

Principper for karriereforløb for VIP-medarbejdere på de tidlige karrieretrin på Aarhus Universitet

Indledning

Aarhus Universitet (AU) ønsker at tilbyde gode ansættelsesvilkår for dets videnskabelige personale, både når det gælder en fast og en midlertidig ansættelse.

Med disse principper for VIP-karriereforløb ønsker Aarhus Universitet at sætte en retning for brugen af de midlertidige ansættelser på de tidlige karrieretrin.

Baggrund

Andelen af ekstern forskningsfinansiering er stadigt stigende på universiteterne. Det leder til flere VIP-ansættelser, og mange vil være midlertidige og på samme tid karrierefremmende for den enkelte forsker. Fx kan en postdoc-ansættelse ofte tjene som et afgørende afklarings- og udviklingstrin i et akademisk karriereforløb lige såvel som den kan danne grundlag for eftertragtede kompetencer til en karriere udenfor universiteterne.

Et ideelt forløb bør have få på hinanden følgende korte midlertidige ansættelser, og det bør indeholde gode muligheder for karriereafklaring undervejs. Vi ønsker, at karriereafklaring skal omfatte både muligheder for videre akademisk karriere internt på AU og på andre universiteter, og for en ikke-akademisk karriere. Det vurderes at være afgørende for trivsel og motivation på dette tidspunkt i en forskers karriere.

Formål

Universitetsledelsen har fastlagt tre principper for karriereforløb med det formål at fremme gode ansættelsesforløb og begrænse uhensigtsmæssig brug af midlertidige ansættelser blandt AU's VIP-medarbejdere på de tidlige karrieretrin.

Principperne skal understøtte, at AU er et attraktivt sted for unge forskere, hvor de i løbet af deres midlertidige ansættelse modtager støtte til karriereafklaring og udvikler kompetencer frem mod en fastansættelse – hvis ikke på AU, så andetsteds indenfor eller udenfor universitetsverdenen.

Principperne skal også fremme at stillingstyper anvendes, som den videnskabelige stillingsstruktur fastlægger i karriereforløb. Idealforløbet indeholder få og længere postdoc-forløb for den enkelte VIP og øget anvendelse af adjunktur-/forskeransættelser, så medarbejdere som hovedregel går ind i en lektor-/seniorforskerstilling via en adjunktur-/forskerstilling.

Principper

Tre principper for karriereforløb for VIP-medarbejdere på de tidlige karrieretrin:

- 1) **Som udgangspunkt skal antal midlertidige ansættelser for den enkelte VIP-medarbejder begrænses.**
- 2) **Kun få medarbejdere i ph.d.- og postdoc-stillinger ansættes efterfølgende på Aarhus Universitet og størstedelen skal anvende deres akademiske kompetencer uden for universitetet. Karrieresamtaler skal finde sted tidligt i en postdoc-ansættelse, og for ph.d.-studerende synliggøres karriereperspektiver i sidste halvdel af ph.d.-forløbet. Mange videns-tunge virksomheder forventer kompetencer opnået via postdoc-forløb, hvorfor AU skal sikre, at også denne karrieremulighed tilgodeses.**
- 3) **Nærmeste leder har ansvaret for systematisk at invitere til karrieresamtaler – årligt og derudover efter behov (fx ifm. MUS) – hvor leder hjælper medarbejder med at forventningsafstemme muligheder og begrænsninger i medarbejderens karriereforløb. Senest ved en evt. tredje midlertidig ansættelse (ekskl. ph.d.) skal de realistiske videre karrieremuligheder afklares.**

En del af en åben og systematisk karriereafklaring og -udvikling

De tre principper spiller sammen med en overordnet, flerårig indsats, som AU har igangsat og som skal skabe gode rammer for en mere systematisk og åben tilgang til karriereafklaring og -udvikling for medarbejdere. Det er således hensigten, at AU tilbyder medarbejderne en forventningsafstemning med nærmeste leder vedr. karrieremuligheder både eksternt og internt på AU. Det understreges, at universitetet ifølge bekendtgørelse om videnskabelig stillingsstruktur er forpligtet til at synliggøre karriereperspektiverne for de videnskabelige medarbejdere, herunder især ansatte i midlertidige stillinger. Emnet er desuden omfattet af universitetets handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25.

En samtale om karrieremuligheder kan finde sted i forbindelse med MUS og vil afhænge af den lokale implementering af kravet om at give karrierevejledning.

I forventningsafstemningen mellem leder og medarbejder bør lederen gøre tydeligt opmærksom på nedenstående vilkår:

- ph.d. er afslutning på en forskeruddannelse, der giver kvalifikationer til fortsat forskning, men ikke nødvendigvis er begyndelsen på en akademisk forskerkarriere
- postdoc er en midlertidig stilling, der kan føre til en mulig adjunktstilling og eventuelt senere fastansættelse på AU



- en adjunkt-/forskerstilling er den almindelige indgang til en forskerkarriere på et universitet med den tilhørende vigtige undervisningskompetence.

Udviklingen i midlertidige ansættelser følges af Universitetsledelsen sammen med opfølgning på den brede karriereindsats samt 'systematiske karrieresamtaler for VIP'ere i midlertidige stillinger' jf. handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25.

Fakta om midlertidige ansættelser

AU's egne HR-data (tal fra 2022) viser, at hele 24 pct. af samtlige postdoc-ansatte på AU har været ansat i mindst 4 forskellige ansættelser efter endt ph.d. på AU. I optællingen indgår antal nye stillinger, forlængelser og stillingstypeskifte. Tallene viser, at denne praksis er udbredt på tværs af fakulteterne.

I 2022 havde universitetet i alt 968 postdocs ansat, svarende til 18 pct. af den samlede VIP-bestand.