|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Forskningsudvalget | |  |
| sagsnotat | | 9 August 2023 opdateret oktober/november 2023 |
| Vedr: | **T-VIP koncept** |  |
| Sagsbehandler | Trine Brox |  |

**INDLEDNING**

Tidsbegrænset videnskabeligt personale (T-VIP) udgør en væsentlig del af det videnskabelige personale på ToRS. Per 11. juli 2023 bestod forskningsstaben af 15 ph.d.-studerende, 18 postdocs, 10 adjunkter, 40 lektorer, heraf tre på forfremmelsesprogrammet og fire tidsbegrænsede, samt fire professorer.

ToRS' internationale forskningsmiljø er attraktivt for både internationale og danske yngre forskere, som almindeligvis ansættes på 2-4-årige kontrakter (tidsbegrænset postdoc, adjunkt, lektor), som regel uden at ToRS kan tilbyde fortsat ansættelse. De skal nå meget på denne tid; de skal bedrive selvstændig forskning, netværke, skrive og publicere, nogle underviser og tager adjunktpædagogikum, og de søger om videre finansiering – alt imens de ofte ikke ved hvad de skal efter endt kontrakt. Nogle T-VIP indgår i kollektive forskningsprojekter på ToRS, mens andre arbejder uden en mentor eller forskningsgruppe, og hvis de har begrænset eller ingen undervisning, udtrykker flere at de ikke føler sig hjemme i uddannelsesklyngerne. Denne situation kan gå ud over deres trivsel og integration på ToRS. Formålet med dette dokument er at beskrive hvordan vi gerne vil arbejde for **T-VIP’ernes arbejdsmiljø, der understøtter deres forskning, integrere dem i inspirerende og forpligtende forskningsfællesskaber, og samtidig klæder dem på til en fremtid uden for instituttet.** Dokumentet skal danne udgangspunkt for information til T-VIP (pixie version).

**KErnenarrativ**

En T-VIP er en projektansættelse, som i udgangspunktet ikke leder til fastansættelse på ToRS. Efter endt kontrakt som tidsbegrænset postdoc, adjunkt eller lektor, fortsætter karrieren for de fleste udenfor ToRS. T-VIP’en tager en stærk ToRS identitet, en god arbejdskultur og et solidt CV med sig, som passer til den videre færd, og T-VIP’en føler sig godt klædt på til at tage det næste skridt i deres karriere.

# ToRS’ T-VIP KONCEPT

ToRS’ T-VIP koncept bygger på den tilgang, som er skitseret i [Det Humanistiske Fakultets postdoc-politik](file:///C:\Users\jpd293\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\9WIRZ3K6\Postdoc-politik%20ved%20Det%20Humanistiske%20Fakultet,%20Københavns%20Universitet) suppleret med lokale initiativer.

Alle fastansatte VIP forventes at kunne påtage sig rollen som mentor for en T-VIP, hvis vedkommendes forskning er relevant. Rollen som mentor for en T-VIP betragtes som organisatorisk bidrag inden for forskning.

Målet med ToRS’ T-VIP-koncept er at alle T-VIP:

* har en mentor i fagmiljøet,
* er integreret i en uddannelsesklynge,
* indgår i forpligtende fællesskaber med et eller flere forskningskollektiver på ToRS, hvad end det er en forskningsklynge, forskningscenter eller kollektivt forskningsprojekt,
* bidrager til ToRS’ forsknings- og undervisningsmiljø (Afhængig af bevillingsgiver kan instituttet bede om op til 20% af en T-VIP's arbejdstid, typisk i form af undervisning),
* tilbydes regelmæssig deltagelse i møder organiseret af ledelsen i løbet af ansættelsesperioden, herunder medarbejderudviklingssamtale (MUS),
* er velinformeret om de forskellige tilbud for sociale og faglige arrangementer,
* organiseres i en gruppe for midlertidigt ansatte, kaldet "T-VIP (tidsbegrænset videnskabeligt personale)" i al intern kommunikation på ToRS.

ToRS' T-VIP-politik kommunikeres (1) på KUnet, (2) ved samtaler forud for husningstilsagn, og (3) ved den årlige MUS. Den danner grundlag for de aftaler som T-VIP indgår med institutledelsen ved ansættelse og som afspejles i T-VIP planen, der skal godkendes af Viceinstitutleder for Forskning (VILF).

## **EKSISTERENDE OG FORESLÅEDE INDSATSER**

* T-VIP organiseres i en gruppe for midlertidigt ansatte, kaldet "T-VIP (tidsbegrænset videnskabeligt personale)" i al intern kommunikation på ToRS. Denne gruppe tilbydes de samme kompetencegivende og vejledende arrangementer uanset stillingsbetegnelse (postdoc, MSCA-stipendiat, adjunkt, lektor). VILF afholder semesterstarts-frokoster for gruppen.
* Ved ansættelse udpeges en mentor blandt HVIP.
* Ved tiltrædelse bedes T-VIP udfylde en T-VIP-plan i samarbejde med mentor, som skal godkendes af VILF senest ved første MUS.
* Tidlig afklaring af ledelse: Hvor institutleder er ansættende myndighed, er kompetencen uddelegeret til VILF, som derfor er den nærmeste leder og den T-VIP har MUS med.
* MUS afholdes cirka 2-3 måneder inde i ansættelsen og derefter årligt.
* Tidligt i T-VIP-forløbet afklares ressourcer og tid til kompetenceudvikling, mens strategisk karriereplanlægning italesættes ved ansættelsesstart.
* Ca. ½ år inde i ansættelsen afholdes møde med instituttets forskningsstøtte med henblik på afklaring af ansøgningsmuligheder og -strategier.
* Ved GRUS eller i årlige rapporter skal ledelsen bede uddannelsesklynger, forskningsklynger og forskningscentre gøre rede for hvordan de inddrager vækstlaget for at sikre integration, trivsel og videre udvikling.
* Før ansættelsen afsluttes afholdes en fratrædelsessamtale.

## **BETINGELSER FOR HUSNING AF T-VIP PÅ TORS**

Husning af T-VIP skal vurderes i forhold til ToRS' behov for en balance mellem vores interesse i at tiltrække internationale talenter, muligheden for integration i ToRS' faglige miljø, og begrænsede muligheder for at tilbyde fastansættelse. Desuden skal vi vurdere hvordan de individuelle T-VIP- forløb er gavnlige for ToRS' forsknings- og undervisningsmiljø så vi undgår at agere forskerhotel. På ToRS anerkender vi T-VIP som en ligeværdig medarbejder, der er en ressource for forskning og uddannelse. Det betyder, at vi ikke ønsker kun at være værtsinstitution for T-VIP, men at T-VIP integreres i både forsknings- og undervisningsmiljøer på måder som er til gensidig gavn. Endvidere ønsker vi, at T-VIP forløb på ToRS opkvalificerer fremfor at forsinke T-VIP’ernes karriereforløb – vi vil ikke medvirke til postdoc-sump,' karakteriseret af [DFiR](https://ufm.dk/forskning-og-innovation/rad-og-udvalg/danmarks-forsknings-og-innovationspolitiske-rad/projekter/afsluttede-projekter/karrierer-i-forskningen) som "en karriereblindgyde, hvor yngre forskere er for længe ansat i midlertidigt job uden at påbegynde et egentligt karriereforløb som videnskabelig medarbejder." Vi skal derfor vurdere hvornår et husningstilsagn er til gavn for henholdsvis den individuelle T-VIP og ToRS.

De typiske veje til ToRS som T-VIP er følgende:

* EU-midler, især MSCA fellowships
* Carlsberg reintegration fellowships
* Som en del af kollektive projekter (DFF, Velux, ERC). Oftest som projektmedarbejder, men også som forskningsleder
* Mindre private fonde, der støtter forskningsområder på ToRS (Edubba-fonden, Van fonden o.lign.)

**IMPLEMENTERINGSPLAN**

1. T-VIP-plan afprøves på nye postdocs i efterår 2023.
2. Information for T-VIP og vejledere lægges på KUnet (eget punkt under forskning) inden udgangen af januar 2024.
3. Møderække m.v. fuldt implementeret udgangen af juni 2024.

**BILAG:**

Uddybende beskrivelse af de forskellige indsatser

Skabelon for T-VIP-plan