

## Retningslinjer vedrørende ”tenure track”- stillinger

Som et led i Aarhus Universitets strategiske målsætninger og med henblik på at øge gennemsigtigheden og sammenhængen i det videnskabelige karriereforløb har universitetets ledelse besluttet, at der på juniorforskerniveau med henblik på rekruttering kan ske opslag af og ansættelse i såkaldte ”tenure track”- stillinger.

”Tenure track” er stillinger på adjunktiveau (adjunkt/post doc/forsker) med mulighed for overgang - uden stillingsopslag - til en varig stilling på lektorniveau (lektor/seniorforsker), forudsat en positiv faglig bedømmelse inden udgangen af det 5. ansættelsesår.

### Anvendelse af ”tenure track”-stillinger:

”Tenure track”- stillinger forventes primært at finde anvendelse i fagområder, hvor forskermobiliteten er meget høj, og hvor konkurrencen om de mest lovende forskere er/formodes at være særlig hård. ”Tenure track” er ét blandt flere rekrutteringsværktøjer, og ansættelse i tidsbegrænsede stillinger på juniorforskerniveau vil fortsat være den mest almindelige ansættelsesform.

### Stillingsopslag:

”Tenure track”-stillingerne opslås som stillinger på adjunktiveau, hvor det af stillingsopslaget skal fremgå, at den ansatte uden stillingsopslag, men forudsat en positiv faglig bedømmelse inden udgangen af det 5. ansættelsesår, overgår til en varig stilling på lektorniveau.

### Bedømmelse:

1. Bedømmelse i forbindelse med stillingsopslag.

Bedømmelse i opslåede ”tenure track”-stillinger foregår efter ansættelsesbekendtgørelsens regler samt universitetets supplerende regler for bedømmelse, herunder bedømmelsesudvalgets sammensætning.

2. Bedømmelse i forbindelse med evt. overgang til lektoransættelse.

Bedømmelsesudvalget nedsættes efter universitetets almindelige regler for bedømmelse, herunder bedømmelsesudvalgets sammensætning.

Bedømmelsen foretages på baggrund af indhentet materiale om medarbejderens forskningsproduktion og undervisningserfaring (inkl. evalueringer) samt eventuelt i relation til andre opgaver nævnt i stillingsopslaget. Ligeledes lægges vægt på medarbejderens fremtidige potentiale.

Ved bedømmelsen lægges vægt på opfyldelse af samme kvalitetskrav for erhvervelse af pædagogiske kompetencer og dokumenterede forskningsresultater som ved enhver anden lektorbedømmelse.

Den faglige bedømmelse skal gennemføres i god tid og senest inden udgangen af det 5. år af ansættelsen.

Institutlederen afgiver ved en positiv bedømmelse indstilling om overgang til lektoransættelse til dekanens godkendelse.

Hvis bedømmelsen er negativ, iværksættes en afskedigelse efter reglerne i overenskomsten. Universitetet og den ansatte kan dog aftale, at den ansatte forbliver ansat i yderligere ca. 1 år med henblik på at færdiggøre forløbet.

Bedømmelsesprocessen i forbindelse med overgang til lektoransættelse kan fremrykkes, hvis det vurderes påkrævet for at fastholde særligt talentfulde medarbejdere.

### **Faglige kriterier i forbindelse med evt. overgang til lektoransættelse:**

**Undervisning:** Medarbejderen skal dokumentere evne til selvstændigt at løfte undervisningsopgaver på alle niveauer indenfor eget kernefagområde samt dokumentere bredde i undervisningskompetencerne på bachelorniveau. Medarbejderen skal inden bedømmelsen have gennemført universitetets universitetspædagogiske kurser for adjunkter (eller lignende kurser).

**Forskning:** Kvantiteten og kvaliteten af medarbejderens forskningsproduktion skal være svarende til "tenure"-kravene ved stærke europæiske institutter inden for fagområdet. Kravene skal kommunikeres tydeligt i forbindelse med ansættelsessamtale og -kontrakten.

**Andet:** Som eksempler på andre krav stillet i stillingsopslaget kan nævnes hjemtagning af eksterne forskningsmidler og længerevarende miljøskift (ophold ved andre forskningsinstitutioner).