
VEJLEDNING TIL INSTITUTLEDERE OM VIDENSKABELIGE ANSÆTTELSER PÅ HEALTH, AARHUS UNIVERSITET

Udarbejdet af Fakultetsledelsen, Health
Gældende fra 1. marts 2016

INDHOLD

1. Generelt om ansættelse i videnskabelige stillinger.....	3
1.1 Delegation.....	3
1.2 Vejledningens afgrænsning.....	3
1.3 Målgruppe og lovgrundlag.....	3
1.4 Rekrutteringsgrundlag.....	4
2. Ansættelsesprocesserne for videnskabelige stillinger.....	4
2.1 Ansættelsesprocessen for karrierestillinger.....	4
2.2 Ansættelsesprocessen for ikke-karrierestillinger.....	5
2.3 Processen for ærestitler.....	5
3. Generelt om opslag, bedømmelsesudvalg og ansættelser.....	6
3.1. Opslag.....	6
3.1.1 Undtagelser fra kravet om opslag.....	6
3.2 Bedømmelsesudvalg/fagkyndigt udvalg.....	6
3.2.1 Definition af fagkyndigt udvalg/bedømmelsesudvalg.....	7
3.2.2 Habilitetskrav til fagkyndigt udvalg/bedømmelsesudvalg.....	7
3.2.3 Sammensætning af udvalg.....	7
3.2.3.1 Videnskabelige ansættelser/forlængelser i op til ét år.....	7
3.2.3.2 Videnskabelige ansættelser/forlængelser i over ét år.....	8
3.2.4 Indstilling af medlemmer til udvalg.....	8
3.2.4.1 Fagkyndigt udvalg.....	8
3.2.4.2 Bedømmelsesudvalg.....	9
3.2.5 Godkendelse af udvalg.....	9
3.2.6 Honorering.....	9
3.3 Fagkyndig udtalelse eller bedømmelse?.....	10
3.3.1 Fagkyndig udtalelse.....	10
3.3.1.1 Krav og indhold.....	10
3.3.1.2 Gyldighedsperiode.....	10
3.3.2 Bedømmelse.....	10
3.3.2.1 Krav og indhold.....	10
3.3.2.2 Gyldighedsperiode.....	11
3.3.3 Godkendelse af fagkyndige udtalelser/bedømmelser.....	11
4. Medinddragelse.....	11
4.1 Habilitet og tavshedspligt.....	15
4.2 Medinddragelse ved opslag.....	11
4.3 Medinddragelse ved nedsættelse af udvalg.....	11
4.4 Medinddragelse ved udvælgelse af ansøgere.....	12
4.5 Høring af udvalg i Akademisk Råd.....	12
5. Indstilling til samtale og deltagelse i samtale.....	12
6. Indstilling til ansættelse og beslutning om ansættelse.....	13

1. GENERELT OM ANSÆTTELSE I VIDENSKABELIGE STILLINGER

1.1 Delegation

Dekanen er ansvarlig for ansættelser på Health, herunder for at ansættelser sker i henhold til gældende love, regler og retningslinjer. Dekanen har delegeret sin ansættelseskompetence til institutlederen i henhold til denne fakultetsvejledning.

1.2 Vejledningens afgrænsning

Denne vejledning omhandler ansættelse af alt videnskabeligt personale ved Aarhus Universitet, Health, uanset geografisk tilknytning eller personalekategori (jf. oversigten nedenfor). Hvert institut har i tillæg til denne generelle vejledning udarbejdet en oversigt over instituttets specifikke ansættelsesproces for videnskabelige karrierestillinger og videnskabelige stillinger med karakter af karrierestillinger, hvor medinddragelsesaspektet på det pågældende institut udfoldes og konkretiseres. Institutets specifikke ansættelsesproces er også at finde på Healths hjemmeside under "Ledige stillinger".

For en gennemgang af den konkrete ansættelsesproces på Health henvises til "Den konkrete proces VIP".

Kategorisering	Stillingstyper	Medinddragelse
Videnskabelige karrierestillinger og videnskabelige stillinger med karakter af karriere (karrierestillinger) ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Adjunkt • Forsker • Tenure track-stilling • Lektor • Klinisk lektor • Seniorforsker • Professor MSO • Klinisk professor • Professor 	Det er obligatorisk at sikre medinddragelse i hele ansættelsesprocessen.
Videnskabelige stillinger (ikke-karrierestillinger) ²	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisningsassistent • Videnskabelig assistent • Klinisk assistent • Postdoc • Gæsteforsker/-underviser³ • Studieadjunkt • Studielektor • Ekstern lektor • Klinisk lærer • Afdelingstandlæge 	
Ærestitler	<ul style="list-style-type: none"> • Adjungeret lektor • Adjungeret professor 	

Vejledningen omfatter de ovennævnte videnskabelige ansættelser, uanset om ansættelserne er finansieret af ordinære eller eksterne midler eller er undtaget kravet om opslag i henhold til Ansættelsesbekendtgørelsens § 7 (kaldelse), § 8 (øremærkede bevillinger) og § 9 (ansættelse og forlængelse i op til ét år).

1.3 Målgruppe og lovgrundlag

Målgruppen for denne vejledning er institutledere på Health. Vejledningen tager udgangspunkt i gældende lovgivning og gældende retningslinjer:

- Universitetsloven: <http://retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=168797>
- Vedtægter for Aarhus Universitet: <http://au.dk/om/organisation/regelsamling/0%3A-styrelse,-administration/01/01-02-vedtaegt-for-aarhus-universitet/>
- Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter (Ansættelsesbekendtgørelsen) <http://jobsys.au.dk/link2/ansættelsesbekendtgørelsen>
- Cirkulære om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter af 18. september 2015 <http://jobsys.au.dk/link2/stillingsstrukturen>

¹ Videnskabelige karrierestillinger og videnskabelige stillinger med karakter af karriere vil fremadrettet betegnes som karrierestillinger.

² Videnskabelige stillinger (ikke-karrierestillinger) vil fremadrettet betegnes som ikke-karrierestillinger.

³ Der redegøres for Gæsteforsker/-underviser i dokumentet "Den konkrete proces VIP".

- Notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 28. juni 2013
<http://ufm.dk/lovstof/gældende-love-og-regler/uddannelsesinstitutioner/filer/stillingsstruktur-28-6-2013.pdf>
- Bekendtgørelse nr. 502 af 20. maj 2013 om tildeling af titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor
www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=146413
- Lov om tidsbegrænset ansættelse af 11. september 2008
http://jobsys.au.dk/link2/tidsbegrænset_ansaettelse
- Finansministeriets lønoversigt pr. 1. april 2015
<http://jobsys.au.dk/link2/loenoversigt>

1.4 Rekrutteringsgrundlag

Ansøgerfeltet til videnskabelige stillinger på adjunkt-, lektor- og professorniveau skal afspejle rekrutteringsgrundlaget. Begge køn skal således så vidt muligt og under faglige hensyn være repræsenteret blandt ansøgerne. Disse muligheder kan evt. afsøges af en søgekomité inden opslag af stillingen. Såfremt der i forbindelse med opslag af karrierestillinger ikke er ansøgere af begge køn, skal instituttet afgive en skriftlig redegørelse herfor, der stiles til dekanen.

2. ANSÆTTELSESPROCESSERNE FOR VIDENSKABELIGE STILLINGER

2.1 Ansættelsesprocessen for karrierestillinger

Nedenfor gives en skematisk oversigt over ansættelsesprocessen for karrierestillinger.

PROCESOVERSIGT	
Ansættelse i karrierestillinger ⁴	
Procesoversigten omfatter også – med relevante modifikationer – stillinger, der <i>ikke opslås</i> i henhold til Ansættelsesbekendtgørelsens § 7 (søgekomité/kaldelse ⁵), § 8 (øremærkede bevillinger) og § 9 (ansættelse og fornyelse op til ét år)	
OPSLAG	
Institutledelsen	Drøfter forslag om ansættelse inden for et givent fagområde på instituttet med instituttets lektorer, seniorforskere og professorer eller en repræsentativ gruppe heraf.
Institutlederen	Rådfører sig med dekanen på bilaterale møder inden igangsættelse af proces omkring opslag og ansættelse.
Institutlederen	Godkender opslag. (For § 7, § 8 og § 9 godkendes faglig stillingsbeskrivelse.)
ANSØGNING	
Ansøger	Fremsender ansøgning via AU's hjemmeside. (gælder ikke § 7, § 8 og § 9)
NEDSÆTTELSE AF BEDØMMELSESUDBALG/FAGKYNDIGT UDVALG	
Institutledelsen	Rådfører sig med en faglig gruppe af peers ⁶ blandt instituttets fastansatte medarbejdere om forslag til medlemmer af bedømmelsesudvalget/fagkyndigt udvalg, hvorefter institutlederen indstiller udvalg.
Akademisk Råd	Høring om bedømmelsesudvalg/fagkyndigt udvalg.
Dekanen	Godkender/nedsætter bedømmelsesudvalg/fagkyndigt udvalg.
BEDØMMELSE/FAGKYNDIG UDTALELSE	
Bedømmelsesudvalg/fagkyndigt udvalg	Forestår vurdering af ansøgernes faglige niveau.
Institutlederen	Godkender bedømmelse/fagkyndig udtalelse.
ANSÆTTELSE	
Institutledelsen	Udvælger, hvis det findes relevant, ansøgere til samtale på baggrund af udvalgets vurdering og institutlederen nedsætter ansættelsesudvalg. (gælder ikke § 7 og § 8)
Ansættelsesudvalg	Afholder samtaler og indhenter evt. udtalelser fra referencer.
Institutledelsen	Rådfører sig med en fagligt relevant gruppe af peers ⁷ blandt instituttets fastansatte medarbejdere om indstillingen om ansættelse.
Institutlederen	Indstiller til ansættelse med oplysning om antal ansøgere, antal til samtale, enighed/uenighed om ansøgere og begrundelse for indstilling.
Dekanen	Afgør om indstilling tiltrædes og påser, at kvalitetsmål og regler er fulgt.

⁴ Se skema i afsnit 1.2 s.3.

⁵ Se "Den konkrete proces VIP".

⁶ Ved en faglig gruppe af peers forstås en mindre gruppe af medarbejdere på lektor og/eller professorniveau.

⁷ Ved en fagligt relevant gruppe af peers forstås en snæver gruppe af medarbejdere på omtrent 1-3 personer, der opfylder habilitetskravene.

2.2 Ansættelsesprocessen for ikke-karrierestillinger

Nedenfor gives en skematisk oversigt over ansættelsesprocessen for ikke-karrierestillinger.

PROCESOVERSIGT	
Ansættelse i ikke-karrierestillinger	
Procesoversigten omfatter også – med relevante modifikationer – stillinger, der <u>ikke opslås</u> i henhold til Ansættelsesbekendtgørelsens § 8 (øremærkede bevillinger) og § 9 (ansættelse og fornyelse op til ét år).	
OPSLAG	
Institutledelsen	Beslutter opslag af stilling.
Instituttlederen	Godkender opslag. (For § 8 og § 9 godkendes faglig stillingsbeskrivelse.)
ANSØGNING	
Procesoversigt	Fremsender ansøgning via AU's hjemmeside. (gælder ikke § 9)
NEDSÆTTELSE AF BEDØMMELSESDVALG/FAGKYNDIGT UDVALG	
Institutledelsen	Indstiller bedømmelsesudvalg/fagkyndigt udvalg.
Instituttlederen	Godkender/nedsætter bedømmelsesudvalg/fagkyndigt udvalg.
BEDØMMELSE/FAGKYNDIG UDTALELSE	
Bedømmelsesudvalg/ fagkyndigt udvalg	Forestår vurdering af ansøgernes faglige niveau.
Instituttlederen	Godkender bedømmelse/fagkyndig udtalelse.
ANSÆTTELSE	
Instituttlederen	Udvælger ansøgere til samtale, hvis det findes relevant, på baggrund af udvalgets vurdering og nedsætter ansættelsesudvalg. (gælder ikke § 8)
Ansættelsesudvalg	Afholder evt. samtaler og indhenter evt. udtalelser fra referencer.
Instituttlederen	Beslutter ansættelse.

2.3 Processen for ærestitler

Nedenfor gives en skematisk oversigt over processen for ærestitler.

PROCESOVERSIGT	
Tildeling af ærestitlerne adjungeret lektor og adjungeret professor	
Instituttlederen	Rådfører sig med dekanen på bilateralt møde inden igangsættelse af proces omkring adjungering.
Instituttlederen	Godkender faglig stillingsbeskrivelse.
MATERIALE TIL ADJUNGERING	
Instituttlederen	Fremsender sammen med den faglige stillingsbeskrivelse CV, forskningsplan, publikationsliste, op til 10 publikationer og undervisningsportfolio til Health, HR ⁸ for den pågældende kandidat til ærestitlen.
NEDSÆTTELSE AF BEDØMMELSESDVALG	
Institutledelsen	Rådfører sig eventuelt med relevante peers, hvorefter instituttlederen indstiller bedømmelsesudvalget.
Akademisk Råd	Høring om bedømmelsesudvalg.
Dekanen	Godkender/nedsætter bedømmelsesudvalg.
BEDØMMELSE	
Bedømmelsesudvalg	Forestår vurdering af ansøgerens faglige niveau.
Dekanen	Godkender bedømmelse.
ADJUNGERING	
Dekanen	Tildeler ærestitlen adjungeret lektor eller adjungeret professor.

⁸ Fremadrettet vil Health, HR betegnes som HR

3. GENERELT OM OPSLAG, BEDØMMELSESUDVALG OG ANSÆTTELSE

3.1. Opslag

Institutedelsen beslutter i henhold til instituttets ansættelsesstrategi/rekrutteringsstrategi/stillingsplaner, hvilken stilling der ønskes opslået.

Institutederen rådfører sig med dekanen på et bilateralt møde inden igangsættelse af proces omkring stillingsopslag og ansættelse, hvis stillingsopslaget vedrører karrierestillinger.

Institutedelsen kan umiddelbart iværksætte stillingsopslag af alle ikke-karrierestillinger. Der er ikke krav om specifik medinddragelse forud for opslag af denne type af stilling (se skabelon til stillingsopslag).

Alle videnskabelige stillinger, som er omfattet af stillingsstrukturen, skal som udgangspunkt opslås. Lektor- og professorstillinger skal opslås internationalt, medmindre særlige forhold af faglig karakter gør sig gældende (jf. Ansættelsesbekendtgørelsens § 3). Institutederen bemyndiges til at beslutte, hvorledes dette krav mest hensigtsmæssigt opfyldes.

3.1.1 Undtagelser fra kravet om opslag

Der gælder følgende undtagelser fra opslagskravet:

- I henhold til Ansættelsesbekendtgørelsens § 9 kan ansættelser/forlængelser i alle stillingskategorier (undtagen professor MSO) ske uden stillingsopslag ved ansættelse i op til 1 år og efterfølgende forlængelse i 1 år (sammenlagt 2 år). Udenlandske professorer og lektorer kan dog ansættes i op til 2 år, og efterfølgende kan ansættelsen forlænges i 1 år (sammenlagt 3 år). Ved ansættelse og forlængelse efter § 9, anvendes de almindelige regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg.
- Ansættelse for øremærkede bevillinger (jf. Ansættelsesbekendtgørelsens § 8): ved ansættelse og forlængelse efter § 8 anvendes de almindelige regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg.
- Ansættelse i professorat eller lektorat efter søgekomité/kaldelse⁹ (jf. Ansættelsesbekendtgørelsens § 7) sker kun i helt særlige tilfælde og forudsætter godkendelse af dekanen.

3.2 Bedømmelsesudvalg/fagkyndigt udvalg

Ansættelsesbekendtgørelsen fastsætter de overordnede regler for ansættelse af videnskabelige medarbejdere i henhold til § 4:

§ 4 "Universitetet fastsætter regler for faglig bedømmelse af ansøgere ved besættelse af videnskabelige stillinger.

Stk. 2 Den faglige bedømmelse skal tage stilling til, om ansøgerne besidder de faglige kvalifikationer inden for forskning, undervisning, formidling m.v. som er forudsat i stillingsstrukturen, og herudover opfylder de øvrige kvalifikationskrav, der er angivet i opslaget. Der afgives en ikke prioriteret, begrundet og skriftlig bedømmelse af ansøgerens faglige kvalifikationer til rektor. Hvis der er meningsforskelle mellem de faglige bedømmere, skal dette fremgå af bedømmelsen."

Universitetsledelsen på AU har i foråret 2013 fastlagt de overordnede retningslinjer for nedsættelse af bedømmelsesudvalg på AU. Retningslinjerne skal opfattes som en ramme, og de enkelte fakulteter har haft mulighed for at udfylde rammen og evt. indsnævre den yderligere.¹⁰

I medfør af Ansættelsesbekendtgørelsen og universitetets overordnede retningslinjer for faglig bedømmelse i forbindelse med ansættelse af videnskabelige medarbejdere (med/uden opslag) og forlængelser har fakultetsledelsen på Health vedtaget nedenstående retningslinjer for sammensætningen af bedømmelsesudvalg (se afsnit 3.2.3).

I forbindelse med nedsættelse af bedømmelsesudvalg skal der tages hensyn til en afbalanceret sammensætning af fordelingen af mænd og kvinder.

⁹ Se Den konkrete proces VIP.

¹⁰ Jf. Notat om sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health i henhold til AU's interne aftalte ramme fra 9. august 2013, s. 1

3.2.1 Definition af fagkyndigt udvalg/bedømmelsesudvalg

Fagkyndigt udvalg:

Et fagkyndigt udvalg udarbejder en fagkyndig udtalelse (se afsnit 3.3.1).

Bedømmelsesudvalg:

Et bedømmelsesudvalg udarbejder en bedømmelse (se afsnit 3.3.2).

3.2.2 Habilitetskrav til fagkyndigt udvalg/bedømmelsesudvalg

For at sikre at den fagkyndige udtalelse/bedømmelsen af ansøgere til videnskabelige stillinger ikke påvirkes af uvedkommende hensyn, må et medlem af udvalget¹¹ ikke vurderes inhabil eller i risiko for at kunne have en interessekonflikt i forhold til de enkelte bedømmelser. Health tager udgangspunkt i forvaltningslovens generelle regler om habilitet, der blandt andet vedrører familierelationer, venskaber og særlige personlige og økonomiske interesser.¹² Dette kan eksempelvis være sampublicering, vejlederrelationer eller andre former for samarbejde, der i forhold til den opslåede stilling må anses for at være uforenelige med rollen som medlem af bedømmelsesudvalget.¹³ På Health gælder, at medlemmer af bedømmelsesudvalg kun i meget beskedent omfang må have fælles publikationer og projekter med ansøgerne og må kun **helt undtagelsesvist** have haft fælles publikationer inden for de seneste 5 år¹⁴ (se Habilitetserklæring).

Endvidere gælder at dekaner, prodekaner og institutledere, der som en del af ledelsesstrengen træffer beslutning om ansættelse m.v., ikke optræder som medlem af bedømmelsesudvalget ved ansættelser.

3.2.3 Sammensætning af udvalg

3.2.3.1 Videnskabelige ansættelser/forlængelser i op til ét år

Ved sammensætning af udvalg ved ansættelser, der samlet inkl. eventuelle forlængelser (herunder 5-8 øremærkede bevillinger) varer i op til ét år (f.eks. 1. januar til 31. december), gælder reglerne, som er skitseret nedenfor.

Ikke-karrierestillinger:

Videnskabelig assistent, Klinisk assistent, Ekstern lektor, Klinisk lærer, Afdelingstandlæge, Undervisningsassistent, Postdoc, Studieadjunkt og Studielektor

Der nedsættes et **fagkyndigt udvalg** bestående af op til to interne bedømmere på minimum lektorniveau.

Karrierestillinger:

Adjunkt, Forsker og Klinisk lektor¹⁵

Der nedsættes et **fagkyndigt udvalg** bestående af op til to interne bedømmere på minimum lektorniveau.

Lektor og Seniorforsker

Der nedsættes et **fagkyndigt udvalg** bestående af to bedømmere på minimum lektorniveau. Som udgangspunkt bør mindst ét af medlemmerne være eksternt.

Professor og Klinisk professor

Der nedsættes et **bedømmelsesudvalg** bestående af tre til fem medlemmer på professorniveau, hvoraf højst ét medlem er internt og mindst ét af medlemmerne fra udlandet.

Professor MSO

En Professor MSO ansættes i minimum 3 år og omtales derfor ikke yderligere i dette afsnit.

Ærestitler:

Ærestitler tildeles for minimum 5 år og omtales derfor ikke yderligere i dette afsnit.

¹¹ Når der tales om både fagkyndigt udvalg og bedømmelsesudvalg benyttes termen udvalg.

¹² Jf. Forvaltningslovens § 3, stk. 1 (om inhabilitet).

¹³ Jf. Notat om sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health i henhold til AU's interne aftalte ramme fra 9. august 2013, s. 3.

¹⁴ Jf. Notat om sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health i henhold til AU's interne aftalte ramme fra 9. august 2013, s. 1.

¹⁵ Det er kun i særlige tilfælde, og hvis der foreligger en begrundelse, at der kan ske ansættelse for mindre end 3 år i henhold til aftale om kliniske lektorer ved universiteter under Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående uddannelser (Uddannelsesministeriet).

3.2.3.2 Videnskabelige ansættelser/forlængelser i over ét år

Ved sammensætning af udvalg ved ansættelser, der samlet inkl. eventuelle forlængelser (herunder 5-8 øremærkede bevillinger) overstiger ét år, gælder reglerne, som er skitseret nedenfor.

Ikke-karrierestillinger:

Videnskabelig assistent, Klinisk assistent, Ekstern lektor, Klinisk lærer, Afdelingstandlæge, Undervisningsassistent

Der nedsættes et **fagkyndigt udvalg** bestående af op til to medlemmer på minimum lektorniveau. Der stilles ikke krav om, hvorvidt medlemmerne bør være interne eller eksterne.

Postdoc

Der nedsættes et **bedømmelsesudvalg** bestående af to medlemmer på minimum lektorniveau. Som udgangspunkt bør mindst ét af medlemmerne være eksternt og gerne fra udlandet.

Studieadjunkt

Der nedsættes et **bedømmelsesudvalg** bestående af to medlemmer på minimum lektorniveau. Som udgangspunkt bør mindst ét af medlemmerne være eksternt.

Studielektor

Der nedsættes et **bedømmelsesudvalg** bestående af tre medlemmer på minimum lektorniveau. Som udgangspunkt bør mindst to af medlemmerne være eksterne, heraf gerne en fra udlandet.

Karrierestillinger og ærestitler:

Adjunkt, Forsker

Der nedsættes et **bedømmelsesudvalg** bestående af to medlemmer på minimum lektorniveau. Som udgangspunkt bør mindst ét af medlemmerne være eksternt og gerne fra udlandet.

Tenure track

Der nedsættes **bedømmelsesudvalg** bestående af mindst tre medlemmer på minimum lektorniveau og gerne én på professorniveau – heraf to eksterne, hvoraf mindst ét medlem skal være fra udlandet.

Midtvejs i tenure track-forløbet iværksættes en midtvejsevaluering, der foretages af instituttet med bidrag fra 2-3 eksterne *reviewere* (forskere inden for feltet) på minimum lektorniveau, gerne med deltagelse af ét medlem fra det initiale bedømmelsesudvalg.

Bedømmelsen i forbindelse med overgang til lektorstilling skal efter AU's retningslinjer gennemføres i god tid og senest inden udgangen af det 5. år af ansættelsen som adjunkt. Den ansatte kan dog indstille sig selv til tidligere faglig bedømmelse.

Bedømmelsesprocessen kan også fremrykkes, hvis det vurderes påkrævet for at fastholde særligt talentfulde medarbejdere.

Lektor, Seniorforsker, Klinisk lektor og Adjungeret lektor

Der nedsættes et **bedømmelsesudvalg** bestående 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.

Professor, Klinisk professor, Professor MSO og Adjungeret professor

Der nedsættes et **bedømmelsesudvalg** bestående af tre til fem medlemmer på professorniveau, hvoraf højst ét medlem er internt og mindst ét af medlemmerne er fra udlandet.

3.2.4 Indstilling af medlemmer til udvalg

Interne bedømmere må ikke være en del af ledelsesstregen på det pågældende institut, da de træffer beslutning om ansættelse. Eksterne bedømmere skal være uafhængige af instituttet.

Det gælder, at man kun kan deltage i udvalg til stillinger, hvor man selv er på mindst samme stillingsniveau, dog på minimum lektorniveau. Eksempelvis skal de, der foreslås til at sidde i et bedømmelsesudvalg for en professorstilling, selv være på professorniveau.

3.2.4.1 Fagkyndigt udvalg

Ikke-karrierestillinger i op til ét år:

Indstilling af medlemmer til fagkyndigt udvalg for ikke-karrierestillinger **skal** være ledsaget af CV (CV skal fremsendes via en URL) og angivelse af den foreslåede bedømmers navn, stillingsniveau, ansættelsessted, land og e-mail.

Ikke-karrierestillinger i over ét år:

Indstilling af medlemmer til fagkyndigt udvalg for ikke-karrierestillinger **skal** være ledsaget af CV (CV skal fremsendes via en URL) og angivelse af den foreslåede bedømmers navn, stillingsniveau, ansættelsessted, land og e-mail.

Karrierestillinger i op til ét år:

Indstilling af medlemmer til fagkyndigt udvalg for karrierestillinger ekskl. professorstillinger **skal** være ledsaget af CV (CV skal fremsendes via en URL) og angivelse af den foreslåede bedømmers navn, stillingsniveau, ansættelsessted, land og e-mail.

3.2.4.2 Bedømmelsesudvalg

Ikke-karrierestillingerne postdoc, studieadjunkt og studielektor i over ét år

Indstilling af medlemmer til bedømmelsesudvalg for postdoc, studieadjunkt og studielektor skal være ledsaget af CV (CV skal fremsendes via en URL) og angivelse af den foreslåede bedømmers navn, stillingsniveau, ansættelsessted, land og e-mail.

Professorstillinger og ærestitler (uanset længden):

Se afsnit om Karrierestillinger i over ét år nedenfor.

Karrierestillinger i over ét år:

Indstilling af medlemmer til bedømmelsesudvalg for karrierestillinger i over ét år samt professorstillinger og ærestitler (uanset længden) **skal** indeholde følgende:

- Angivelse af den foreslåede bedømmers navn, stillingsniveau, ansættelsessted, land og e-mail.
- CV skal fremsendes via en URL
- Kort redegørelse for det videnskabelige niveau og gerne inden for alle AU's fire kerneaktiviteter: forskning, talentudvikling, videnudvæksling og uddannelse (baggrund, ekspertise og international profil)
- Antal publikationer i alt
- Redegørelse for uafhængighed fra ansøgerne: Medlemmer af bedømmelsesudvalg må kun i meget beskedent omfang have fælles publikationer og projekter med ansøgerne og kun undtagelsesvist have haft fælles publikationer inden for de seneste 5 år.¹⁶ Underskrevet habilitetserklæring vedlægges.

3.2.5 Godkendelse af udvalg

Dekanen godkender udvalg for alle karrierestillinger samt ærestitler og påser, at reglerne for sammensætning af udvalg er overholdt.

Institutlederen godkender udvalg for alle ikke-karrierestillinger og påser, at reglerne for sammensætning af udvalg er overholdt.

De foreslåede medlemmer af udvalget skal være forespurgt og have underskrevet habilitetserklæring, inden anmodningen sendes til HR. For karrierestillinger gælder det, at når denne accept og erklæring foreligger, sender HR forslag til sammensætning af udvalg til høring i Akademisk Råd, der har 3 dages høringsfrist.

3.2.6 Honorering

Når bedømmelsesprocessen er afsluttet, modtager udvalgets eksterne medlemmer en e-mail med en blanket, der skal udfyldes og returneres, således der kan udbetales et honorar for deres deltagelse.

¹⁶ Jf. Notat om sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health i henhold til AU's interne aftalte ramme fra 9. august 2013, s. 1.

3.3 Fagkyndig udtalelse eller bedømmelse?

3.3.1 Fagkyndig udtalelse

En fagkyndig udtalelse kan udarbejdes ved ansættelser i følgende tilfælde:

- Karrierestillinger i op til ét år ekskl. professorstillinger.
- Ikke-karrierestillinger (uanset længden på ansættelsen). Postdoc, studieadjunkt og studielektor dog kun op til ét års ansættelse.

3.3.1.1 Krav og indhold

Den fagkyndige udtalelse skal foretages med udgangspunkt i ansøgerens medsendte materiale vurderet i forhold til følgende:

- Den pågældende stillings kvalifikationsniveau, som det beskrives i stillingsstrukturen (se mere på au.dk/om/stillinger/love-og-regler/)
- Stillingsindholdet, som det beskrives i opslagets ordlyd/den faglige beskrivelse af stillingen.
- Krav til indholdet og udformningen af en fagkyndig udtalelse fremgår af skabelon til fagkyndig udtalelse (jf. vejledning til fagkyndigt udvalg).

3.3.1.2 Gyldighedsperiode

Ikke-karrierestillinger:

- Fagkyndige udtalelser gælder for hele ansættelsesperioden, så længe der er tale om en ansættelse inden for samme stillingskategori, og hvor der ikke sker en væsentlig ændring af stillingsindholdet. Foreligger der væsentligt ændret stillingsindhold, vil stillingsændringen blive sidestillet med en nyansættelse.
- Fagkyndige udtalelser for gæsteforskere/-undervisere gælder også kommende gæsteansættelser, som den pågældende måtte få.
- Fagkyndige udtalelser for postdoc, studieadjunkt og studielektor gælder dog kun for ét år. Derefter skal der foretages en bedømmelse (se afsnit 3.3.2).

Karrierestillinger:

Fagkyndige udtalelser for stillinger med ansættelse i op til ét år (inklusive forlængelser) gælder for ét år. Derefter skal der foretages en bedømmelse. Vedrørende professorstillinger se dog afsnit 3.3.2.

3.3.2 Bedømmelse

En bedømmelse **skal** udarbejdes ved ansættelser i følgende tilfælde:

- Karrierestillinger, postdoc, studieadjunkt og studielektor med en samlet ansættelsesperiode på over ét år (inkl. eventuelle forlængelser) samt ved cærestitler og professorstillinger (uanset ansættelsesperioden).

En bedømmelse **kan** udarbejdes ved ansættelser i følgende tilfælde:

- Karrierestillinger, postdoc, studieadjunkt og studielektor med en samlet ansættelsesperiode på under et år (inkl. eventuelle forlængelser) iværksat på institutlederens foranledning, men der foreligger ikke et krav herom.

3.3.2.1 Krav og indhold

Bedømmelsen skal foretages med udgangspunkt i ansøgerens medsendte materiale vurderet i forhold til følgende:

- Den pågældende stillings kvalifikationsniveau, som det beskrives i stillingsstrukturen
- (se mere på au.dk/om/stillinger/love-og-regler/),
- *Kriterierne for ansættelse af videnskabeligt personale ved Aarhus Universitet, Health og*
- Stillingsindholdet, som det beskrives i opslagets ordlyd/den faglige beskrivelse af stillingen.

Det kan bemærkes, at *Kriterierne for ansættelse af videnskabeligt personale ved Aarhus Universitet, Health* supplerer kvalifikationskravene i stillingsstrukturen ved ansættelser i stillinger på adjunkt-, lektor- og professorniveau. Det er væsentligt at understrege, at kriterierne er vejledende, idet der ikke er tale om regler. En bedømmelse vil altid bero på en helhedsvurdering af ansøgeren, ligesom alle kriterier skal ses i lyset af den enkelte ansøgers aktive forskningstid (herunder også længden af eventuelle orlovsperioder), potentiale og det faglige område, der er tale om.

Krav til indholdet og udformningen af en bedømmelse fremgår af skabelon til bedømmelse (jf. vejledning til bedømmelsesudvalg).

3.3.2.2 Gyldighedsperiode

Bedømmelse for en ansættelse gælder, så længe der er tale om en ansættelse inden for samme stillingskategori, og hvor der ikke sker en væsentlig ændring af stillingsindholdet. Det betyder, at en ny bedømmelse kun sker i overgangen fra en stillingskategori til en anden eller ved stillingsskifte, der indebærer væsentligt ændret stillingsindhold. Foreligger der væsentligt ændret stillingsindhold, vil stillingsændringen blive sidestillet med en nyansættelse.

3.3.3 Godkendelse af fagkyndige udtalelser/bedømmelser

Dekanen påser, at de formelle krav i en bedømmelse er opfyldt for ærestitler.

Instituttlederen påser, at de formelle krav i en fagkyndig udtalelse/bedømmelse er opfyldt for både karrierestillinger og ikke-karrierestillinger (jf. procesoversigterne i afsnit 2.1 og 2.2).

Hvis den fagkyndige udtalelse/bedømmelsen ikke udgør et tilfredsstillende beslutningsgrundlag og/eller ikke opfylder de formelle krav, returneres den til udvalget til supplerende eller omarbejdelse.

Når den endelige fagkyndige udtalelse/bedømmelse foreligger, modtager ansøger udvalgets fagkyndige udtalelse/bedømmelse af samme. Denne fremsendes elektronisk af HR.

4. MEDINDDRAGELSE

For at sikre en effektiv ansættelsesproces skal instituttets fastansatte videnskabelige medarbejdere inddrages i ansættelsesprocessen vedrørende karrierestillinger. Fakultetets rammer for medinddragelse i ansættelsesprocessen sker som minimum i henhold til nedenstående oversigt. Det er op til det enkelte institut at udfylde rammerne for medinddragelse.

4.1 Habilitet og tavshedspligt

Reglerne om inhabilitet i forbindelse med sammensætning af bedømmelsesudvalg finder også anvendelse i forbindelse med medinddragelse i ansættelsesprocessen. Det betyder, at man ikke kan inddrages i en konkret ansættelsesproces, hvis man har særlige personlige eller økonomiske interesser i sagen, herunder også familieforhold, personlige eller faglige relationer, der i forhold til den konkrete sag må anses for at være uforenelige med den aktuelle inddragelse. Der kan i konkrete tilfælde tillige være tale om et udvidet habilitetsproblem.

Derudover er tavshedspligt ligeledes særdeles relevant i medinddragelsesprocessen, da medarbejderne får indsigt i fortrolige oplysninger og konkrete ansættelsessager.

4.2. Medinddragelse ved opslag

Forud for stillingsopslag af karrierestillinger rådfører instituttledelsen sig om stillingsopslaget med instituttets lektorer, seniorforskere og professorer eller en repræsentativ gruppe heraf.

Medinddragelse forudsætter mulighed for reel deltagelse. Det kan ske i form af møder, hvor alle eller en repræsentativ undergruppe har mulighed for at være til stede. Det kan ud fra en konkret vurdering også være tilstrækkeligt at rådføre sig med gruppen pr. mail.

Instituttlederen rådfører sig efterfølgende med dekanen på et bilateralt møde, inden processen vedrørende opslag og ansættelse iværksættes.

4.3 Medinddragelse ved nedsættelse af udvalg

Inden nedsættelse af udvalg rådfører instituttledelsen sig med en faglig gruppe af peers¹⁷ blandt instituttets fastansatte medarbejdere. Ved faglig gruppe af peers forstås en gruppe af medarbejdere på lektor- eller professorniveau. Ved ansættelse af professorer udgør gruppen udelukkende medarbejdere på professorniveau.

Det er op til instituttledelsen at udvælge de relevante medarbejdere, der kan supplere instituttledelsen med den fornødne faglige viden med henblik på at sikre kvalitet i den faglige bedømmelse/fagkyndige udtalelse, herunder sikre en relevant sammensætning af udvalget, hvor kompetencer og kvalifikationer hos bedømmerne matcher det aktuelle opslag.

¹⁷ Ved en faglig gruppe af peers forstås en mindre gruppe af medarbejdere på lektor og/eller professorniveau.

Institutledelsen vurderer konkret medinddragelsens karakter, herunder hvor mange peers der inddrages.

Eventuelle interne ansøgere kan ikke indgå i den faglige gruppe af peers, ligesom medlemmer af institutledelsen heller ikke indgår.

4.4 Medinddragelse ved udvælgelse af ansøgere

Inden institutlederen beder dekanen om at tiltræde en indstilling om ansættelse, rådfører institutledelsen sig med en fagligt relevant gruppe af peers¹⁸ blandt instituttets fastansatte medarbejdere.¹⁹

Ved fagligt relevant gruppe af peers forstås en mindre gruppe af medarbejdere på 1-3 personer, der opfylder habilitetskravene. Institutledelsen og gruppen af medarbejdere er underlagt tavshedspligt vedrørende ansøgerne.

Det er op til institutlederen at udvælge de relevante medarbejdere, der kan supplere institutledelsen med den fornødne faglige viden med henblik på at sikre kvalitet i udvælgelsen af ansøgere, der kan bidrage til at opfylde instituttets strategi, herunder udvikling af det pågældende fagområde.

Institutledelsen vurderer konkret medinddragelsens karakter, herunder hvor mange peers der inddrages.

Eventuelle interne ansøgere kan ikke indgå i den faglige gruppe af peers. Medlemmer af det pågældende udvalg kan ikke indgå i gruppen af peers.

4.5 Høring af udvalg i Akademisk Råd

Når institutledelsen har rådført sig med en gruppe af peers blandt instituttets fastansatte medarbejdere om forslag til medlemmer af udvalget, fremsendes forslag om sammensætningen af udvalget til høring i Akademisk Råd via HR.

Akademisk Råd skal have tilsendt stillingsopslag/faglig tekst, således at Akademisk Råd kan høres om udvalgets kompetencer i forhold til stillingsindholdet.

Såfremt medlemmerne af Akademisk Råd inden for 3 arbejdsdage ikke har bemærkninger til udvalgets sammensætning, anses udvalget som hørt af Akademisk Råd. Forslaget forelægges efterfølgende for dekanen med henblik på godkendelse, hvorefter dekanen nedsætter udvalget.

5. INDSTILLING TIL SAMTALE OG DELTAGELSE I SAMTALE

Institutledelsen træffer beslutning om udvælgelse af ansøgere til ansættelsessamtaler og iværksætter disse, når bedømmelserne/de fagkyndige udtalelser er modtaget. Det er ikke et krav at afholde samtaler i forbindelse med videnskabelige ansættelser.

Der kan ligeledes afholdes prøveforelæsning inden indstilling om ansættelse.

Til ikke-karrierestillinger udvælger institutlederen ansøgere til samtale.

Til karrierestillinger udvælger institutledelsen – evt. i samråd med en fagligt relevant gruppe af peers blandt instituttets fastansatte medarbejdere – ansøgere til samtale. Institutleder og en fagligt relevant gruppe af peers og eventuelt en repræsentant fra HR (efter særlig aftale) kan deltage i samtalerne, som vil tage afsæt i de kriterier, som Health har vedtaget som relevante kriterier for ansættelse.

¹⁸ Ved en fagligt relevant gruppe af peers forstås en snæver gruppe af medarbejdere på omtrent 1-3 personer, der opfylder habilitetskravene.

¹⁹ Jf. Beslutninger som opfølgning på problemanalysen, Universitetsledelsen den 22. oktober 2014, s. 6.

6. INDSTILLING TIL ANSÆTTELSE OG BESLUTNING OM ANSÆTTELSE

Ved ansættelse i ikke-karrierestillinger træffer institutlederen den endelige beslutning om ansættelse.

Alle indstillinger om ansættelse i karrierestillinger skal godkendes af dekanen. Institutlederen sender indstilling om ansættelse og en kort orientering om medinddragelsesprocessen (herunder gruppens sammensætning), evt. med bemærkninger og forbehold til HR, der sørger for at indhente dekanens tiltrædelse af ansættelsen.

Inden der sendes en indstilling til dekanen om ansættelsen, rådfører institutledelsen sig med en faglig gruppe af peers blandt instituttets fastansatte medarbejdere. **Dekanen afgør, om indstillingen kan tiltrædes.**