



**Modtager(e):**  
Fakultetsledelsen, Akademisk Råd, FSU

Notat

### **Sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health i henhold til AUs interne aftalte ramme**

På baggrund af ny ansættelsesbekendtgørelse af 13. marts 2012, er det i §4 og §5 fastlagt, at universitetet skal fastlægge regler for fagligt bedømmelse af ansøgere ved besættelser af videnskabelige stillinger.

Universitetsledelsen på Aarhus Universitet har på et møde i foråret 2013 fastlagt de overordnede retningslinjer for nedsættelse af bedømmelsesudvalg.

Retningslinjerne skal opfattes som en ramme og de enkelte hovedområder har mulighed for at udfylde rammen og evt. indsnævre den yderligere.

Dato: 09. august 2013  
Sagsnr.:  
Ref: llw

Side 1/4

#### **På Health vil proceduren være som følger:**

**Opslag** af faste VIP-stillinger samt VIP karrierestillinger skal godkendes af dekanen. Opslag af professorstillinger samt øvrige faste VIP karrierestillinger skal godkendes af dekanen. Begrundede indstillinger sendes via HR og PeopleXS til godkendelse hos dekanen.

#### **Godkendelse af bedømmelsesudvalg**

Med hensyn til nedsættelse af bedømmelsesudvalg skal dette godkendes af dekanen. Det betyder i praksis at dekanen skal godkende sammensætningen af bedømmelsesudvalg for VIP stillinger. De foreslåede medlemmer af bedømmelsesudvalget *skal være forespurgt* inden anmodningen sendes via HR til dekanen. Når dekanens godkendelse foreligger sendes forslag til sammensætning af bedømmelsesudvalg til godkendelse i Akademisk råd via HR.

Indstilling af bedømmelsesudvalg skal indeholde følgende elementer:

- Redegørelse for det videnskabelige niveau
- Redegørelse for uafhængighed fra ansøgerne: ingen fælles publikationer indenfor de sidste 5 år og ingen betydelige fælles publikationer ud over de sidste 5 år
- Begrundelse for hvordan forskeren er ekspert på et højt internationalt niveau
- Beskrivelse af det internationale niveau
- Beskrivelse af hvor citeret forskeren er
- Beskrivelse af antal publikationer pr. år og i alt



### **Sammensætning af bedømmelsesudvalg**

Ved sammensætning af bedømmelsesudvalg skal AU's fælles retningslinjer for nedsættelse af bedømmelsesudvalg følges:

#### **Videnskabelig assistent/Klinisk assistent/Ekstern lektor**

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af op til 2 medlemmer på mindst lektorniveau.

#### **Adjunkt/Forsker/Post doc**

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af 2 medlemmer på mindst lektor-niveau. Som udgangspunkt bør mindst ét af medlemmerne være eksterne gerne fra udlandet.

#### **Lektor/Seniorforsker**

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af 3 til 5 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**

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af 3 til 5 medlemmer på professor-niveau, hvoraf højst ét medlem er internt, og mindst ét af medlemmerne fra udlandet.

Der tages i forbindelse med nedsættelsen af alle bedømmelsesudvalg hensyn til en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder.

### **Godkendelse af bedømmelse**

Bedømmelsesudvalget bruger den fælles template for bedømmelser. Dekanen godkender udvalgets bedømmelser, hvorefter disse tilgår institutlederen. Igen er processen, at det er dekanen, der beslutter, hvem der skal ansættes i professorstillinger samt øvrige karriere stillinger.

### **Indstilling til ansættelse og beslutning om ansættelse**

Indstillingen fra institutlederen sendes til HR.

Institutlederen indstiller til HR om ansættelse ved faste VIP-stillinger og karrierestillinger.

### **Lønfastsættelse**

I forhold til lønfastsættelse håndteres det af institutlederne med rådgivning fra HR og under forudsætning af, at lønnen ligger inden for rammerne af Healths lønkatalog. Hvis det ligger udenfor rammerne af lønkataloget skal dekanen godkende lønfastsættelsen.



## Generelt

HR er ansvarlig for at sikre overholdelse af gældende regelsæt i forbindelse med ansættelser, herunder at sikre, at alle bedømmelser er velbegrundede også til de ansøgere, som vurderes ikke kvalificeret.

## Ansættelser og forlængelser uden stillingsopslag

Ansættelse og forlængelse uden stillingsopslag sker i hovedsagen i to grupper.

I den første gruppe kaldet "Gæsteforskergruppen" hører videnskabelige medarbejdere, der er tilknyttet som gæsteforskere o.l. i en på forhånd fastsat periode. Ofte sker dette i forbindelse med konkrete projekter.

I den anden gruppe kaldet "Åremålsgruppen" hører medarbejdere, der er ansat i midlertidige stillinger som adjunkt/post doc, MSO professor eller professor på åremål o.l. og hvor det i ansættelsesbetingelserne angives at stillingen kan forlænges.

Ved ansættelse og forlængelser i "Gæsteforskergruppen" kan man anvende de almindelige regler angivet ovenfor, men bedømmelsen kan også foretages af en eller flere sagkyndige personer på et niveau, der mindst svarer til niveauet for den pågældende stilling dog mindst lektorniveau.

Ved forlængelser i "Åremålsgruppen" anvendes som hovedregel de almindelige regler, og forlængelser bør kun ske i helt særlige tilfælde.

Stillinger som videnskabelig assistent eller klinisk assistent behandles som "Gæsteforskergruppen".

Kaldelse af professorer sker kun undtagelsesvist og efter en bedømmelse, der opfylder kravene til en professorbedømmelse jf. ovenfor.

## Habilitetskrav gældende for bedømmelsesudvalg

For at sikre, at bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger ikke påvirkes af uvedkommende hensyn, må et medlem af et bedømmelsesudvalg ikke vurderes inhabil eller i risiko for at kunne have en interessekonflikt i forhold til de enkelte bedømmelser. Aarhus Universitet tager udgangspunkt i forvaltningslovens generelle regler om habilitet, der blandt andet vedrører familieforhold, venskaber og særlig personlige og økonomiske interesser. Dette kan eksempelvis være sampublicering, vejlederrelationer eller andre former for samarbejde, der i forhold til den opslåede stilling, må anses for at være uforenelig med rollen som medlem af bedømmelsesudvalget. 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.

## Inddragelse af Akademisk Råd i nedsættelse af bedømmelsesudvalg

Ved opslåede videnskabelige stillinger godkender dekanen eller den af dekanen bemyndigede efter indhentet indstilling fra akademisk råd sammensætningen af bedømmelsesudvalg. Dette sker i praksis ved elektronisk e-mail orientering til medlemmerne af Akademisk Råd indeholdende information om sammensætningen af be-



dømmelsesudvalget med angivelse af medlemmernes navne og stillingsopslaget. Såfremt medlemmerne af Akademisk Råd ikke indenfor den angivne frist (3 arbejdsdage) har bemærkninger til udvalgets sammensætning, anses udvalget som godkendt af Akademisk Råd. Akademisk Råd kan endvidere orienteres om navne på ansøgerne.

Side 4/4

### **Universitetets retningslinjer om undervisningsportfolio**

Rektor har d. 7. oktober 2004 besluttet, at alle ansøgninger til videnskabelige stillinger efter 1. april 2005 skal vedlægges en undervisningsportfolio. Dermed skal undervisningskvalifikationer og erfaring dokumenteres, således at der i lighed med dokumentationen af forskningsmæssige kvalifikationer kan indgå en bedømmelse heraf i bedømmelsesudvalgenes vurderinger og ledelsens ansættelsesbeslutninger.

Universitetets generelle regler herom findes på:

<http://www.au.dk/da/politik/portfolio>

Allan Flyvbjerg  
Dekan