



**Ordinært LSU-møde den 17. juni 2024
kl. 13.15 – 15.00 i lokale 128, bygning 1911**

Deltagere: Anne Mette Mørcke (AMM), Tina Bering Keiding (TBK), Berit Lassen (BL), Bjarke Rahbek (BR), Iris Pedersen (IP), Bente Jønshøj (BJ), Hanne Kaiser (HAK).

På forespørgsel fra BJ om mødet måtte optages i forbindelse med et forsøg på transskribering, gav LSU-medlemmerne lov til dette.

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Referat fra mødet den 22. april 2024 blev godkendt med følgende rettelse under pkt. 6: ”... at korrekte sager” slettes, så der står ”... ses med det lange lys på og principielle temaer tages op”.

3. Mulighed for at skrive ph.d. som fastansat ved CED

BR begrundede, hvorfor han gerne vil drøfte muligheden for at skrive ph.d. som fastansat. Ud over BR selv er der andre AC-TAP kolleger på CED, som har udtrykt interesse for at prøve at forfølge den videnskabelige vej.

Som beskrevet i det vedhæftede notat ”Ansættelser og titler, roller og opgaver på CED” er et skifte fra en AC-TAP til en VIP ansættelse en større proces. Det at opnå en ph.d.-grad er første trin i et sådant karriereskifte.

LSU drøftede udfordringerne ved at overgå fra fastansættelse til et ph.d.-forløb på fuld tid, herunder økonomiske og kontraktmæssige forhold. For det første får en ph.d.-studerende meget mindre i løn end en AC-TAP. Det er en stor udfordring for de fleste, der overvejer at skifte en AC-TAP titel ud med titlen som ph.d.-studerende. Lønnedgangen skyldes, at man bliver studerende igen, når man indskrives. Fastansatte på CED kan søge stipendierne ved opslag på linje med de eksterne ansøgere.

For det andet er et ph.d.-forløb på fuld tid 3-årigt uden garanti for efterfølgende ansættelse. LSU drøftede, hvordan man under ph.d.-studiet skal varetage både forskningsforpligtigelser, undervisningsopgaver, obligatoriske kurser og udlandsophold. Da forløbet er så langt, vil der typisk blive ansat en anden person til at varetage de opgaver, som man tidligere var ansat til at løse på CED. Der står





derfor ikke en åben stilling og venter når ph.d. forløbet er afsluttet. Man opgiver derfor sin fastansættelse, hvis man vælger at gå ind i et ph.d.-forløb på fuld tid. Det er den anden store barriere for de fleste.

LSU drøftede derfor også forskellige alternative muligheder for at opnå en ph.d.-grad over en længere periode samtidig med, at man beholder sin nuværende stilling. Denne mulighed er også beskrevet i notatet "Ansættelser og titler, roller og opgaver på CED". De fleste ph.d.-skoler giver mulighed for indskrivning på deltid til 6 år. Udfordringerne ved den model kan være at finansiere sit frikøb ud over de 10%, som CED maksimalt finansierer (efter konkret aftale). Man skal eksempelvis regne med at få behov for frikøb i forbindelse med store obligatoriske kurser (i alt 30 ECTS) og det obligatoriske udlandsophold. Derudover kan sammenskrivningen af ph.d.-afhandlingen næppe gennemføres uden et yderligere 3-6 måneders frikøb. Endelig skal man regne med en betydelig udgift (150.000 – 450.000) til en ph.d.-skole for indskrivningen og betaling for de obligatoriske kurser. Man skal derfor være forberedt på et stort arbejde med fundraising ud over forskningsprojekterne. Endelig blev det også bemærket, at man måske kan finde det vanskeligt at holde motivationen oppe i et 6-årigt ph.d.-forløb på deltid.

Konkluderende på LSU drøftelse, anbefaler AMM, at man taler grundigt med sin leder om ønsket bag et ph.d.-forløb. Hun har fra tidligere desværre erfaringer med kolleger, der skrev ph.d. under stor indsats og afsavn i privatlivet, hvorefter de blev meget skuffede over 'bare at skulle tilbage' til den opgave, som de hele tiden havde løst. Det påvirkede disse kollegers jobtilfredshed dybt. Drøft derfor gerne åbent, at ens opgaver på CED ikke ændrer sig, fordi man får en ph.d.-grad.

LSU anbefaler, at en ph.d.-grad ses i lyset af den karriereudvikling, som en medarbejder gerne vil have på den meget lange bane. Det skal man drøfte på MUS. Ønsker man sig et kompetenceløft og dygtiggørelse gennem scholarship og forskningsopgaver, men uden et VIP-karriereskifte, så er det ikke sikkert, at et ph.d.-forløb er den bedste vej. Der er gode muligheder for at arbejde med scholarship på CED og det ønske kan også drøftes på MUS.

4. Opstart af MUS 2024

Ved MUS 2023 pilottestede sekretariatet og funktionscheferne samtaleguiden i mitHR. Konklusionen blev at samtaleguiden var god som forberedelse til MUS, men ikke brugbar ved selv samtalen.

LSU tilsluttede sig, at samtaleguiden i MitHR bruges personligt som forberedelse til MUS i 2024, men ikke deles med lederen.

Fokuspunkter ved MUS 2024:



- 1) undervisningsportfolio (der er inviteret til en workshop til alle dem, der skal lave den)
- 2) psykologisk tryghed i forbindelse med AI
- 3) samarbejder med kollegaer

Under samtalen følger vi ikke samtaleguiden i mitHR slavisk på CED. Den kan give inspiration til samtalerne, men man må meget gerne springe nogle af punkterne over. Dette for at give større fleksibilitet og mulighed for at vælge et fokus på de emner, der virkelig betyder noget for den enkelte medarbejder og leder. Samtaleguidens fire helt overordnede spørgsmål om aktuelle arbejdsopgaver, trivsel, samarbejdet med kollegaer og leder, samt ønsker til kompetenceudvikling og karriere fungerer godt og vil være relevante temaer i alle MUS-samtaler.

LSU drøftede også et behov for at styre samtalerne mere, så de ikke blev for langstrakte eller ensidige, men der var enighed om vigtigheden af at give plads til de emner, der var mest relevante for medarbejderne.

HAK gjorde opmærksom på, at det er vigtigt at tjekke, hvem der er leder for den enkelte medarbejder. BJ følger op på det.

5. Evaluering af lønforbedring 2024

IMP har gennemført en spørgeundersøgelse blandt kollegaerne for at få mere input om holdninger til lønkriteriernes relevans og funktion.

Ifølge undersøgelsen oplevede de fleste medarbejdere, at deres lønforbedringer var baseret på et eller flere af de aftalte lønkriterier. Dog angav nogle få, at deres lønforbedring var baseret på andre kriterier, end de aftalte. Nogle medarbejdere ønskede derfor nye kriterier, mens andre fandt de nuværende relevante.

Det fremgik også, at nogle medarbejdere har diskuteret løn med deres leder og finder kriterierne tydeligt prioriterede, selvom kun halvdelen har diskuteret de specifikke lønkriterier med lederen. Andre medarbejdere oplevede en mangel på klarhed om, hvilke kriterier deres leder prioriterer i forbindelse med lønforbedringer, ligesom de heller ikke har talt med deres leder om det. De ønskede derfor bedre kommunikation om lønspørgsmål mellem medarbejdere og ledere.

LSU aftalte at tage lønkriterierne op på et møde i efteråret med henblik på justeringer. Derudover opfordres alle medarbejdere til at drøfte lønforbedring med deres leder inden næste lønforbedringsforhandling, der indledes med en ansøgningsrunde i februar 2025.



Endelig drøftede LSU en oplevet ugenomsigtighed for stillingsstigning blandt AC-TAP. De VIP-ansatte har en karrierevej frem mod den typiske slutstilling som lektor, der er sammensat af en række tidsbegrænsede, kompetitive ansættelser, der er entydigt beskrevet i Stillingsstrukturen (en bekendtgørelse). TAPs karrieremuligheder er ikke styrede af en sådan lovgivning, men er heller ikke sammensat af så mange korttidstrin. Der er for AC-TAP typisk kun en enkelt stillingsstigning med overgang til en ny titel som specialkonsulent, der for langt de flestes vil udgøre slutstillingen på CED. Alle AC-TAP på CED opfordres derfor til at drøfte deres karriere med deres leder ved MUS. Man kan også altid bede om en karrieresamtale.

6. Eventuelt

Intet.

Anne Mette Mørcke
Centerleder
Formand

Bjarke Rahbek
Chefkonsulent
TR

/Bente Jønshøj
Afdelingsleder