



Opslags-, bedømmelses- og ansættelsespolitik ifm. videnskabelige stillinger på Arts

1. Formål og baggrund	1
2. Politik for stillingsopslag	2
3. Politik for bedømmelsesproces	3
3.1. <i>Bedømmelsesudvalgenes sammensætning ved stillinger efter opslag</i>	3
3.2. <i>Ansættelser og forlængelser uden stillingsopslag</i>	4
3.3. <i>Habilitetskrav ifm. bedømmelser</i>	5
3.4. <i>Inddragelse af Akademisk Råd i nedsættelse af bedømmelsesudvalg</i>	5
3.5. <i>Udfærdigelse af bedømmelsesskrift</i>	6
4. Politik for ansættelsesproces	6
5. Introduktion på institut/center ved ansættelse	7
BILAG A	8

Dato: 03. Oktober 2013

Mette Thunø
Dekan

Faculty of Arts

Side 1/11

1. Formål og baggrund

Rekruttering af fremragende medarbejdere til Arts er af altafgørende betydning for fakultetets fremtidige udvikling og indtager derfor en fremtrædende rolle i fakultetsstrategien for perioden 2013-20. For at understøtte rekrutteringsindsatsen har fakultetsledelsen formuleret "Arts' strategi for rekruttering af nye VIP-medarbejdere", der blev drøftet og kommenteret af medarbejderne ved institutter og centre i foråret 2013 (vedtaget af Fakultetsledelsen d. 4. juli 2013).

Opslags-, bedømmelses- og ansættelsespolitikker er i denne henseende et vigtigt element i implementeringen af Arts' rekrutteringsstrategi. Indeværende notat indeholder politikker på alle tre områder og baserer sig på 'Bekendtgørelse om ansættelse af



videnskabeligt personale ved universiteter' (13. marts 2012) og AU's overordnede personalepolitik.¹

2. Politik for stillingsopslag

Institut-/centerleder opslår generelt videnskabelige stillinger på baggrund af flerårige bemandingsplaner godkendt af dekanen efter drøftelser i fakultetsledelsen (se herfor "Arts' strategi for rekruttering af nye VIP-medarbejdere"). Bemandingsplanerne omfatter dog kun det videnskabelige personale med forskningsforpligtelse (adjunkt, postdoc, lektor, professor mso og professor). Ved pludseligt opstået vakancer eller behov godkender dekanen ad hoc opslag af faste VIP-stillinger.²

Dekanen godkender endvidere om en stilling på professor- eller lektorniveau kan besættes uden opslag (dvs. ved kaldelse, evt. på baggrund af nedsættelse af søgekomité) jf. § 7 i 'Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter' (13. marts 2012).

Det er institut-/centerleders ansvar med inddragelse af relevante faglige medarbejdere og HR, ACA at udarbejde og godkende alle stillingsopslag. For at sikre nogenlunde ensartede og dermed genkendelige stillingsopslag fra Arts og mindske usikkerheden ift. at formulere stillingsopslag benyttes Arts' skabelon for stillingsopslag.

Alle videnskabelige stillingsopslag med forskningsforpligtelse formuleres på dansk og engelsk, med mindre særlige forhold taler for, at de kun udarbejdes på dansk eller et andet fremmedsprog end engelsk. Det er institut-/centerleders beslutning om stillingsopslag udelukkende formuleres på engelsk. Til alle stillinger bortset fra ph.d.-stillinger og videnskabelige stillinger uden forskningsforpligtelse kræves ansøgninger udformet på engelsk, medmindre særlige forhold af faglig karakter gør sig gældende. Ansøgere er velkomne til at sende dansksprogede publikationer selvom selve ansøgningen formuleres på engelsk. Ansøgere bedes angive referencepersoner og ikke medsende anbefalinger.

I henhold til § 3 i 'Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter' (13. marts 2012) skal stillinger på professor- og lektorniveau opslås internationalt, medmindre særlige forhold af faglig karakter gør sig gældende. På Arts skal også ph.d.- og adjunktstillinger opslås internationalt jf. rekrutteringsstrategien. Det er institut-/centerleders ansvar at sikre opslag i de mest relevante danske og internationale medier, herunder også via faglige netværk, partneruniversiteter, internationale jobbaser mm. Til dette formål udarbejder og vedligeholder HR, ACA lister med relevante opslagssteder mm. samt udgiftsniveau. Faglige medarbejdere udpeger ønskede opslagssteder og HR, ACA rådgiver institut-/centerleder om opslagssteder.

¹ "Personalepolitik for Aarhus Universitet"

(http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Politikker_strategier/Politikker/Personalepolitik_for_AU_2011_skaerm.pdf)

² Midlertidige stillinger, instruktører, D-VIP og studentermedhjælpere kræver ikke dekanens godkendelse.



For at sikre et bredt ansøgerfelt til opslåede professorater nedsætter institut/centerleder en 'search committee', som førend opslaget offentliggøres afsøger markedet for omfanget af potentielle ansøgere og forelægger dette for dekanen. Institut/centerleder beslutter vedr. 'search committeeens' sammensætning, arbejdsform og arbejdsomfang. Der kan forekomme undtagelser til denne politik, hvilket aftales med dekanen.

Det er institut-/centerleders ansvar at udpege en faglig kontaktperson (fx forskningsprogramleder/uddannelsesleder/fagperson) med ansvar for at besvare alle henvendelser fra potentielle ansøgere med fagligt relaterede spørgsmål til stillingen mm. Det er HR partnerchefens ansvar at udpege HR-medarbejdere med ansvar for at besvare alle henvendelser fra potentielle udenlandske ansøgere med HR-relaterede spørgsmål til stillingen og ansøgningsprocessen.

3. Politik for bedømmelsesproces

Nedenstående politik for bedømmelsesprocessen henholder sig til § 4 i 'Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter' (13. marts 2012) og de af Aarhus Universitet fastsatte regler for den faglige bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger og for faglig bedømmelse af videnskabelige medarbejdere, der ansættes og forlænges uden forudgående stillingsopslag samt habilitetskrav for bedømmelsesudvalg (vedtaget af Universitetsledelsen 11. marts 2013).

3.1. Bedømmelsesudvalgenes sammensætning ved stillinger efter opslag

Der gælder følgende generelle regler for alle bedømmelsesudvalg på Arts:

- Sammensætning af bedømmelsesudvalg følger AU's overordnede retningslinjer (se bilag A).
- Det skal tilstræbes, at bedømmelsesudvalgene har en kønsmæssig afbalanceret sammensætning. Såfremt dette ikke er tilfældet skal institutlederen begrunde dette over for Akademisk Råd, der godkender bedømmelsesudvalgenes sammensætning.
- Det skal tilstræbes at bedømmelsesudvalgene afspejler faglig og akademisk bredde, herunder akademiske traditioner udover Norden hvis det betragtes som fagligt relevant.

Ph.d.-stipendiat

Bedømmelse af ph.d.-stipendiater sker i henhold til "Retningslinjer for ph.d.-uddannelsen ved Graduate School, Arts" af 1. november 2012.³

Videnskabelig assistent/ekstern lektor

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af et til to interne medlemmer på mindst lektorniveau.

³ http://phd.au.dk/fileadmin/grads.au.dk/AR/Generelle_retningslinjer_DK_1-11-2012.pdf



Studieadjunkt/-lektor

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af to interne medlemmer på mindst lektorniveau. Det kan ud fra af en konkret vurdering af stillingens indhold vurderes om et internt medlem skal erstattes af et eksternt medlem.

Ved bedømmelse ifm. overgang fra studieadjunkt til studielektor nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af to interne medlemmer på mindst lektorniveau. Det kan ud fra af en konkret vurdering af stillingens indhold vurderes om et internt medlem skal erstattes af et eksternt medlem.

Postdoc

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af 3 eller 5 medlemmer på mindst lektorniveau. Det bør tilstræbes at ét af medlemmerne er ekstern, gerne fra udlandet.

Adjunkt

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af 3 eller 5 medlemmer på mindst lektorniveau, hvoraf højst et medlem er internt, mens de øvrige medlemmer af udvalget skal være eksterne. Som udgangspunkt bør mindst ét af de eksterne medlemmer være fra udlandet ved bedømmelsesudvalg på 3 medlemmer og mindst 2 medlemmer være fra udlandet ved bedømmelsesudvalg på 5 medlemmer.

Lektor

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af 3 eller 5 medlemmer på mindst lektorniveau, hvoraf højst et medlem er internt, mens de øvrige medlemmer af udvalget skal være eksterne. Som udgangspunkt bør mindst ét af de eksterne medlemmer være fra udlandet ved bedømmelsesudvalg på 3 medlemmer og mindst 2 medlemmer være fra udlandet ved bedømmelsesudvalg på 5 medlemmer.

Professor/professor MSO

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af 3 eller 5 medlemmer på professorniveau, hvoraf højst et medlem er internt, mens de øvrige medlemmer af udvalget skal være eksterne. Som udgangspunkt bør mindst ét af de eksterne medlemmer være fra udlandet ved bedømmelsesudvalg på 3 medlemmer og mindst 2 medlemmer være fra udlandet ved bedømmelsesudvalg på 5 medlemmer.

3.2. 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/postdoc, professor MSO 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. Det samme er tilfældet, hvis fonde eller ikke-statslige bevillingsgivere har stillet mindst halvdelen af midlerne til rådighed for ansættelse af en person, jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 8.

På Arts bedømmes postdoc til ansættelse på eksterne midler (således tilhørende 'gæsteforskergruppen') ved, at der nedsættes et bedømmelsesudvalg på en eller to medlemmer på 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 behandles som "Gæsteforskergruppen".

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

3.3. Habilitetskrav ifm. bedømmelser

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 særlige 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 institut- og centerledere, der som en del af ledelsesstrengen træffer beslutning om ansættelse m.v., ikke optræder som medlem af bedømmelsesudvalg.

3.4. Inddragelse af Akademisk Råd i nedsættelse af bedømmelsesudvalg

Ved opslåede videnskabelige stillinger indhenter institut-/centerlederen forslag til medlemmer af bedømmelsesudvalget ved de fagligt relevante medarbejdere. Institut-/centerlederen sikrer sig sammen med ACA, HR, at politikken for nedsættelse af bedømmelsesudvalg er overholdt, herunder særligt overholdelse af habilitetsreglerne. Dekanen godkender sammensætningen af bedømmelsesudvalg efter indhentet indstilling fra Akademisk Råd.



3.5 Udfærdigelse af bedømmelsesskrift

HR, ACA gennemgår ansøgningerne for at se, om de grundlæggende krav til en ansøgning er opfyldt. HR, ACA kan på baggrund af denne administrative screening meddele ansøgerne, at åbenlyse formelle krav til ansøgningen ikke er opfyldt, fx fordi en ansøger ikke har medsendt videnskabelige værker til bedømmelse, og derfor ikke kan komme i betragtning i forhold til en bedømmelse.

Den faglige bedømmelse udarbejdes i henhold til en grundig vejledning. Arts og HR, ACA udarbejder og opdaterer i samarbejde en engelsksproget vejledning.

Den faglige bedømmelse indarbejdes i et skema udarbejdet til formålet. Ved den faglige bedømmelse tages der stilling til, om ansøgeren besidder de faglige kvalifikationer inden for forskning, undervisning, formidling mv., som er forudsat i stillingsstrukturen ('Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter' 13. juni 2007). Herudover tages der ved bedømmelsen også stilling til de øvrige faglige kvalifikationskrav, som er angivet i stillingsopslaget.

Der afgives en ikke-prioriteret, begrundet og skiftlig bedømmelse af ansøgernes kvalifikationer. Hvis der er meningsforskelle mellem de faglige bedømmere, skal dette fremgå af bedømmelsen.

HR, ACA legalitetslæser de faglige bedømmelser. Institutlederen godkender - bortset fra faglige bedømmelser af ph.d.-ansøgninger - de endelige faglige bedømmelser i henhold til vejledningen for udfærdigelse af faglige bedømmelser. Forskning og Talent, ACA legalitetslæser de faglige bedømmelser af ph.d.-ansøgninger. Ph.d.-skolelederen godkender de faglige bedømmelser af ph.d.-ansøgninger i henhold til "Retningslinjer for ph.d.-uddannelsen ved Graduate School, Arts" af 1. november 2012.⁴

4. Politik for ansættelsesproces

Jf. § 6 i 'Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter' (13. marts 2012) skal ansættelse finde sted senest 6 måneder efter ansøgningsfristens udløb. Institut-/centerleder sikrer i samarbejde med HR en ansættelsesproces, der ikke overskrider denne frist.

I forbindelse med VIP-stillinger, dog normalt ikke ph.d.- og postdoc-stillinger, afholdes ansættelsessamtaler med op til fire ansøgere. Ansættelsessamtalerne tager udgangspunkt i en spørgeguide udarbejdet til ansættelsessamtaler ved Arts.

Ansættelsessamtalerne afholdes af et ansættelsesudvalg nedsat af institutleder på højest fire personer bestående af institut-/centerleder (formand), dekan/prodekan, uddannelsesleder/studieleder, bedømmelsesudvalgsformanden/en anden fagligt rele-

⁴ http://phd.au.dk/fileadmin/grads.au.dk/AR/Generelle_retningslinjer_DK_1-11-2012.pdf



vant medarbejderrepræsentant, fx forskningsprogramleder. Ansættelsesudvalget nedsættes først, når den faglige bedømmelse har fundet sted. Udvalget har ingen kompetencer i relation til den faglige bedømmelse, men har alene en rådgivende funktion i forhold til at vurdere ansøgers kompetencer og evne til udfyldelse af stillingens opgaver, herunder at indgå i kollegiale relationer på arbejdspladsen, således at ansættelsesudvalget kan indstille vedr. ansøgernes samlede kompetencer til dekanen.

Side 7/11

5. Introduktion på institut/center ved ansættelse

AU, HR har udviklet introduktionskoncept for alle nye medarbejdere inkl. internationale medarbejdere med intro-dag på Campus Aarhus. HR, ACA udvikler lokale intro-koncepter i samarbejde med institut- og centersekretærer under særlig hensyntagen til nye internationale medarbejdere.



**RETNINGSLINJER I FORBINDELSE MED ANSÆTTELSE AF VIDENSKABELIGT PERSONALE VED AARHUS UNIVERSITET
(vedtaget i Universitetsledelsen d. 11. marts 2013).**

1. REGELGRUNDLAG

Grundlaget for ansættelsesproceduren er Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelsers bekendtgørelse nr. 242 af 13.3.2012 om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter (ansættelsesbekendtgørelsen), hvoraf regler for opslag, regel for universitetets fastsættelse af regler for faglig bedømmelse samt bedømmelsens form og indhold fremgår.

Kvalifikationskrav og stillingsindhold vedrørende de enkelte stillingstyper fremgår af personalestyrelsens cirkulære af 13. 6. 2007 om stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter og notat om stillingsstruktur 2007 for videnskabeligt personale ved universiteter.

Ansættelsesbekendtgørelsen:

Formålet med bekendtgørelsen er at fastlægge overordnede rammer for ansættelse af videnskabelige medarbejdere samt at give universiteterne mulighed for at udvikle og tilpasse administrative regler for ansættelse til behovene på de enkelte fagområder og i de enkelte ansættelsessituationer.

Af bekendtgørelsen fremgår, at universitetet fastsætter supplerende interne regler til bekendtgørelsen.

Ligeledes fremgår, at universitetet fastsætter regler for faglig bedømmelse af ansøgere ved besættelse af videnskabelige stillinger. Den faglige bedømmelse skal tage stilling til, om ansøgerne besidder de faglige kvalifikationer inden for forskning, undervisning, formidling mv., som er forudsat i stillingsstrukturen, og herudover opfylder de øvrige kvalifikationskrav, der er angivet i opslaget. Der afgives en ikkeprioriteret, begrundet og skriftlig bedømmelse af ansøgernes faglige kvalifikationer. Hvis der er meningsforskelle mellem de faglige bedømmere, skal dette fremgå af bedømmelsen. Universitetet kan fastsætte regler for dokumentation af ansøgernes kvalifikationer, herunder regler for omfanget af det materiale, som ansøgerne kan få inddraget i bedømmelsen.

Stillinger på professor- og lektorniveau skal opslås internationalt, medmindre særlige forhold af faglig karakter gør sig gældende. Ved kaldelser, ansættelse på eksterne midler og ansættelser og fornyelser i op til 1 år, er der ikke krav om stillingsopslag jf. nedenfor.

Stillinger på professor- og lektorniveau kan besættes uden opslag, hvis der er en særligt kvalificeret kandidat til stillingen, som ved en faglig bedømmelse vurderes klart



bedre kvalificeret end andre, der kunne komme i betragtning ved et normalt opslag. Der nedsættes en komité, til at afsøge markedet for kandidater.

Hvis fonde, råd eller ikkestatslige bevillingsgivere har stillet mindst halvdelen af midlerne til rådighed for ansættelse af en person, som bevillingsgiveren har udpeget, kan denne ansættes uden opslag, men efter en positiv faglig bedømmelse.

Tidsbegrænset ansættelse for en periode på op til 1 år – for udenlandske ansatte på professor- og lektorniveau dog op til 2 år – og fornyelse i op til 1 år kan finde sted uden opslag, forudsat den pågældende bedømmes fagligt kvalificeret til stillingen. Overstiger den samlede ansættelsesperiode inklusive fornyelse 2 år – for udenlandske ansatte på professor- eller lektorniveau dog 3 år – skal stillingen slås op, og der skal foretages en faglig bedømmelse.

2. Universitetets retningslinjer for faglig bedømmelse.

Universitetet har i medfør af ansættelsesbekendtgørelsen fastsat nedenstående retningslinjer for faglig bedømmelse i forbindelse med ansættelse af videnskabelige medarbejdere (med/uden opslag) samt forlængelser. Retningslinjerne skal opfattes som en ramme, og de enkelte hovedområder har således mulighed for at udfylde denne ramme og evt. indsnævre den yderligere.

Ansættelser efter stillingsopslag

Aarhus Universitet fastsætter i henhold til ansættelsesbekendtgørelsen nedenstående regler for, i hvilke tilfælde, der nedsættes bedømmelsesudvalg, og i hvilke tilfælde der alene udpeges sagkyndige udvalg.

Ligeledes fastsættes regler for bedømmelsesudvalgenes sammensætning, herunder antallet af medlemmer, disses stillingsniveau, hvorvidt medlemmerne skal være interne eller eksterne, samt hvorvidt der skal være international repræsentation. I alle tilfælde tilstræbes at bedømmelsesudvalgene har en kønsmæssig afbalanceret sammensætning.

Videnskabelig assistent/Klinisk assistent/Ekstern lektor

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

Adjunkt/Forsker/Post doc

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af op til fem medlemmer på mindst lektorniveau. Som udgangspunkt bør mindst ét af medlemmerne være ekstern gerne fra udlandet. I tilfælde af at rekrutteringen sker på et af de formaliserede internationale markeder, kan bedømmelsesudvalget tilpasses vilkårene på dette marked, og krav om ekstern repræsentation i bedømmelsesudvalget kan fraviges.

Lektor/Seniorforsker

Der nedsættes bedømmelsesudvalg bestående af op til fem medlemmer på fortrinsvis professorniveau, hvoraf højst et 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 op til fem medlemmer på professor-niveau, hvoraf højst et medlem er internt, og mindst et af medlemmerne fra udlandet.

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



3. 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>.