

**Modtager(e):**

Alle universiteter

Spørgsmål og svar til notat af 28. juni 2013 om stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter

20. februar 2013

Spørgsmål

Det er ikke tydeligt om notatet giver mulighed for/hjemmel til at forlænge ansættelserne eller om dette skal afvente cirkulæret?

**Styrelsen for Videregående
Uddannelser**

Bredgade 43

1260 København K

Telefon 7231 7800

Telefax 7231 7801

E-post vus@vus.dk

Netsted www.fivu.dk

CVR-nr. 3404 2012

Sagsbehandler

Werner Sonne

Telefon 723 18667

E-post wsn@ui.dk

Ref.-nr. 13/023550-07

Svar

Forlængelser i forbindelse med sygdom og barsel er nærmere reguleret i overenskomst og i protokollaterne hertil, som er gældende allerede, samt i stillingsstrukturen fra 2007, som videreføres i 2013. Hvor det reguleres beskrives nedenfor.

Barsels- og adoptionsorlov

Ph.d.-stipendiater har, jf. § 2, stk. 2, i bilag 5 til Akademikeroverenskomsten, retskrav på, at deres ansættelse forlænges svarende til fraværsperioden, hvis de har fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov.

Adjunkter har, jf. § 3 i protokollat til Akademikeroverenskomsten i Finansministeriets cirkulære nr. 9427 af 13. juni 2013 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, retskrav på at deres ansættelse forlænges svarende til fraværsperioden, hvis de har fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov.

Længevarende sygdom

Ph.d.-stipendiater kan, jf. § 2, stk. 2 i bilag 5 til Akademikeroverenskomsten, få forlænget deres ansættelse ved længevarende sygdom.

Adjunkter kan, jf. § 3 i protokollat til akademikeroverenskomsten i Finansministeriets cirkulære nr. 9427 af 13. juni 2007 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, få deres ansættelsesperiode forlænget ved længevarende sygdom.

Det følger også af stillingsstrukturen, at forlængelse på grund af længevarende sygdom ikke er et retskrav, og universitetet er således ikke forpligtet til at forlænge ansættelsen, men det kan aftales i den konkrete situation.



Spørgsmål

Hvis notatet giver hjemmel til forlængelse, er der så mulighed for forlængelse af alle tidsbegrænsede ansættelser med maksimal ansættelsestid? Også f.eks. undervisningsassistenter og videnskabelige assistenter?

Svar

Ja, det er muligt at forlænge alle ansættelser op til maksimal ansættelsestid, under forudsætning af, at lov om tidsbegrænset ansættelse er overholdt, så længe man holder sig inden for den maksimale ansættelsestid.

Herudover fremgår det af stillingsstrukturen, at ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov samt længerevarende sygdom forlænges de i notatet fastsatte maksimale grænser for den samlede ansættelsestid svarende til fraværsperioden. Det gælder for eksempel professorer med særlige opgaver, som vil kunne forlænges ud over den maksimale grænse på otte år.

Videnskabelige assistenter kan ansættes for en periode på indtil 3 år. Hvis den videnskabelige assistent er ansat for en periode under 3 år, kan der ske forlængelse, således at den samlede ansættelsesperiode bliver 3 år.

Spørgsmål

Hvis notatet giver hjemmel til forlængelse ved sygdom, har medarbejderen så et krav på, at ansættelsen forlænges, så det ikke længere kun er en mulighed for universiteterne men en pligt?

Svar

Der er hjemmel til, at der *kan* ske forlængelse af ansættelsen, men medarbejderen har ikke retskrav på forlængelse.

Spørgsmål

*Det anføres på side 1 i notat om stillingsstruktur, at "Det vil **normalt** (fremhævet her) betyde, at den samme forsker ikke herefter ikke kan ansættes tidsbegrænset i yderligere perioder i samme stilling". Betyder formuleringen, at der er mulighed for yderligere ansættelse end de tre ansættelsesperioder, som er hjemlet i § 5, stk. 2, i lov om tidsbegrænset ansættelse?*

Svar

Udgangspunktet er, at man ikke kan ansættes i yderligere perioder, jf. lov om tidsbegrænset ansættelse. Dog betragtes forlængelser i forbindelse med barsel og adoption ikke som forlængelser i lov om tidsbegrænset ansættelse forstand, når formålet med forlængelsen alene er at sikre, at f.eks. en ph.d.-stipendiat får tre år til at gennemføre sine arbejdsforpligtelser i henhold til overenskomsten. Det gælder også forlængelser på grund af sygdom.

Spørgsmålet har været drøftet med Beskæftigelsesministeriet.

Spørgsmål

Hvad er formålet med at sondre mellem tidsbegrænsede stillinger og varige stillinger, når ansættelsesperioderne er forskellige? Kan adjunktperioden være på i alt 10 år med 4 års tidsbegrænset ansættelse og 6 års varig ansættelse inden overgang til stilling på lektorniveau?



Svar

Stillingsstrukturen indeholder mulighed for flere former for ansættelse af adjunkter. Der skal sondres skarpt mellem tidsbegrænsede og varige adjunkturer. Der er tale om to forskellige ansættelsesforløb.

Som det fremgår af styrelsens orienteringsbrev til universiteterne af 28. juni 2013 om den nye stillingsstruktur, er der nu indført et seksårigt "tenure track" fra adjunkt til lektor. Formålet er at tiltrække og fastholde de bedste danske og internationale forskere ved at kunne tilbyde en varig karrierestilling, som er international sammenlignelig. Varigt ansatte adjunkter kan overgå til ansættelse som lektorer efter maksimalt 6 år efter en tilfredsstillende faglig bedømmelse.

Adjunkter kan også ansættes tidsbegrænset, og det fastslås desuden i stillingsstrukturen, at flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan finde sted, men man kan maksimalt være ansat i otte år. Det bemærkes, at lov om tidsbegrænset ansættelse også skal overholdes i denne forbindelse.

**Styrelsen for Videregående
Uddannelser**

Styrelsen har i orienteringsbrev af 28. juni 2013 til universiteterne om stillingsstrukturdrøftelserne henstillet, at universiteterne synliggør karrierespektiverne for de ansatte videnskabelige medarbejder for ansatte i tidsbegrænsede stillinger.

På baggrund af denne henstilling vil det normalt ikke være i overensstemmelse med stillingsstrukturens hensigter, hvis en adjunkt tilbydes en tidsbegrænset fire-årig adjunktansættelse, inden der tilbydes en varig adjunktansættelse.

Spørgsmål

Den ansatte skal ikke indstille sig til en faglig bedømmelse inden for de første fire år, men kan. Hvis den ansatte først indstiller sig efter 5½ år, kan der således kun ske faglig bedømmelse én gang. Er det hensigten med denne bestemmelse?

Svar

Den faglige bedømmelse finder normalt sted inden for det sidste halve år af ansættelse.

Hvis adjunkten både ønsker en tidligere bedømmelse og vil sikre sig mulighed for en 2. bedømmelse, skal den første bedømmelse finde sted inden for de første 4 år.

Formålet med de nye regler er,

- at en adjunkt har mulighed for at indstille sig til en 2. bedømmelse, hvis den første bedømmelse bliver negativ og
- at ansættelsen maksimalt bliver 6 år.

Spørgsmål

Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan finde sted, men man kan maksimalt være ansat i otte år. Er det korrekt, at de 8 år gælder i forhold til ansættelse på samme universitet? Hvordan beregnes de 8 år?

Svar

Det fremgår af stillingsstrukturen, at en tidsbegrænset ansættelse af en adjunkt kan vare op til 4 år. Denne maksimale periode er udgangspunktet, og det er derefter



hensigten, at den videnskabelige medarbejder fortsætter sin karriere uden for universiteterne eller bliver ansat som lektor.

Det er endvidere bestemt, at flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan finde sted, men man kan maksimalt være ansat i 8 år som adjunkt. Formålet med den regel er at sikre, at adjunkten kan skifte spor i sin karriere, hvilket normalt vil betyde, at ansættelse maksimalt vil være 4 år på samme universitet.

Ansættelsesperioder som postdoc medregnes ikke ved opgørelse af adjunkt/forskers maksimale ansættelsesperiode.

Spørgsmål

Kan en professors undervisningsforpligtelse opfyldes af andre former for videreformidling af viden end almindelig undervisning?

Svar

Universiteterne har til opgave at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder, jf. universitetslovens § 2, stk. 1.

I notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale er det fastlagt, hvilke opgaver videnskabelige medarbejdere i universiteternes hovedstillinger skal udføre. Hovedstillingerne er adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker, professor/professor MSO.

For så vidt angår professorstillingen fremgår det af stillingsstrukturens punkt 4, at professoratet er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskning og forskningsbaseret undervisning. Endvidere kan professoren blandt andet udføre forskningsbaseret myndighedsbetjening.

Det er styrelsens opfattelse, at forpligtelsen til at give forskningsbaseret undervisning foruden almindelig undervisning af studerende kan opfyldes af andre former for videreformidling af professorens viden, f.eks. specialevejledning og vejledning af ph.d.-studerende.

Det bemærkes, at det er universitetet, der fastlægger den nærmere fordeling af de forskellige opgaver samt at vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid.

Spørgsmål

Medregnes ansættelse som post.doc i henhold til stillingsstruktur 2007 ved opgørelse af den maksimale ansættelsesperiode efter stillingsstruktur 2013?

Svar

Det fremgår af de generelle bemærkninger til stillingsstruktur 2013, at medarbejdere, der er ansat efter den hidtidige stillingsstruktur, bevarer deres nuværende stillingsbetegnelse og ansættelsesvilkår. Det betyder, at en postdoc, som er ansat efter stillingsstruktur 2007, kan være ansat i maksimalt 6 år ved samme institution.

**Styrelsen for Videregående
Uddannelser**



Ministeriet for Forskning, Innovation
og Videregående Uddannelser

Hvis en stilling som post doc opslås efter den 1. september 2013 medregnes som udgangspunkt ansættelsesperioder som post.doc efter den tidligere stillingsstruktur ved beregning af den maksimale ansættelsesperiode på 4 år på samme universitet.

**Styrelsen for Videregående
Uddannelser**