

NOTAT

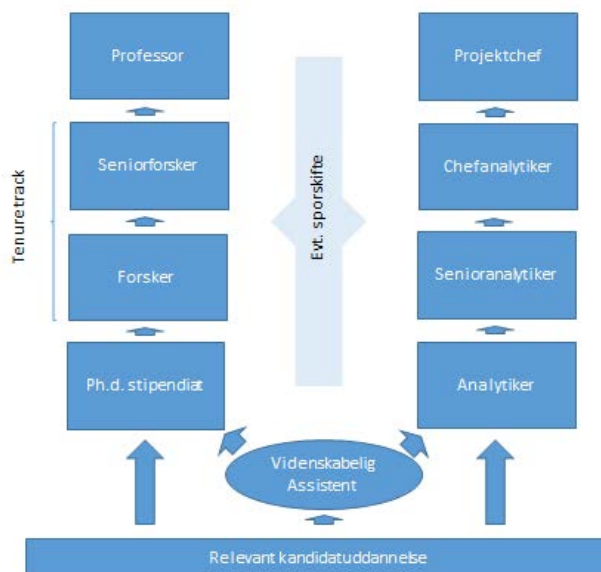
STILLINGSSTRUKTUR FOR FORSKNINGS- OG ANALYSEMEDARBEJDERE | 7. juni 2018 VIVE

VIVEs stillingsstruktur skal understøtte vores strategi: Vi skal levere forskning og analyse af høj faglig kvalitet, der bliver anvendt og sætter præg på beslutninger om udvikling af det danske velfærdssamfund. Mere konkret skal stillingsstrukturen understøtte karriereudvikling, rekruttering og fastholdelse af dygtige VIVE medarbejdere og dermed opbygningen af VIVE som et stærkt forsknings- og analysecenter, med stærke faglige miljøer.

For at opnå dette, har vi valgt en todelt stillingsstruktur, hvor forsknings- og analysemedarbejdere i VIVE dels har mulighed for at udvikle sig og gøre karriere som *forsker* – dels har mulighed for at udvikle sig og gøre karriere som *analytiker*. VIVE har brug for begge kompetencer, hvis vi skal lykkes med at lave forskning og analyse af høj faglig kvalitet – der samtidig har en høj grad af anvendelighed.

Figur 1 giver et overblik over VIVEs todelte stillingsstruktur og de stillingskategorier, der er i hvert spor. Forskersporet indeholder fire overordnede stillingskategorier som ph.d.-studerende (niveau 1), forsker (niveau 2), seniorforsker (niveau 3) og professor (niveau 4). Analytikersporet indeholder ligeledes fire overordnede stillingskategorier som analytiker (niveau 1), senioranalytiker (niveau 2), chefanalytiker (niveau 3) og projektchef (niveau 4). Stillingen som videnskabelig assistent (VA) fungerer som fælles indgang til de to spor, og forudsætter en relevant kandidatuddannelse.

Figur 1. VIVEs stillingsstruktur



Ansættelse i VIVE

Ansættelse som forsker eller analytiker i VIVE sker på baggrund af åbent opslag. Stillingen som forsker er en fast stilling med tenure track til stillingen som seniorforsker. Stillingen som analytiker er en fast stilling med mulighed for advancement til stillingen som senioranalytiker, og derfra evt. videre til stillingen som chefanalytiker og (potentielt) til stillingen som projektchef. Advancement fra én stilling til en anden forudsætter, at medarbejderen lever op til de krav, der er specificeret i dette stillingsstrukturpapir. Vurderingen af den enkelte medarbejders videnskabelige kvalifikationer i forskersporet foretages af et fagkynligt bedømmelsesudvalg med en overvægt af eksterne deltagere.

Alle stillinger på professorniveau slås op i åben konkurrence.

Ansættelse som ph.d.-studerende sker *enten* på baggrund af åbent opslag, eller ved, at en medarbejder, der er ansat i VIVE (typisk som analytiker eller VA), opnår ekstern bevilling til og intern aftale om at gennemføre et ph.d.-projekt på et område, der er relevant for VIVE.

Ansættelse som videnskabelig assistent (VA) sker administrativt for en korterevarende tidsbegrænset periode på, som udgangspunkt, 1 år. I denne periode forventes at ske en afklaring af, om der skal ske en ansættelse som analytiker på baggrund af et åbent jobopslag, eller som ph.d.-studerende på baggrund af en ekstern bevilling og en intern aftale om igangsættelse af et ph.d.-projekt på et område, der er relevant for VIVE.

Kriterier for ansættelse og advancement

Ved ansættelse og advancement i begge stillingsspor lægges der vægt på forsknings- og analysemedarbejdernes interesse for og bidrag til at hjemtage, gennemføre og formidle resultaterne af VIVE-projekter, der "gør en forskel" og bidrager til opfyldelse af VIVEs mission.

- I forskersporet lægges der særlig vægt på forskningsaktiviteter, herunder indhentning af forskningsopgaver og international publicering.
- I analytikersporet lægges der særlig vægt på analyseaktiviteter, herunder indhentning af analyseopgaver, samt profilering af VIVE på strategisk vigtige områder.

I begge spor vægtes medarbejdernes kendskab til de udfordringer, der er på et eller flere velfærdsområder, de løsninger, der (kan) bringes i spil og den forskning, der er på området.

Projektlederkompetencer vægtes ligeligt i de to spor, ligesom det forventes af medarbejdere i begge spor, at de bidrager aktivt til at skrive tilbud, ansøgninger og indhente analyse- og forskningsopgaver for rekvirenter fra VIVEs primære målgrupper.

Med stigende anciennitet forventes endvidere også et kendskab til internationale erfaringer og overblik over litteraturen på området.

Ansvar og jobindhold

Ansvar og jobindhold ændres ved advancement fra én stillingskategori til en anden, og der er stigende ansvar, jo højere stilling man har.

- Medarbejdere, der er ansat som videnskabelige assistenter (niveau 0), forventes at medvirke i VIVEs forsknings- og analysearbejde, og arbejder altid under supervision og projektledelse af en erfaren medarbejder.
- Medarbejdere, der er ansat som ph.d. studerende eller analytikere (niveau 1), forventes at udvikle deres kompetencer, så de bliver i stand til selvstændigt at gennemføre forsknings- eller analyseprojekter i VIVE.
- Medarbejdere, der er ansat som forskere eller senioranalytikere (niveau 2) forventes selvstændigt at kunne indhente og gennemføre forsknings- eller analyseprojekter i VIVE, samt at kunne formidle resultatet af deres egen forskning og analyse.
- Medarbejdere, der er ansat som seniorforskere eller chefanalytikere (niveau 3) forventes selvstændigt at kunne indhente og gennemføre større og mere komplekse forsknings- eller analyseprojekter med flere medarbejdere og fagdiscipliner, at kunne hjemtage midler svarende til finansiering af minimum egen løn og at kunne repræsentere VIVE på eget forsknings- og analyseområde.
- Medarbejdere, der er ansat som professorer eller projektchefer (niveau 4) forventes at kunne profilere VIVE på flere strategisk vigtige områder, at indhente og gennemføre strategisk vigtige projekter, samt at kunne hjemtage midler svarende til finansiering af flere end sig selv i VIVE.

Kompetenceprofiler

I det følgende beskrives kompetenceprofiler for hvert niveau for hvert af de to spor. Kompetenceprofilerne har syv dimensioner, hvoraf dimensionerne A-C obligatorisk skal være opfyldt, mens der kan afviges fra opfyldelsen af en eller flere af dimensionerne D-G.

Som indikeret på illustrationen af stillingsstrukturen (Figur 1), er hensigten at give mulighed for sporskifte på de forskellige niveauer. Et sporskifte er at betragte som et stillingskifte og følger (derfor) kompetencekriterierne som beskrevet i dette papir.

VIDENSKABELIG ASSISTENT

Stillingen som videnskabelig assistent (VA) er en midlertidig stilling, der anvendes ad hoc til håndtering af konkrete eksternt finansierede opgaver. Videnskabelige assistenter er typisk helt nyuddannede kandidater og har ofte arbejdet som studentermedhjælpere i VIVE forud for deres ansættelse som VA.

Videnskabelige assistenter ansættes som udgangspunkt administrativt for en periode på 1 år. I denne periode forventes det, at der sker en afklaring af, om der skal ske en ansættelse som analytiker på baggrund af åbent opslag, eller om der kan ske en ansættelse som ph.d.-stipendiat på baggrund af en ekstern bevilling og intern aftale om igangsættelse af et ph.d.-projekt på et område, der er relevant for VIVE.

Videnskabelige assistenter skal have samme kvalifikationer som analytikere i VIVE, dvs.

- Relevant kandidatuddannelse
- Stærke analytiske og metodiske evner
- Interesse for udvikling af velfærdssamfundet
- Gode relationelle og kommunikative evner.

Stillingen som VA kan under særlige omstændigheder forlænges med en periode på op til yderligere ét år.

FORSKERSPORET

Medarbejderne i forskersporet ansættes på løn- og ansættelsesvilkår svarende til protokollatet for videnskabeligt personale ved sektorforskningsinstitutionerne.

Ved ansættelse foretages en fagkyndig bedømmelse af kandidatens videnskabelige kvalifikationer svarende til den bedømmelse, der foregår ved universiteterne. Bedømmelser af den forskningsfaglige meritering tager udgangspunkt i niveauet for danske universiteter.

Ph.d.-stipendiat

Stillingen som ph.d.-stipendiat er en forskeruddannelsesstilling på 3 år, hvorigennem den ansatte forventes at gennemføre sin ph.d.-uddannelse for derved at kvalificere sig til en stilling som forsker eller alternativt til en stilling i analytikersporet i VIVE.

Ansættelse sker enten via åbent opslag, eller ved at en medarbejder, der er ansat i VIVE, opnår ekstern bevilling til og intern aftale om at gennemføre et for VIVE relevant ph.d.-forløb. I begge tilfælde er det en forudsætning, at der kan ske indskrivning som ph.d.-studerende ved et dansk universitet.

Der kan i særlige tilfælde gives orlov fra en stilling i analytikersporet til en stilling som ph.d.-stipendiat i VIVE. I dette tilfælde indgås en ny ansættelsesaftale med medarbejderen, der dækker ph.d.-forløbet.

Den ph.d.-studerende vil som led i sin forskeruddannelse få ansvar for at gennemføre sit eget forskningsprojekt (ph.d.-projektet) under vejledning af en hovedvejleder fra universitetet og en bi-vejleder fra VIVE.

Det tilstræbes, at medarbejderen, som led i sin forskeruddannelse, både får mulighed for at gennemføre et undervisningsforløb ved indskrivningsuniversitetet og at medvirke på et eller flere af VIVEs forsknings- og analyseprojekter. Arbejdsforpligtelsen reguleres (jf. overenskomsten) og konkretiseres i den enkelte ph.d.-aftale.

Forsker

Stillingen som forsker er en tidsbegrænset stilling på maksimalt 6 år, hvori medarbejderen forventes a) at indhente, gennemføre og formidle VIVE analyse- og forskningsprojekter – alene eller i samarbejde med andre samt b) at kvalificere sig til en stilling som seniorforsker i VIVE.

Forskere ansættes med afsæt i en tenure track ordning, hvilket indebærer, at de kan overgå til en stilling som seniorforsker uden åbent opslag, men med en sædvanlig fagkyndig bedømmelse, som vurderer, om forskeren har opnået det faglige niveau, som forudsættes for en seniorforsker, og samtidig lever op til de øvrige kriterier, der er for ansættelse i seniorforskerstillingen.

Overgangen til seniorforskeransættelse forventes at ske efter 4 år, men forskeren har dog en periode på maksimalt 6 år til at kvalificere sig som seniorforsker. Der kan maksimalt ske bedømmelse to gange og kan der ikke, inden udløbet af den 6-årige periode, opnås en positiv bedømmelse, vil ansættelsen udløbe.

Ansættelse som forsker i VIVE sker på baggrund af åbent opslag og involverer eksternt bedømmelse af medarbejderens videnskabelige kvalifikationer.

Der lægges vægt på, at medarbejderen kan dokumentere:

- A) Videnskabelig produktion svarende til adjunkt-/forskerniveau på et dansk universitet
- B) Interesse i og opbygning af erfaring med hjemtagning af midler til analyse og forskning på eget forskningsområde
- C) Selvstændig og kompetent gennemførelse og afrapportering/publicering af analyse- og/eller forskningsprojekter, fx eget ph.d.-projekt.

Endvidere lægges der vægt på:

- D) Selvstændig formidling af egen forskning og analyse til VIVEs målgruppe
- E) Udvikling af netværk i og uden for VIVE
- F) Opbygning af viden om de udfordringer og mulige løsninger, der er på et eller flere velfærdsområder i relation til eget forskningsområde
- G) Projektledelse, fagligt og administrativt.

Forskere i VIVE vil få ansvar for at skrive ansøgninger og tilbud, lede mindre projekter, samt for at lede delopgaver på større projekter.

Der skal som led i forskerens ansættelse sikres tid og vejledning til publicering af videnskabelige artikler. Ligeledes skal der sikres mulighed for udvikling af projektlederkompetencer

Seniorforsker

Stillingen som seniorforsker er en fast stilling, hvori medarbejderen selvstændigt forventes at indhente, gennemføre og formidle større og mere komplekse VIVE-projekter – samt at repræsentere VIVE på eget forskningsområde.

Ansættelse sker enten via åbent opslag eller ved at en medarbejder, der er ansat som forsker i VIVEs tenure track ordning, kvalificerer sig til en stilling som seniorforsker i VIVE.

Der lægges vægt på, at medarbejderen kan dokumentere:

- A) Videnskabelig produktion svarende til lektor-/seniorforskerniveau på et dansk universitet
- B) Succesfuld hjemtagning af analyse- og forskningsmidler på eget forskningsområde svarende til finansiering af minimum egen løn
- C) Selvstændig og kompetent gennemførelse og afrapportering/publicering af større og mere komplekse analyse- og/eller forskningsprojekter.

Endvidere lægges der vægt på:

- D) Selvstændig formidling af viden på eget forskningsområde til VIVEs målgruppe
- E) Skabe netværk blandt centrale interessenter uden for VIVE
- F) Demonstrere et solidt kendskab til de udfordringer og mulige løsninger, der er på et eller flere velfærdsområder i relation til eget forskningsområde
- G) Projektledelse, herunder interessenthåndtering samt vejledning og sparring med projektteamet.

Seniorforskere i VIVE vil typisk få ansvar for større og mere komplekse analyse- og forskningsprojekter, som omfatter flere medarbejdere og fagligheder. De forventes aktivt at repræsentere VIVE på udvalgte emneområder, formidle viden og skabe netværk blandt centrale interessenter.

De vil endvidere få ansvar for vejledning og supervision af yngre medarbejdere, fx i forbindelse med udarbejdelse af ansøgninger og tilbud eller som ph.d.-bi-vejleder.

Der vil, som led i ansættelsen, være mulighed for fortsat faglig/metodisk udvikling, videnskabelig publicering samt for udvikling af medarbejderens forsknings- og projektlederkompetencer.

Professor med særlige opgaver (MSO)

Stillingen som professor med særlige opgaver (MSO) er en midlertidig stilling, hvori den ansatte selvstændigt forventes at indhente forsknings- og analysemidler til og profilere VIVE på et strategisk vigtigt område.

Professorer (MSO) forventes være et aktiv for VIVE, der sikrer, at vores analyser er relevante, værdiskabende og brugbare for beslutningstagere på alle niveauer af det danske velfærdssamfund – samtidig med at de kan publiceres i relevante internationale tidsskrifter. Professorer (MSO) har et særligt ansvar for at kende til den internationale forskning på de områder, vi beskæftiger os med.

Stillingen som professor (MSO) er typisk tidsbegrænset til 5 år, hvorefter der er mulighed for tilbagegang til stillingen som seniorforsker. Den kan evt. forlænges med yderligere 3 år, ligeledes med mulighed for tilbagegang til stillingen som seniorforsker.

Ansættelse som professor (MSO) sker på baggrund af åbent opslag og forudsætter en positiv bedømmelse af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg.

Der lægges vægt på, at medarbejderen kan dokumentere:

- A) Videnskabelig produktion svarende til professorniveau på et dansk universitet
- B) Succesfuld og afgørende bidrag til hjemtagning af analyse- og forskningsmidler på et eller flere forskningsområder af strategisk interesse for VIVE svarende til finansiering af flere end sig selv
- C) Selvstændig og kompetent gennemførelse og afrapportering/publicering af større og mere komplekse analyse- og/eller forskningsprojekter af strategisk betydning for VIVEs styrkeområder.

Endvidere lægges der vægt på:

- D) Selvstændig formidling af eksisterende viden på flere forskningsområder til VIVEs målgrupper, herunder som oplægsholder på nationale konferencer
- E) Stærkt netværk blandt forskere og beslutningstagere på området
- F) Vedvarende dialog med interessenter og beslutningstagere om hvordan man på et vidensbaseret grundlag kan udvikle velfærdsområderne. Professorer skal bidrage substantielt i debatten om udviklingen af velfærdssamfundet
- G) Projektledelse af større/mere komplekse projekter med særlig strategisk bevågenhed.

Professorer (MSO) vil typisk indgå i strategisk vigtige projekter som hovedansvarlig, sarringspartner og/eller helt eller delvist udførende. De vil få ansvar for at profilere VIVE på et eller flere områder.

Professorer (MSO) vil endvidere få ansvar for vejledning og supervision af yngre medarbejdere, fx i forbindelse med udarbejdelse af ansøgninger og tilbud eller som ph.d.-vejleder.

Der vil i jobbet være fortsat mulighed for faglig/metodisk udvikling, videnskabelig publicering og udvikling af forsknings- og projektlederkompetencer.

Professor

Stillingen som professor er en fast stilling, der som udgangspunkt har samme jobindhold som stillingen som professor (MSO) jf. ovenfor. Dog vil professorer få et ganske særligt ansvar for aktivt at markere og positionere VIVE på strategisk vigtige områder.

Ansættelse som professor sker på baggrund af åbent opslag og en positiv bedømmelse af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg.

Der lægges vægt på, at medarbejderen har dokumenteret langvarig og stabil succes på minimum de samme parametre som en professor (MSO).

ANALYTIKERSPORET

Medarbejderne i analytikersporet ansættes med afsæt i en lokal forhåndsftale, der indgår i forbindelse med etableringen af denne stillingsstruktur.

Analytiker

Stillingen som analytiker er en fast stilling, hvori den ansatte forventes at medvirke i VIVEs analyse- og forskningsprojekter og specialisere sig fagligt og metodisk.

Ansættelse sker på baggrund af åbent opslag efter nyuddannede kandidater eller kandidater med få års erhvervs erfaring.

Der lægges vægt på, at medarbejderen kan dokumentere:

- Relevant kandidatuddannelse
- Evt. relevant erhvervs erfaring
- Stærke analytiske og metodiske evner
- Interesse for udvikling af velfærdssamfundet
- Gode relationelle og kommunikative evner.

Analytikere i VIVE er – afhængig af opgaven, færdigheder og erfaring – typisk projektmedarbejder på VIVEs projekter. Endvidere kan der være mulighed for at få erfaring med projektledelse under supervision.

Analytikeren skal i samarbejde med personaleleder udarbejde en kompetenceplan, således at analytikeren støttes videre mod enten ph.d.-forløb eller advancementsmuligheder i analytikersporet.

Senioranalytiker

Stillingen som senioranalytiker er en fast stilling, hvori den ansatte selvstændigt forventes at indhente, gennemføre og formidle VIVE-projekter – alene eller i samarbejde med andre.

Ansættelse sker enten på baggrund af åbent opslag *eller* ved oprykning fra en stilling som analytiker på baggrund af en ansøgning med dokumentationen for kompetencekravene fra medarbejderen. Ved intern oprykning bedømmes ansøgningen af tre fagchefer fra ledelsesgruppen.

Der lægges vægt på, at medarbejderen kan dokumentere:

- A) Stærke analytiske og metodiske evner demonstreret i VIVE produkter eller andet skriftligt arbejde
- B) Interesse i og opbygning af erfaring med hjemtagning af midler til analyse og forskning på eget fagområde
- C) Selvstændig og kompetent gennemførelse og afrapportering af analyse- og/eller forskningsprojekter.

Endvidere lægges der vægt på:

- D) Selvstændig formidling af egen analyse og forskning til VIVEs målgruppe
- E) Udvikling af netværk i og uden for VIVE
- F) Opbygning af viden om de udfordringer og mulige løsninger, der er på et eller flere velfærdsområder i relation til eget fagområde

G) Projektledelse, fagligt og administrativt.

Senioranalytikere i VIVE vil få ansvar for at skrive ansøgninger og tilbud, lede mindre projekter, samt for at lede delopgaver på større projekter.

Der vil, som led i ansættelsen, være mulighed for at videreudvikle sig fagligt og metodisk inden for eget fagområde. Ligeledes skal der sikres mulighed for udvikling af projektleder-kompetencer.

Chefanalytiker

Stillingen som chefanalytiker er en fast stilling, hvori medarbejderen selvstændigt forventes at indhente, gennemføre og formidle større og mere komplekse VIVE-projekter – samt at repræsentere VIVE på eget fagområde.

Ansættelse sker enten på baggrund af åbent opslag *eller* ved oprykning fra en stilling som senioranalytiker på baggrund af en ansøgning med dokumentationen for kompetencekravene fra medarbejderen. Ved intern oprykning bedømmes ansøgningen af tre chefer fra ledelsesgruppen.

Der lægges vægt på, at medarbejderen kan dokumentere:

- A) Stærke analytiske og metodiske evner demonstreret i en omfattende produktion af VIVE produkter eller andet skriftligt arbejde
- B) Succesfuld hjemtagning af analyse- og forskningsmidler på eget fagområde svarende til finansiering af minimum egen løn
- C) Selvstændig og kompetent og gennemførelse og afrapportering af større og mere komplekse analyse- og/eller forskningsprojekter.

Endvidere lægges der vægt på:

- D) Selvstændig formidling af viden på eget fagområde til VIVEs målgruppe
- E) Skabe netværk blandt centrale interessenter uden for VIVE
- F) Demonstrere et solidt kendskab til de udfordringer og mulige løsninger, der er på et eller flere velfærdsområder i relation til eget fagområde
- G) Projektledelse, herunder interessenthåndtering samt vejledning og sparring med projektteam.

Chefanalytikere i VIVE vil typisk få ansvar for større/mere komplekse analyse- og forskningsprojekter, som omfatter flere medarbejdere og fagligheder. De forventes aktivt at repræsentere VIVE på udvalgte emneområder, formidle viden og skabe netværk blandt centrale interessenter.

De vil endvidere få ansvar for vejledning og supervision af yngre medarbejdere, fx i forbindelse med udarbejdelse af ansøgninger og tilbud.

Der vil, som led i ansættelsen, være mulighed for fortsat faglig/metodisk udvikling samt for udvikling af medarbejderens projektlederkompetencer.

Projektchef

Stillingen som projektchef er en fast stilling, hvori den ansatte selvstændigt forventes at indhente midler til og profilere VIVE på et strategisk vigtigt område.

Projektchefen forventes at være et aktiv for VIVE, der sikrer, at vores analyser er relevante, værdiskabende og brugbare for beslutningstagere på alle niveauer af det danske velfærdssamfund – samtidig med at de har en høj faglig kvalitet. Projektchefen har et særligt ansvar for at kende de udfordringer og mulige løsninger, der er på de områder, vi beskæftiger os med, samt for at profilere VIVE på strategisk vigtige områder. Ansættelse sker enten på baggrund af åbent opslag *eller* ved oprykning fra en stilling som chefanalytiker på baggrund af en ansøgning med dokumentationen for kompetencekravene fra medarbejderen. Ved intern oprykning bedømmes ansøgningen af tre chefer fra ledelsesgruppen.

Der lægges vægt på, at medarbejderen kan dokumentere:

- A) Stærke analytiske og metodiske evner demonstreret i en meget omfattende produktion af VIVE-produkter eller andet skriftligt arbejde
- B) Succesfuld og afsluttende bidrag til hjemtagning af analyse- og forskningsmidler på et eller flere fagområder af strategisk interesse for VIVE svarende til finansiering af flere end sig selv
- C) Selvstændig og kompetent gennemførelse og afrapportering af større og mere komplekse analyse- og/eller forskningsprojekter af strategisk betydning for VIVEs styrkeområder.

Endvidere lægges der vægt på:

- D) Selvstændig formidling af eksisterende viden på flere fagområder til VIVEs målgrupper – herunder som oplægsholder på nationale konferencer
- E) Stærkt netværk blandt eksperter og beslutningstagere på området
- F) Vedvarende dialog med interessenter og beslutningstagere om, hvordan man på et vidensbaseret grundlag kan udvikle velfærdsområderne. Projektchefer skal bidrage substantielt i debatten om udviklingen af velfærdssamfundet
- G) Projektledelse på større og mere komplekse opgaver med særlig strategisk bevågenhed.

Projektchefer vil typisk indgå i strategisk vigtige projekter som hovedansvarlig, sparringspartner og/eller helt eller delvist udførende. De vil få ansvar for at profilere VIVE på et eller flere områder.

Projektchefer vil endvidere få ansvar for vejledning af yngre medarbejdere, fx i forbindelse med udarbejdelse af ansøgninger og tilbud.

Der vil som led i ansættelsen være mulighed for fortsat faglig/metodisk udvikling og udvikling af projektlederkompetencer.