

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

Vedr. Rapport over fakultetsmøder med dekaner i 2023 vedr. mindre evaluering af KU's forfremmelsesprogram

Sagsbehandler Sissel Rendrup Johansen

Denne rapport er skrevet på baggrund af input, som er indsamlet under en møderække med dekanerne, primært afholdt i august og september 2023. Afholdelsen af møderne i august og september gav mulighed for at medtage erfaringerne fra 2. runde optag på KU's forfremmelsesprogram blandt allerede ansatte lektorer ¹.

Emner og tidsramme for den mindre evaluering er besluttet på LT-møde d. 17. december 2022.

Rapporten er bygget op omkring de punkter, som udgjorde agenda for besøgene på fakulteterne, se side 4.

Kan dekan og institutleder, som en del af den strategiske drøftelse, beslutte ikke at lave optag på forfremmelsesprogrammet et givent år?

Der er enighed blandt alle fakulteter om, at dekan og institutleder kan beslutte ikke at lave optag på forfremmelsesprogrammet et givent år. Det synes at følge den almindelig opfattelse af, hvad strategisk ledelse omfatter, og at ligge i naturlig forlængelse af ansvaret for bemandingsplaner etc. Overvejelserne om optag på programmet handler også om behovet for at overvåge udviklingen i ratio mellem lektorer og professorer samt balancerne

¹ Mødet med JUR blev afholdt i februar 2023. JUR har ikke anvendt programmet i 2023, hvorfor der ikke har været behov for opfølgning på 2. runde.

3. NOVEMBER 2023

**FÆLLES HR,
HR FORRETNINGSUDVIKLING**KRYSTALGADE 25
1172 KØBENHAVN K

DIR 35 32 49 36

srj@adm.ku.dk

REF: SRJ

mellem åbne professoropslag og brug af forfremmelsesprogrammet blandt allerede ansatte lektorer. På enhedsfakulteterne (og formodentlig ligeledes mindre institutter) er det også nødvendigt at have for øje, at årlige optag reelt kan betyde, at stort set alle lektorer indenfor en forholdsvis kort årrække, ville kunne være blevet vurderet i forhold til programmet.

Kan institutleders opgave som formand for reviewgruppen uddelegeres?

Der er forskel på, hvordan behovet for uddelegering opleves. I de tilfælde det sker, følges retningslinjer for habilitet. Uddelegering sker – korrekt – i ledelsesstrengen, dvs. til viceinstitutleder eller prodekan, og institutleder er den gennemgående ledelsesrepræsentant i forfremmelsesforløbet, hvilket er i overensstemmelse med dialoger, der fandt sted bl.a. i VIP-arbejdsgruppen under udarbejdelse af forfremmelsesprogrammet.

Hvad betyder det, at programmet ikke er internationalt forståeligt, og hvordan kan forståeligheden øges?

Dialogen med dekanerne indikerer, at det udfordrende vedr. international forståelighed handler om forskellige forhold; dels potentialevurdering, dels onboarding af reiewgruppemedlemmer, dels introduktion til visse af meriteringskriterierne, dels det forhold at forfremmelsesprogrammet er målrettet allerede tenured faculty VIP og at programmet ikke findes i samme form internationalt (hvad der kendes til).

Der er dog forskel på, om det vurderes at være problematisk eller ej; for de fleste fakulteter opleves det ikke som et problem, og det er muligt at skabe international forståelse for programmet.

Vigtigheden af onboarding af reviewmedlemmer i forhold til dels at forklare meriteringskriterierne, især dem som ikke omhandler forskning og undervisning, dels at forklare, hvordan potentialet vurderes på baggrund af forfremmelsesplanen, fremhæves af de fleste. Der peges også på behovet for fortsat kommunikation om programmet.

Spørgsmålet om behov for yderligere aktiviteter undervejs i programmet er kun i mindre grad blevet nævnt og kun i regi af behov for netværk pr. fakultet. Det formodes evt. at komme til at fylde mere efterhånden som flere lektorer er på programmet en årrække. Ses der på andre lignende programmer (primært tenure track programmet for adjunkter) er der internationalt set stor vægt på netværk, seminarer, ledelsesudvikling og mentorordninger. VIP-arbejdsgruppen der har udarbejdet KU's forfremmelsesprogram har drøftet dette, men frafaldt at indlægge dette i programmet som en fast del af rammen.

Hvordan bruges forfremmelsesudvalget?

Der er forskel på, i hvilket omfang forfremmelsesudvalget anvendes. På nogle fakulteter har udvalget været i brug til at rådgive institutleder/dekan i udvalgte tilfælde, på andre fakulteter har dekan/institutleder vurderet, at der har været brug for rådgivning i flere/alle tilfælde, mens der på to fakulteter har været en vurdering af, at det udelukkende var en institutleder-opgave, som burde kunne løses uden rådgivning. Der hvor forfremmelsesudvalget har været i brug, er oplevelsen, at det er en god støtte til institutleder.

Der er dog en udbredt opfattelse af, at det er en ressourcekrævende opgave at nedsætte og benytte forfremmelsesudvalget, og flere fakulteter peger på en bekymring i de faglige miljøer for at påtage sig opgaven med en rådgivende udtalelse i fht. kollegaer.

HR-understøttelsen

Der er generelt en oplevelse af god HR-understøttelse; der er oplysninger og informative materialer at finde på KUNet. Fakulteterne har i lidt forskelligt omfang udarbejdet lokale materialepakker for at understøtte processen frem mod review.

Der er en udbredt opfattelse af, at HR Manager kun i ringe grad understøtter processen.

Erfaringer med brug af åbne opslag til forfremmelsesprogrammet

Det er kun SCIENCE, som har erfaringer med åbne opslag; pt er HUM i proces med et åbent opslag. Der er udbredt enighed på alle fakulteter om, at det er en mulighed, man ønsker at benytte i stigende grad. Processen foreslås dog forenklet af SCIENCE.

Bemærkninger til meriteringskriterierne

KU's meriteringskriterier er godt i brug. Der er udbredt enighed om, at de udgør et meget vigtigt element i forfremmelsesprogrammet, og at de understøtter en god proces for potentialevurdering. Endvidere er tilbagemeldingerne, at det generelt opleves som en god ramme for at drøfte karriereudvikling.

Jf. international forståelighed er der en tilbagemelding fra visse fakulteter om, at det er nødvendigt at forklare meriteringskriterierne til internationale medlemmer af reviewgruppen; især de kriterier som ikke omhandler forskning og undervisning.

Fra flere sider blev det påpeget at, der var brug for at inkludere vidensspredning og innovation i meriteringskriterierne – gerne ved en revision af hovedkriteriet Samfundsmæssig Impact.

Agenda - fra møder med henblik på eventuelle mindre justeringer i forfremmelsesprogrammet:

- Kan dekan og institutleder, som en del af den strategiske drøftelse, beslutte ikke at lave optag på forfremmelsesprogrammet et givent år?
- Kan institutleders opgave som formand for reviewgruppen uddelegeres?
- Hvad betyder det, at programmet ikke er internationalt forståeligt, og hvordan kan forståeligheden øges?
- Hvordan bruges forfremmelsesudvalget?
- HR-understøttelsen (tilføjet efterfølgende LT drøftelsen)
- Erfaringer med brug af åbne opslag til forfremmelsesprogrammet (tilføjet efterfølgende LT drøftelsen)
- Bemærkninger til meriteringskriterierne (øvrige punkter FHR)

Baggrundsinformation:

LT har på sit møde 19. december 2022 godkendt ovenstående emner til den nærmere undersøgelse. Af særlige bemærkninger fra drøftelsen kan fremhæves:

- Det skal undersøges om det er muligt for forfremmelsesudvalget at vurdere samtlige lektorer på et institut, der søger om optagelse på KU's forfremmelsesprogram i lighed med et ansættelsesvalg.
- Forfremmelsesprogrammet har givet anledning til drøftelser af balancen af VIP-stillinger på institutterne.
- Vigtigt at programmet også bruges til åbent opslag, herunder international rekruttering.
- Det skal undersøges nærmere hvorvidt programmet kan gøres mere internationalt forståeligt/genkendeligt.
- Karriereudvikling for lektorer skal have mere fokus generelt.

Oversigt over afholdte møder:

JUR

Afholdt 27. februar 2023

Deltagere: Dekan Jacob Graff, sektionsleder Iben Rørbye, Line Dalsgaard, Fælles HR Forretningsudvikling, Corinn Sandhoff Pedersen, HR Søndre City

SUND

Afholdt 10. august 2023

Deltagere: Bente Stallknecht, dekan; Karen Fredslund og Charlotte Etzerodt, SUND HR&JURA; Iben Rørbye, sektionschef og Sissel Rendrup Johansen (referent), Fælles HR

SCIENCE

Afholdt 15. august 2023

Deltagere: Katrine Krogh Andersen, dekan; Lise Arleth, prodekan for forskning og Marianne Nielsen SCIENCE HR; Iben Rørbye og Sissel Rendrup Johansen (referent), Fælles HR

TEO

Afholdt 23. august 2023

Deltagere: Carsten Selch Jensen, dekan; Heike Omerzu, prodekan; Marlene Ringgaard Lorensen, Studieleder, Heidi Troest, sektionsleder, HR Søndre City, Iben Rørbye, sektionschef og Sissel Rendrup Johansen (referent), Fælles HR

SAMF

Afholdt 24. august 2023

Deltagere: Sara Hagemann, prodekan for uddannelse; Nina Græger, institutleder, Heidi Troest, sektionsleder, HR Søndre City, Iben Rørbye, sektionschef og Sissel Rendrup Johansen (referent), Fælles HR

HUM

Afholdt 15. september 2023

Deltagere: Kirsten Busch Nielsen, dekan; Heidi Troest, sektionsleder og Corinn Sandhoff Pedersen, HR Søndre City, Iben Rørbye, sektionschef og Sissel Rendrup Johansen (referent), Fælles HR