

Vejledning

til

Aftale om stillingsstruktur for undervisere på Ilisimatusarfik

Baggrund og formål

Loven om Ilisimatusarfik (Landstingslov nr. 19 af 19. november 2007) var en gennemgribende ændring af administrationen af de videregående uddannelser. Uddannelserne til journalist, lærer, socialrådgiver og sygeplejerske var under ændring til professionsrettede bacheloruddannelser, og derfor var det et naturligt skridt at sammenlægge journalistikolen, Ilinniarfissuaq, socialrådgiverskolen (ISI) og sygeplejerskeuddannelsen på Center for Sundhedsuddannelser (PI) med de klassiske universitetsuddannelser på Ilisimatusarfik.

Da antallet af studerende på de nævnte uddannelser i internationalt sammenhæng er beskedent, gav det god mening dels at kunne benytte underviserne på tværs af uddannelserne, dels at forskningen på Ilisimatusarfik også kunne komme de professionsrettede bacheloruddannelser til gode. Uddannelserne får et kvalitetsmæssigt løft ved at blive videreudviklet og få inddraget ny viden i fagene. Derved bliver de studerende bedre i stand til at klare sig erhvervsmæssigt og når de skal videreudanne sig.

Forskningsbaseringen af de professionsrettede bacheloruddannelser er enestående for Grønland. Det normale er, at uddannelser på dette niveau kun er forskningstilknyttede. Forskningsbaseringen medfører, at underviserne på de professionsrettede bacheloruddannelser får mulighed for at videreudanne sig til master og kandidat og siden hen tage en forskeruddannelse, men det er for tiden ikke noget krav. Det er vigtigt, at de professionsrettede bacheloruddannelser fortsat uddanner de studerende til gerningen som lærer eller sygeplejerske mm. og ikke uddanner teoretikere.

Da uddannelserne på Ilisimatusarfik foregår på akademisk niveau med akademisk uddannede undervisere, er det vigtigt, at de undervisere, der ikke har en akademisk grad, får mulighed for at tage en sådan.

Den ene søjle i aftalen er derfor at give de nuværende ansatte og de nyansatte personlige og faglige udviklingsmuligheder. Den anden søjle er, at de, der allerede er ansat, selv kan vælge, om de vil bevare deres nuværende ansættelsesforhold eller gå over til den nye struktur.

Formålet med aftalen om stillingsstruktur er derfor at forbedre uddannelses- og karrieremulighederne for undervisere på Ilisimatusarfik og at fremme samhørigheden mellem de forskere og undervisere med vidt forskellig baggrund, der nu er en del af det nye Ilisimatusarfik.

Hvem er omfattet af aftalen, og hvem er ikke?

Alle, der er forskere og/eller undervisere på Ilisimatusarfik, er som udgangspunkt omfattet af aftalen. Aftalen gælder både tjenestemænd, overenskomstansatte og timelærere.

Følgende er dog ikke omfattet af aftalen:

- Rektor, prorektor og institutledere, der er udnævnt i disse stillinger, uanset om de også underviser og forsker.
- Ansatte på Inerisaavik under IMAKs forhandlingsområde, idet undervisning som beskrevet i aftalen ikke er deres hovedarbejdsområde. Den enkelte kan dog efter aftale mellem selvstyret og IMAK vælge at blive omfattet af overenskomsten.
- Gæstelærere.
- Allerede ansatte, der ikke ønsker at overgå til den nye stillingsstruktur.

Stillingsgrupper

Stillingsgrupperne bygger på, at underviserne skal have en akademisk uddannelse på et højere niveau end det niveau, uddannelsen giver. Dvs., at den, der uddanner kandidater eller mastere skal være ph.d. eller tilsvarende og den, der uddanner bachelorer og professionsrettede bachelorer skal være kandidat eller master. Dette lader sig dog ikke altid gøre i praksis.

Stillingsstrukturen består af tre grupper med følgende stillinger:

1. Videnskabelige medarbejdere er medarbejdere, der normalt har en ph.d. grad eller tilsvarende og som forsker og underviser, fortrinsvis på bachelor- og kandidatuddannelserne
 - a. Videnskabelige assistenter, § 3, der en korttidsansættelse
 - b. Adjunkter der ansættes for fire år, § 4. I ansættelsesperioden skal adjunkten kvalificere sig til at blive lektor (lektorbedømmes). Mislykkes den første lektorbedømmelse, forlænges ansættelsen med to år med henblik på en fornyet lektorbedømmelse. Mislykkes denne fratræder adjunkten.

- c. Adjunkter med ph.d. forløb, § 5. Ansættelse som adjunkt kan ske uden ph.d. grad, hvis den pågældende opfylder betingelserne for at blive optaget på et ph.d. studium. Ansættelsesperioden er seks år. I løbet af denne skal adjunkten både tage sin ph.d. og lektorbedømmes. Adjunkten har ret til en fornyet lektorbedømmelse lige som adjunkten med ph.d. (§ 4), men inden for seks års perioden. Mislykkes den fornyede lektorbedømmelse, fratræder adjunkten.
- d. Lektor, § 6, og
- e. Professor, § 7. Lektor- og professorstillinger er varige stillinger.
2. Øvrige akademiske medarbejdere, § 8, har som hovedopgave at undervise på de professionsrettede bacheloruddannelser, men de kan også have forskningsopgaver. Ansættelseskravet er en kandidat- eller mastergrad.
- a. Studieadjunkt er betegnelsen for begyndelsesstillingen. I løbet af studieadjunktperioden, der er på seks år, skal studieadjunkten opkvalificere sig fagligt og pædagogisk og studielektorbedømmes for at kunne blive studielektor. Mislykkes den første bedømmelse, forlænges ansættelsen med to år med henblik på en fornyet bedømmelse. Mislykkes denne også, fratræder studieadjunkten.
- b. Ansættelse som studielektor forudsætter en positiv studielektorbedømmelse, enten ved ansættelsen eller fra et tilsvarende ansættelsessted. Dvs., at hvis en ansøger til en stilling som studielektor på Ilinniarfissuaq har en positiv studielektorbedømmelse fra et andet seminarium eller tilsvarende, kræves der ikke en ny bedømmelse. Studielektorstillingen er varig. Det samme gælder for studielektorbedømte sygeplejere/undervisere
3. Undervisere uden kandidat- eller mastergrad. Disse undervisere benævnes professionsfaglærere. Som nævnt ovenfor skal alle faste undervisere have en kandidat- eller mastergrad, men da det ikke er muligt her og nu, er der i § 10 indført en overgangsbestemmelse indtil udgangen af 2012. Det betyder, at der i denne periode fortsat kan ansættes undervisere uden kandidat- eller mastergrad.
- De nyansatte skal senest fire år efter ansættelsen - fem år for sygeplejersker og jordemødre, da deres videreuddannelser er længere - have erhvervet en relevant kandidat- eller ma-

stergrad, hvorefter de ansættes som studieadjunkter. I modsat fald fratræder de stillingen som professionsfaglærere.

Eksterne undervisere

Der vil fortsat være behov for undervisere, der kommer udefra, både på de klassiske universitetsuddannelser og på uddannelserne til professionsrettet bachelor. Undervisere i praktiske fag på uddannelserne til professionsrettet bachelor vil efter overgangsperiodens afslutning kunne ansættes som timelærere.

Gæstelærere er som nævnt ikke omfattet af stillingsstrukturaftalen.

Karriereskift

Studieadjunkter, der allerede har, en ph.d., kan efter aftale skifte til en adjunktstilling i § 4, eller, hvis de opfylder kravene til at kunne tage en ph.d., til et adjunktforløb efter § 5. Adjunktperioden afsluttes med en lektorbedømmelse, men i modsætning til andre adjunkter, er de tidligere studieadjunkter sikret en tilbagegangsret til en stilling som studieadjunkt.

Studielektorer, der vurderes at kunne gennemføre et adjunktforløb, kan efter aftale overgå til en adjunktstilling med bevarelse af studielektortillægget. Klarer studielektoren ikke bedømmelsen til lektor i §§ 4 og 5, er der en tilbagegangsret til en stilling som studielektor.

Nuværende undervisere

De nuværende undervisere er ikke omfattet af stillingsstrukturaftalen, medmindre de efter aftale med ledelsen vælger at overgå til denne, se § 11. Det skyldes, at de fleste undervisere allerede har den uddannelse, som aftalen om stillingsstruktur kræver. Aftalen med ledelsen kan indeholde et opkvalificeringsforløb og skal indgås senest med udgangen af 2013. Herefter vil der ikke være mulighed for at overgå til den nye stillingsstruktur.

Hvis der ved overgangen til stillingsstrukturaftalen skal foretages en lektorbedømmelse, og den er negativ, bevarer underviseren sin nuværende stilling.

De, der ikke overgår til den nye stillingsstruktur, bevarer deres nuværende løn- og ansættelsesforhold som en personlig ordning.

Løn og tillæg

Da underviserne har en meget forskellig uddannelsesmæssig baggrund og hører ind under flere forskellige overenskomster og klassifikationsaftaler, er det mest praktisk, at stillingsstrukturaftalen ikke indeholder bestemmelser om grundløn. Denne vil fortsat skulle afta-

les mellem overenskomstparterne. Det samme gælder tillæg, der ikke er knyttet til stillingen som underviser.

De tillæg, der er knyttet til stillingen som underviser, bør være ens for den samme stilling. Hvis man er studielektor, udfører man det samme arbejde uanset om man er cand. mag. eller lærer med en masteruddannelse. Derfor er stillingstillæggene i § 13 ens for alle i den samme stilling. Stillingstillæggene træder i stedet for undervisningstillæg i de enkelte overenskomster.

Der er dog to væsentlige undtagelser fra dette princip. Tjenestemænd under ASG har en noget lavere grundløn end overenskomstansatte magistre. Til gengæld er deres stillingstillæg (adjunkt- og lektortillæg) højere, så summen af grundløn og stillingstillæg for de to grupper er næsten den samme. Da der ikke nyansættes tjenestemænd, vil antallet tjenestemænd være faldende, og der er derfor ingen grund til at forhandle en ny tjenestemandsaftale med ASG.

Den anden undtagelse er tjenestemænd og overenskomstansatte under sundhedskartellets overenskomster. De sygeplejefaglige og sundhedsfaglige lærere er indplaceret på højere skalatrin i stedet for at få et undervisningstillæg. Desuden får de et tillæg for master- eller kandidatuddannelse. Derfor beholder underviserne under sundhedskartellet deres nuværende løn- og tillægsstruktur, idet deres samlede løn i øvrigt er fuldt på højde med de øvrige underviseres.

Arbejdstid

Stillingsstrukturaftalen indeholder intet om arbejdstid. En fælles stillingsstruktur og muligheden for at anvende underviserne på tværs af uddannelser og faggrænser gør det ønskeligt med en fælles arbejdstidsaftale i stedet for de fem nuværende, som det nye Ilisimatusarfik har arvet. Der vil derfor snarest blive indledt forhandlinger om en ny arbejdstidsaftale.

Revision af stillingsstrukturaftalen

Da aftalen indeholder mange fornyelser, vil der formentlig blive behov for nogle tilpasninger. Derfor vil aftalen blive evalueret i slutningen af 2012.

/PØ