforskning inden for dansk forsvars- og sikkerhedspolitik, forskningsbaseret myndighedsbetjening for blandt andet Forsvarsministeriet og forsvarsforligskredsen samt undervisning og vejledning ved Institut for Statskundskab.

Myndighedsbetjeningens aktiviteter er videnskabeligt impact-arbejde. Ligesom den forskningsbaserede undervisning spiller den forskningsbaserede myndighedsbetjening en væsentlig rolle i forhold til spredning og anvendelse af forskningsbaseret viden i samfundet. Den forskningsbaserede myndighedsbetjening som den udfolder sig på CMS adskiller sig fra undervisningen blandt andet fordi den omfatter produktion

af anvendt forskning. Det er samfundsrettet forskningsviden til brug for beslutningstagere og offentlighed med henblik på at underbygge kvaliteten af demokratiske beslutninger (herunder i form af fagfællebedømte CMS rapporter). Den samfundsnyttige viden som kommer med den anvendte forskning ville universitetet ikke ellers have produceret alene ud fra grundforskning.

Gennem myndighedsbetjeningen skabes altså både anvendt forskning, specialiseret formidling og anden form for forskningsbaseret kommunikation, herunder til den brede offentlighed, fordi CMS også har til opgave at 'bidrage til kvaliteten af den offentlige debat'.

Disse aktiviteter bygger alle på den grundforskning, der foregår ved Centret. Hele spektret af aktiviteter inden for den forskningsbaserede myndighedsbetjening kræver imidlertid særlige færdigheder, som ikke følger af generelle akademiske kompetencer inden for CMS's felt, uanset niveau. At udføre og udvikle den forskningsbaserede myndighedsbetjening er altså en særskilt akademisk praksis.

For at sikre kvaliteten og den faglige udvikling af den forskningsbaserede myndighedsbetjening bør stillingstrukturen derfor fastslå, at den forskningsbaserede myndighedsbetjening er en særskilt akademisk praksis.

Stillingstrukturen bør herunder sikre, at den forskningsbaserede myndighedsbetjening professionaliseres på samme måde som den forskningsbaserede undervisning. Derfor bør stillingsstrukturens bestemmelser muliggøre meritring af varetagelse og udvikling af forskningsbaseret myndighedsbetjening på alle niveauer for at sikre bedre 'synliggørelse af karrierespektiver for videnskabelige medarbejdere' med forskningsbaseret myndighedsbetjening som primært ansvarsområde. Dette er ikke mindst vigtigt for, at Centret kan tiltrække og fastholde nationale og internationale talenter. Herudover kan man indføre et krav om en portfolio for forskningsbaseret myndighedsbetjening i forbindelse med ansættelser, samt en certificering for myndighedsbetjening svarende til pædagogikum.

Nedenfor følger kommentarer med ændringsforslag til specifikke afsnit i udkastet.

Med venlig hilsen



Henrik Ø. Breitenbauch

Centerleder

Ad Pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af undervisning Ad Undervisningsportfolio

Begge afsnit bør have en pendant for forskningsbaseret myndighedsbetjening, jf. ovenfor.

Forsker hhv. Seniorforsker

For begge gælder, at de adskiller sig fra adjunkt/lektor ved den forskningsbaserede myndighedsbetjening. Beskrivelsen bør afspejle dette, således at kategorien karakteriseres særligt ved forskning, forskningsbaseret myndighedsbetjening, og i et vist omfang undervisning.

For begge bør i lighed med adjunkt/lektor tilføjes, at ”ansættelse sker i henhold til cirkulære om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter.”

Seniorforskere på CMS har som led i den forskningsbaserede myndighedsbetjening særlig pligt til at deltage i den offentlige debat. Sætningen fra professorniveauet bør tilføjes her: ”Opgaverne kan desuden bestå af videnuudveksling med samfundet – herunder deltagelse i den offentlige debat.”

Ad Forfremmelsesprogram til professor

Sætningen: ”*Kriterierne kan inddeles i generelle forventninger til f.eks. forskning, forskningsbaseret undervisning, ekstern finansiering, forsknings-/kursusledelse, vejledning og videnspredning*” bør ændres til ”*Kriterierne kan inddeles i generelle forventninger til f.eks. forskning, forskningsbaseret undervisning, forskningsbaseret myndighedsbetjening, ekstern finansiering, forsknings-/kursusledelse, vejledning og videnspredning.*”

Ad Professor

Varetagelse og udvikling af forskningsbaseret myndighedsbetjening som særskilt akademisk praksis også bør være meriterende for professorer.

Sætningen: ”*Det skal herved dokumenteres, at ansøgeren har udviklet fagområdet forsknings- og undervisningsmæssigt. Endvidere skal der lægges vægt på en vurdering af vedkommendes evne til at varetage forsknings- og undervisningsmæssige ledelsesopgaver og evt. andre funktioner, fx i relation til universitetets eksterne samarbejde.*“

bør derfor ændres til:

”*Det skal herved dokumenteres, at ansøgeren har udviklet fagområdet forsknings- og undervisningsmæssigt. Endvidere skal der lægges vægt på en vurdering af vedkommendes evne at varetage forsknings- og undervisningsmæssige ledelsesopgaver og evt. andre funktioner, fx i relation til universitetets eksterne samarbejde. Endvidere kan der lægges vægt på vedkommendes evne til at varetage og udvikle forskningsbaseret myndighedsbetjening.*”

UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse

Fra: Diana Ismail
Sendt: 8. november 2019 09:52
Til: Emilie Keller
Emne: SV: Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

AppServerName: esdh-ufm-PB360
DocumentID: 19/35877-24
DocumentIsArchived: -1

Kære Emilie

Tak for høringsbrevet over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Danmarks Akkrediteringsinstitution har ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Diana Ismail
Jurist & Databeskyttelsesrådgiver

Danmarks Akkrediteringsinstitution
Bredgade 38
1260 København K
Telefon:
Mobil: 7231 8806
E-mail: dia@akkr.dk
Web: www.akkr.dk



Danmarks
Akkrediteringsinstitution



Abonnér på nyhedsbrev

Få nyheder, afgørelser og publikationer fra Danmarks Akkrediteringsinstitution – skriv dig op til vores nyhedsbrev [her](#) - eller følg os på LinkedIn og Twitter (@akkreditering)

Læs om Danmarks Akkrediteringsinstitutions [behandling af personoplysninger](#)

Fra: Emilie Keller <emk@ufm.dk>
Sendt: 1. oktober 2019 13:08
Til: A-AKKR - hovedpostkasse <akkr@akkr.dk>

Cc: Peder Michael Sørensen <PMS@ufm.dk>; Rikke Rasmussen Juel <rirj@ufm.dk>; Bente Olsen <BO@ufm.dk>

Emne: Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Til Danmarks Akkrediteringsinstitution

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesinstitutioner vil gerne gøre opmærksom på, at styrelsen har sendt udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter i høring. Evt. bemærkninger hertil er velkomne.

Høringsmaterialet kan findes på høringsportalen: <https://hoeringsportalen.dk/Hearing/Details/63226>.

Bemærk venligst, at høringsfristen er fredag den 8. november 2019, kl. 12:00.

Med venlig hilsen

Emilie Keller

Fuldmægtig

Jura

Direkte telefon: +45 7231 9529

E-mail: emk@ufm.dk

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte

Bredgade 43

DK-1260 København K

Telefon: +45 7231 7800

E-mail: siu@ufm.dk

www.ufm.dk

Læs om [styrelsens behandling af personoplysninger](#).

Til: siu-jur@ufm.dk

Høringssvar fra Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR) på høring over revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

DFiR takker for at blive hørt over den reviderede stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne. DFiR har de seneste år arbejdet indgående med karriereveje for videnskabeligt personale med henblik på at fremme attraktive karriereveje, transparens, attraktivitet og kvalitet.

DFiR ser overordnet positivt på de tiltag, der er taget i den reviderede stillingsstruktur for at styrke sammenhængen mellem forskning og uddannelse og imødekomme udfordringer og opståede uhensigtsmæssigheder i det nuværende karrieresystem for videnskabelige medarbejdere ved universiteterne.

DFiR noterer endvidere, at en række af rådets anbefalinger om bedre karriereveje ved universiteterne er imødekommet. Det omhandler for det første adskillelsen af adjunktstillinger og postdocstillinger. Disse to stillingskategorier er væsensforskellige og en understregning af adjunktrets placering som startstilling i en universitær karriere, herunder fokus på at koble forskning og forskningsbaseret uddannelse i adjunktpædagogikum, er en afgørende forbedring for at skabe såvel transparens i karrierevejene som stærkere forbindelse mellem forskning og uddannelse. For det andet ser rådet med tilfredshed på forslaget om, at professor MSO-stillingen udfases. MSO-stillingen har medført en forlængelse af tiden fra unge forskere opnår deres ph.d.-grad til de bliver professorer. Og den har ikke været anvendt som tiltænkt: at være et professorat til forskere med særlige opgaver. Med udfasningen antager DFiR, at det betyder, at der ikke ansættes nye professorer som MSO, og at de allerede MSO-ansatte fortsætter som planlagt. For det tredje er der indført en særlig forpligtelse til karrierevejledning til yngre forskere; ph.d.-studerende og postdocs. Og for det fjerde er der introduceret en model, hvor lektorer kan forfremmes til professorer.

DFiR konstaterer imidlertid også nogle uhensigtsmæssigheder i det fremlagte forslag til bekendtgørelse af stillingsstrukturen.

Den foreslåede stillingsstruktur understøtter DFiR's forslag om at indføre en mulighed for junior- og senior tenure track ansættelse. Det var dog en meget vigtig forudsætning for DFiR's anbefaling af dette forslag, at den automatiske oprykning i egen stilling, der kan være indbygget i tenure track forløb som udgangspunkt kun bliver brugt, når man rekrutterer fra anden institution end den institution, man p.t. er ansat ved. Dette skal modvirke en udbredt praksis i Danmark med at ansætte egne kandidater i forbindelse med stillingsbesættelse. Uden denne forudsætning risikerer man endnu mindre diversitet blandt de ansatte, end det for nærværende

Danmarks Forsknings- og
Innovationspolitiske Råd

6. november 2019

Børsgade 4
Postboks 2135
1015 København K
Tel. 3392 9700

www.ufm.dk

CVR-nr. 1680 5408

Sagsbehandler
Karin Kjær madsen
Tel. 25186638
kkm@ufm.dk

Ref.-nr.
2019-15

er tilfældet, og det må DFiR advare imod.

Med introduktionen af en reel tenure-model, er det ligeledes væsentligt, at tenure ikke alene oversættes til en automatisk overgang fra et stillingsniveau til det næste. Tenure som model bør indeholde kvalificeringselementer til en videnskabelig karriere på universiteterne inden for alle elementer af en VIP-stilling. Endelig er det væsentligt, at overgangen fra et stillingsniveau til det næste beror på en faglig vurdering, men at det ud fra en samlet betragtning er et ledelsesansvar at tage ansvar for, hvorvidt vedkommende fortsætter i en stilling på næste niveau.

Med hensynet til at understøtte anerkendelse af uddannelseselementet i de videnskabelige stillinger på universiteterne er der foreslået tiltag, som bekymrer DFiR. Det handler grundlæggende om introduktion af nogle meget faste krav ved ansættelser til videnskabelige stillinger samt en detailregulering af universiteternes faglige ansvar for ansættelse og kvalificering af personale, der er usædvanlig.

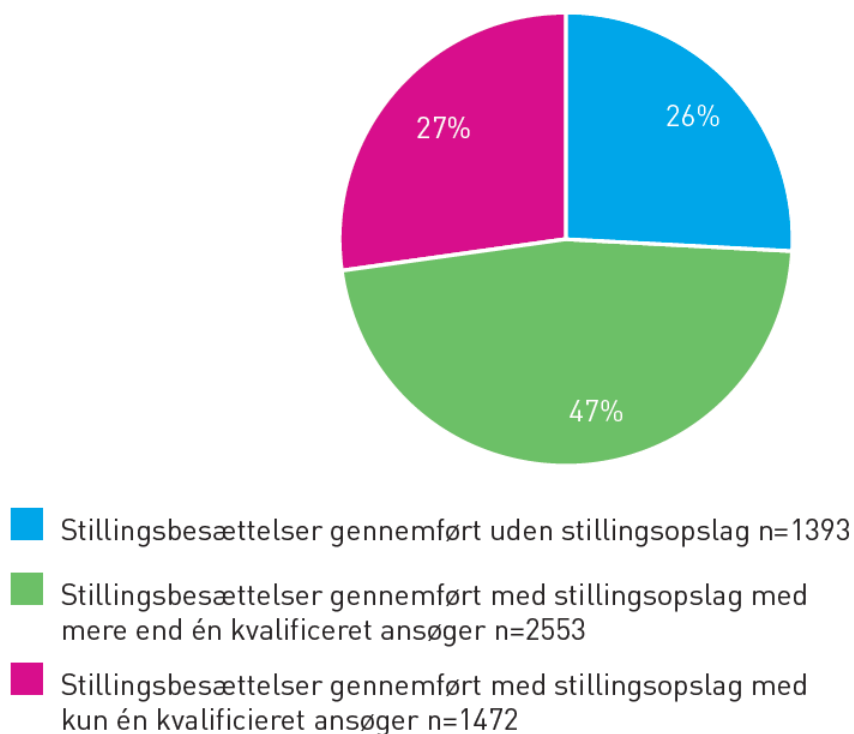
**Danmarks Forsknings- og
Innovationspolitiske Råd**

Et eksempel er det foreslåede krav til udformningen af et undervisningsportefolio, hvor det i bekendtgørelsen er beskrevet, hvad universitetet skal foretage sin faglig vurdering i henhold til. Det forekommer at være en markant forøget detailstyring via bekendtgørelsen.

Med krav til undervisningsportefolio eller tilsvarende dokumentation for uddannelse samt nogle af de indføjede krav til erfaring, som eksempelvis beskrevet i krav til kommende professorer, hvor disse skal..."dokumenterer en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau og erfaring med varetagelse af undervisning på flere niveauer, prøver/eksamen, kursus/studieledelse samt bidrag til lærebøger/undervisningsmateriale..." kan der opstå rekrutteringsudfordringer. Indføres disse forholdsvis specifikke uddannelseskrav, forudser DFiR, at kvaliteten og omfanget af de kvalificerede ansøgere til videnskabelige stillinger vil falde. Det vil give udfordringer med international rekruttering med disse særlige danske tiltag, og i det omfang, der skulle være dygtige forskere fra industrien eller andre områder, der i øvrigt har kompetencer og interesse for en videnskabelig stilling på et universitet, vil disse detaljerede krav ligeledes være hæmmende. Selv for danske forskere, der har været ved danske universiteter i mange år, kan det være en udfordring eksempelvis at skulle dokumentere at have skrevet lærebøger eller undervisningsmateriale på tilsvarende niveau.

Med disse faste krav til ansættelseserfaringer kan såvel kvalitet som kvantitet af kvalificerede ansøgere til videnskabelige stillinger falde fra et i forvejen bekymrende lavt niveau jf. nedenstående figur, som DFiR bragte i sin rapport "Karrierer i forskningen".

Figur 20: Stillingsbesættelser i perioden 2015-2017



3

Når der til kun godt ¼ af de videnskabelige stillinger er mere end én kvalificeret ansøger, kan de foreslåede bekendtgørelsesregulerede ansættelseskrav føre til forringelse i konkurrence og kvalitet.

DFiR foreslår, at det nødvendige styrkede fokus på uddannelse og undervisning fokuseres på de fremadrettede aktiviteter; at universiteterne, som foreslået, har ansvar for løbende og på alle niveauer at styrke, anerkende og udvikle det videnskabelige personales undervisningskompetencer.

I forslaget til bekendtgørelsen er de to stillingstyper "forsker" og "seniorforsker" behandlet som led i det videnskabelige stillingshierarki. Da disse to stillingstyper blev introduceret på universiteterne, var det et led i fusionerne af sektorforskningsinstitutioner ind i universiteterne. Forslaget indeholder dog ikke en særlig behandling af området myndighedsbetjening. DFiR har ikke i sine anbefalinger beskæftiget sig specifikt med myndighedsbetjeningen som område. Det forekommer dog rådet, at man bør have et særligt fokus på den forskningsbaserede myndighedsbetjening og de særlige krav til arbejdsforhold og karriereveje, der gør sig gældende her, herunder hvorvidt der er tilstrækkeligt attraktive karriereveje for netop de forskere, der udfører den forskningsbaserede myndighedsbetjening, herunder hvorledes kravet om undervisningserfaring skal opfyldes for de forskere/seniorforskere, der også udfører uddannelsesopgaver som led i deres universitetsansættelse.

Med venlig hilsen

Jens Oddershede
Formand for DFiR

UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse

Fra: UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse
Sendt: 22. november 2019 14:03
Til: UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse
Emne: VS: Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

AppServerName: esdh-ufm-PB360

Fra: Søren-Peter Olesen <spo@dg.dk>

Sendt: 17. oktober 2019 14:31

Til: Rikke Rasmussen Juel <rirj@ufm.dk>

Emne: VS: Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Kære Rikke Rasmussen Juel,

Tak for høringsskrivelsen omkring den fremtidige stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne.

I Danmarks Grundforskningsfond er vi meget glade for den forøgede vægt der lægges på løbende at drøfte karriereveje på og uden for universiteterne navnlig med unge medarbejdere. Det er et emne vi i DG har fundet meget vigtigt og bruger tid på ved alle vore årlige opfølgingsmøder med forskningscentrene ligesom det har været tema ved et af vore årsmøder.

Mhp de øgede formelle krav til pædagogisk/didaktiske kundskaber ved ansættelse af lektorer/professorer finder vi at det er væsentligt, at dette ikke bliver en hæmsko for at rekruttere kandidater fra udlandet eller fra erhvervslivet.

Mvh

Søren-Peter Olesen
CEO, professor

+45 3318 1950
spo@dg.dk

Holbergsgade 14, 1
DK-1057 København K



Fra: Rikke Rasmussen Juel <rirj@ufm.dk>

Sendt: 18. september 2019 15:31

Til: cbs@cbs.dk; dtu@dtu.dk; itu@itu.dk; ku@ku.dk; ruc@ruc.dk; sdu@sdu.dk; aau@aau.dk; au@au.dk; ac@ac.dk; carlsbergfoundation@carlsbergfoundation.dk; UFM FP DEP-POL-FIU-DFIR <dfir@ufm.dk>; Danmarks Grundforskningsfond <dg@dg.dk>; info@danskerhverv.dk; di@di.dk; Info Danske Erhvervs Akademier <info@danskeerhvervsakademier.dk>; uc-dk@uc-dk.dk; regioner@regioner.dk; dsf@dsfnet.dk; dkuni@dkuni.dk; dof@obel.com; Finansministeriets postkasse <fm@fm.dk>; fko@mil.dk; info@gts-net.dk; thol@kadk.dk;

info@industriensfond.dk; Innovationsfonden <kontakt@innofond.dk>; kl@kl.dk; info@cancer.dk; Kulturministeriet <kum@kum.dk>; Moderniseringsstyrelsen <modst@modst.dk>; kontakt@nordeafonden.dk; info@novonordiskfonden.dk; realdania@realdania.dk; info@rkmu.dk; kontakt@rockwoolfonden.dk; sst@sst.dk; info@trygfonden.dk; UVM - UVMIPOST <uvm@uvm.dk>; info@veluxfoundations.dk; info@lundbeckfonden.dk; charlotte.kaltoft@apmollerfonde.dk

Cc: Bente Olsen <BO@ufm.dk>; Peder Michael Sørensen <PMS@ufm.dk>; Emilie Keller <emk@ufm.dk>

Emne: [WARNING: ATTACHMENT UNSCANNED]Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte sender hermed udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter i høring.

Følgende dokumenter er vedhæftet:

- Høringsbrev
- Parallelfremstilling af den gældende stillingsstruktur og udkast til revideret bekendtgørelse af stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne
- Udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne
- Høringsliste.

Dokumenterne er også lagt på høringsportalen.

Høringssvar bedes sendt til siu-jur@ufm.dk med kopi til emk@ufm.dk med reference til j.nr. 19/11028.

Høringsfristen er fredag den 8. november 2019 klokken 12.00.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Rikke Rasmussen Juel på telefonnummer 7231 8328 eller via e-mail riri@ufm.dk.

Med venlig hilsen,

Rikke Rasmussen Juel.

Rikke Rasmussen Juel

Specialkonsulent
Kontoret for Jura
Telefon 7231 8328

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Bredgade 43,
DK-1260 København K
Telefon 7231 7800
E-mail: siu@ufm.dk
www.ufm.dk

Læs om [styrelsens behandling af personoplysninger](#)

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Den 6. november 2019

Høring om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Dansk Erhverv finder det positivt, at det i høringsudkastet understreges, at forskning og forskningsbaseret undervisning er ligestillet. Med undervisningens vigtighed in mente finder Dansk Erhverv det også positivt, at det nu formaliseres, at der skal foreligge en plan for udviklingen af undervisernes pædagogisk-didaktiske kompetencer. For at sikre at undervisning ligestilles med forskning også karrieremæssigt finder vi, at et undervisningsportfolio er en vigtig brik i at formulere undervisernes kompetencer.

Universitetsudvalgets rapport viste desværre, at underviserne oplever, at undervisning prioriteres lavere eller væsentligt lavere end forskning. Kvalitetsuddannelser er helt afgørende for erhvervslivet, og derfor er det vigtigt, at underviserne også oplever, at god undervisning også er karrierefremmende og ligestillet i vigtighed med forskning. Dansk Erhverv vil anbefale, at det evalueres om de foreslåede regler i løbet af de kommende år sikre, at underviserne i højere grad oplever en ligestilling af betydningen af forskning og uddannelse. Sker dette ikke bør sidestillingen yderligere præciseres overfor universiteternes ledelser.

Med venlig hilsen,

Mads Eriksen

Uddannelses- og forskningspolitisk chef
Dansk Erhverv



Styrelsen for Institutioner og Uddannelses-
støtte
Bredgade 40
1260 København K

Dansk Industri
Confederation of Danish Industry

Svar på høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

DI takker for muligheden for at komme med bemærkninger til ovenstående bekendtgørelsesudkast.

DI finder det positivt, at anbefalingerne fra Udvalg om bedre universitetsuddannelser vedrørende pædagogiske-didaktiske kompetencer, præcisering af brugen af eksterne lektorer samt øget mulighed for at anvende studielektorer og studieadjunkter gennemføres.

DI finder det endvidere positivt, at der indføres muligheden for et forfremmelsesprogram fra lektor/seniorforsker til professor, da det vil øge gennemsigtigheden på den universitære karrierevej og dermed øge muligheden for at få alle talenter i spil.

DI er af den opfattelse, at mobilitet mellem sektorerne kan bidrage til at styrke samarbejde om forskning og innovation og uddannelse. Det bør derfor sikres, at den nye stillingsbekendtgørelse ikke opstiller nye barrierer for jobskifte mellem virksomheder og universiteter.

DI har ikke yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Mette Fjord Sørensen
Chef for forskning, videregående
uddannelse og mangfoldighed

Bjarke Lind
Chefkonsulent

UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse

Fra: Info Danske Erhvervs Akademier <info@danskeerhvervsakademier.dk>
Sendt: 1. oktober 2019 11:03
Til: UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse
Cc: Emilie Keller
Emne: J.nr. 19/11028 - Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter
Vedhæftede filer: Høringsbrev.pdf; Parallelfremstilling af den gældende stillingsstruktur og udkast til revideret bekendtgørelse af stillingsstruktur for videnskabeligt personale....pdf; Udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne..pdf; Høringsliste.pdf; Gældende bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne.pdf

Danske Erhvervsakademier takker for mailen og oplyser hermed at vi ingen kommentarer har til denne høring.

Med venlig hilsen

Karin Hansen
Administrativ medarbejder
Danske Erhvervsakademier
Nansengade 19
1366 København K
[Indgang fra Turesensgade 22](#)

E-mail: krnh@dkea.dk
Mobil: 2429 3367



Fra: Rikke Rasmussen Juel <rirj@ufm.dk>
Sendt: 18. september 2019 15:31
Til: cbs@cbs.dk; dtu@dtu.dk; itu@itu.dk; ku@ku.dk; ruc@ruc.dk; sdu@sdu.dk; aau@aau.dk; au@au.dk; ac@ac.dk; carlsbergfoundation@carlsbergfoundation.dk; UFM FP DEP-POL-FIU-DFIR <dfir@ufm.dk>; dg@dg.dk; info@danskerherv.dk; di@di.dk; Info Danske Erhvervs Akademier <info@danskeerhvervsakademier.dk>; uc-dk@uc-dk.dk; regioner@regioner.dk; dsf@dsfnet.dk; dkuni@dkuni.dk; dof@obel.com; Finansministeriets postkasse <fm@fm.dk>; fko@mil.dk; info@gts-net.dk; thol@kadm.dk; info@industriensfond.dk; Innovationsfonden <kontakt@innofond.dk>; kl@kl.dk; info@cancer.dk; Kulturministeriet <kum@kum.dk>; Moderniseringsstyrelsen <modst@modst.dk>; kontakt@nordeafonden.dk; info@novonordiskfonden.dk; realdania@realdania.dk; Info Det Maritime Rektorkollegium <info@rkm.dk>; kontakt@rockwoolfonden.dk; sst@sst.dk; info@trygfonden.dk; UVM - UVMIPPOST <uvm@uvm.dk>; info@veluxfoundations.dk; info@lundbeckfonden.dk; charlotte.kaltoft@apmollerfonde.dk
Cc: Bente Olsen <BO@ufm.dk>; Peder Michael Sørensen <PMS@ufm.dk>; Emilie Keller <emk@ufm.dk>
Emne: [WARNING: ATTACHMENT UNSCANNED]Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte sender hermed udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter i høring.

Følgende dokumenter er vedhæftet:

- Høringsbrev
- Parallelfremstilling af den gældende stillingsstruktur og udkast til revideret bekendtgørelse af stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne
- Udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne
- Høringsliste.

Dokumenterne er også lagt på høringsportalen.

Høringssvar bedes sendt til siu-jur@ufm.dk med kopi til emk@ufm.dk med reference til j.nr. 19/11028.

Høringsfristen er fredag den 8. november 2019 klokken 12.00.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Rikke Rasmussen Juel på telefonnummer 7231 8328 eller via e-mail riri@ufm.dk.

Med venlig hilsen,

Rikke Rasmussen Juel.

Rikke Rasmussen Juel

Specialkonsulent
Kontoret for Jura
Telefon 7231 8328

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Bredgade 43,
DK-1260 København K
Telefon 7231 7800
E-mail: siu@ufm.dk
www.ufm.dk

Læs om [styrelsens behandling af personoplysninger](#)

Høringssvar vedr. udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Danske Studerendes Fællesråd (DSF) har med interesse læst udkastet til den reviderede bekendtgørelse om stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteterne.

Grundlæggende mener vi i DSF, at udgangspunktet for universitetsuddannelser er forskningsbaserede uddannelser, hvilket kræver, at underviserne som hovedregel skal være aktive forskere, inden for det område de underviser i og at undervisningen inddrager de mest relevante metoder og forskning. I forlængelse heraf er det væsentligt, at nogle forskere ikke systematisk frikøbes fra deres undervisningsforpligtigelser således, at nogle dele af forskningen aldrig får berøring med uddannelsen. For at sikre koblingen mellem uddannelse og forskning, mener vi i DSF, at uddannelse skal ligestilles med forskning og at forskere skal spille aktivt ind i både forskningsbaseret uddannelse, men også uddannelsesbaseret forskning.

Derfor er vi særdeles positive over for den gennemgående ændring i bekendtgørelsen om at fastsætte større krav til det videnskabelige personales undervisningsmæssige kompetencer som led i at ligestille forskning og forskningsbaseret undervisning. Vi finder det i den forbindelse særligt positivt, at det er universitetet, der har ansvaret for at sikre, at videnskabeligt personale har de fornødne pædagogisk-didaktiske kompetencer og at disse løbende udvikles. Vi anser også brugen af en undervisningsportfolio som et fornuftigt tiltag til bedømmelse af det videnskabelige personales undervisningsmeritter på de forskellige ansættelsesniveauer. I den forbindelse vil vi opfordre til, at studerende i øget grad inddrages i ansættelse af videnskabeligt personale, inddrages i de kollegiale organer, når ansættelsespolitikker fastlægges og får mulighed for at indgå i bedømmelsesudvalg.

Vi finder det ligeledes positivt, at det foreslås, at universiteterne ved ansættelse af forskere og seniorforskere ikke længere kan fravige kravet om, at disse stillinger også skal indeholde undervisningsopgaver, samt at der bliver tilføjet krav om undervisningserfaring, kursus-/studieledelse og bidrag til lærebøger/undervisningsmateriale i stillingsopslag til professorater.

Til gengæld finder vi det bekymrende og problematisk, at der ift. den gældende bekendtgørelse åbnes op for en øget ansættelse af studieadjunkter og -lektorer, hvis opgave udelukkende er at undervise. Særligt da vi vurderer, at betegnelsen "*grundlæggende fag, hvor det faglige niveau ikke beror på ny forskning*" er så bred og åben for fortolkning. Dette frygter vi kan føre til, at universiteter vælger at ansætte studieadjunkter og -lektorer til at varetage undervisning på især bachelorniveau, hvilket vil udvande den forskningsbaserede undervisning, som ellers er kendetegnende for universitetsuddannelser af høj kvalitet. Derfor opfordrer vi på det kraftigste til, at denne type stillingsbetegnelser ikke tæller med i opgørelser over forskningsdækningen af uddannelserne og at der

lægges vægt på formuleringen om, at universiteterne kun i ”*begrænset omfang*” kan besætte denne type stillinger.

Ligeledes er vi generelt kritiske over for den udbredte brug af tidsbegrænsede ansættelser inden for alle stillingskategorier, da det både giver vores undervisere usikre og uattraktive arbejdsvilkår og kan medføre et stort videnstab samt et usikkert læringsmiljø.

Med venlig hilsen

Signe Tolstrup Mathiasen

Uddannelsespolitisk næstforkvinde, Danske Studerendes Fællesråd

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Att.: Rikke Rasmussen Juel

DANSKE
UNIVERSITETER
UNIVERSITIES DENMARK

FIOLSTRÆDE 44, 1. TH
1171 KØBENHAVN K
TLF. +45 33 36 98 00
WWW.DKUNI.DK

8. NOVEMBER 2019
J.NR. 19/1022608
KV
SIDE 1/1

Høring over revideret stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne

Danske Universiteter takker for ovennævnte udkast, som er modtaget i høring fra Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte den 18. september 2019. Udkastet har været sendt i høring hos universiteterne, som alle har svaret.

Danske Universiteter er overordnet positive over for høringsudkastet og for det forudgående samarbejde. Dog bør man med universiteternes individuelle bemærkninger taget i betragtning genoverveje planen om, at bekendtgørelsen allerede skal træde i kræft d. 1. januar 2020.

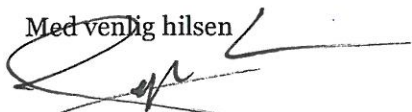
Danske Universiteter finder det positivt, at undervisningen nu er vægtet tydeligere på alle niveauer for videnskabeligt ansatte, og at der er fokus på at styrke de undervisningsmæssige kompetencer. Det bemærkes dog, at kravene til undervisningsportfolio er for detaljerede i udkastet, og at der i stedet bør arbejdes med anbefalinger, eller at kravsætningen overlades til universiteterne.

Danske Universiteter er tilfreds med, at der med udkastet stilles krav til pædagogisk og didaktisk opkvalificering for alle videnskabelige medarbejdere. Danske Universiteter ønsker dog, at kravet om en plan for pædagogisk og didaktisk kompetenceudvikling kun skal gælde de fastansatte videnskabelige medarbejdere, så f.eks. eksterne lektorer ikke omfattes af kravet.

Danske Universiteter tilslutter sig den overordnede målsætning om at begrænse andelen af eksterne lektorer, som ikke har en hovedstilling uden for universitetet. Danske Universiteter gør dog opmærksom på, at formuleringen i udkastet vil betyde, at universiteterne ikke fremadrettet vil kunne ansætte f.eks. tidligere ph.d.-studerende eller fratrådte medarbejdere (emeriti) som eksterne lektorer.

For de detaljerede bemærkninger til udkastet henviser Danske Universiteter til universiteternes individuelle høringssvar, som er vedlagt.

Med venlig hilsen



Jesper Langergaard

Direktør Danske Universiteter

Uddannelses- og Forskningsministeriet
Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Bredgade 43
1260 København K
Att.: Fm. Emilie Keller

Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø

T 39 16 52 00

E nfa@nfa.dk

W nfa.dk

Høringssvar over revideret stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne

CVR 15 41 37 00

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) takker for høringsmuligheden.

NFA har en bemærkning til udkastet til den reviderede stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne.

20. november 2019
J.nr.:

Ref.:
kmw

Direkte tlf:
3 41

e-post:
KMW@nfa.dk

Det er igennem de sidste mange år blevet tilstræbt at harmonisere stillingsstrukturen for universiteterne og sektorforskningen, hvor det i sagens natur har været muligt. Det er derfor med beklagelse, at NFA kan notere sig, at det forslås at udfase stillingskategorien professor MSO og erstatte denne med et forfremmelsesprogram fra lektor/seniorforsker til professor over en 8 årig årrække.

Stillingerne som professor MSO oprettes normalt med henblik på særligt talentfulde, gerne yngre forskere med potentiale til at udvikle et perspektivrigt fagområde på internationalt niveau. I stillingen som professor MSO er der mulighed for ansættelse i 5 plus 3 år altså præcis som det foreslåede forfremmelsesprogram. NFA ser derfor ikke den store forskel i de to stillingskategorier, hvorfor det undre, at det foreslås at udfase professor MSO.

Hvis sektorforskningsinstitutionerne skal harmonisere denne del af stillingsstrukturen og indføre et forfremmelsesprogram for seniorforskere vil sektorforskningen sjældent efterfølgende have mulighed for at tildele seniorforskeren et professorat i LR. 37. Det er et meget begrænset antal LR. 37 stillinger, der er på sektorforskningsinstitutionerne.

Et andet aspekt i dette er, at de medarbejdere der i dag beklæder stillinger som professor MSO er glade for at kunne anvende denne stillingsbetegnelse nationalt som internationalt. Det åbner nogle døre som stillingen som

seniorforsker ikke kan. På NFA er det særdeles attraktivt at blive "forfremmet" fra seniorforsker til professor MSO.

Med venlig hilsen

Kim Marx Winding
Sekretariatschef, cand.jur.

DET UNGE AKADEMI
Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab

H.C. Andersens Boulevard 35 · DK-1553 København V
youngacademy@youngacademy.dk
www.youngacademy.dk



Den 6. november 2019

Høringssvar fra Det Unge Akademi vedr. udkast til bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Det Unge Akademi har læst udkastet omkring revision af bekendtgørelse nr. 899 af 1. juli 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter. Det Unge Akademi ser i det store hele positivt på omlægninger, der sigter mod at styrke de undervisningsmæssige kompetencer hos det fastansatte videnskabelige personale samt tydeligere og stabile karriereveje i den akademiske stillingsstruktur.

Forfremmelsesforløb

Det Unge Akademi ser positivt på brugen af forfremmelsesforløb, men har en begrundet bekymring for at det i praksis kan blive til "forlængelsesforløb". Primært bør det sikres, at adjunkter i forfremmelsesforløb fortsat har mulighed for at indstille sig selv til bedømmelse. Bekymringen er at lektorkvalificerede adjunkter holdes hen i disse forfremmelsesforløb, uden mulighed for at avancere. Ligeledes er det nødvendigt at bedømmelseskriterierne, der bestemmer om adjunkten i forfremmelsesforløb kan overgå til et lektorat, præciseres inden starten af forløbet og forbliver uændrede i forløbsperioden. Disse kriterier burde ikke være anderledes end hvad der lokalt kræves for ansættelse ved ordinære lektorater. Det er vigtigt igen at understrege, at forfremmelsesforløb ikke kan og ikke bør sættes efter et normalt adjunktur, således at en forsker først ansættes i et 4-årigt adjunkt-forløb efterfulgt af 6 års ansættelse som adjunkt i et forfremmelsesforløb.

Samme problemstilling gør sig gældende for lektorer i forfremmelsesforløb til professorer, de bør ligeledes have mulighed for at indstille sig selv til bedømmelse. Det Unge Akademi vurderer, at perioden på op til 8 år for forfremmelsesforløb fra lektor til professor i de fleste tilfælde vil forlænge vejen til et ordinært professorat. Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd har foreslået en periode efter hollandsk og schweizisk model på maksimalt 4-6 år. Det Unge Akademi mener, at længden af forfremmelsesforløbet bør være 4 år, med mulighed for at gøre forløbet 6-årigt i forbindelse med at nyansatte i lektor kategorien rekrutteres ind i disse forfremmelsesforløb. Desuden bør adgangen til forfremmelsesforløbet ske ved ansøgning frem for ved udpegning.

Det Unge Akademi mener, det er vigtigt, at MSO-professoraterne ikke afskaffes før forfremmelsesforløbet for lektorer gennemføres, og det samlet set fører til en stigning i mængden af ordinære professorater. MSO-professoraterne var rettet mod den strategiske udvikling af et bestemt område, og det er vigtigt med mulighed for lignende fokus i stillingsstrukturen for lektorer under forfremmelsesforløb, herunder rettet mod den forskningsbaserede undervisning inden for området.

I forbindelse med de nye forfremmelsesforløb er det især vigtigt, at stillingsopslagene når ud internationalt, og at bedømmelses- og ansættelseskomiteerne er tilstrækkeligt diverse til at tillade optag af de bedst egnede kandidater med de bedste forsknings- og undervisningskompetencer.

Endelig finder Det Unge Akademi, at brugen af ordene "tenure" og "tenure-track" er misvisende og vildledende i denne sammenhæng, da tenure indikerer, at man opnår en øget beskyttelse mod afskedigelse, udstrakt forskningsfrihed og retten til at deltage i ledelsen af akademiske institutioner. Selvom forfremmelsesforløbet lægger op til en lignende struktur som kendes fra de udenlandske tenure-track systemer, så ydes der desværre ikke den samme beskyttelse af fastansatte som den internationale forståelse dikterer. Det skaber forvirring, især blandt internationale ansøgere.

Forskningsbaseret undervisning

Klarhed omkring hvilke kvalifikationer eksterne lektorer bør have og den samtidige øgede mulighed for at ansætte studie-adjunkter/lektorer er positiv, hvis det bruges til at mindske andelen af D-VIP og flytte løst ansatte med ringe og usikre arbejdsvilkår over i ordinære, faste stillinger. Det Unge Akademi mener dog, at det er vigtigt, at det ikke medfører en lavere grad af forskningsbaseret undervisning ved universiteterne.

På vegne af Det Unge Akademi

Med venlig hilsen,



Henrik Dimke,
Formand for Det Unge Akademi

Høringssvar

De fastansatte lektorer og professorer på Afdeling for Historie, Saxoinstituttet, Københavns Universitet har følgende høringssvar til den reviderede bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (udsendt 18. september 2019).

Vi udtrykker stor tilfredshed med, at den nye bekendtgørelse giver mulighed for at forfremme lektorer til professorer gennem et tenure-track-program. Det er en længe ventet og meget tiltrængt modernisering af stillingsstrukturen. Desværre vil den ændring, som bekendtgørelsen lægger op til, have begrænset effekt. Især fordi det ifølge forslaget kun vil være en lille gruppe lektorer, der udpeges af ledelsen til tenure-track-programmet.

Dermed vil danske universiteter heller ikke fremover følge internationale normer for stillinger på universiteter. På stort set alle de universiteter i verden, som vi sammenligner os med, er en stilling som professor et væsentligt og motiverende trin i ansættelsen efter et karrieremæssigt meriteringsforløb. I lighed med internationale standarder bør danske lektorer have ret til selv at søge om opryk til professor gennem international bedømmelse med klart opstillede kvalifikationsmål.

Når ansatte på danske universiteter fastholdes i lavere stillingskategorier end deres udenlandske kolleger, har det negativ indflydelse på deres mulighed for at samarbejde og tiltrække internationale forskningsmidler. Hvis universiteterne, som bekendtgørelsen lægger op til, blot udvælger en lille gruppe til tenure-track-forløb, vil det ikke alene vedligeholde et demotiverende arbejdsmiljø for mange lektorer, det vil også (fortsat) svække danske universiteters internationale konkurrencekraft.

UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse

Fra: FKO-U-PLA302 Strangeways, David Nicolai Inderwick <FKO-U-PLA302@mil.dk>
Sendt: 7. november 2019 08:29
Til: UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse; Emilie Keller
Emne: Forsvarskommandoens bemærkninger til høring i f.m. revision af bekendtgørelse nr. 899 af 1. juli 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter. [RELEASABLE TO INTERNET TRANSMISSION]

AppServerName: esdh-ufm-PB360
DocumentID: 19/35877-14
DocumentIsArchived: -1

RELEASABLE TO INTERNET TRANSMISSION

Til
Uddannelses- & Forskningsministeriet,

Hermed fremsendes Forsvarskommandoens bemærkninger til Uddannelses – og Forskningsministeriets høringsudkast vedr. bekendtgørelse nr. 899 af 1. juli 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Bekendtgørelsen vurderes relevant for Forsvarsakademiet, der derfor er hørt i sagen. Forsvarsakademiets behandling af bekendtgørelsen giver ikke anledning til bemærkninger til bestemmelsen fra Forsvarets side af.

Med venlig hilsen

D.N.I. Strangeways
major, souschef
Strategisk HR sektion
Planlægningsafdelingen

FORSVARSKOMMANDOEN
Udviklings- og Planlægningsstaben
Holmens Kanal 9
1060 København K

Tlf.: +45 728 12543
Mobil: +45 4123 2048
FIIN: sko-u-pla302@fiin.dk
E-mail: dnis@mil.dk
www.forsvaret.dk

RELEASABLE TO INTERNET TRANSMISSION

Vi goer opmaerksom paa, at denne e-mail kan indeholde information, der kun er beregnet for modtageren. Hvis du ved en fejltagelse har modtaget e-mailen, maa du ikke anvende indholdet i nogen sammenhaeng og vi beder dig venligst informere afsender om fejlen ved at bruge besvar-funktionen. Samtidig beder vi dig slette alle kopier af e-mailen i dit system uden at videresende eller kopiere den. Selvom e-mailen og enhver vedhaeftet fil efter vores overbevisning er fri for virus og andre fejl, som kan paavirke computeren eller it-systemet, hvori den modtages og

laeses, aabnes den paa modtagerens eget ansvar. Vi paatager os ikke noget ansvar for tab eller skade, som er opstaaet i forbindelse med at modtage eller aabne e-mailen. Hvis du har problemer med at aabne vedhaeftede filer, kan du finde information paa dette link <http://www.fmi.dk/Pages/winmail.aspx>.

Please note that this message may contain confidential information. If you have received this message by mistake, please inform the sender of the mistake by sending a reply, and then delete the message from your system without making, distributing or retaining any copies of it. Although we believe that the message and any attachments are free from viruses and other errors that might affect the computer or IT system where it is received and read, the recipient opens the message at his or her own risk. We assume no responsibility for any loss or damage arising from the receipt or use of this message. If you are having trouble opening attached files, you can get further information via this link <http://www.fmi.dk/Pages/winmail.aspx>.

UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse

Fra: Anne Merete Koefoed <amk@geus.dk>
Sendt: 6. november 2019 11:32
Til: Emilie Keller
Cc: Maya Regel Pundik; Martin Broe
Emne: VS: Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

AppServerName: esdh-ufm-PB360
DocumentID: 19/35877-10
DocumentIsArchived: -1

Kære Emilie Keller

Tak for det fremsendte udkast til nu stillingsstruktur ved universiteterne.

GEUS har ingen umiddelbare bemærkninger til udkastet. Vi vil nu med det fremsendt som udgangspunkt igangsætte en revision af vores egne stillingsstruktur, idet det i bemærkningerne til Lov om GEUS fremgår, at GEUS skal udarbejde en egen stillingsstruktur med baggrund i stillingsstrukturen for universiteterne, dog således at den er tilpasset de faktiske forhold på GEUS.

I dette arbejde vil der evt. være behov for opklarende spørgsmål i forhold til indholdet af det fremsendte udkast. Det håber jeg I vil være os behjælpelige med.

Med venlig hilsen
Anne Merete Koefoed

Vicedirektør
kontor: 2-264
tlf: +45 20757831
mail: amk@geus.dk
officiel mail: geus@geus.dk
web: www.geus.dk

De Nationale Geologiske Undersøgelser
for Danmark og Grønland (GEUS)
Øster Voldgade 10
1350 København K



Sådan håndterer vi personoplysninger:
www.geus.dk/privatlivspolitik

Fra: Emilie Keller <emk@ufm.dk>

Sendt: 5. november 2019 10:43

Til: GEUS Hovedpostkasse <GEUS@geus.DK>; serum@ssi.dk; NFA Hovedpostkasse <nfa@nfa.dk>

Cc: Bente Olsen <BO@ufm.dk>; Peder Michael Sørensen <PMS@ufm.dk>; Rikke Rasmussen Juel <rirj@ufm.dk>

Emne: Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesinstitutioner vil gerne gøre opmærksom på, at styrelsen har sendt udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter i høring. Evt. bemærkninger hertil er velkomne.

Høringsmaterialet kan findes på høringsportalen: <https://hoeringsportalen.dk/Hearing/Details/63226>.

Bemærk venligst, at høringsfristen er fredag den 8. november 2019, kl. 12:00.

Med venlig hilsen

Emilie Keller

Fuldmægtig

Jura

Direkte telefon: +45 7231 9529

E-mail:

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte

Bredgade 43

DK-1260 København K

Telefon: +45 7231 7800

E-mail: siu@ufm.dk

www.ufm.dk

Læs om [styrelsens behandling af personoplysninger](#).

UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse

Fra: Emil Felix Franz
Sendt: 6. november 2019 13:09
Til: UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse
Cc: Emilie Keller
Emne: Reference til j.nr. 19/11028.

AppServerName: esdh-ufm-PB360
DocumentID: 19/35877-11
DocumentIsArchived: -1

Til Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte

Kulturministeriet har oversendt høringsmaterielet til Rektorkollegiet (KUR) med henblik på, at institutionerne selv kan afgive eventuelle bemærkninger direkte til styrelsen.

Kulturministeriet har ingen bemærkninger til det fremsendte høringsmateriale over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

Med venlig hilsen

Emil Felix Franz
Fuldmægtig



Kulturministeriet
Nybrogade 2
1203 København K
Tlf.: 41393875
[Email: efr@kum.dk](mailto:efr@kum.dk)
www.kum.dk

Fra: Rikke Rasmussen Juel <rirj@ufm.dk>
Sendt: 18. september 2019 15:31
Til: cbs@cbs.dk; dtu@dtu.dk; itu@itu.dk; ku@ku.dk; ruc@ruc.dk; sdu@sdu.dk; aau@aau.dk; au@au.dk; ac@ac.dk; carlsbergfoundation@carlsbergfoundation.dk; UFM FP DEP-POL-FIU-DFIR <dfir@ufm.dk>; dg@dg.dk; info@danskerhverv.dk; di@di.dk; Info Danske Erhvervs Akademier <info@danskeerhvervsakademier.dk>; uc-dk@uc-dk.dk; regioner@regioner.dk; dsf@dsfnet.dk; dkuni@dkuni.dk; dof@obel.com; Finansministeriets postkasse <fm@fm.dk>; fko@mil.dk; info@gts-net.dk; thol@kadm.dk; info@industriensfond.dk; Innovationsfonden <kontakt@innofond.dk>; kl@kl.dk; info@cancer.dk; Kulturministeriet <kum@kum.dk>; Moderniseringsstyrelsen <modst@modst.dk>; kontakt@nordeafonden.dk; info@novonordiskfonden.dk; realdania@realdania.dk; info@rkmu.dk; kontakt@rockwoolfonden.dk; sst@sst.dk; info@trygfonden.dk; UVM - UVMIPPOST <uvm@uvm.dk>; info@veluxfoundations.dk; info@lundbeckfonden.dk; charlotte.kaltoft@apmollerfonde.dk
Cc: Bente Olsen <BO@ufm.dk>; Peder Michael Sørensen <PMS@ufm.dk>; Emilie Keller <emk@ufm.dk>
Emne: Høring over udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte sender hermed udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter i høring.

Følgende dokumenter er vedhæftet:

- Høringsbrev
- Parallelfremstilling af den gældende stillingsstruktur og udkast til revideret bekendtgørelse af stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne
- Udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne
- Høringsliste.

Dokumenterne er også lagt på høringsportalen.

Høringssvar bedes sendt til siu-jur@ufm.dk med kopi til emk@ufm.dk med reference til j.nr. 19/11028.

Høringsfristen er fredag den 8. november 2019 klokken 12.00.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Rikke Rasmussen Juel på telefonnummer 7231 8328 eller via e-mail riri@ufm.dk.

Med venlig hilsen,

Rikke Rasmussen Juel.

Rikke Rasmussen Juel

Specialkonsulent
Kontoret for Jura
Telefon 7231 8328

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Bredgade 43,
DK-1260 København K
Telefon 7231 7800
E-mail: siu@ufm.dk
www.ufm.dk
Læs om [styrelsens behandling af personoplysninger](#)

**Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte**

Att: siu-jur@ufm.dk,
cc: emk@ufm.dk

Sagsnr.: 19/11028-7

Ledernes høringssvar til høring over revideret stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne

København
den 7. november 2019

Lederne har d. 8. september 2019 modtaget høring over udkast til revision af bekendtgørelse nr. 899 af 1. juli 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter; bl.a. med henblik på at implementere anbefalinger fra Udvalget for bedre Universitetsuddannelser (2018) og Meriteringsudvalget (2019) om at fastsætte større krav til det videnskabelige personales undervisningsmæssige kompetencer ved universiteterne.

Lederne har følgende generelle bemærkninger til udkastet:

Lederne bakker generelt op om et styrket fokus på de undervisningsmæssige kompetencer og ser således positivt på et styrket fokus på de pædagogiske og didaktiske kompetencer i universiteternes stillingskategorier.

Det er bl.a. positivt at muligheden for anvendelse af studieadjunkter og studielektorer harmoniseres så det kan udbredes til alle uddannelser ved alle universiteter, så dygtige undervisere – uanset forskningserfaring – kan finde vej til auditorierne, til gavn for de studerende.

Lederne finder det ligeledes positivt med et skærpet fokus på de eksterne lektors praksiserfaring, da det er et vigtigt element som væsentligt bidrager til at kvalificere udbyttet af undervisningen og bygge bro mellem studierne og en fremtidig erhvervskarriere.

Med venlig hilsen



Thomas Christensen
Uddannelseschef

**Ledernes
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283

www.lederne.dk

7. november 2019
Side 1/2

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Bredgade 43
1260 København K
Sendt til: siu-jur@ufm.dk & emk@ufm.dk

Høringsvar vedr. revideret stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne (j.nr.19/11028)

Lundbeckfonden takker for muligheden for at kommentere på udkast til bekendtgørelse for revideret stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne. Fonden hæfter sig positivt ved, at man i det reviderede udkast har ladet sig inspirere af anbefalingerne fra Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd.


Lundbeckfonden har følgende kommentarer til udkastet:

- Tenure-track stillinger og forfremmelsesprogrammer for professorer er som udgangspunkt en god model til at tiltrække og rekruttere udenlandske kandidater. Det er dog afgørende at finde den rette balance og derfor foreslås følgende:
 - At antallet af ovenstående typer stillinger højst må udgøre 30%
 - At bedømmelserne, der er adgangsgivende ift. det næste karrieretrin, sikrer, at kandidaterne er på samme niveau som kandidater, der er udnævnt i åbne kald
- Didaktiske kompetencer er vigtige for at sikre en forskningsbaseret undervisning af højeste kvalitet. Der bør dog samtidig være mulighed for fleksibilitet ift. tilrettelæggelsen af læringsforløb, således at de nye regler ikke bliver en hindring for ansættelse af erhvervsfolk og internationale kandidater med manglende undervisningserfaring
- Bedømmelsen af adjunkters kompetencer og resultater bør ske på et tidligere tidspunkt end efter seks år. Det foreslås, at vurderingen sker efter fire år med muligheden for en toårig forlængelse
- Undervisningsbyrden for ph.d.-studerende bør begrænses, idet undervisning generelt er mindre meriterende for kandidater, som søger job uden for universitetssektoren, hvilket gælder hovedparten af kandidaterne. Derudover bør forskningsbaseret undervisning generelt varetages af forskere og ikke forskerstuderende

- Undervisning for postdocs bør gøres frivillig, idet mange forskere søger job uden for universitetssektoren
- Det er et godt princip, at undervisning skal være understøttet af kvalificeret forskning inden for undervisningsemnet. Men universitetet bør have tilstrækkelig fleksibilitet til at starte forskning i områder, hvor der endnu ikke er et direkte uddannelsesbehov. Dette gør sig eksempelvis ofte gældende inden for grundforskning i sygdomsbiologi

Fonden står naturligvis til rådighed for uddybende kommentarer.

Med venlig hilsen



Lene Skole
CEO

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Bredgade 43
1260 København K
ATT: Specialkonsulent Rikke Rasmussen Juel

Høring vedr. Udkast til bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (j.nr.19/11028)

Novo Nordisk Fonden takker for muligheden for at kommentere på forslaget fra Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte vedrørende revideret stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved de danske universiteter.

Det er glædeligt, at Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte følger op på anbefalingerne fra hhv. Udvalget for bedre Universitetsuddannelser fra marts 2018 samt Meriteringsudvalget fra april 2019. Den forskningsbaserede uddannelse er en afgørende grundsten i vores universitære uddannelsessystem, som det er vigtigt at værne om.

Novo Nordisk Fondens overordnede vurdering er imidlertid, at forslaget potentielt vil kunne medføre en indskrænkning af manøvredygtigheden og råde- og ledelsesrummet for universiteternes ledelser for så vidt angår diversitet i rekruttering og forfremmelser.

Novo Nordisk Fonden ønsker at henlede opmærksomheden på nedenstående sideeffekter af forslaget på universitetets konkurrenceevne, som kan vise sig utilsigtede:

- Forslaget vil kunne tænkes at udgøre barrierer for mobiliteten mellem henholdsvis erhvervsliv, industri, sundhedsvæsenet og universiteterne. Her tænkes specielt på de akademiske professionsuddannede med ekspertise/erfaring opnået gennem virke i erhvervslivet, industrien eller sundhedsvæsenet, som universiteterne kunne have behov for at tiltrække med kompetencer på lektor/professorniveau med henblik på universitær hovedansættelse for styrke forskning og/eller uddannelse.
- Der er risiko for øget fokus på kvantitet og ikke kvalitet af undervisningskompetencer i forbindelse med universitetsansættelse.

8. november 2019
Document ID Value
Side 1/2

Novo Nordisk Fonden
Tuborg Havnevej 19
DK-2900 Hellerup
Denmark

novonordiskfonden.dk
+45 3527 6600
CVR nr.: 10 58 29 89

Mere transparens og deltaljering er ønskeligt i forbindelse med hvorledes disse kompetencer evalueres.

- Det foreslåede 'Forfremmelsesprogram til professor' kunne tænkes at medføre en automatiseret oprykning til professorniveau, som kunne kompromittere excellencen i professorstaben, hvilket vil kunne få afsmittende på professorvirkets kvalitet. Desuden vil forfremmelsesprogrammet kunne hindre universiteterne i at foretage en hurtig oprykning af en forskningsmæssigt excellent lektor til professorniveau, hvilket kan være nødvendigt i en situation med konkurrerende tilbud. Forslaget risikerer dermed at modvirke fornyelse af professorstaben, idet der til dels skabes et lukket kredsløb for denne karrierevej. Forslaget bør derfor reserveres til særlige talenter som universitetet ønsker at fastholde uden konkurrence.

Samlet set indebærer ændringerne en risiko for, at det på længere sigt kan få betydning for de danske universiteters konkurrenceevne på en international skala.

Med venlig hilsen

Birgitte Nauntofte
Direktør

Niels Peder Nielsen
Vicedirektør

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Uddannelses- og forskningsministeriet
Bredgade 43
1260 København K



HØRING OM REVIDERET STILLINGSSTRUKTUR FOR VIDENSKABELIGT PERSONALE VED UNIVERSITETERNE

Ph.d.-foreningen ved Copenhagen Business School (PAC) repræsenterer over 200 ph.d.-studerende og takker for at have modtaget høring om revideret stillingsstruktur for videnskabeligt personale

Grundlæggende finder PAC, at den foreslåede revision skaber klarhed omkring stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteterne. Nedenfor følger nogle mere konkrete kommentarer til den nye stillingsstrukturens indhold set fra ph.d.-perspektiv.

A. Undervisning står klarere i kriterierne

PAC finder det hensigtsmæssigt at den nye stillingsstruktur lægger lige vægt på forskning og forskningsbaseret undervisning som universiteternes formål. PAC er dog forbeholden overfor hvilke ændringer dette vil afstedkomme på de enkelte universiteter, og hvordan en forøgelse af pædagogisk-didaktiske kompetencer vil blive inkorporeret i en allerede stram 3-årig ph.d.-uddannelse.

B. Postdoc som øvrig stilling udenfor universitære karriereløb

PAC har sympati med ændringerne, som skaber klarhed omkring hovedstillinger og universitære karriereløb. PAC er dog bekymret over implikationerne for ansættelsesmuligheder til adjunktur ved at gøre postdocen til en øvrig stilling. Eftersom postdoc-stillingen fjernes fra det universitære karriereløb, lader det til at ph.d.er fra danske universiteter (danske ph.d.er) fremover vil blive hyret direkte til adjunkturer efter de har modtaget deres grad. Hvis dette er tilfældet, støtter PAC ændringen fuldt ud. Vi frygter dog, at ændringen de facto vil gøre det sværere for danske ph.d.er at blive hyret på danske universiteter. Den danske ph.d.-uddannelse er 3-årig og inkluderer undervisning. Dette betyder at den gennemsnitlige ph.d.-studerende ved et dansk universitet vil udgive mindre i løbet af deres ph.d.-uddannelse end deres internationale kolleger, som har 4-6 årige ph.d.-uddannelser. Mange danske ph.d.er bruger postdocen til at publicere

8. november 2019

Copenhagen Business School
Solbjerg Plads 3, C5.09
2000 Frederiksberg

Niels Hulgård
Forperson for PAC
nh.ccg@cbs.dk
www.cbs.dk

Side 1 / 2



forskning fra deres ph.d., og det er en implicit kontrakt med universitet, at postdocen bruges som klargørelse til at søge et adjunktur. Hvis denne mulighed fjernes uden en stigning i direkte ansættelser til adjunktur med positiv forskelsbehandling af ansøgere med en dansk ph.d.-grad, frygter vi at danske ph.d.er vil være dårligere stillede ift. deres internationale kolleger. Ydermere reducerer ændringen også potentielt danske ph.d.ers konkurrencedygtighed på det internationale akademiske jobmarked, eftersom de ikke kan styrke deres publikationsliste med en dansk postdoc. PAC efterspørger derfor klarhed om, hvordan fjernelsen af postdoc som hovedstilling vil påvirke karrieremulighederne for ph.d.-studerende i Danmark, og hvorvidt der er tanker om at forlænge ph.d.-uddannelsen med 1-2 år som supplement til ændringerne i stillingsstrukturen.

C. Industrielle ph.d.er og undervisning

PAC vil også henlede opmærksomheden på industrielle ph.d.er, som ikke har undervisningsforpligtelse. Spørgsmålet er, hvordan disse vil blive inkorporeret i det styrkede fokus på undervisning, og hvordan det sikres at de kan få adgang til det akademiske arbejdsmarked uden disse undervisningskompetencer.

D. Nuværende postdocer

Til slut vil PAC henlede opmærksomheden på nuværende postdocer og spørge til hastigheden hvormed ændringerne indføres. Det er vigtigt at disse postdocer ikke fjernes fra karrierestigen og diskvalificeres til adjunktur, da de er blevet ansat under den gamle stillingsstruktur.

PAC ser frem til at modtage den endelige stillingsstruktur og stiller sig til rådighed for yderligere dialog med ministeriet.

Venlig hilsen,



Niels Hulgård

Forperson for Ph.d.-foreningen ved Copenhagen Business School (PAC)



8. november 2019

Copenhagen Business School
Solbjerg Plads 3, C5.09
2000 Frederiksberg

Niels Hulgård
Forperson for PAC
nh.ccg@cbs.dk
www.cbs.dk

Side 2 / 2

Til Kontoret for Jura,
Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte,
Uddannelses- og Forskningsministeriet
Att. Spec.kons. Rikke Rasmussen Juel
E: siu-jur@ufm.dk; emk@ufm.dk
CC: Dir. Jesper Langergaard, DKUNI
jl@dkuni.dk

2019-11-05
rku@kadk.dk

RKU-svar: Høring, udkast til rev. bkg. om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, UFM-reference: J.nr. 19/11028

RKU takker for høring af 18. september 2019 af udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter. RKU besvarer hermed denne høring med det perspektiv, at de foreslåede ændringer, som de måtte blive vedtaget, kan sætte en standard for evt. efterfølgende modernisering af stillingsstrukturen for også de kunstneriske uddannelser.

RKU-Bemærkninger til afsnittet '*Generelle bemærkninger*', om 'Forskning, forskningsbaseret undervisning og vidensspredning'. RKU tilslutter sig hermed forslag til bekendtgørelsen, hvorefter:

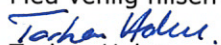
- Bekendtgørelsen ligestiller forsknings og forskningsbaseret undervisning.
- Bekendtgørelsen i nyt afsnit om pædagogisk-didaktiske kompetencer klart fastsætter institutionens ansvar for, at de pædagogisk-didaktiske kompetencer bliver vedligeholdt og udviklet, herunder at
- Bekendtgørelsen fastsætter krav til undervisningsportfolio samt pædagogikum som redskaber for den ansatte og for institutionen, herunder som bedømmelsesgrundlag ved ansættelser.

RKU-bemærkninger til afsnittet om '*Særlige stillinger*'. RKU tilslutter sig hermed forslag til bekendtgørelsen, hvorefter:

- Bekendtgørelsen i afsnit 2.4 præciserer stillingsbeskrivelsen for eksterne lektorer.
- Bekendtgørelsen i afsnit 1.2. Adjunkt/forsker skelner klart mellem tenure-track-stillinger og tidsbegrænsede ansættelser og herunder angiver rammer for faglig bedømmelse af adjunkter/forskere i tenure track.
- Bekendtgørelsen i afsnit 1.3. moderniserer afsnittet om ansættelse som enten lektor eller seniorforsker, herunder giver mulighed for at ansætte disse i tidsbegrænsede stillinger.
- Bekendtgørelsen i afsnit 'B. Seniorforsker' indfører et forfremmelsesprogram fra lektor/seniorforsker til professor. Dette seniorprogram indebærer en klar forbedring af karrieremulighederne samtidig med, at institutionen får bedre muligheder for at talentudvikle på sine kerneopgaver.
- RKU beklager dog, at udkast til bekendtgørelse – i sammenhæng med det nævnte forfremmelsesprogram – vælger at udfase stillingen som professor MSO. Det er RKU's vurdering, at stillingen fortsat er et nyttig grundlag for, at en lektor som professor MSO kan udvikle kerneopgaver for sin institution.

RKU tilslutter sig endvidere forslag til bekendtgørelsen, hvorefter:

- Bekendtgørelsen i afsnit '1.4. Professor' også her ekspliciterer krav til stillingens undervisningskompetencer.
- Bekendtgørelsen i afsnit '2.3. Studieadjunkt/-lektor' tydeligt udvider, præciserer og harmoniserer mulighederne for at ansætte studieadjunkter og studielektorer.

Med venlig hilsen

Torben Holm
Sekretariatschef

UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse

Fra: Maj Vingum Lundø (MVL - Konsulent - RKMU) <mvl@rkmu.dk>
Sendt: 4. november 2019 09:43
Til: UFM FP SIU-JUR - Fællespostkasse
Cc: Emilie Keller
Emne: Høringssvar / j.nr. 19/11028

AppServerName: esdh-ufm-PB360
DocumentID: 19/35877-6
DocumentIsArchived: -1

Rektorkollegiet for de maritime uddannelser takker for muligheden for at afgive høringssvar vedr. revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter/ j.nr. 19/11028.

Vi har ikke nogen bemærkninger til det fremsendte høringsmateriale.

Mvh

Maj Vingum Lundø

Maj Vingum Lundø
Konsulent

Rektorkollegiet for de Maritime Uddannelser

Mobil: 24 29 33 97

Sekretariat
Nansensgade 19
1366 København K
Info@rkmu.dk

THE VELUX FOUNDATIONS

VILLUM FONDEN  VELUX FONDEN

Til UFM

Att : siu-jur@ufm.dk; cc.emk@ufm.dk

Angående høring over udkast til revideret bekendtgørelse om
stillingsstruktur for videnskabeligt personale

20/11/2019

Ref : j.nr. 19/11028

Kære UFM -

VELUX FONDEN og VILLUM FONDEN takker for muligheden for at indsende et høringssvar i ovennævnte sag.

Som forskningsfinansierende fonde kan vi varmt støtte, at "uddannelse" sidestilles med "forskning" i funktionsbeskrivelsen af de klassiske universitetslærerstillinger; adjunkt, lektor og professor. Vi noterer ligeledes med glæde, at "forskning" også fremadrettet anses for at være grundlaget for hele stillingen samt, at uddannelsesdelen fremover skal dokumenteres gennem en "undervisningsportfolio", som hvis ikke den foreligger på ansættelsestidspunktet, kan tilvejebringes inden for et par år.

Vi hilser det ligeledes varmt velkommen, at de klassiske universitetsstillinger internationaliseres, så der kommer mere internationalt genkendelige karriereveje ved universiteterne i Danmark. "Tenure Track" er tidligere indført, og nu følges der op med en mulighed for at blive forfremmet til professor efter amerikansk forbillede. Det er et godt og vigtigt skridt, fordi internationalt genkendelige karriereveje er af afgørende betydning, hvis danske universiteter skal tiltrække internationale toptalenter.

Vi gør opmærksom på, at begge ændringer kalder på et betydeligt ledelsesfokus fra universiteterne, således at et skærpet krav om en undervisningsportfolio ikke går ud over mobiliteten mellem sektorerne (særligt universitet og industri), samt at forfremmelsesprogrammet ikke fører til svækkede krav til forfremmelse til professor.

Venlig hilsen

Ane Hendriksen
Direktør for VELUX FONDEN

Lars Hansen
Direktør for VILLUM FONDEN

Tobaksvejen 10
DK-2860 Søborg
Denmark
(+45) 39 57 09 57
info@veluxfoundations.dk
www.veluxfoundations.dk