

# 10 på en stærkere BUD på universiteterne

Danmark har brug for forskning og uddannelse i verdensklasse. Forskning er forudsætningen for, at erhvervslivet, folkestyret og civilsamfundet kan imødegå de store samfundsmæssige udfordringer i det 21. århundrede, og uddannelsen af kvalificeret arbejdskraft, der kan tage udfordringerne op, er en nøgleopgave for universiteterne.

Derfor skal karrierevilkårene for forskere og undervisere på de danske universiteter være attraktive, gennemskelige og understøtte forskning og undervisning bedst muligt. Køns-mæssige, sociale eller andre barrierer for, at potentielle forskere/undervisere kan realisere deres fulde faglige potentiale, skal identificeres og elimineres, og universiteterne skal have et særligt fokus på at sikre en sund arbejdspladskultur, der kan tiltrække og fastholde medarbejdere med alle typer baggrunde.

Akademikerne har udviklet ti forslag til en stærkere karrierestruktur på universiteterne i tre kategorier:

- En tryk start på karrieren
- Anerkendelse af den fremragende forskning
- Undervisning på højeste niveau

De ti bud er Akademikernes forslag til, hvordan Danmark kan rekruttere og fastholde de største talenter og dermed løfte kvaliteten i forskning og uddannelse over hele universitetssektoren.

## En tryk start på karrieren

---

En forskerkarriere involverer mange skift af ansættelse og stor konkurrence om stillingerne i de første led af karrieren. Konkurrenceelementet er et grundvilkår igennem hele forskerkarrieren, men en lang periode med usikkerhed i ansættelsesvilkårene risikerer at skubbe talentfulde forskere over i andre brancher eller til andre lande. Derfor har Akademikerne fokus på at skabe sikre karriereveje og forkorte den tid, hvorunder man som forsker ikke har en fast ansættelse.



# 1

## **Fuld overgang til tenure track-systemet for adjunktansættelser**

Når en kvalificeret kandidat påbegynder et adjunktforløb, skal kun de faglige resultater være afgørende for, om hun opnår sin lektorbedømmelse. Den fortsatte store anvendelse af midlertidige adjunktansættelser er skadelig for både universiteterne og de unge forskere/undervisere. For universiteterne, fordi talentmasse risikerer at gå tabt, når man af økonomiske årsager kan tvinges til ikke at opslå et ellers ventet lektorat. For forskerne/underviserne, fordi den lange periode uden sikkerhed om sin ansættelsessituation kan have negative konsekvenser for både arbejdsliv og privatliv. Derfor bør ansættelse i tenure track-forløbet være hovedreglen, og tidsbegrænsede adjunktansættelser bør kun finde sted i særlige tilfælde. I de tilfælde, hvor adjunkten ansættes med betydelig forudgående forsknings- og undervisningserfaring, bør universiteterne desuden have fokus på at vejlede om muligheden for tidlig bedømmelse, så perioden med usikkerhed om fremtidsperspektiverne minimeres.

# 2

## **Karrierespæktiv for alle postdocs**

Ved den seneste ændring af stillingsstrukturen var intentionen, at postdoc-stillingen skulle være en karrierevej ud af universitetssektoren og ind i en forskerkarriere i den øvrige private eller offentlige sektor, så den blev et reelt alternativ til en adjunktansættelse efter afsluttet ph.d.-uddannelse. Udviklingen har imidlertid vist, at postdoc-ansættelsen snarere er blevet et ekstra led imellem ph.d.-uddannelsen og adjunkturet, så perioden frem til fastansættelse forlænges, og mange postdocs står uden alternative karriereplaner til en adjunktansættelse. Derfor foreslår Akademikerne, at det bliver en ledelsesopgave at sikre, at alle postdoc-ansættelser enten peger frem mod en realistisk videre karrieremulighed inden for universitetet eller har integreret et karrierespæktiv i det enkelte forskningsprojekt, som peger ud af universitetssektoren. Karrierespæktivet skal således integreres ved ansættelsens start, og der skal løbende følges op i forbindelse med MUS og andre samtaler under hele ansættelsen.

# Anerkendelse af den fremragende forskning

---

For at rekruttere og fastholde de dygtigste forskere i universitetssektoren er det afgørende, at der er attraktive karriereveje og mulighed for faglig udvikling også efter opnåelsen af et lektorat. Derfor foreslår akademikerne et samlet program til øget anerkendelse af den fremragende forskning, der sikrer gennemskuelige og attraktive karriereveje for lektorer. Programmet indeholder tre punkter men skal ses som en samlet anbefaling.



# 3

## **Flere ordinære professoransættelser**

I mange af de lande, som Danmark konkurrerer med om arbejdskraften, er andelen af professorer blandt det videnskabelige personale dobbelt så høj som på de danske universiteter. Hvis universiteterne skal kunne tiltrække og fastholde de største talenter, skal en professoransættelse være et naturligt karrieretrin for alle forskere og undervisere, der har potentialet til at nå det højeste internationale niveau.

# 4

## **Etablering af professoratforløb**

For at opnå gennemskuelige og attraktive karriereveje skal lektorer have ret til at indstille sig til professorbedømmelse ud fra nogle på forhånd definerede faglige kriterier, der fastlægges i de enkelte faglige miljøer. Professorbedømmelsen kan evt. tilrettelægges som et længere forløb, hvor aspiranten aftaler med sin nærmeste leder, hvilke faglige mål, der skal opnås inden for en eksempelvis femårig periode.

# 5

## **Afskaffelse af titlen som professor med særlige opgaver**

Stillingen som professor MSO var oprindeligt tiltænkt til forskningsområder, som universiteterne havde en særlig strategisk interesse i at opdyrke over en bestemt periode. I praksis har MSO-stillingen dog visse steder udviklet sig i retning af et nyt karrieretrin, som lektorer skal forbi, inden de kan kvalificere sig til et fuldt professorat. Dermed bidrager MSO-stillingen til at forlænge perioden med usikre karrierespørgsmål for forskere /undervisere

# Undervisning på højeste niveau

---

Den primære spredning af den fremragende forskning til erhvervslivet og det øvrige samfund finder sted gennem de akademikere, der uddannes fra universiteterne og tager deres kompetencer med sig videre ud i livet. Derfor er det for Akademikerne en afgørende prioritet, at forskningen omsættes til forskningsbaseret undervisning, og at kvaliteten i undervisningen hele tiden forbedres.



# 6

## **Bedre meritering af undervisning**

Alt for ofte glider undervisningen i baggrunden både ved nyansættelser og i nedskæringsituationer. Akademikerne bakker derfor op om meriteringsudvalgets arbejde med at udvikle nye metoder til at dokumentere og anerkende den fremragende undervisning og ønsker, at disse bliver indarbejdet i stillingsstrukturen.

# 7

## **Forskningscentre skal tilpasses stillingsstrukturens intentioner**

Forskningscentre, der finansieres af eksterne bevillinger, skal indlejres i universiteternes organisation på en måde, der sikrer, at forskningen omsættes til forskningsbaseret undervisning. Universitetsledelserne skal påse, at den principielle sidestilling af forskning og undervisning på universiteterne gennemføres i alle dele af universiteternes praksis, så der ikke opstår uklare forventninger og karrierestrukturer for underviserne på de fakulteter, hvor store dele af forskergruppen i kortere eller længere tid tilknyttes eksternt finansierede forskningscentre.

# 8

## **Udbred anvendelsen af studielektorkategorien**

På mange studier gøres i dag i høj grad brug af timelønnet arbejdskraft til at dække et stort behov for undervisningstimer, som de fastansatte forskere ikke kan honorere. På disse studier bør man i højere grad udnytte muligheden for at oprette faste deciderede underviserstillinger med forpligtelse til faglig udvikling som erstatning for timelønsansættelserne. Derfor anbefaler Akademikerne, at man overvejer muligheden for at udbrede ansættelseskategorierne studieadjunkt og studielektor til flere studier end i dag, og at man samtidig supplerer stillingsstrukturen med en bestemmelse om, at disse skal bruge mindst 15 pct. af arbejdstiden på faglig udvikling af undervisningen. Samtidig anbefales det, at stillingskategorierne som studieadjunkt og studielektor ikke indgår i VIP/studenterratioen i forbindelse med uddannelsesakkrediteringer mv., så en stigende anvendelse af disse kategorier ikke kan føre til en faldende grad af forskningsbaseret undervisning.

# 9

## **Krav om hovedbeskæftigelse for eksterne lektorer og undervisningsassistenter**

Anvendelse af eksterne undervisere med fast tilknytning til praksis giver stor værdi til de faglige miljøer på uddannelserne. Derfor skal der fortsat være adgang til at rekruttere eksterne til timelønnet undervisning på alle studier. Visse steder ses dog desværre en gruppe, der igennem flere år udelukkende har ansættelser som ekstern tilknyttet underviser, mens man fx forsøger at skaffe finansiering til videre forskeruddannelse eller lignende. Det er til skade for de enkelte medarbejdere i det lange løb, og det undergraver intentionen om, at det er praksis uden for universiteterne, der skal integreres i uddannelserne gennem de eksterne underviseres bidrag. Derfor ønsker Akademikerne et krav om aktuel eller nylig primær tilknytning til praksis for alle timelønnede undervisere på universiteterne.

# 10

## **Overenskomstdækning for alle undervisere**

Undervisningsassistenternes og censorernes ansættelsesforhold reguleres i dag udelukkende af arbejdsgiversiden. Det har i de senere år med 2 pct.-besparelser ført til en stadig forringelse af arbejdsvilkårene for de timelønnede med faldende kvalitet i uddannelserne til følge. Akademikerne ønsker derfor at etablere et aftalegrundlag for samtlige ansatte på universiteterne, så der kan skabes klare og stabile vilkår for alle undervisergrupper.