

# Vejledning til bedømmelsesudvalg ved bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger ved Faculty of Arts, Aarhus Universitet

## Indhold

1. Regelgrundlag	1
2. Bedømmelsens formål	2
3. Bedømmelsesudvalgets opgaver	2
4. Indhold og formelle krav til bedømmelsen	4
5. Sagens videre behandling	6
6. Skabelon til udformning af bedømmelsesskrift	7

Johnny Laursen

Konst. dekan

Dato: 28.august 2014

Side 1/7

## 1. Regelgrundlag

### Ansættelsesbekendtgørelsen

Grundlaget for ansættelsesproceduren er Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 242 af 13/03/2012 (Ansættelsesbekendtgørelsen), hvoraf gældende regler for opslag samt bedømmelsens form og indhold fremgår:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=140435&exp=1>

### Stillingsstruktur

Kvalifikationskrav og stillingsindhold for de enkelte stillingskategorier fremgår af "Notat om stillingsstruktur 2013 for videnskabelige personale ved universiteter":  
[http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Ansaettelse/Ansaettelse/notat\\_om\\_stillingsstruktur\\_2013\\_for\\_videnskabeligt\\_personale\\_ved\\_universiteter.pdf](http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Ansaettelse/Ansaettelse/notat_om_stillingsstruktur_2013_for_videnskabeligt_personale_ved_universiteter.pdf)

samt af Stillingsstrukturen

<http://hr.modst.dk/Service%20Menu/Love%20regler%20og%20aftaler/Circular/2007/~~/media/Circular/2007/055-07-pdf.ashx>

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

Side 2/7

Krav til bedømmelsesudvalgets sammensætning, habilitetskrav, inddragelse af Akademisk Råd og krav til bedømmelsesskriftets udfærdigelse er fastlagt i AU's overordnede retningslinjer om bedømmelsesudvalgets sammensætning samt i Arts' retningslinjer i notatet "Opslags- bedømmelses- og ansættelsespolitik ifm. videnskabelige stillinger på Arts" af 3. oktober 2013:

<http://medarbejdere.au.dk/hoved-omraader/ar/politikkerogdelstrategier/politik-for-opslag-bedoemmelse-og-ansaettelse/>

### Tavshedspligt

Alle, der deltager i behandlingen af sager om ansættelse af videnskabelige medarbejdere efter stillingsopslag, herunder også bedømmelsesudvalg og Akademisk Råd, er omfattet af tavshedspligtsbestemmelserne i [forvaltningslovens §27](#). Alt materiale vedrørende ansøgere skal derfor behandles fortroligt.

### Spørgsmål til bedømmelsesarbejdet

Tvivelsspørgsmål om grundlaget for bedømmelsesudvalgets arbejde forelægges HR ARTS så tidligt som muligt under udvalgets arbejde. Kontaktpersonen i HR er HR-partneren for det pågældende institut.

## 2. Bedømmelsens formål

Bedømmelsen af ansøgerne til en videnskabelig stilling skal udgøre et fyldestgørende, velargumenteret grundlag for institutleder og dekans videre arbejde frem til ansættelsen af den bedst kvalificerede ansøger.

Bedømmelsesudvalget skal derfor ved en uvildig, kvalificeret, faglig bedømmelse vurdere, hvilke ansøgere, der anses for kvalificerede hhv. ikke-kvalificerede til en given stilling. Bedømmelsen skal foretages med udgangspunkt i ansøgerens medsendte materiale vurderet i forhold til 1) den pågældende stillings kvalifikationsniveau, som det beskrives i stillingsstrukturen samt 2) stillingsindholdet, som det beskrives i opslagens ordlyd.

## 3. Bedømmelsesudvalgets opgaver

Institutleder indstiller sammensætning af bedømmelsesudvalget, der herefter skal godkendes af Akademisk Råd og dekan. Alene bedømmelsesudvalgets medlemmer kan deltage i arbejdet, dog kan institutleder i særlige tilfælde udpege en sekretær.

Formandens opgave er at sikre, at der udarbejdes en bedømmelse, som opfylder den funktion og de krav, der følger af denne vejledning.

Formanden har ansvaret for bedømmelsesudvalgets arbejde og for, at den fastsatte frist for aflevering af bedømmelsen overholdes. Fristen for udarbejdelsen af bedømmelsen aftales mellem bedømmelsesudvalgets formand og HR ARTS. Fristen afhænger bl.a. af antallet af ansøgere, og bedømmelsesarbejdet må maksimalt strække sig over 3 måneder. Institutlederen kan dog i særlige tilfælde efter anmodning bevilge fristforlængelse. Det skal i ethvert tilfælde betænkes, at den samlede proces fra ansøgningsfristens udløb til beslutning om ansættelse normalt skal finde sted inden for 6 måneder, jvf. § 6 i Ansættelsesbekendtgørelsen. Det er formandens opgave digitalt at indsende den endelige bedømmelse via det elektroniske ansøgningsystem. Vejledning hertil fremgår af den mail, der fremsendes til formanden af HR ved bedømmelsesarbejdets begyndelse. Formanden underretter pr. mail HR ARTS om, at udvalget har afsluttet sit arbejde.

Medlemmerne af bedømmelsesudvalget skal gøre sig bekendt med hver enkelt ansøgers påberåbte materiale. HR ARTS fremsender en mail til hvert bedømmelsesmedlem med adgang til alt indsendt materiale. Bedømmelsen foretages af udvalget i fællesskab. Udvalget kan dog aftale en arbejdsdeling, så enkelte medlemmer udarbejder udkast til bedømmelse af bestemte ansøgere. Udvalget bør ved den endelige udformning af bedømmelsen fjerne de redaktionelle og sproglige ujævnheder, der måtte følge af arbejdsdelingen i udvalget. Bedømmelsen skal formuleres således, at den udgør et tilfredsstillende beslutningsgrundlag også for ikke-fagkyndige læsere.

Bedømmelsen udfærdiges på engelsk, undtagen i de tilfælde, hvor et fuldt bedømmelsesudvalg kan læse/skrive dansk, og ansøger har udfærdiget ansøgningen på dansk. I disse tilfælde kan bedømmelsesudvalget vælge at udfærdige bedømmelseskiftet på dansk.

Bedømmelsesudvalget har hverken til opgave at prioritere ansøgere i forhold til hinanden eller at indstille, hvilken af de kvalificerede ansøgere, der bør ansættes i stillingen. Bedømmelsen skal udelukkende vurdere, i hvilket omfang hver enkelt ansøger er kvalificeret eller ikke-kvalificeret til den pågældende stilling.

Kan udvalget ikke nå til enighed om, hvorvidt en ansøger er kvalificeret eller ikke-kvalificeret, skal meningsforskellene begrundes og fremgå af bedømmelsen med angivelse af, hvem der anser ansøgeren for kvalificeret hhv. ikke-kvalificeret.

Hvis bedømmelsesudvalgets medlemmer samstemmende vurderer, at en ansøger af formelle grunde ikke kan bedømmes kvalificeret til stillingen, kan udvalget nøjes med kort i bedømmelseskonklusionen at angive, hvilke formelle kvalifikationskrav, der ikke er opfyldt. Det kan f.eks. være tilfælde, hvor ansøgeren åbenlyst ikke har publiceret videnskabelige artikler inden for stillingens fagområde, eller hvis en ansøger ikke har indsendt videnskabelige publikationer, og den videnskabelige produktion derfor ikke kan bedømmes.

Stillingsstrukturens krav om ph.d.-niveau for stillinger på adjunktniveau og opefter betyder, at udvalget, såfremt der ikke foreligger dokumentation for en positivt be-

dømt ph.d.-afhandling, skal foretage en faglig vurdering af det indsendte materiale for at afgøre, om der er tale om ph.d.-niveau eller ej.

Side 4/7

Ansørgernes identitet er fortrolig, og ansøger får ikke oplysning om, hvem de øvrige ansøgere til stillingen er. Det er ansøgers ansvar, at det korrekte materiale er digitalt indsendt ved ansøgningsfristens udløb, og der må ikke være kontakt mellem bedømmelsesudvalgets medlemmer og den enkelte ansøger i forhold, der berører bedømmelsen. Eventuel kontakt skal gå via HR ARTS.

Hvis det ved den af institutleder og HR foretagne legalitetslæsning konstateres, at bedømmelsen ikke udgør et tilfredsstillende beslutningsgrundlag, kan HR bede bedømmelsesudvalget udbyde eller omarbejde dele af bedømmelsen.

#### **4. Indhold og formelle krav til bedømmelsen**

Bedømmelsen skal indeholde klare præmisser for vurdering samt en tydeligt begrundet konklusion. Det kan ske i en form, hvor flere publikationer behandles under samme punkt, dog skal der refereres til alle fremsendte publikationer. Bedømmelsen bør forholde sig til nedenstående forhold på en måde, så læseren ikke behøver at konsultere ansøgerens medsendte ansøgning, publikationer m.m.

Vejledende omfang for bedømmelser på adjunkt-, postdoc- og lektorniveau er 1-2 sider og på professorniveau 2-3 sider. Det anbefales, at bedømmelsen følger "Skabelon til udformning af bedømmelser" vedlagt denne vejledning.

Bedømmelsen af hver enkelt ansøger skal, hvor det for stillingen er relevant, omfatte:

1. Kort præsentation af ansøger og dennes videnskabelige karriere med de mest relevante uddrag af curriculum vitae
2. Bedømmelse af videnskabelige kvalifikationer, jf. publiceringsliste, samt det medsendte videnskabelige materiale
3. Bedømmelse af undervisningsmæssige kvalifikationer, jf. den indsendte undervisningsportfolio
4. Bedømmelse af øvrige kvalifikationer i forhold til det konkrete stillingsindhold fx erfaring med forskningsledelse, hjemtagning af forskningsmidler, internationalisering, talentudvikling og videnuudveksling
5. Konkluderende helhedsvurdering af ansøgerens faglige niveau i forhold til 1) stillingsstrukturen og 2) det konkrete stillingsindhold efterfulgt af en entydig angivelse af om ansøgeren findes kvalificeret eller ikke-kvalificeret til stillingen.

### 1) Kort præsentation af ansøger og dennes karriere

Der anføres navn, alder, nationalitet, akademiske grader og afsluttende eksaminer med angivelse af tidspunkt for gradens erhvervelse samt navnet på det universitet, der har tildelt graden.

Herefter nævnes akademisk karriere i hovedtræk: fx tidligere ansættelser og videreuddannelse, studie- og forskningsophold af en vis varighed, forskningsledelse, internationale og nationale poster, redaktionsarbejder og lignende. Endvidere angives eventuelle orlovsperioder.

### 2) Bedømmelse af de videnskabelige kvalifikationer

Publikationslisten vurderes ud fra relevans for stillingsindholdet og det karriere-mæssige niveau, ansøgeren befinder sig på. Den samlede publikationsliste vurderes i forhold til den reelle tid, der har været til rådighed (dvs. fraregnet orlovsperioder og ansættelser uden for academia).

Vurderingen af ansøgernes samlede kvalifikationsniveau sker ud fra de medsendte publikationer. Disse kan grupperes, således at publikationer inden for samme felt diskuteres samlet.

Publikationer angives med titel, evt. medforfatter(-e), omfang, udgivelsessted og år. Publikationen karakteriseres som fx "monografi", "tidsskriftartikel", "ph.d.-afhandling", "populær formidling", "konferencebidrag" eller lignende.

Der vurderes med henblik på en eller flere af følgende parametre:

- Graden af faglig originalitet
- Faglig bredde og dybde
- International orientering og gennemslagskraft
- Faglig relevans i forhold til stillingsindhold

Herudover kan bedømmelsesudvalget i den samlede bedømmelse inkludere en vurdering af ansøgers fremtidige potentiale i relation til stillingskategorien samt de krav, der stilles i opslaget.

### 3) Bedømmelse af undervisningskvalifikationer

Bedømmelsen af undervisningskvalifikationer foretages på grundlag af den medsendte undervisningsportfolio, herunder bedømmelse og dokumentation ved afsluttet adjunkt-pædagogikum, samt eventuelle andre dokumenterede undervisningsrelevante kvalifikationer.

Ved bedømmelser af lektor- og professoratsansøgninger skal der lægges særligt vægt på, om ansøgeren har gode og veldokumenterede undervisningskvalifikatio-

ner, løbende har opkvalificeret sig i pædagogisk henseende og har taget del i udviklingen af den pædagogiske del af fagområdet og har ideer til fortsat udvikling heraf.

Side 6/7

For udenlandske ansøgere uden adjunktpædagogikum må grundlaget for bedømmelsen alene bero på ansøgers oplysninger om konkrete undervisningsmæssige erfaringer og evalueringer.

#### **4) Bedømmelse af øvrige kvalifikationer**

På baggrund af ansøgning, CV og eventuelt andet medsendt materiale bedømmes ansøgerens kvalifikationer inden for fx talentudvikling, videnudveksling, erfaring med forskningsledelse, hjemtagning af forskningsmidler, akademiske tillidshverv, internationalisering, administrative kvalifikationer og andet relevant for stillingen som beskrevet i opslaget.

#### **5) Konkluderende helhedsvurdering af ansøgeren med entydig angivelse af, om denne findes kvalificeret til stillingen**

Den afsluttende helhedsvurdering skal indeholde en opsummering af den foretagne bedømmelse af ansøgerens faglige kvalifikationer i relation til 1) stillingsstrukturen og 2) det pågældende stillingsopslag. I dette afsnit begrundes og motiveres udvalgets udtalelse om, hvorvidt ansøger findes kvalificeret eller ikke-kvalificeret til den pågældende stilling.

Bedømmelsesudvalgets udtalelse om, hvorvidt en ansøger er kvalificeret eller ikke-kvalificeret skal være éntydig og ubetinget. Det må således ikke foretages en graduering af kvalifikationsbedømmelsen, dog kan udtryk som "endnu ikke kvalificeret" eller "ikke på det foreliggende grundlag kvalificeret" anvendes.

### **5. Sagens videre behandling**

Bedømmelsesudvalgsformanden meddeler pr. e-mail HR ARTS, at arbejdet er afsluttet. I samarbejde med institutleder/viceinstitutleder legalitetslæser og godkender HR herefter bedømmelserne. Ved eventuelle mangler eller tvivlsspørgsmål kontakter HR formanden for bedømmelsesudvalget for en uddybning og eventuel udbedring af mangler.

Efter endelig godkendelse fremsender HR digitalt den individuelle bedømmelse til hver enkelt ansøger med anmodning om bemærkninger og med angivelse af frist for indsendelse heraf.

Har en ansøger bemærkninger til bedømmelsen, fremsendes disse til HR, og HR forelægger bemærkningerne for bedømmelsesudvalgsformanden til kommentering. HR underretter den pågældende ansøger om udvalgets kommentarer til bemærkningerne.

## 6. Skabelon til udformning af bedømmelsesskrift

Skabelon til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger	
<p><b>1.</b> <b>Præsentation af ansøger</b></p>	<p>Navn, alder, nationalitet, akademiske grader og afsluttende eksaminer med angivelse af tidspunkt og sted for afsluttende grad. Resumé af akademisk karriere fx tidligere ansættelser og videreuddannelse, studie- og forskningsophold, forskningsledelse, internationale poster, redaktionsarbejder og lignende. Endvidere angives eventuelle orlovsperioder.</p>
<p><b>2.</b> <b>Bedømmelse af videnskabelige kvalifikationer</b></p>	<p>Publikationslisten bedømmes i forhold til karrieretrin (postdoc, adjunkt, lektor, professor) og relevans i forhold til stillingsindhold.</p> <p>For hver medsendt publikation angives: titel, evt. medforfatter(-e), omfang, udgivelsessted, år, status og form.</p> <p>Publikationerne vurderes (evt. grupperet) ud fra en eller flere af følgende parametre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Graden af faglig originalitet</li> <li>• Faglig bredde, dybde</li> <li>• International orientering og gennemslagskraft</li> <li>• Faglig relevans i forhold til stillingsindhold</li> </ul>
<p><b>3.</b> <b>Bedømmelse af undervisningskvalifikationer</b></p>	<p>Bedømmelsen af undervisningskvalifikationer foretages på grundlag af den medsendte undervisningsportfolio, som bedømmes i forhold til karrieretrin (postdoc, adjunkt, lektor, professor) og relevans i forhold til stillingsindhold.</p>
<p><b>4.</b> <b>Bedømmelse af øvrige kvalifikationer</b></p>	<p>På baggrund af ansøgning, CV, og eventuelt andet medsendt materiale bedømmes ansøgerens kvalifikationer inden for f.eks. talentudvikling, videnudveksling, erfaring med forskningsledelse, hjemtagning af forskningsmidler, akademiske tillidshverv, internationalisering, administrative kvalifikationer og andet relevant for stillingen som beskrevet i opslaget.</p>
<p><b>5.</b> <b>Konkluderende helhedsvurdring</b></p>	<p>Opsummering af den foretagne bedømmelse set i relation til 1) relevans for det pågældende stillingsopslag og 2) niveau i forhold til stillingsstrukturen, samt afsluttende udtalelse om, hvorvidt ansøger findes kvalificeret eller ikke-kvalificeret til den pågældende stilling.</p>