

# Principper for ansættelse af VIP medarbejdere ved Health

## Baggrund – de syv normer, evaluering af ansættelsesprocedurer samt audit

Aarhus Universitet ønsker at blive et endnu stærkere internationalt og forskningsintensivt universitet præget af høj kvalitet i alle vores kerneaktiviteter. De videnskabelige medarbejdere på Aarhus Universitet klarer sig fornemt og giver universitetet et stærkt udgangspunkt, men fordi vi ønsker at blive et endnu stærkere universitet, er det nødvendigt at sikre større konkurrence om flere af de videnskabelige stillinger.

Som følge heraf har Aarhus Universitet vedtaget syv normer for rekruttering af faste videnskabelige medarbejdere. De syv normer er fastlagt af universitetsledelsen på baggrund af drøftelser i de akademiske råd og flere høringer i de faglige miljøer. Universitetsledelsen har besluttet at skærpe universitetets rekrutteringspraksis, hvilket flere steder vil medføre en ændring af den hidtidige rekrutteringspraksis og vil være en vigtig ledelsesopgave, der har sit naturlige afsæt hos institutlederne og de faglige miljøer på institutter og centre.

Normerne skal fremadrettet bidrage til en styrket rekrutteringspraksis på Aarhus Universitet. Bl.a. ved at bidrage til at styrke kvalitet og diversitet i ansøgerfeltet på alle fire fakulteter. Normerne angiver en fælles retning, der fx omfatter anvendelse af søgekomitéer, genopslag, bedømmelsesudvalg, udlandsophold og ansættelsesudvalg, og de skal implementeres på institutter og centre, hvor den lokale ledelse får ansvaret for at tilpasse normerne til de nuværende lokale retningslinjer.

Normerne skal være grundlag for implementering af fakulteternes retningslinjer for rekruttering.

### 7 normer for rekruttering af VIP

1. Alle stillinger formuleres bredt og opslås både nationalt og internationalt.
2. Der anvendes søgekomitéer med henblik på at sikre et tilstrækkeligt stort ansøgerfelt med kvalitet og diversitet (eksterne ansøgere, internationale ansøgere og ansøgere af begge køn).
3. Stillinger genopslås, hvis det efter ansøgningsfristens udløb vurderes, at der ikke er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere.
4. Bedømmelsesudvalg har et flertal af eksterne medlemmer.
5. Der anvendes ansættelsesudvalg. Ved professoransættelser med deltagelse fra dekanatet.
6. Ved vurdering af kvalifikationer lægges stor vægt på længerevarende ophold ved én eller flere udenlandske og internationalt anerkendte forskningsinstitutioner.
7. Der anvendes ikke kaldelser af interne kandidater.

Ovenstående normer, samt evalueringsrapport og auditrapport (evaluering og audit gennemført i foråret 2017), danner grundlag for Healths fremtidige retningslinjer for rekruttering. Audit'en og Health's interne evalueringsproces viste, at der var behov for at revurdere Healths bedømmelseskriterier – deriblandt tydeliggørelse af kriterierne og formålet med disse. Dette udledte et behov for også at gennemgå struktur og indhold i bedømmelseskabelonerne for bedre at (IT-)understøtte bedømmelsesudvalgets arbejde.

Evalueringen viste ydermere, at der var en efterspørgsel på hurtigere ansættelsesprocesser ved videnskabelige ansættelser, hvilket er forsøgt imødekommet i nedenstående principper særligt vedrørende post doc og kliniske lektorer samt ved at give mulighed for shortlisting.

## Principper for VIP ansættelser

Principperne, som er skitseret nedenfor, udstikker Healths lokale retningslinjer i forbindelse med ansættelse af videnskabelige medarbejdere.

## Kriterier for ansættelse i VIP-stillinger – herunder reviderede bedømmelseskabeloner

På baggrund af evaluering af ansættelsesvejledningerne på Health er besluttet at revidere kriterier for ansættelse i VIP-stillinger.

Revisionen tager afsæt i følgende:

- Ansøgere skal fremover forudfylde faktuelle oplysninger i ansøgerskabelonen via rekrutteringssystemet.
- Forudfyldte faktuelle oplysninger betyder, at bedømmelsesudvalget kan fokusere sin indsats på den rent faglige vurdering.
- Fremadrettet anvendes termen ”fagkyndig udtalelse” ikke. Der vil være ét bedømmelsesudvalg og en slags bedømmelse for hver stillingskategori.

Nedenstående bilag er udarbejdet i forbindelse med revisionen. Skabelonerne er med udgangspunkt i professor-niveauet. Der udarbejdes flere skabeloner, hvori kriterierne tilpasses de resterende stillingskategorier. I nedenstående bilag skal der udelukkende fokuseres på indholdet, og ikke på layout og den visuelle form, da layout ikke er endeligt fastlagt.

- Bilag 1 ”Kriterier for ansættelse af professorer”.
- Bilag 2 ”Skabelon – Ansøgning til professorstilling”.
- Bilag 3 ”Skabelon – Bedømmelse af ansøger til professorstilling”.

## Mulighed for shortlisting - indføres for alle videnskabelige stillingstyper

Shortlist var et ønske som udsprang under evalueringsprocessen, og formålet med shortlisting er at opnå en hurtigere rekrutteringsproces og mindske arbejdsbelastningen for medlemmerne af bedømmelsesudvalget, som kan koncentrere deres indsats på de allermest relevante og kompetente ansøgere.

Processen vil være som følger:

Institutlederen har beslutningskompetencen til at fravælge ansøgere til en tilbundsgående faglig bedømmelse af bedømmelsesudvalget. Institutlederen udvælger, bistået af ansættelsesudvalget og suppleret med formanden for bedømmelsesudvalget, ansøgere til en tilbundsgående faglig bedømmelse ud fra en samlet vurdering af, hvilke ansøgere der (som dokumenteret i ansøgningsmaterialet) bedst matcher instituttets og fakultetets rekrutteringsbehov og opfylder de i stillingsopslaget efterspurgte kvalifikationer, kompetencer, erfaringer og potentiale, herunder fakultetets kriterier for varige ansættelser.

Shortlisting processen betyder, at ansættelsesudvalget alene rådgiver institutlederen om, hvilke ansøgere, der efter udvalgets vurdering er relevante at gå videre med og få bedømt. Ansættelsesudvalget beslutter således ikke, hvilke ansøgere, der skal bedømmes af bedømmelsesudvalget og tager ikke stilling til, om en ansøger er kvalificeret eller ikke-kvalificeret.

Der skal som minimum udvælges 5 ansøgere til en tilbundsgående faglig bedømmelse, medmindre der er færre ansøgere, eller der er færre ansøgere, når åbenlyst ikke-kvalificerede ansøgere fravælges. De ansøgere, hvis ansøgninger ikke sendes til bedømmelse, orienteres om dette af HR umiddelbart efter shortlisting. Endeligt afslag sendes ved afslutningen af rekrutteringen. HR

orienterer de ansøgere, som sendes til faglig bedømmelse af bedømmelsesudvalget. Samtidig får ansøgerne besked om bedømmelsesudvalgets sammensætning og om muligheden for senere at kommentere på den del af bedømmelsen, der angår ansøgeren selv.

## Gennemgang af stillingstyper – de store linjer i ændringerne

### Undervisningsassistent, videnskabelig assistent, klinisk assistent, ekstern lektor, klinisk lærer og afdelingstandlæge

Ingen væsentlige ændringer i forhold til eksisterende praksis.

### Studieadjunkt og studielektor

Studieadjunkt og studielektor vil fremadrettet følge den samme proces som undervisningsassistent, videnskabelig assistent, klinisk assistent, ekstern lektor, klinisk lærer og afdelingstandlæge.

### Post doc

- Bedømmelsesprocessen smidigøres for post doc, således at der fremadrettet kun udarbejdes en fagkyndig udtalelse uanset ansættelseslængde. Fremadrettet vil en fagkyndig udtalelse blive benævnt bedømmelse.
- Bedømmelsesudvalg vil derfor fremadrettet kun bestå af to interne medlemmer på minimum lektorniveau, hvoraf et medlem kan være fra et andet institut.

### Tenure adjunkter

- Der nedsættes en søgekomité ved alle tenure adjunktstillinger. Der anvendes søgekomitéer med henblik på at sikre et tilstrækkeligt stort ansøgerfelt med kvalitet og diversitet (eksterne ansøgere, internationale ansøgere og ansøgere af begge køn).
- Der anvendes ansættelsesudvalg, hvor institutleder er formand. Det er institutlederens ansvar at sikre at ansættelsesudvalgets sammensætning i øvrigt drøftes i institutledelsen, og at ansættelsesudvalget består af relevante fastansatte videnskabelige medarbejdere.
- Alle stillinger formuleres bredt, og opslås både nationalt og internationalt.
- Stillinger genopslås, hvis det efter ansøgningsfristens udløb vurderes, at der ikke er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere. Institutlederen vurderer - bistøjet af ansættelsesudvalget og formand for bedømmelsesudvalg – hvorvidt der er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere.
- Bedømmelsesudvalg skal have et flertal af eksterne medlemmer. Udvalget består således af tre medlemmer på minimum lektorniveau og gerne én på professorniveau – heraf to eksterne, hvoraf mindst ét medlem skal være fra udlandet.
- Ved vurdering af kvalifikationer, lægges stor vægt på længerevarende ophold ved én eller flere udenlandske og internationalt anerkendte forskningsinstitutioner.

Som konsekvens af ovenstående principper igangsættes en rekrutteringsproces ved at institutlederen, forud for opslag, rådfører sig med prodekan for forskning. Som afsæt for rådføring

beskriver instituttet - ud fra instituttets rekrutteringsstrategi og efter rådføring med instituttets lektorer, professorer eller en repræsentativ gruppe heraf - følgende rekrutteringspakke:

- Ambitionen for stillingen.
- Stillingsprofil (herunder faglig opslagstekst med ønskede kvalifikationskrav inden for blandt andet forskning- og undervisningsopgaver, ekstern funding mv.).
- Finansiering.
- Mulighed for "Startpakke" for tenure adjunkt (løn, adgang til laboratorier faciliteter mv.) drøftes.
- Foreløbigt forslag til bedømmelsesudvalg (særligt eksterne bedømmere).
- Forslag til søgekomité.
- Foreløbigt forslag til ansættelsesudvalg.
- Foreløbig procesplan for aktuel rekruttering (understøttet af HR).

### Adjunkter

Adjunkter følger den samme proces som tenure adjunkter dog med undtagelse af krav om søgekomité og sammensætning af udvalg. Bedømmelsesudvalget består i stedet af to medlemmer på minimum lektorniveau. Som udgangspunkt bør mindst ét af medlemmerne være eksternt og gerne fra udlandet.

### Lektorer eksklusiv kliniske lektorer

- Der nedsættes en søgekomité ved alle lektorstillinger uanset ansættelseslængde. Fuldt eksternt finansieret (øremærket) lektorstillinger er dog undtages krav om opslag og dermed også krav om søgekomité. Der anvendes søgekomitéer med henblik på at sikre et tilstrækkeligt stort ansøgerfelt med kvalitet og diversitet (eksterne ansøgere, internationale ansøgere og ansøgere af begge køn).
- Der anvendes ansættelsesudvalg<sup>1</sup>, hvor institutleder er formand. Det er institutlederens ansvar at sikre at ansættelsesudvalgets sammensætning i øvrigt drøftes i institutledelsen, og at ansættelsesudvalget består af relevante fastansatte videnskabelige medarbejdere.
- Alle stillinger formuleres bredt, og opslås både nationalt og internationalt.
- Varige lektorstillinger genopslås, hvis det efter ansøgningsfristens udløb vurderes, at der ikke er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere. Institutlederen vurderer - bistået af ansættelsesudvalget og formand for bedømmelsesudvalg – hvorvidt der er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere.
- Bedømmelsesudvalg skal have et flertal af eksterne medlemmer. Udvalget består således af tre til fem medlemmer på fortrinsvis professorniveau, hvoraf højst ét medlem er internt, mens de øvrige medlemmer af udvalget skal være eksterne og gerne fra udlandet.
- Ved vurdering af kvalifikationer, lægges stor vægt på længerevarende ophold ved én eller flere udenlandske og internationalt anerkendte forskningsinstitutioner.

Som konsekvens af ovenstående principper igangsættes en rekrutteringsproces ved at institutlederen, forud for opslag, rådfører sig med prodekan for forskningen. Som afsæt for

---

<sup>1</sup> Ved stillinger som ikke opslås er krav om ansættelsesudvalg undtaget.

rådføring beskriver instituttet - ud fra instituttets rekrutteringsstrategi og efter rådføring med instituttets lektorer, professorer eller en repræsentativ gruppe heraf - følgende rekrutteringspakke:

- Ambitionen for stillingen.
- Stillingsprofil (herunder faglig opslagstekst med ønskede kvalifikationskrav inden for blandt andet forskning- og undervisningsopgaver, ekstern funding mv.).
- Finansiering.
- Mulighed for "Startpakke" for lektorer (løn, adgang til laboratorier faciliteter mv.) drøftes.
- Foreløbigt forslag til bedømmelsesudvalg (særligt eksterne bedømmere).
- Forslag til søgekomité.
- Foreløbigt forslag til ansættelsesudvalg.
- Foreløbig procesplan for aktuell rekruttering (understøttet af HR).

### Kliniske lektorer

Institut for Klinisk Medicin har siden januar 2018 indført en smidigere proces for bedømmelser af kandidater til stillingen som klinisk lektor, som et pilotprojekt. Pilotprojektet foreslås permanentgjort.

Baggrunden for ændringen har været et ønske om at indføre en ansættelses- og bedømmelsesproces, som er lettere, hurtigere og mere smidig for såvel Institut for Klinisk Medicin som administrationen. Det er en vigtig præmis for ændringen, at den faglige vurderingen flugter de hidtidige faglige krav, der er til en bedømmelse på lektorniveau.

#### **Processen indebærer:**

- Der nedsættes et bedømmelsesudvalg, hvor de foreslåede medlemmer ikke skal godkendes af Akademisk Råd.
- Bedømmelsesudvalget skal bestå af lærestolsprofessoren (alternativt en klinisk professor) og én anden videnskabelig ansat på minimum lektorniveau, der skal være fra en anden afdeling og fra et andet speciale, end der hvor lektoren skal ansættes.
- De to medlemmer af udvalget kan kun indgå, såfremt der ikke optræder inhabilitet, og vil derfor fortsat skulle indsende udfyldt habilitetserklæring.
- Bedømmelsen skal fortsat tage stilling til de hidtidige faglige kriterier – såsom kandidatens forsknings- og undervisningsmæssige kvalifikationer og indeholde en kort sammenfattende vurdering – men vil følge en ny tilpasset skabelon, som vil være mere smidig at udfylde.
- Instituttleder skal fortsat godkende den endelige bedømmelse.

### Professorer og Professor MSO

- Der nedsættes en søgekomité ved alle professorstillinger uanset ansættelseslængde. Fuldt eksternt finansierede (øremærkede) professorstillinger er dog undtaget krav om opslag og dermed også krav om søgekomité. Der anvendes søgekomitéer med henblik på at sikre et tilstrækkeligt stort ansøgerfelt med kvalitet og diversitet (eksterne ansøgere, internationale ansøgere og ansøgere af begge køn).

- Der nedsættes ansættelsesudvalg<sup>2</sup>, prodekan for forskning er formand og institutleder indgår som fast medlem. Det er institutlederens ansvar at sikre at ansættelsesudvalgets sammensætning i øvrigt drøftes i institutledelsen, og at ansættelsesudvalget består af relevante fastansatte videnskabelige medarbejdere.
- Alle professorstillinger formuleres bredt, og opslås både nationalt og internationalt.
- Stillinger genopslås, hvis det efter ansøgningsfristens udløb vurderes, at der ikke er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere. Institutlederen vurderer - bistået af ansættelsesudvalget og formand for bedømmelsesudvalg – hvorvidt der er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere.
- Bedømmelsesudvalg skal have et flertal af eksterne medlemmer. Udvalget består således af tre til fem medlemmer på professorniveau, hvoraf højst ét medlem er internt og mindst ét af medlemmerne er fra udlandet.
- Ved vurdering af kvalifikationer, lægges stor vægt på længerevarende ophold ved én eller flere udenlandske og internationalt anerkendte forskningsinstitutioner.

Som konsekvens af ovenstående principper igangsættes en rekrutteringsproces ved at institutlederen, forud for opslag, rådfører sig med prodekan for forskningen. Som afsæt for rådføring beskriver instituttet - ud fra instituttets rekrutteringsstrategi og efter rådføring med instituttets lektorer, professorer eller en repræsentativ gruppe heraf - følgende rekrutteringspakke:

- Ambitionen for stillingen.
- Stillingsprofil (herunder faglig opslagstekst med ønskede kvalifikationskrav inden for blandt andet forskning- og undervisningsopgaver, ekstern funding mv.).
- Finansiering.
- "Startpakke" for professoren (løn, adgang til laboratorier faciliteter mv.).
- Foreløbigt forslag til bedømmelsesudvalg (særligt eksterne bedømmere).
- Forslag til søgekomité.
- Foreløbigt forslag til ansættelsesudvalg.
- Foreløbig procesplan for aktuel rekruttering (understøttet af HR).

### Kliniske professorer og kliniske lærestolsprofessorer

- Der nedsættes en søgekomité ved alle kliniske professorstillinger uanset ansættelseslængde. Fuldt eksternt finansierede (øremærkede) kliniske professorstillinger er dog undtages krav om opslag og dermed også krav om søgekomité. Der anvendes søgekomitéer med henblik på at sikre et tilstrækkeligt stort ansøgerfelt med kvalitet og diversitet (eksterne ansøgere, internationale ansøgere og ansøgere af begge køn).
- Der nedsættes ansættelsesudvalg<sup>3</sup>, som varetager ansættelsen i det **klinisk professorat** og den tilknyttede overlægestilling. Den ledende overlæge fra afdelingen på AUH er formand. Institutleder, lærestolsprofessor og formand for bedømmelsesudvalget er faste medlemmer – *der må ikke være personsammenfald mellem ansættende leder og formand for bedømmelsesudvalget*. Det er institutlederens ansvar at sikre, at ansættelsesudvalgets

<sup>2</sup> Ved stillinger som ikke opslås er krav om ansættelsesudvalg undtaget.

<sup>3</sup> Ved stillinger som ikke opslås er krav om ansættelsesudvalg undtaget.

sammensætning i øvrigt drøftes i institutledelsen, og at ansættelsesudvalget består af relevante fastansatte videnskabelige medarbejdere.

- Ved **opslag af klinisk lærestolsprofessorat** nedsættes et ansættelsesudvalg, som varetager ansættelsen i det kliniske lærestolsprofessorat og den tilknyttede overlægestilling. Den ledende overlæge fra afdelingen på AUH og prodekanen udgør formandsskabet for ansættelsesudvalget. Institutleder, professor fra afdelingen og formand for bedømmelsesudvalget er faste medlemmer – *der må ikke være personsammenfald mellem ansættende leder og formand for bedømmelsesudvalget*. Det er institutlederens ansvar at sikre, at ansættelsesudvalgets sammensætning i øvrigt drøftes i institutledelsen, og at ansættelsesudvalget består af relevante fastansatte videnskabelige medarbejdere.
- Alle kliniske professorstillinger formuleres bredt, og opslås som udgangspunkt både nationalt og internationalt.
- Stillinger genopslås, hvis det efter ansøgningsfristens udløb vurderes, at der ikke er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere. Institutlederen vurderer - bistået af ansættelsesudvalget og formand for bedømmelsesudvalg – hvorvidt der er et tilstrækkeligt antal kvalificerede ansøgere.
- Bedømmelsesudvalg skal have et flertal af eksterne medlemmer. Udvalget består således af tre til fem medlemmer på professorniveau, hvoraf højst ét medlem er internt og mindst ét af medlemmerne er fra udlandet.
- Ved vurdering af kvalifikationer, lægges stor vægt på længerevarende ophold ved én eller flere udenlandske og internationalt anerkendte forskningsinstitutioner.

Som konsekvens af ovenstående principper igangsættes en rekrutteringsproces ved at institutlederen, forud for opslag, rådfører sig med prodekan for forskningen. Som afsæt for rådføring beskriver instituttet - ud fra instituttets rekrutteringsstrategi og efter rådføring med instituttets lektorer, professorer eller en repræsentativ gruppe heraf - følgende rekrutteringspakke:

- Ambitionen for stillingen.
- Stillingsprofil (herunder faglig opslagstekst med ønskede kvalifikationskrav inden for blandt andet forskning- og undervisningsopgaver, ekstern funding mv.).
- Finansiering.
- Foreløbigt forslag til bedømmelsesudvalg (særligt eksterne bedømmere).
- Forslag til søgekomité.
- Foreløbigt forslag til ansættelsesudvalg.
- Foreløbig procesplan for aktuel rekruttering (understøttet af HR).