

## Proces ved ansættelser af prodekaner og institutledere ved Faculty of Arts

Ansættelse af dekan fortages af rektor. Se mere om dette i AU's vedtægt [her](#).

Ansættelser af prodekaner og institutledere ved Aarhus Universitet ledes af fakultetets dekan.

### 1. Ansættelse af prodekan

Om ansættelse af prodekaner siger AU's vedtægt:

#### **Prodekan**

**§ 38.** Dekanen ansætter en eller flere prodekaner, der skal godkendes af rektor. Prodekaner ansættes efter eksternt opslag i henhold til gældende regler om stillingsopslag i staten.

*Stk. 2.* En prodekan bistår dekanen i den daglige ledelse efter aftale med dekanen.

*Stk. 3.* Prodekanen skal være anerkendt forsker, jf. § 2, nr. 1, i lov om Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd og Danmarks Frie Forskningsfond, inden for et af fakultetets fagområder og have erfaring med og indsigt i uddannelse, ledelse og et universitets samspil med det omgivende samfund.

*Stk. 4.* Ansættelsesproceduren skal sikre, at prodekaner har faglig og ledelsesmæssig legitimitet.

#### 1.1 Ansættelse af prodekan for uddannelse

Ved ansættelse inddrages medarbejdere på følgende måde:

##### 1.1.1 Rådgivningsgruppe

Fakultetets studienævn indstiller til dekanens godkendelse medlemmer til en rådgivningsgruppe, som rådgiver dekanen i ansættelsesprocessen i forhold til job- og personprofil.

Hvert studienævn indstiller en VIP og en studerende til rådgivningsudvalget. Heraf udvælger dekanen under iagttagelse af diversitet og fakultetets fagbredde to VIP og to studerende.

ACA indstiller en TAP til at indgå i rådgivningsgruppen.

##### *Rådgivningsgruppens opgave*

Rådgivningsgruppen består jf. ovenstående af to VIP, en TAP og to studerende.

På baggrund af drøftelser i rådgivningsgruppen udarbejder Arts HR i samarbejde med dekanen et udkast til stillingsopslag og profilbeskrivelse. På baggrund heraf afholdes efterfølgende et møde med ansættelsesudvalget, som har mulighed for at kommentere på udkastet til stillingsopslag og job- og personprofil.

### 1.1.2 *Ansættelsesudvalg*

Dekanen nedsætter et ansættelsesudvalg bestående af en institutleder, en studieleder, en studienævnsforperson, chefrådgiveren, en medarbejder fra dekansekretariatet samt uddannelseschefen.

I sammensætningen af ansættelsesudvalget skal dekanen være opmærksom på, at udvalget afspejler diversitet og fakultetets fagbredde.

#### *Ansættelsesudvalgets opgave*

På baggrund af drøftelser i rådgivningsgruppen udarbejder Arts HR i samarbejde med dekanen et udkast til stillingsopslag og profilbeskrivelse. På baggrund heraf afholdes et møde med ansættelsesudvalget, som har mulighed for at kommentere på udkastet til stillingsopslag og job- og personprofil.

Ansættelsesudvalget mødes med dekanen for udvælgelse af kandidater til første samtale, deltager i samtlige samtaler med kandidater samt rådgiver dekanen om udvælgelse til anden samtale og om udvælgelse af kandidat til stillingen.

### 1.1.3 *Rektor*

Ansættelse af prodekaner skal godkendes af rektor.

## 1.2 **Ansættelse af prodekan for forskning**

Ved ansættelse inddrages medarbejdere på følgende måde:

### 1.2.1 *Rådgivningsgruppe*

Akademisk Råd indstiller til dekanens godkendelse medlemmer til en rådgivningsgruppe som rådgiver dekanen i ansættelsesprocessen i forhold til job- og personprofil.

Der indstilles tre VIP (heriblandt en ph.d.-programleder og en forskningsprogramleder) samt to TAP til rådgivningsgruppen.

I udpegningen skal Akademisk Råd være opmærksom på, at udvalget afspejler diversitet og fakultetets fagbredde.

#### *Rådgivningsgruppens opgave*

Rådgivningsgruppen består jf. ovenstående af tre VIP og to TAP.

På baggrund af drøftelser i rådgivningsgruppen udarbejder Arts HR i samarbejde med dekanen et udkast til stillingsopslag og job- og personprofil. På baggrund heraf afholdes et møde med ansættelsesudvalget, som har mulighed for at kommentere på udkastet til stillingsopslag og job- og personprofil.

### 1.2.2 *Rektor*

Ansættelse af prodekaner skal godkendes af rektor.

### 1.2.3 *Ansættelsesudvalg*

Dekanen nedsætter et ansættelsesudvalg bestående af en institutleder, en viceinstitutleder for forskning, forperson for ph.d.-udvalget, en ph.d.-studerende indstillet af

ph.d.-udvalget, chefrådgiveren, en medarbejder fra dekansekretariatet samt administrationschefen.

I sammensætningen af ansættelsesudvalget skal dekanen være opmærksom på, at udvalget afspejler diversitet og fakultetets fagbredde.

#### *Ansættelsesudvalgets opgave*

Arts HR udarbejder i samarbejde med dekanen et udkast til stillingsopslag og job- og personprofil. På baggrund heraf afholdes et møde med ansættelsesudvalget, som har mulighed for at kommentere på udkastet til stillingsopslag og job- og personprofil.

Ansættelsesudvalget mødes desuden med dekanen for udvælgelse af kandidater til første samtale, deltager i samtlige samtaler med kandidater samt rådgiver dekanen om udvælgelse til anden samtale og om udvælgelse af kandidat til stillingen.

## **2. Ansættelse af institutleder**

Om ansættelse af institutleder står der i AU's vedtægt:

### ***Institutleder***

**§ 39.** Dekanen ansætter institutledere.

*Stk. 2.* Institutledere ansættes efter eksternt opslag i henhold til gældende regler om stillingsopslag i staten.

*Stk. 3.* En institutleder skal have undervisningserfaring og skal være anerkendt forsker, jf. § 2, nr. 1, i lov om Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd og Danmarks Frie Forskningsfond, inden for instituttets fagområde eller et i forhold til instituttet nærtliggende fagområde.

*Stk. 4.* Ansættelsesproceduren skal sikre, at institutledere har faglig og ledelsesmæssig legitimitet. Med henblik herpå tilrettelægges proceduren således, at der kan forventes almindelig tilslutning på instituttet til beslutningen om besættelse af stillingen.

*Stk. 5.* Ved ansættelsesprocedurens start nedsætter dekanen en rådgivningsgruppe, der består af repræsentanter for det videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og de studerende på instituttet. Medlemmerne indstilles af institutforum. Gruppen orienteres om udkast til opslag. Gruppen orienteres om det samlede ansøgerfelt. Gruppen får forelagt relevante indkomne ansøgninger og rådgiver om, hvilke kandidater der skal indkaldes til samtale.

*Stk. 6.* Dekanen gennemfører ansættelsessamtaler og kan i forbindelse hermed søge intern eller eksternt bistand.

Ved ansættelsesprocesser inddrages medarbejdere på følgende måde:

### **2.1.1 Rådgivningsgruppe**

Dekanen nedsætter en rådgivningsgruppe bestående af to VIP, en TAP og en studerende.

Kandidaterne hertil indstilles af institutforum, som indstiller fire VIP, to TAP og to studerende, på baggrund af hvilket dekanen sammensætter en rådgivningsgruppe.

Institutforum skal i indstillingen af kandidater være opmærksom på, at dekanen skal kunne sammensætte en gruppe med bred repræsentation i forhold til diversitet og instituttets fagbredde.

#### *Rådgivningsgruppens opgave*

Dekanen orienterer rådgivningsgruppen om vedkommendes tanker om profil for den kommende institutleder, om hvilken profil til stillingen dekanen forventer at ville prioritere og tanker om hvor en sådan profil evt. kunne findes. Rådgivningsgruppen kommenterer og rådgiver dekanen vedrørende profil for den kommende ansættelse.

På baggrund af denne dialog udarbejdes et udkast til et stillingsopslag og job- og personprofil.

Efter ansøgningsfrist orienteres rådgivningsgruppen skriftligt om det samlede ansørgfelt. Ca. en uge efter ansøgningsfrist og før udvælgelse af kandidater til første samtale afholder dekanen et møde med rådgivningsgruppen, hvor gruppen har mulighed for at rådgive dekanen om kandidater til første samtale.

#### *2.1.2 Ansættelsesudvalg*

Dekanen nedsætter et ansættelsesudvalg bestående af sekretariatsleder for det pågældende institut, en afdelingsleder fra instituttet, en prodekan, chefrådgiver i dekansekretariatet, en institutleder fra et andet institut på fakultetet samt to VIP fra instituttet, som udpeges på baggrund af følgende: Dekanen anmoder kredsen af afdelingsledere på instituttet om hver at indstille en VIP-deltager fra egen afdeling (afdelingsledere kan ikke selv deltage) til ansættelsesudvalget. Dekanen udpeger på baggrund heraf de to VIP til udvalget.

I sammensætningen af ansættelsesudvalget skal dekanen være opmærksom på, at udvalget afspejler diversitet og instituttets fagbredde.

#### *Ansættelsesudvalgets opgave*

Det af dekanen udarbejdede udkast til stillingsopslag samt job- og personprofil, som foreligger på baggrund af rådgivningsgruppens anbefalinger, drøftes på møde med ansættelsesudvalget.

Ansættelsesudvalget mødes med dekanen for udvælgelse af kandidater til første samtale, deltager i samtlige samtaler med kandidater og rådgiver dekanen i processen frem til udvælgelse af kandidat til stillingen.

#### *2.1.3 Rektor*

Ved ansættelse af institutleder skal rektor orienteres.