

Følgende kommentar er på vegne af Akademisk råd Health sendt pr. mail d. 9-10 2019 til rådgiver i fakultetssekretariatet Henry Andreasen

### **Bemærkninger til høringsmaterialet fra akademisk råds medlemmer**

Akademisk råd takker for muligheden for at komme med bemærkninger til udkast til revideret bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne. Høringsmaterialet har været rundsendt til akademisk råds medlemmer. Vi har modtaget følgende input fra individuelle medlemmer af rådet.

Der er overordnet nogle interessante ændringer i forslaget til den nye stillingsstruktur.

Forslaget om at ligestille forskning og forskningsbaseret undervisning er vejen frem, hvis man vil have undervisning til at være ligeså vigtig som forskning. Det betyder også, at der skal afsættes ressourcer til at udvikle og vedligeholde pædagogisk-didaktiske kompetencer, og der skal tages stilling til, hvordan krav til undervisning indfries på områder, hvor der er en meget lille undervisningsportofolio.

Det fremgår af forslaget, at en adjunkt kan ansættes op til 4 år, men hvis man ansætter en adjunkt i et tenure track stilling, så skal vedkommende først bedømmes til et lektorat efter op til 6 år og kan endda få op til 2 års udsættelse, hvis ikke adjunktens bedømmes kvalificeret i første omgang. Det gør et tenure track karriereforløb meget langt - og det selv om det burde være store talenter, der ansættes i disse stillinger. Sætningen om, at man kun kan bedømmes 2 gange er fjernet fra teksten og det er uklart, om det i stedet står i cirkulæret om protokollat om visse ansættelsesvilkår for VIP ved universiteter. Det ser også ud til, at det ekstra år, adjunkter på det kliniske område tidligere havde er væk.

Det fremgår af forslaget, at forfremmelsesprogrammet for særligt talentfulde lektorer/seniorforskere er uden opslag. Det er en treårig periode, hvor forskeren skal kvalificere sig. Man kunne her godt savne mere åbenhed, selv om universitetet har ansvaret for at det er tydeligt og gennemsigtigt, hvilke kriterier der lægges vægt på. Risikoen er, at det bliver en måde at få nogle bestemte personer gjort til professorer.

Der står i forslaget, at både professorer og lektorer skal vejlede og supervisere adjunkter og forskere. Burde vejledning af Ph.d.-studerende ikke også nævnes. ?

Udfasningen af professor MSO er en god ide. Det kan det være svært at finde særlige opgaver, der kan afgrænses til 5 eller 8 år og det er underligt at man skal gå tilbage til at blive lektor efter at have været professor i 3, 5 eller 8 år, hvis ikke man kan få et ordinært professorat.

Det er godt, at der i forslaget lægges op til at synliggøre karrieremulighederne for ikke fastansatte VIP. Det kan måske samtidig betyde, at flere kvinder bliver i forskning, hvis de kan se, at der er en vej frem.

Forslaget lægger op til man ønsker færre midlertidige stillinger, idet lektorstillinger normalt besættes varigt, men kan i særlige tilfælde besættes tidsbegrænset. Det er uvist om dette vil have en effekt.