

VEJLEDNING TIL BEDØMMELSESDVALG

Professor-, lektor, seniorforsker. tenure-track adjunkt, adjunkt og forskerstillinger

VED ARTS, AARHUS UNIVERSITET

Godkendt i Fakultetsledelsen.

Gældende fra 10. juni 2022. Justeret april 2024.

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Indledning | 3 |
| 1. Vejledningens formål | 3 |
| 1.a Den faglige bedømmelse som del af rekrutteringsprocessen af videnskabelige medarbejdere | 3 |
| 2. Bedømmelsesudvalgets opgaver og forpligtelse | 5 |
| 2.a Tavshedspligt..... | 5 |
| 2.b Habilitet | 5 |
| 2.c Igangsættelse af bedømmelsesprocessen | 5 |
| 2.d Forpersonens særlige opgaver | 6 |
| 2.e Alle medlemmers opgave | 6 |
| 2.f Genopslag i forhold til ligestilling og diversitet..... | 6 |
| 3. Den faglige bedømmelses udformning | 7 |
| Ad 1. Kort præsentation af ansøger og dennes videnskabelige karriere | 7 |
| Ad 2. Bedømmelse af videnskabelige kvalifikationer | 7 |
| Ad 3. Bedømmelse af undervisningsmæssige kvalifikationer | 9 |
| Ad 4. Øvrige kvalifikationer | 9 |
| Ad 5. Konkluderende helhedsvurdering..... | 9 |
| 4. Bedømmelsens videre behandling | 10 |
| Legalitetslæsning og eventuel revision af bedømmelserne | 10 |
| Ansøgerne orienteres om bedømmelsens ordlyd..... | 10 |
| Honorar for bedømmelsesarbejdet | 10 |
| 5. Skabelon for bedømmelsesskrift | 10 |
| 6. Regelgrundlag | 11 |

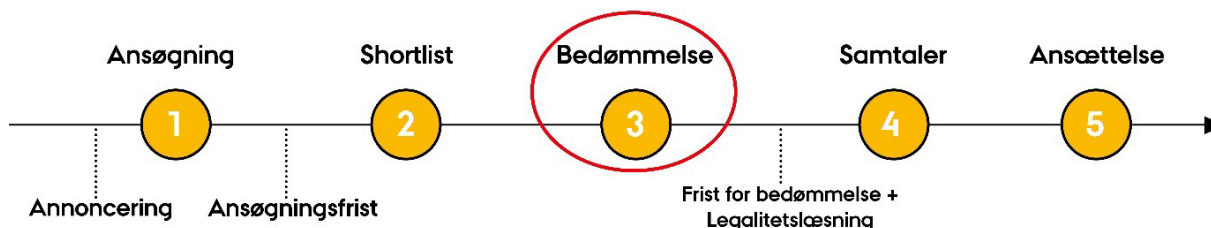
Indledning

Vejledningen vedrører følgende videnskabelige hovedstillinger:

- Adjunktniveau: Adjunkt, tenure-track adjunkt, forsker
- Lektorniveau: Lektor, seniorforsker
- Professorniveau: Professor.

Stillingskategorierne postdoc og videnskabelig assistent beskrives i en selvstændig bedømmelsesvejledning.

Den faglige bedømmelses placering i rekrutteringsprocessen:



1. Vejledningens formål

Formålet med denne vejledning er at sikre forpersonen og medlemmerne af bedømmelsesudvalg kendskab til de formelle rammer og den konkrete brug af udvalgets faglige arbejde med at bedømme og vurdere individuelle ansøgere til videnskabelige hovedstillinger på Faculty of Arts.

For at sikre ensartethed og kvalitet i arbejdet skal man, inden man som medlem af et bedømmelsesudvalg påbegynder bedømmelsesarbejdet, læse denne vejledning og bruge den aktivt i forbindelse med udformningen af bedømmelserne.

Vejledningen forklarer kort den rekrutteringsproces, som en faglig bedømmelse er en afgørende del af, og anviser på den baggrund, hvad en bedømmelse skal indeholde og forklarer hvorfor. Vejledningen beskriver hhv. forpersonens og medlemmernes opgaver og forpligtelser, og indeholder en skabelon for den faglige bedømmelses udformning.

Grundlaget for bedømmelsesudvalgets opgaver er det pågældende stillingsopslag, Arts' meriteringskriterier og Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, 2019.

Bedømmelsesarbejdet er reguleret af fakultetets egne "Retningslinjer for opslag, bedømmelse og ansættelse af videnskabelige medarbejdere ved Faculty of Arts", af den nationale "Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter nr. 242 af 13/03/2012", og af det fælles "Aarhus Universitets retningslinjer for bedømmelse" m.v. Se nærværende vejledningens side 11 for yderligere henvisninger.

1.a Den faglige bedømmelse som del af rekrutteringsprocessen af videnskabelige medarbejdere

Det faglige bedømmelsesudvalgs arbejde er en afgørende del af rekrutteringsprocessen og skal kunne danne grundlag for udvælgelse til ansættelsessamtaler med de bedst kvalificerede og dermed også for evt. efterfølgende tilbud om ansættelse.

Shortlisting af ansøgere til en given stilling er forud for bedømmelsesudvalgets arbejde foretaget af ansættelsesudvalget, bistået af forpersonen for bedømmelsesudvalget, som også er medlem af ansættelsesudvalget.

De ansøgere, der er shortlistet til bedømmelse, modtager en mail med information herom og orienteres samtidig om bedømmelsesudvalgets sammensætning og tidshorizonten for bedømmelsen. Ansøgerne orienteres ikke om, hvem de øvrige ansøgere er.

1.b Den faglige bedømmelses formål

Formålet med den faglige bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger er, at ansættelsesudvalget med delegation fra dekanen sikres et uvildigt, fagligt solidt og reflekteret, skriftligt grundlag for udvælgelse blandt de bedømte ansøgere til samtale og deraf følgende ansættelse.

Det betyder, at den faglige bedømmelse med udgangspunkt i:

- 1) De specifikke kvalifikationskrav, der opstilles i stillingsopslaget og
- 2) Stillingsstrukturens generelle kvalifikationskrav til en given stillingskategori samt
- 3) Retningslinjer for meriteringskriterier på Faculty of Arts.

Skal:

- a) indeholde en fagligt fyldestgørende og begrundet bedømmelse af den individuelle ansøgers samlede faglige kvalifikationer i forhold til stillingen specifikt og vedkommendes generelle videnskabelige niveau samt give en vurdering af ansøgerens øvrige kvalifikationer og kompetencer.
- b) kunne udgøre et validt og uvildigt beslutningsgrundlag for ikke-fagkyndige beslutningstagere i ansættelsesudvalget. Den skal skrives således, at ansættelsesudvalget ikke behøver at konsultere ansøgernes medsendte materiale.

Bedømmelsesudvalget må ikke prioritere ansøgerne i forhold til hinanden og må ikke graduere den endelige individuelle konklusion: kvalificeret hhv. ikke-kvalificeret.

2. Bedømmelsesudvalgets opgaver og forpligtelse

2.a Tavshedspligt

Medlemmerne i et bedømmelsesudvalg har jf. dansk forvaltningslov og straffelov tavshedspligt mht. de fortrolige oplysninger, som bedømmelsesarbejdet giver adgang til. Det betyder, at medlemmer af bedømmelsesudvalget ikke må udtale sig om ansøgers oplysninger til personer, der ikke er del af rekrutteringsprocessen. Ifølge forvaltningsloven er oplysninger om enkelte personers private forhold fortrolige. En oplysning om at en bestemt person har søgt en stilling er en fortrolig oplysning.

Tavshedspligten ophører *ikke* idet bedømmelsesopgaven for Aarhus Universitet ophører, jvf. straffelovens bestemmelser.

2.b Habilitet

Såfremt et medlem af et bedømmelsesudvalg har en nær relation til en ansøger, må vedkommende som udgangspunkt ikke deltage i den faglige bedømmelse. Det samme kan gøre sig gældende for medforfattere til artikler udarbejdet af en ansøger, der skal bedømmes. I forbindelse med sampublicationer vurderes habilitetsspørgsmål af institutleder og Arts HR under hensyntagen til omfanget af medforfatterskabet, tidspunktet og den vægt, de pågældende arbejder tillægges i bedømmelsen.

I forbindelse med nedsættelsen og godkendelsen af bedømmelsesudvalget har instituttet undersøgt udvalgsmedlemmernes habilitet. Vurderer et bedømmelsesudvalgsmedlem alligevel selv at være inhabilt i forhold til ansøger (-e), eller er medlemmet i tvivl herom, er vedkommende forpligtet til at gøre instituttet og/eller Arts HR opmærksom på dette, hvorefter habilitetsspørgsmålet konkret vurderes.

Når ansøgere orienteres om bedømmelsesudvalgets sammensætning kan ansøgere over for instituttet pege på mulig inhabilitet hos bedømmere, hvilket herefter undersøges og vurderes af institutleder og Arts HR. Er der tale om inhabilitet hos et bedømmelsesudvalgsmedlem udskiftes medlemmet. Overtrædelse af reglerne om inhabilitet kan betyde at bedømmelserne kendes ugyldige.

Bedømmelsesudvalgets medlemmer må ikke under bedømmelsesprocessen have kontakt med ansøgere vedr. forhold der relaterer sig til bedømmelsen. Al kontakt mellem ansøger og bedømmelsesudvalg skal gå gennem Arts HR.

2.c Igangsættelse af bedømmelsesprocessen

Efter ansættelsesudvalgets shortlisting af ansøgerne igangsættes bedømmelsesopgaven i bedømmelsesudvalget ved at medlemmerne af bedømmelsesudvalget modtager en fælles mail fra Arts HR, som giver medlemmerne:

Elektronisk adgang til ansøgningsmaterialet, link til denne vejledning, deadline for bedømmelsesarbejdet (typisk 2 måneder), hele opslagsteksten, link til instruktion i GDPR og information om tavshedspligt.

2.d Forpersonens særlige opgaver

Forpersonen har ansvar for at kvalitetssikre bedømmelserne således, at de lever op til de standarder, der fremgår af denne vejledning (side 7-9). Det er ligeledes forpersonens opgave at fjerne redaktionelle og sproglige ujævnheder, der måtte følge af arbejdsdelingen i udvalget.

Det er forpersonens ansvar, at deadline for bedømmelsesarbejdet overholdes. I særlige tilfælde kan fristen for at aflevere bedømmelser forlænges efter aftale med institutleder.

Forpersonen skal indtaste de endelige bedømmelser i AU's elektroniske rekrutteringssystem og straks herefter via mail give Arts-HR besked om at udvalgets bedømmelsesarbejde er færdigt og processen derfor kan gå videre i Arts-HR.

Efter legalitetslæsningen foretaget af en af institutleder udpeget person samt instituttets HR-partner skal forpersonen have dialog med instituttets HR-partner om eventuel supplerings og revision af bedømmelserne. Forpersonen skal foretage de aftalte ændringer i det elektroniske rekrutteringssystem og sørge for godkendelse af ændringer hos det øvrige bedømmelsesudvalg.

Forpersonen er medlem af ansættelsesudvalget og bistår ansættelsesudvalget ved shortlisting af ansøgere.

2.e Alle medlemmers opgave

Alene bedømmelsesudvalget medlemmer kan deltage i udvalgets arbejde.

Alle medlemmer af bedømmelsesudvalget skal gøre sig bekendt med opslagsteksten og ansøgernes fremsendte materiale i et sådant omfang at faglige, saglige og individuelle bedømmelser kan foretages.

Bedømmelsesudvalget skal klart markere og begrunde, hvorfor den enkelte ansøger vurderes enten kvalificeret eller ikke-kvalificeret til den opslåede stilling. Den endelige konklusion skal være uprioriteret, men konklusionen skal være begrundet, inklusive en vurdering af, hvor højt kvalifikationsniveauet er, og hvor godt matchet kan siges at være i forhold til stillingen. Dermed forventes mere end beskrivelser, nemlig saglige og reelle bedømmelser. Udvalget må ikke inddrage andet materiale end det, der er indsendt af ansøgeren til bedømmelse. Det er ansøgerens ansvar, at det er det korrekte materiale der er uploadet ved ansøgningsfristens udløb.

Bedømmelserne foretages af udvalget i fællesskab, dog kan udvalget aftale at fordele de enkelte ansøgere mellem sig, hvorefter der udarbejdes udkast til bedømmelser som diskuteres og færdiggøres, sådan at et samlet bedømmelsesudvalg kan stå bag.

I tilfælde af at et bedømmelsesudvalg ikke kan nå til enighed om en ansøger er kvalificeret eller ikke-kvalificeret skal meningsforskellene begrundes og fremgå af bedømmelsen.

Efter gennemsyn af det samlede ansøgerfelt er det muligt for bedømmelsesudvalget ud fra en faglig vurdering at inkludere yderligere ansøgere ud over de allerede shortlistede til bedømmelse inden for en given tidsfrist. Hvis et samlet bedømmelsesudvalg ønsker dette, meddeler forpersonen institutlederen inden for en frist på tre uger navnene på de pågældende ansøgere, hvorefter Arts HR sørger for den administrative del i forhold til den udvidede shortlist af ansøgere.

2.f Genopslag i forhold til ligestilling og diversitet

Såfremt bedømmelsesudvalget erklærer færre end 3 ansøgere kvalificerede til stillingen, skal stillingen i genopslag.

3. Den faglige bedømmelses udformning

Den faglige bedømmelse skal følge nedenstående skabelon, således at den faglige bedømmelse indeholder klare præmisser for vurdering samt en tydeligt begrundet konklusion.

Bedømmelsesudvalget kan ikke tilføje yderligere kvalifikationskrav end dem, der fremgår af stillingsopslag, fakultetets meriteringsoversigt og stillingsstruktur.

Anbefalinger og referencepersoners udtalelser kan ikke indgå i bedømmelsen.

Bedømmelsen udfærdiges på engelsk, undtagen i de tilfælde, hvor alle bedømmelsesudvalgsmedlemmer læser/skriver dansk, og hvor ansøger har udfærdiget ansøgningen på dansk.

En faglig bedømmelse skal indeholde følgende afsnit:

1. Kort præsentation af ansøger og dennes videnskabelige karriere med de mest relevante uddrag af det medsendte curriculum vitae.
2. Bedømmelse af forskningsmæssige videnskabelige kvalifikationer foretaget på baggrund af publikationsliste, de medsendte publikationer ordnet i grupper eller typer, erfaring med forskningsledelse og den medsendte forskningsplan.
3. Bedømmelse af de undervisningsmæssige kvalifikationer herunder vejledning, jf. den indsendte undervisningsportfolio.
4. Bedømmelse af øvrige kvalifikationer i forhold det konkrete stillingsindhold
5. Konkluderende helhedsvurdering, der på baggrund af de foregående punkter samt stillingsopslaget kriterier og stillingsstrukturens angivelse af akademisk niveau entydigt konkluderer og niveaumæssigt begrundet en vurdering som *kvalificeret* eller *ikke-kvalificeret* til den opslåede stilling.

Ad 1. Kort præsentation af ansøger og dennes videnskabelige karriere

Præsentation af ansøgers navn, afsluttende akademisk grad og årstal samt navn på det universitet, der har tildelt den afsluttende grad.

Herefter akademisk karriere i hovedtræk: årstal for tidligere ansættelser, evt. nuværende ansættelse, studie-og forskningsophold af en vis varighed.

Orlovsperioder nævnes for at angive den reelle forskningstid. Årsager til orlov er ikke relevante i denne sammenhæng.

Giver opslaget mulighed for at søge flere stillingskategorier (adjunkt/lektor) skal det fremgå af bedømmelsen, hvilken stillingskategori ansøgeren søger. Bedømmelsesudvalget må kun lave en faglig bedømmelse i forhold til den ansøgte stillingskategori.

Ad 2. Bedømmelse af videnskabelige kvalifikationer

Vurderingen af ansøgers samlede akademiske niveau skal ske med udgangspunkt i de medsendte videnskabelige publikationer og publikationsliste set i forhold til ansøgerens akademiske grad.

a. Publikationsliste

Den samlede produktionsprofil beskrives og bedømmes i forhold til den samlede publikationslistes omfang, karakter samt faglige brede og relevans for den pågældende stilling. Vurderingen af omfanget skal tage udgangspunkt i den reelle forskningstid, der har været til rådighed, dvs. fraregnet orlovsperioder og ansættelser uden for academia. Dækker publikationslisten felter, der ikke fremgår af det medsendte materiale til bedømmelse, kan dette nævnes.

b. Bedømmelse af de medsendte publikationer

For hver af de medsendte publikationer angives: titel, udgivelsesår og –sted, status (publiceret/ ikke publiceret, fagfællebedømt o.lign). Eventuelle medforfattererklæringer nævnes for at dokumentere ansøgers bidrag til publikationen.

Hver publikation karakteriseres som fx monografi, tidsskriftsartikel, ph.d.-afhandling, populærformidling, conferencebidrag eller lignende.

De videnskabelige publikationer skal vurderes på baggrund af de faglige kriterier, der er opstillet i opslaget.

I bedømmelsen af de medsendte publikationer skal alle publikationerne inddrages, men kan grupperes og vurderes samlet, hvor det tematisk giver mening.

Bedømmelsen af de videnskabelige publikationer bør endvidere vægte følgende parametre vurderet i forhold til det akademiske niveau for den pågældende stilling

- Faglig bredde og dybde
- International gennemslagskraft og betydning
- Graden af faglig originalitet

c. Forskningsledelse og forskningssamarbejder

Hvor det er relevant i forhold til den pågældende stillingskategori, indbefatter bedømmelsen af en ansøgers kvalifikationer mht. forskningsledelse og forskningssamarbejder en vurdering af den dokumenterede erfaring.

d. Hjemtagning af fondsmidler

Hvor det er relevant, nævnes fondsansøgninger og bevillinger med angivet beløb, årstal og hvorvidt ansøger er hovedansøger.

e. Forskningsplan

Hvis opslaget stiller krav om indsendelse af forskningsplan, skal bedømmelsen indeholde en kort vurdering af planen og dens perspektiver i forhold til stillingsindholdet. Hvis der mangler en forskningsplan og det er krævet i opslaget, skal dette fremgå af bedømmelsen.

f. Bibliometriske data

H-indeks eller lignende forskningsimpact kan nævnes, hvor det giver fagligt mening.

g. Ph.d.-grad eller ph.d.-niveau

Da den danske stillingsstruktur opererer med ph.d.-niveau og ikke alene med tildelt ph.d.-grad, kan bedømmelsesudvalget på baggrund af det fremsendte materiale vurdere, at ph.d.-niveauet er opnået også uden ph.d.-gradstildeling eller bestået ph.d.-forsvar. Det kan inkludere manuskriptet til upubliceret afhandling. Det er vigtigt, at bedømmelsen reelt kan foretages ud fra det fremsendte for at der kan ske positiv vurdering af ph.d.-niveau.

Ad 3. Bedømmelse af undervisningsmæssige kvalifikationer

Ved bedømmelse af undervisningskvalifikationer tages hensyn til kravene for de forskellige stillingskategorier mht. undervisningskvalifikationer jf. Bekendtgørelse af stillingsstruktur samt stillingsopslaget.

Bedømmelsen af undervisningskvalifikationer foretages på baggrund af den medsendte undervisningsportfolio, se [Aarhus Universitets vejledning til undervisningsportfolio for ansøgere](#)

Bedømmelsen af undervisningserfaringer skal indeholde en vurdering af i hvilket omfang ansøgeren over tid har:

- Erhvervet sig erfaring med undervisning på flere niveauer, f.eks. BA, KA og Ph.d.-niveau
- Har erfaring med forskellige undervisningsformer (holdundervisning, forelæsninger, forskellige typer af vejledning m.m.),
- Løbende har udbygget sin universitetspædagogiske viden og praksis
- Har været involveret i udvikling af undervisningsformer og uddannelseselementer

Det skal i bedømmelsen bemærkes om ansøgeren kan undervise i bestemte fag/discipliner, hvis opslaget beder ansøgeren angive dette.

Bedømmelsen skal ligeledes nævne om adjunktpædagogikum eller tilsvarende er bestået samt indeholde en vurdering af eventuelt andre dokumenterede undervisningsrelevante erfaringer og medsendte undervisningsevalueringer.

Ad 4. Øvrige kvalifikationer

Med udgangspunkt i stillingsopslagets ordlyd vurderes ud fra ansøgning, CV og eventuelt andet medsendt materiale ansøgerens øvrige kvalifikationer inden for fx internationalisering, ledelse, peer review, bedømmelsesudvalg, administration, talentudvikling, vidensudveksling med det omgivende samfund, akademiske, faglige og kollegiale tillidshverv, academic citizenship bredt set, f.eks. kollegial sparring, netværk, samarbejde og udvikling af kollegialt arbejdsmiljø.

Ad 5. Konkluderende helhedsvurdering

Bedømmelsens konkluderende helhedsvurdering skal sammenfatte de foregående afsnit om forskning, undervisning og øvrige kvalifikationer, hvorefter det på den baggrund entydigt skal konkluderes om ansøgeren findes kvalificeret eller ikke-kvalificeret til den opslåede stilling i forhold til stillingsindhold og kvalifikationsniveau.

Bedømmelsesudvalgets konklusion skal være entydig og ubetinget. Der må således ikke foretages en graduering af kvalifikationsbedømmelsen, dog kan udtryk som ”endnu ikke kvalificeret” eller ”ikke på det foreliggende grundlag kvalificeret” anvendes.

4. Bedømmelsens videre behandling

Legalitetslæsning og eventuel revision af bedømmelserne

I samarbejde med institutleder, eller en af denne udpeget person, legalitetslæser HR-partneren bedømmelserne. Konstateres det ved legalitetslæsningen at bedømmelserne ikke lever op til retningslinjerne beskrevet i denne vejledning og således ikke udgør et tilfredsstillende beslutningsgrundlag for ansættelsesudvalget, vil udvalget via forpersonen blive bedt om eventuel supplerende og revidering af bedømmelserne. Eventuelle rettelser skal være godkendt af et samlet bedømmelsesudvalg.

Hvis der efter revisionen stadig ikke foreligger et fyldestgørende beslutningsgrundlag, kan stillingen ikke besættes.

Ansøgerne orienteres om bedømmelsens ordlyd

Efter endelig godkendelse af bedømmelserne sendes bedømmelserne til de individuelle ansøgere. Har ansøgerne bemærkninger til bedømmelserne fremsendes disse til Arts HR, der forelægger disse for forpersonen til kommentering. Arts HR underretter den pågældende ansøger om udvalgets kommentarer til bemærkninger. Ansættelsesudvalget informeres om eventuelle rettelser.

Bemærkninger fra ansøgere har i udgangspunktet ikke opsættende virkning ift. den videre ansættelsesprocedure.

Honorar for bedømmelsesarbejdet

Efter bedømmelsesarbejdets afslutning modtager eksterne medlemmer af bedømmelsesudvalget en e-mail **med information om hvad de skal gøre og hvordan for at AU kan udbetale honorar for bedømmelsesarbejdet.**

Interne medlemmers timeregnskab vil blive godtgjort ifølge jf. Arts Arbejdstidsaftalen mht. honorering af bedømmelsesopgaven.

5. Skabelon for bedømmelsesskrift

Du finder skabelonen i wordformat via dette [link](#).

6. Regelgrundlag

Arts retningslinjer

[Retningslinjer for opslag, bedømmelse og ansættelse af videnskabelige medarbejdere ved Faculty of Arts](#)

Stillingsstruktur

Kvalifikationskrav og stillingsindhold for de enkelte stillingskategorier fremgår af [Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter](#) af 11. december 2019

Ansættelsesbekendtgørelsen

Grundlaget for ansættelsesproceduren er Uddannelses- og Forskningsministeriets Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter nr. 242 af 13/03/2012 ([Ansættelsesbekendtgørelsen](#)), hvoraf gældende regler for opslag samt bedømmelsens form og indhold fremgår.

Aarhus Universitet

AU's krav til bedømmelsesudvalgets sammensætning og habilitet er fastlagt i [Retningslinjer i forbindelse med ansættelse af videnskabeligt personale ved Aarhus Universitet](#). [Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere](#)
[Vejledning om tavshedspligt og GDPR til ansættelses-, bedømmelses- og rådgivningsudvalg.](#)