

# Rekruttering af vækstlag

## Forskertalentudvikling ved HEALTH (HE), AU



<b>Indholdsfortegnelse:</b>	s.1
<b>1. Det fælles udgangspunkt</b>	s. 2
<b>2. Rekruttering og talentudvikling. Prægraduat niveau</b>	s. 3-5
2.1. Formaliseret forskningsår (odontologi og medicin)	s. 3
2.2. Fag, aktiviteter eller projekter under studiet af forskningsmæssig art	s. 4
2.3. Øvrige aktiviteter, fag, kurser eller projekter med forskningsmæssigt indhold ud over studiet	s. 4-5
2.4. Fælles mål og retningslinjer for prægraduate talentforløb med fokus på forskning	s. 5
<b>3. Rekruttering og talentudvikling. Ph.d. niveau</b>	s. 5-7
3.1. Fælles mål og retningslinjer for ph.d. forløb	s. 6-7
<b>4. Rekruttering og talentudvikling. Adjunkt<sup>1</sup> og post.doc<sup>2</sup> niveau</b>	s. 7-9
4.1. Fælles mål og retningslinjer for adjunkt og post.doc forløb	s. 8-9
<b>5. Rekruttering og talentudvikling. Særlige karriereforløb. Tenure track</b>	s. 9-11
<b>6. Afrunding</b>	s. 12
<b>7. Appendix 1. Profilbeskrivelser for akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer. Prægraduat, ph.d. og adjunkt niveau</b>	s.12-16

---

<sup>1</sup> I dette politikpapir dækker betegnelsen adjunkt både stillingen adjunkt og forsker i stillingsstrukturen.

<sup>2</sup> I dette politikpapir anvendes betegnelsen post.doc i betydningen selvstændig videnskabelig stillingskategori.

## 1. Det fælles udgangspunkt

Aarhus universitet oplever i disse år en skærpet global konkurrence om at tiltrække og fastholde de bedste forskertalenter. På tværs af AU's fire hovedområder er der derfor sat initiativer i gang, der skal hjælpe AU med at ruste og tilpasse sig, så AU bliver i stand til fortsat at være et attraktivt universitet for forskeruddannelse og højt estimeret forskning. Satsningen på tværs af hovedområderne på kvalitetssikring af universitets ph.d uddannelser, målrettet rekruttering af de bedste forskertalenter og etablering af tydelige og sammenhængende forskerkarriereveje er afgørende for, at AU også fremadrettet kan konkurrere internationalt om de bedste forskere.

For at imødekomme de aktuelle og fremtidige udfordringer har HE udformet en politik for rekruttering af vækstlag og forskertalentudvikling. Begrebet forskertalentudvikling anvendes i denne politik i en bred betydning, der omfatter både de i stillingsstrukturen 2013 beskrevne kvalifikationer og hovedopgaver for videnskabelige stillinger ved universitetet<sup>3</sup> og bredere organisatoriske og personlige kompetencer, der er betydningsfulde i et videnskabeligt karriereforløb<sup>4</sup>

Politikken tager afsæt i de eksisterende styrker og muligheder og markerer samtidig en fremadrettet ramme for rekruttering og udvikling af forskertalenter på alle niveauer og en profil for fremtidige akademiske karriereforløb på Health. En ramme, hvori institutledere med den øvrige fakultetsledelse og relevante medarbejdere skal sikre forskertalentudviklingen, vækstlaget af yngre forskere og fastholdelsen af top-forskere i fremtiden. Effekten af politikken vil blive evalueret efter 3-4 år.

### HE's politik

- HE skal rekruttere de bedste og mest lovende forskere fra hele verden.
- HE skal fremadrettet tilbyde tydeligere og mere sammenhængende forskertalent- og karriereforløb. Disse forløb skal være fleksible og der skal stilles tydelige krav til de akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer på hvert trin i forskerkarrieren.
- Talentudvikling, forstået som rekruttering af de bedste forskertalenter og realisering af den enkeltes potentiale gennem forskeruddannelse og træning, skal ind tænkes allerede fra prægraduat niveau i form af flere muligheder for prægraduat forskning og forskningsrelaterede aktiviteter.
- På bachelor såvel som på kandidatniveau skal der være et varieret tilbud af valgfag, projekter eller lign. af høj kvalitet til de forskningsinteresserede studerende, der vil udfordres udover de curriculære aktiviteter.

---

<sup>3</sup> [Notat om stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter](#) Hovedopgaverne kan være forskning og publicering, undervisning, videnskabelig formidling, deltagelse i offentlige debat, vejledning og supervision, forskningsbaseret myndighedsbetjening, forskningsledelse og fagligt bedømmelsesarbejde.

<sup>4</sup> Se Afsnit 7. Appendix 1 s. 12-16

- HE skal arbejde målrettet med at sikre attraktive forskningsmiljøer, herunder kvaliteten af undervisning, vejledning og kurser.
- Health skal tilbyde tenure track forløb til topforskere fra hele verden.
- Forskertalentudvikling på HE skal skabe værdi for HE og AU

## 2. Rekruttering og talentudvikling. Prægraduat niveau

Tidlig rekruttering og udvikling af forskertalenter på bachelor og kandidatniveau kan tage form som

1. Et formaliseret forskningsår
2. Fag, aktiviteter eller projekter under studiet af forskningsmæssig art (curriculære)
3. Øvrige aktiviteter, fag, kurser eller projekter med forskningsmæssigt indhold ud over studiet (ekstra curriculære)

### 2.1 Formaliseret forskningsår (odontologi og medicin)

Medicinstuderende og tandlægestuderende kan søge om at blive indskrevet på et forskningsår, der består af et års forskningsarbejde ved et af fakultets institutter eller kliniske afdelinger. Forskningsåret afsluttes med en forskningsårsrapport samt et mundtligt forsvar, og den studerende modtager et diplom. Forskningsåret kan tages på kandidatuddannelsen og mellem 5 og 6 semester på bachelorstudiet og har til formål at introducere interesserede studerende til arbejdet med aktiv forskning.

Den forskningsårsstuderende tilknyttes en vejleder, og der tilbydes kursusaktiviteter, som senere kan godskrives på et ph.d.-studium. Medicinstuderende kan vælge at skrive kandidatspeciale mellem 3 og 6 semester på kandidatuddannelsen med udgangspunkt i forskningsårsrapporten. Studerende, der vælger at lave forskningsår på bachelordelen, kan vælge at lave bacheloropgave med udgangspunkt i forskningsåret. Studerende, der har gennemført et forskningsår, kan få et halvt års merit på et evt. senere ph.d.-studium, så dette afkortes til 2½ år.

Forskningsåret kan betragtes som det første trin af et formaliseret forskertalentforløb på HE og giver den studerende en unik mulighed for at prøve kræfter med et større forskningsprojekt. For at blive optaget på forskningsåret skal den enkelte studerendes potentielle forskningstalent vurderes ud fra tydelige krav til akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer. Dette kan bl.a. ske i forbindelse med udarbejdelse af en projektbeskrivelse sammen med en vejleder. Den forskningsårsstuderende skal have klare retningslinjer for, hvad der kræves og oplyses om, hvilke kvalifikationer og muligheder de får, hvis de gennemfører forskningsåret. Der skal stilles tydelige krav og forventninger til udviklingen i løbet af forskningsåret og sammenhængen til det næste trin i et forskertalentforløb skal være tydeligt.<sup>5</sup>

Forskningsåret er en vigtig rekrutteringskanal for unge forskertalenter til ph.d. uddannelsen på de professionsrettede studier medicin og odontologi.

---

<sup>5</sup> Se afsnit 7. Appendix 1. Skema 1, s 14

## 2.2. Fag, aktiviteter eller projekter under studiet af forskningsmæssig art

Bachelor- og kandidatuddannelser på Health har i forskelligt omfang faglige elementer og aktiviteter, der giver den studerende forskningskompetencer, f.eks. metode og statistik, videnskabsteori, "studium generale", særlige valgfag med forskningsmæssig indhold, samt det akademiske indslag på professionssporet på kandidatuddannelsen i medicin.

Større opgaver/projekter af videnskabelig karakter:

### *Bacheloropgave/projekt:*

Bacheloruddannelser på HE afsluttes med en bacheloropgave/bachelorprojekt, hvor den studerende skal demonstrere kendskab til videnskabelige metoder og teorier under udarbejdelse af et metodisk og analytisk arbejde. Bacheloropgaven/projektet varierer i omfang fra 5 ECTS (odontologi), 10 ECTS (medicin), 15 ECTS (idræt) til 20 ECTS på Institut for Folkesundhed.

### *Specialeopgave/specialeprojekt:*

Kandidatuddannelserne på HE afsluttes med en specialeopgave/specialeprojekt der som udgangspunkt afleveres i det sidste semester på kandidatuddannelsen og varierer i omfang fra 5 ECTS (odontologi), 10 ECTS (medicin) 25 ECTS (sundhedsfaglige kandidatuddannelse), 30 ECTS (kandidatuddannelse i sygepleje), 30 ECTS (Folkesundhedsvidenskab og Idræt) til 60 ECTS (molekylær-medicin). Specialet bedømmes ved extern censur med en karakter. Specialet er et metodisk og analytisk arbejde, hvor den studerende selvstændigt udvælger og anvender videnskabelige teorier og metoder under behandling og analyse af et videnskabeligt emne.

HE har som noget særligt iværksat en satsning på videreuddannelse af professions- bachelorer, hvor fakultetet f.eks i en årrække har udbudt den sundhedsfaglige kandidatuddannelse og kandidat i sygepleje. I dag forbereder sundhedsfaglig kandidat (i kombination med en suppleringsuddannelse) studerende til ph.d. og er således et talent/elitespor for professions- bachelorer med fokus på forskningstalentet. Dette indhold skal videreføres i kommende modeller, og styrkes i en særlig forskningstalent- linje.

### *Valgfag:*

Der er allerede eksempler på forskningsrelaterede valgfag inden for f.eks biomedicin, hvor der er oprettet et dyreforsøgskursus der vælges, såfremt man har interesse for at lave forsknings- aktiviteter baseret på dyreksperimenter.

## 2.3. Øvrige aktiviteter, fag, kurser eller projekter med forskningsmæssigt indhold ud over studiet

Studerende kan på et hvert tidspunkt i deres studieforløb lade sig engagere i øvrige forskningsaktiviteter under uformel vejledning af en erfaren forsker. Dokumentation for forskningsaktiviteterne kan bl.a. være eventuelle publicerede artikler.

Som et andet eksempel kan nævnes "Dream Team" inden for det kliniske område, hvor tre kliniske specialer (gynækologi, urologi og kirurgisk gastroenterologi, samt eksperimentel klinisk forskning) udbyder særlige talentforløb sideløbende med undervisningen på 3. semester af kandidatuddannelsen på medicin med efterfølgende mulighed for regelmæssig kirurgisk træning under resten af studiet. Baggrunden for det særlige talentforløb er et ønske om at rekruttere og uddanne unge kirurger på et højt niveau. Det er kendt fra udenlandske undersøgelser, at lægestuderende og yngre læger søger kirurgien primært, hvis de inspireres af en ældre kirurg/mentor. "Dream Teamet" udvælges på baggrund af et ugekursus med op til 24 deltagere, der testes i slutningen af ugen. Kun 8 går videre til "Dream Team" holdet.

Den organisatoriske struktur omkring AU Summer University giver også muligheder for at udbyde fag og kurser, særlig målrettet rekruttering af vækstlaget af unge forskertalenter

#### 2.4 Fælles mål og retningslinjer for prægraduate talentforløb med fokus på forskning

- Der skal på prægraduate niveau tilbydes talentforløb for studerende med særlig interesse for forskning. Både forskningsåret (medicin og odontologi), curriculære og ekstra ECTS aktiviteter, fag, kurser og projekter med forskningsmæssigt indhold kan bringes i spil i disse talentforløb.
- Talentforløb med fokus på forskning skal være attraktive og åbne for alle. De studerende kan tilbydes plads på disse forløb på baggrund af nærmere beskrevne optagelseskriterier, der er tilpasset de forskellige faglige områder.
- Studerende, der gennemfører ekstra ECTS givende talentforløb kan få tildelt "honours" bachelor- eller kandidatbeviser.
- Bachelor- og kandidatstuderende i forskertalentforløb skal fremover kunne deltage i nogle af Forskeruddannelsens kurser.
- I talentforløb med forsknings- eller forskningsrelateret indhold for prægraduate studerende kan der indgå bidrag fra eksterne f.eks. private eller offentlige erhvervsaktører og partnere.
- For at sikre et kvalificeret vækstlag til forskning fremadrettet, skal flere af de forskningsinteresserede studerende på HE prøve kræfter med et tidligt forskerkarriereforløb via de fleksible og integrerede MD/ph.d.-forløb og kandidat/ph.d.-forløb 4+4 (3+5) på alle studieretninger.

### **3. Rekruttering og talentudvikling. Ph.d niveau**

Indskrivning til ph.d.- forskeruddannelsen på HE kan ske efter bestået kandidateksamen eller i tilknytning til et kandidat- ph.d. forløb (MD-ph.d./4+4). I det første tilfælde indskrives den ph.d. studerende i et 3 årigt ph.d. forløb og i det andet tilfælde i et 4 årigt ph.d. forløb, hvor kandidatgraden opnås sideløbende med ph.d. forløbet.

Rekrutteringen af forskertalenter til ph.d. uddannelsen er målrettet, så der stilles tydelige krav til personlige, akademiske og organisatoriske kvalifikationer som supplement til den faglige vurdering af projektet. Den optimale præscreening af potentielle ansøgere sker i forbindelse med forskningsåret/øvrige forskningsaktiviteter eller speciale, eller som trainee i et screeningsstipendium, som især er målrettet udenlandske kandidater

Rammen for ph.d.-uddannelsen i Danmark er fastlagt i [ph.d.-bekendtgørelsen](#). Tilrettelæggelsen af ph.d.-uddannelsen sker efter interne regler fastsat af universitetet og skal i henhold til bekendtgørelsen omfatte udførelse af et forskningsprojekt under vejledning, kursusaktivitet svarende til ca. 30 ECTS, undervisningsvirksomhed og anden form for videnformidling, deltagelse i aktive forskningsmiljøer og ophold på anden forskningsinstitution primært i udlandet.

Ved HE skal det være tydeligt, hvilke kvalificerende elementer, der indgår i et ph.d.-forskeruddannelsesforløb, herunder også understøttende elementer i forhold til talent- og karriereudvikling. Det skal ligeledes være tydeligt for den ph.d.-studerende, hvilke krav de vil møde i ph.d.-forløbet, hvilke særlige kvalifikationer de tilegner sig, og hvad der kræves for at avancere til næste karriereniveau, alt efter om man ønsker at fortsætte en forskerkarriere på universitetet, evt. i sammenhæng med det kliniske område, i offentlige institutioner eller i det private erhvervsliv. Samtidig skal det ved afslutningen af ph.d.-uddannelsen være muligt at give en beskrivelse af de faglige/akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer, som ph.d.-kandidaten tilegner sig under forløbet.<sup>6</sup>

Samlet set gør dette den ønskede progression i talentudviklingen under ph.d.-forløbet tydeligere og skal ses i sammenhæng med kvalitetssikringsmodellen for ph.d.-uddannelsen.

Ph.d.-forskeruddannelsen ved HE er fleksibel og er således på det medicinske og odontologiske område tæt integreret med kliniske uddannelsesforløb, f.eks. er der særlige kombinerede forløb, som koordinerer ph.d.-uddannelsen med den nye kliniske basisuddannelse og speciallægeuddannelsen. Ph.d.-forløbet kan ligeledes udføres som en erhvervs-ph.d. eller anden form for formelt samarbejde mellem Health, privat virksomhed eller en offentlig institution og evt. en tredje partner (fond, interesseorganisation eller lignende). Deltids ph.d. forløb er også en mulighed, men da et ph.d.-forløb skal afsluttes indenfor 6 år efter indskrivning, kræver det som minimum 18.5 timer/uge.

Samtidig med udvikling af forskertalentet er det en vigtig opgave at understøtte, at uddannede ph.d.'er kan anvende deres forskeruddannelse i et videre karriereforløb i sundhedsvæsenet eller i private såvel som offentlige virksomheder. En del af forskeruddannelsens tilbud er således, at supplere de *akademiske kompetencer*, tilegnet gennem udførelse af et ph.d. forskningsprojekt, med *generelle kompetencer*, der er tilegnet gennem deltagelse i kursusaktiviteter med fokus på '*transferable skills*'. Øvrige understøttende aktiviteter er tilbud om karriererådgivning, kontakt med virksomheder, MUS-samtaler og karriere vejledning.

Der er ingen automatisk oprykning til næste forskerkarrieretrin efter afsluttet ph.d.-forløb, men der er mulighed for at søge post.doc eller adjunkt stillinger.

### 3.1 Fælles mål og retningslinjer for Ph.d forløb

- HE skal rekruttere de bedste forskertalenter fra hele verden til ph.d. uddannelsen.

---

<sup>6</sup> Se afsnit 7. Appendix 1. Skema 2 s. 15

- HE skal med udgangspunkt i egne og andres erfaringer afprøve forskellige modeller til rekruttering af de bedste ph.d studerende fra hele verden.
- Alle ph.d. projekter skal i frit internationalt opslag for at få konkurrence blandt ansøgerne.
- HE skal sikre attraktive forskningsmiljøer, gode vejledere og kurser.

#### **4. Rekruttering og talentudvikling. Adjunkt- og Post.doc niveau**

Et forskerkarriereforløb på HEALTH og/eller det kliniske område efter afsluttet ph.d.-forløb kan f.eks være en tidsbegrænset ansættelse som adjunkt, der skal kvalificere til en senere ansættelse som lektor, eller en varig ansættelse som adjunkt som led i et tenure track forløb, hvor den ansatte efter maksimalt 5 år overgår til en lektorstilling forudsat en positiv faglig bedømmelse.<sup>7</sup> Ansættelse i en videnskabelig stilling som post.doc, der kan ske for en periode i op til 4 år på samme universitet, kan kvalificere til en karriere i det private erhvervsliv eller andre sektorer udenfor universitetet. En post.doc stilling kvalificerer ikke alene til en lektor stilling, men kan kvalificere til en efterfølgende ansættelse som adjunkt. Ansættelse som adjunkt eller post.doc, kræver videnskabelige kvalifikationer på ph.d niveau.<sup>8</sup>

Rekruttering af forskertalenter til adjunkt og post.doc stillinger skal være målrettet og omfatte en vurdering af ansøgernes akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer. Der skal opstilles tydelige krav til kvalifikationer og forventninger til progression af forskertalentet i en adjunkt eller post.doc stilling (relativ til forskningstiden). Der skal være klare krav til forsknings- og eller undervisningsforpligtelser, publicering og progression i øvrige organisatoriske og personlige kvalifikationer.<sup>9</sup> Der skal udvikles et mindre kursus curriculum, der har fokus på: forskningsledelse, vejledning, fundraising og god videnskabelig praksis. Ved afslutningen af adjunkt eller post.doc forløbet, skal der foreligge en præcis beskrivelse af de opnåede akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer.

Klare rammer for adjunkt og post.doc forløb omfatter også en øget støtte til karriereudvikling, herunder en systematisk vejledning og mentoring også i forbindelse med afsøgning af andre karrieremuligheder udenfor universitetet og det kliniske område.

Da en forskeruddannelse er en stor investering, ønsker HE at understøtte, at uddannede ph.d. 'ere får mulighed for at anvende deres forskeruddannelse i et videre karriereforløb, hvad enten dette er inden for universitet, i regi af sygehusene eller i beskæftigelsesområder udenfor AU og AUH.

---

<sup>7</sup> Se afsnit 5, side 9 -11

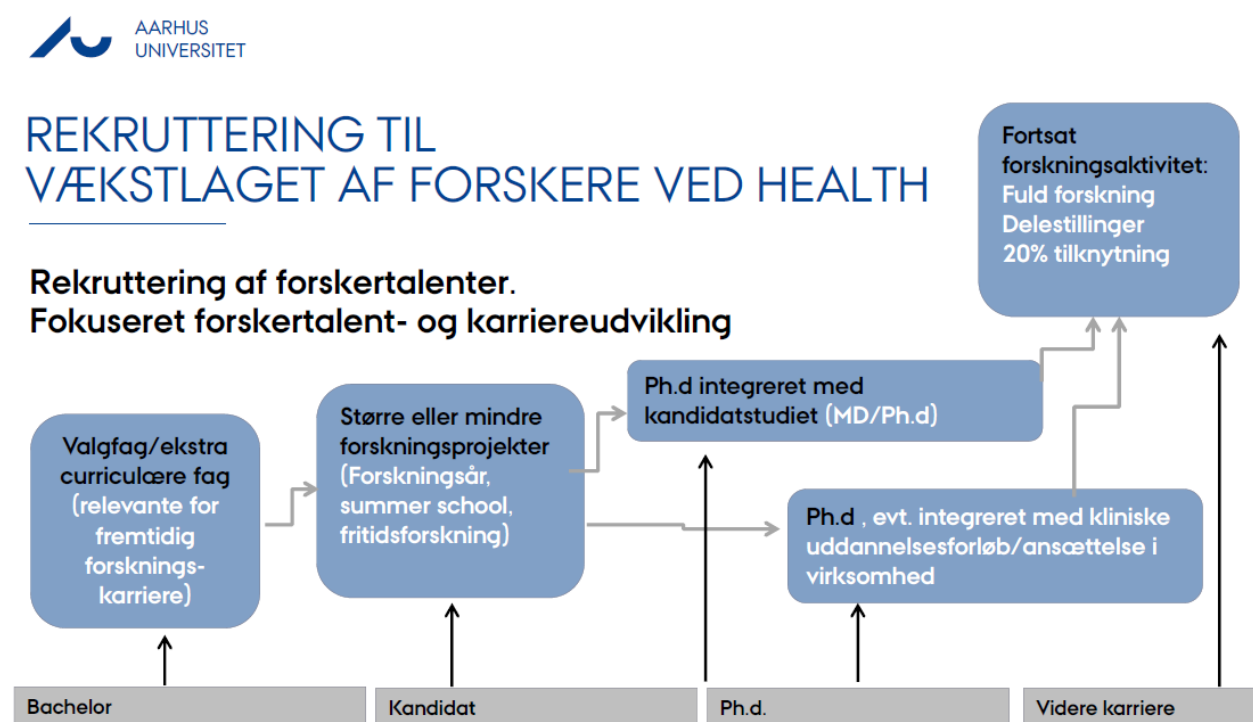
<sup>8</sup> [Notat om stillingsstruktur 2013.](#)

<sup>9</sup> Se afsnit 7. Appendix 1. Skema 3 s.-15 og skema 4 s. 16



Samlet vil en forskerkarrierevej ved HE se ud som i figuren nedenfor.

Figur. 1



#### 4.1 Fælles mål og retningslinjer for adjunkt og post.doc forløb

- HE skal arbejde for, at de som har gennemført et ph.d forløb får mulighed for at fortsætte med forskning. Den opnåede viden skal bringes i spil så samfundets investering ikke går tabt og forskningsaktiviteter, der bidrager til et højt vidensniveau, kan fortsætte til gavn for os alle.
- Ansættelse som adjunkt i tidsbegrænset stilling eller i varig stilling i forbindelse med et tenure track forløb, skal kvalificere til en lektorstilling og der skal være tydelige krav til kvalifikationer og forventninger til progression i talentudvikling i ansættelsesperioden (relativ til forskningstiden).
- Ansættelse som post.doc i tidsbegrænset stilling på Health kan kvalificere til en karriere i det private erhvervsliv eller andre sektorer udenfor universitetet eller til en efterfølgende ansættelse som adjunkt. Ved ansættelse som post.doc skal krav til kvalifikationer fremgå tydeligt, herunder forventninger til progression i talentudvikling relativ til ansættelsesperioden og forskningstiden.
- På det lægevidenskabelige område støtter HE, at forskertalenter efter endt ph.d.-uddannelse skal have bedre mulighed for at anvende og udvikle deres forskningskompetencer, f.eks i videreuddannelsesforløbet som klinisk læge. HE vil derfor udvikle og etablere et antal 1/20 kliniske adjunkt eller post.doc stillinger og et antal 50/50 adjunkt eller post.doc stillingsfællesskaber mellem

forskning og klinik på hospitalerne. Stillingerne skal defineres sammen med Regionen således, at der opnås en god balance og samspil mellem akademiske aktiviteter og det kliniske arbejde.

- HE vil etablere adjunkt og post.doc stillingsfællesskaber med andre eksterne offentlige og private aktører. Finansiering og indhold i stillingsfællesskaberne, skal defineres sammen med de eksterne samarbejdspartnere således, at der opnås en god balance mellem akademiske aktiviteter, erhvervsrettede og/eller patientrettede aktiviteter.
- Ansættelse som adjunkt eller post.doc, også i et stillingsfællesskab med eksterne partnere, skal ske på baggrund af åbne opslag. Der skal indlægges bedømmelse af progression af akademiske og andre kompetencer i ansættelsen så fremskridt i karriereforløbet sikres.

## 5. Rekruttering og talentudvikling. Særlige karrierestillinger – Tenure Track

Health tilbyder særlige tenure track stillinger, der skal tiltrække og fastholde de mest lovende forskertalenter fra hele verden. Formålet med tenure track forskerkarrierestillinger er at skabe større sikkerhed i ansættelsen og sikre et tydeligt og sammenhængende videnskabeligt karriereforløb.

Ansættelse i et tenure track forløb følger den almindelige procedure for ansættelse i varige adjunkt stillinger<sup>10</sup>, men der stilles særligt høje krav i forbindelse med ansættelsen og gennemførelsen af forløbet, hvor den ansatte efter positiv bedømmelse (tenure review) senest inden udgangen af det 5 år oprykkes i en fast stilling (lektorstilling).<sup>11</sup>

Ansættelsesproceduren til Tenure Track stillinger følger den almindelige procedure for ansættelser i adjunkt-/forskerstillinger ved Health, med den tilføjelse at bedømmelsesudvalget består af mindst tre medlemmer, heraf to eksterne. Dette sammen med de høje faglige krav er med til at sikre, at kun ansøgere med et meget højt fagligt niveau kommer i betragtning til tenure track forløb.

Midtvejs i tenure track forløbet iværksættes en midtvejsevaluering, der foretages af instituttet med bidrag fra 2-3 eksterne reviewere (forskere inden for feltet). Formålet med midtvejsevalueringen er at sikre, at kandidaten er på rette spor, at vejlede kandidaten ift. planlægning af den resterende tid af tenure track forløbet og at give kandidaten mulighed for at få feedback fra interne og eksterne bedømmere.

Den faglige bedømmelse i forbindelse med overgangen til lektorstillingen skal efter AU's retningslinjer gennemføres i god tid og senest inden udgangen af det 5 år af ansættelsen. 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.<sup>12</sup>

Er den faglige bedømmelse (tenure review) negativ eller undlader den ansatte at anmode om at få sine faglige kvalifikationer bedømt inden for det sidste ansættelsesår, iværksættes en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

---

<sup>10</sup> [Notat om stillingsstruktur 2013.](#)

<sup>11</sup> ["Retningslinjer vedrørende tenure Track stillinger" d. 14-2-2013, Aarhus Universitet](#)

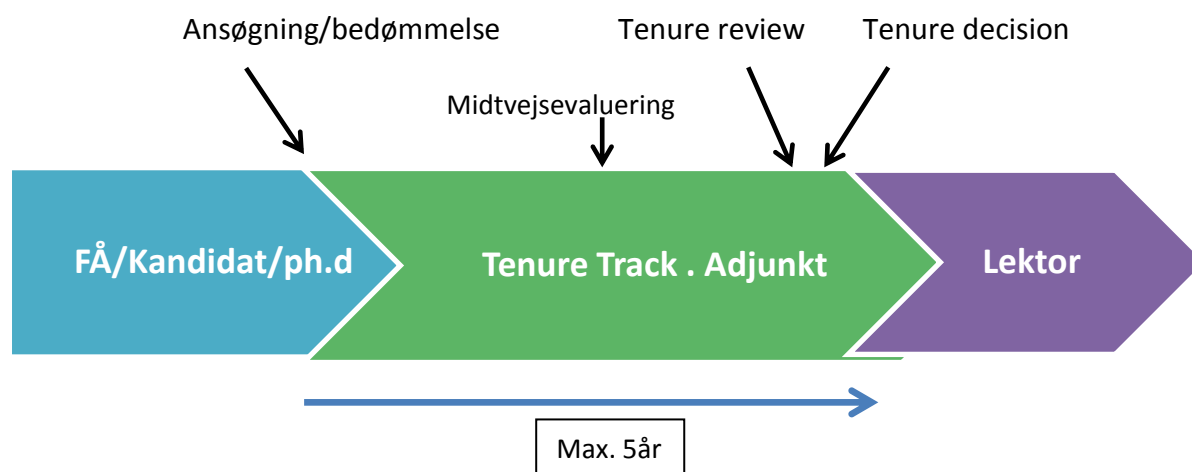
<sup>12</sup> ["Retningslinjer vedrørende Tenure Track stillinger " d. 14-2-2013. Aarhus Universitet](#)

Opslagene til tenure track stillinger skal være åbne, internationale og i fri konkurrence og ved ansættelsen af tenure track kandidater lægger Health vægt på, at kandidaten:

- Har potentiale til at nå højeste internationale niveau inden for sit faglige felt.
- Forventes at kunne imødekomme kriterierne for varige ansættelser ved Health efter afslutning af tenure track forløbet.
- Kan dokumentere ekstraordinært gode resultater og en høj grad af selvstændighed i sit hidtidige uddannelses- og ansættelsesforløb.

Det skal understreges, at tenure track forløb er for de få meget kvalificerede og skal ses som et supplement til det eksisterende adjunkt forskerkarriereforløb.

### Tenure Track Health.



Kriterier:

#### 1. Ansættelse.

1. Kandidaten skal have klart potentiale til at nå højeste internationale niveau inden for sit faglige felt.
2. Kandidaten forventes, at kunne imødekomme kriterierne for varige ansættelser ved HE efter afslutning af tenure track forløbet.
3. Ansøger skal dokumentere ekstraordinære gode publicerede forskningsresultater og en høj grad af selvstændighed i sit hidtidige karriereforløb.
4. Ansøger skal have gennemført et eller flere produktive ophold ved et andet universitet/en anden forskningsinstitution i udlandet (mindst 6 mdr.).
5. Kandidaten skal kunne begå sig skriftligt såvel som mundtligt på engelsk i det faglige miljø.
6. Ansøger skal kunne dokumentere erfaring med formidling og undervisning.
7. Ansøger skal motivere sin mulige ansættelse i et tenure track forløb og fremlægge planer for sin videre karriere.

## 2. Forløb og oprykning.

Som en del af HE tenure track forventes det at:

1. Mindst 2 år af tenure track ansættelsen skal foregå ved forskningsinstitution udenfor Danmark. Er kandidaten rekrutteret fra AU skal ansættelsen udenfor Danmark ske i de første 2 år af tenure track forløbet.
2. Der skal foregå en jævn progression i forskningsaktiviteter i form af publicerede arbejder i internationale anerkendte tidsskrifter.
3. Der skal være etableret eget forskningsfelt og være erfaring med at etablere og lede et forskningsteam.
4. Der skal være hjemhentet eksterne bevillinger som hovedansøger og/eller international bevilling som partner.
5. Den ansatte skal have vejledt yngre forskere.
6. Internationale samarbejder skal dokumenteres ved fælles publikationer.
7. Den ansatte skal levere undervisning af høj kvalitet med tilfredsstillende undervisningsevalueringer og/eller levere høj kvalitet i rådgivningsopgaver.
8. Der skal være gennemført forskningsleder kursus, adjunkt-pædagogikum, kursus i god videnskabelig praksis og vejlederkursus samt udvidet dyreforsøgskursus om nødvendigt.

Er disse krav opfyldt kan personen oprykkes til lektor inden udgangen af det 5 år af ansættelsen

Inden for ovenstående overordnede ramme gives der mulighed for at etablere flexible tenure track forløb, der er tilpasset særlige forhold i forskningsmiljøet og individuel vurdering af den enkelte kandidats kvalifikationer og kompetencer.

Ansættes kandidaten f.eks i et tenure track forløb efter en forudgående ansættelse i 2 år eller mere som post.doc<sup>13</sup> følges den almindelige procedure for ansættelse i en tenure track stilling, og de angivne kriterier for ansættelse, forløb og oprykning anvendes med følgende ændringer:

1. I forbindelse med ansættelse skal ansøger have gennemført et eller flere produktive ophold ved et andet universitet/en anden forskningsinstitution i udlandet i mindst 2 år for at blive ansat.
2. Kravet om, at 2 år af tenure track ansættelsen skal foregå på universitet eller forskningsinstitution uden for Danmark bortfalder.

---

<sup>13</sup> Post.doc. stillingen er ikke en hovedstilling og kvalificerer ikke alene til en lektorstilling. se [notat om stillingsstruktur 2013](#).

## 6. Afrunding

Afsættet for HE's rekrutterings- og talentudviklingspolitik er de strategiske mål og prioriteringer i kerneaktiviteten talentudvikling i HE's strategi 2013-2017<sup>15</sup> og i AU's strategi 2013-2020<sup>16</sup>. Udmøntningen af politikken skal ikke alene sikre den fremadrettede rekruttering af de mest lovende internationale forskere til HE, men lige så vigtigt, støtte udviklingen af tydelige og sammenhængende forskertalentforløb, der kvalificerer til en forsker karriere inden for universitetet, på det kliniske område eller i andre private eller offentlige sektorer uden for universitet. En forskeruddannelse er en stor investering for samfundet og det er vigtigt, at uddannede forskere på HE får mulighed for at anvende deres forskeruddannelse i deres videre karriereforløb til gavn for os alle.

Politikken opstiller fælles mål og retningslinjer på alle trin i et forskerkarriereforløb på HE, fra prægraduat til lektor niveau og tydeliggør nye muligheder for sammensætning af talent/elitespor med fokus på forskningstalentet. Omfattet af politikken er også, at der skal stilles tydelige krav til kvalifikationer og progression i talentudvikling i et forskerkarriereforløb på HE ud fra en vurdering af akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer. Endelig omfatter politikken også en øget støtte til karriereudvikling, herunder en systematisk vejledning og mentoring også i forbindelse med afsøgning af andre karrieremuligheder udenfor universitetet og det kliniske område.

HE's politik er godkendt af dekanantet og fakultetsledelsen og vil blandt andet indgå i det kommende arbejde med at fastlægge nye ansættelsesprocedurer og bedømmelseskriterier for VIP stillinger på HE.

## 7. Appendix 1. Talentudviklingskoncept

I 2011 udarbejdede forskerskolen på HE i samarbejde med konsulentfirmaet 4IMPROVE en analyse af begrebet talentudvikling og hvordan begrebet kan operationaliseres og gøres anvendeligt på HE. Analysen er baseret på workshops og interviews med aktive forskere, ph.d.-studerende, post.docs og adjunkter på HE.

På baggrund af analysen har 4IMPROVE udarbejdet et dynamisk kompetenceprofilsværktøj, hvor både akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer beskrives på tre talentstadier prægraduat, ph.d. og adjunkt/post.doc.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> [Hovedområdestrategi for Health, Aarhus Universitet 2013-2017](#)

<sup>16</sup> [Aarhus Universitets Strategi 2013-2020](#)

<sup>17</sup> [Talentudviklingskoncept. Operationalisering af begrebet "talentudvikling" i relation til en forskeruddannelsesmæssig kontekst på ph.d.- skolen ved Faculty of Health Aarhus Universitet. 4IMPROVE november/december 2011](#)

Overordnet kompetenceprofil: <sup>18</sup>

	Pre-graduat	Ph.d.	Post. doc
Personlige kompetencer	<p>Viljestærk</p> <p>Målrettet</p> <p>Modig</p> <p>Selvtillid</p> <p>Flittig</p> <p>Kunne modtage feedback fra vejleder</p> <p>Detaljeorienteret</p>	<p>Vedholdende</p> <p>Ambitiøs</p> <p>Risikovillig</p> <p>Selvsikkerhed</p> <p>Selvorganiserende</p> <p>Indgå konstruktivt i den asymmetriske rolle</p> <p>Afsluttende</p>	<p>Robust</p> <p>Passioneret</p> <p>eksperimenterende</p> <p>Gennemslagskraft</p> <p>Selvledende</p> <p>Reflekteret i forhold til eget ståsted</p> <p>Ressource Overblik</p> <p>Empatisk</p>
Akademiske kompetencer	<p>Redelig</p> <p>Nysgerrig</p> <p>Forståelse af en fagtekst</p> <p>Metodisk</p> <p>Interesse for dataindsamling</p> <p>Opgaveskrivning og fremlæggelse</p>	<p>Redelig</p> <p>Udviklingsorienteret</p> <p>Analytisk</p> <p>Metodisk funderet</p> <p>Kombinere egne fagdiscipliner</p> <p>Formidling til forskningsmiljøer</p>	<p>Redelig</p> <p>Nytænkende</p> <p>Original</p> <p>Kreativ anvendelse af metoder</p> <p>Kombinere tværfaglige discipliner</p> <p>Formidling til Internationale forskningsmiljøer</p> <p>Undervisningsevne</p> <p>Vejleder-kompetencer</p>
Organisatoriske kompetencer	<p>Respektfuld for andres faglighed</p> <p>Opbygge relationer</p> <p>Samarbejde</p>	<p>Inddrager andre faggrupper</p> <p>Netwerke</p> <p>Hjælpe andre</p> <p>Projektforståelse</p> <p>Internationalt orienteret</p> <p>Forstå egen kontekst og organisatorisk ramme</p>	<p>Aktiv anvendelse af tværfaglighed</p> <p>Inddrage netværk</p> <p>Ledelse af team</p> <p>Projektledelse</p> <p>Internationaliseret</p> <p>Organisatorisk positionering</p> <p>Timing</p> <p>Fundraising</p>

<sup>18</sup> Talentudviklingskoncept ibid. Post.doc anvendes i skemaet som generel betegnelse for stadiet "efter ph.d.niveau"

I skemaerne neden for er den overordnede kompetenceprofil for de tre talentstadier forsøgt indarbejdet i forhold til

1. Kompetencer ved optagelse/ansættelse
2. Input i forskertalentforløbet
3. Opnåede kompetencer efter endt forløb

Kompetenceprofilsværktøjet kan bruges som afsæt til at arbejde med nye aktiviteter og tiltag for talentudvikling på Health.

### Skema 1. Rekruttering af vækstlag og forskertalentudvikling. Prægraduat niveau. Forskningsår:

Kompetencer ved optagelse	Tilbud og muligheder i forløbet	Kompetencer efter gennemførelse
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Den forskningsårs-studerende</b></li><li>• skal kunne systematisere og arbejde i en fast struktur</li><li>• skal kunne forstå faglige komplekse tekster og vise interesse for dataindsamling og analyse</li><li>• skal vise forståelse for metode</li><li>• skal kunne formidle fagligt stof på dansk og engelsk</li><li>• skal vise respekt for andres faglige evner</li><li>• er god til at samarbejde</li><li>• er viljestærk, og skal kunne tage konstruktiv imod feedback</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>En forskningsårs-studerende kan forvente:</b></li><li>• tæt vejlederforhold</li><li>• tilknytning til FP</li><li>• deltagelse i FN</li><li>• obligatoriske kurser (metode, litteratursøgning, etik/videnskabelig redelighed)</li><li>• mulighed for at deltage i relevante ph.d kurser</li><li>• internationalisering - udlandsophold.</li><li>• samarbejdsaftaler med offentlige og private virksomheder med relevans for sundhedsvidenskabelig forskning.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>En færdig forskningsårsstuderende</b></li><li>• har kendskab til og erfaring med forskellige forskningsmetoder og et bredt kendskab til sundhedsfaglig litteratur</li><li>• er metodisk velfunderet og afprøvende, abstrakt tænkende,</li><li>• kan bidrage til videnskabelige artikler</li><li>• har kendskab til og efterlever retningslinier for god forskeradfærd</li><li>• kan arbejde med projektstyring og arbejde konstruktivt</li><li>• har netværkserfaring</li><li>• er internationalt orienteret.</li><li>• er vedholdende, målrettet og selvorganiserende.</li></ul>

## Skema 2. Rekruttering af vækstlag og forskertalentudvikling. Ph.d. niveau:

Kompetencer ved ansættelse	Tilbud og muligheder i forløbet	Kompetencer efter gennemførelse
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den ph.d.-studerende</li> <li>• har kendskab til og erfaring med forskellige forskningsmetoder</li> <li>• er metodisk velfunderet , afprøvende og abstrakt tænkende,</li> <li>• kan bidrage til videnskabelige artikler</li> <li>• har kendskab til og efterleve retningslinier for god forskeradfærd</li> <li>• er god til at samarbejde konstruktivt med andre faggrupper.</li> <li>• har netværkserfaring</li> <li>• er internationalt orienteret.</li> <li>• er vedholdene, selv-organiserende.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ph.d.- studerende kan forvente</li> <li>• et varieret og kvalificeret fagligt kursusudbud og mulighed for at tage kurser på andre universiteter, nationale og internationale</li> <li>• tilknytning til FP</li> <li>• aktive FN</li> <li>• systematisk karrierevejledning</li> <li>• motiverede og kvalificerede hoved - og medvejledere</li> <li>• understøttelse af miljøskifte – udlandsophold.</li> <li>• samarbejdsaftaler med erhvervslivet</li> <li>• inspirerende studiemiljø</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En færdig ph.d.</li> <li>• kan nytænke</li> <li>• kan anvende viden i nye forskningssammenhænge</li> <li>• kan undervise og vejlede</li> <li>• kan arbejde tværfagligt</li> <li>• kan bruge netværk aktivt og prioriterer</li> <li>• kan lede projekter , forstå og agere i organisationer</li> <li>• kan fundraise</li> <li>• er robust og selvledende</li> <li>• er reflekteret og har overblik</li> <li>• er empatisk og faglig professionel</li> </ul>

## Skema 3. Rekruttering af vækstlag og talentudvikling. Adjunkt:

Kompetencer ved ansættelse	Tilbud og muligheder i forløbet.	Kompetencer efter gennemførelse
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ansøgeren til adjunkt</li> <li>• er kreativ og kan nytænke</li> <li>• kan anvende viden i nye forskningssammenhænge</li> <li>• har bred erfaring med undervisning og vejledning</li> <li>• har og bruger faglige netværk aktivt og prioriterer</li> <li>• kan lede projekter og forstå og agere i organisationer</li> <li>• har erfaring med fundraising</li> <li>• er selvledende, reflekterende og har overblik.</li> <li>• er empatisk og faglig professionel</li> <li>• har forsket i udlandet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En adjunkt kan forvente :</li> <li>• fokuseret karrierevejledning</li> <li>• målrettede kurser (fundraising, projektledelse, ansvarlig forskningspraksis</li> <li>• støtte til netværksdannelse og udlandsophold .</li> <li>• opgradering af undervisningskompetence , herunder adjunkt pædagogisk kursus.</li> <li>• indragelse i forskernetværk</li> <li>• ledelse af eget forskningsprojekt</li> <li>• støtte til større ansøgninger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• den færdige adjunkt</li> <li>• kan forske på højt internationalt niveau</li> <li>• har betydelig pædagogisk indsigt og stor erfaring med undervisning , vejledning samt anden forskningsformidling</li> <li>• kan lede eget forskningsteam</li> <li>• har erfaring med og kan dokumentere hjemtagelse af eksterne bevillinger</li> <li>• har stor erfaring med internationalt forskningssamarbejde</li> </ul>



#### Skema 4. Rekruttering af vækstlag og talentudvikling. Post.doc.

Kompetencer ved ansættelse	Tilbud og muligheder i forløbet.	Kompetencer efter gennemførelse
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ansøgeren til Post.doc.</b></li><li>• er kreativ og kan nytænke</li><li>• kan anvende viden i nye forskningssammenhænge</li><li>• har bred erfaring med undervisning og vejledning</li><li>• har og bruger faglige netværk aktivt og prioriterer</li><li>• kan lede projekter og forstå og agere i organisationer</li><li>• har erfaring med fundraising</li><li>• er selvledende, reflekterende og har overblik.</li><li>• er empatisk og faglig professionel</li><li>• har forsket i udlandet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>En post.doc. kan forvente</b></li><li>• fokuseret karrierevejledning</li><li>• målrettede kurser (fundraising, projektledelse, ansvarlig forskningspraksis)</li><li>• støtte til netværksdannelse og udlandsophold .</li><li>• inddragelse i forskernetværk</li><li>• ledelse af eget forskningsprojekt</li><li>• støtte til større ansøgninger</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>den færdige post.doc.</b></li><li>• Kan forske på højt internationalt niveau</li><li>• kan lede eget forskningsteam</li><li>• kan dokumenter hjemtagelse af eksterne bevillinger</li><li>• har erfaring med internationalt forskningssamarbejde</li><li>• kan undervise og vejlede yngre forskere og har erfaring med anden forskningsformidling</li></ul>