

Københavns Universitets bestyrelse

**INDSTILLING**

2. NOVEMBER 2023

Sag **Mindre evaluering af KU's forfremmelsesprogram****FÆLLES HR,
HR FORRETNINGSUDVIKLING****Sagstype** Beslutning Drøftelse Orientering HøringKRYSTALGADE 25
1172 KØBENHAVN K

DIR 35 32 49 36

Indstilling

Det indstilles, at Bestyrelsen tager justering af KU's forfremmelsesprogram til efterretning.

srj@adm.ku.dk

REF: SRJ

Baggrund

LT har på sit møde d. 6. december 2023 vedtaget en mindre justering af KU's forfremmelsesprogram på baggrund af rapport om brug af programmet udarbejdet i efteråret 2023 (bilag 1).

Rapporten peger på at forfremmelsesprogrammet er et brugbart værktøj til rekruttering og fastholdelse, og at der er sket en styrkelse af institutlederrollen og potentialevurderingen. På flere fakulteter fylder spørgsmålet om, hvordan KU sikrer udvikling i og anerkendelse af lektorrollen. Der er tilfredshed med meriteringskriterierne, og de bruges i vid udstrækning på alle fakulteter, men det kræver en ekstra indsats at introducere internationale VIP til dem, særligt de, der ikke kobler sig til forskning og undervisning.

Oversigt over brug af KU's forfremmelsesprogram 2023 (bilag 2) viser, at antal lektorer på forfremmelsesprogrammet per år ligger stabilt (58 i 2022, 59 i 2023). Der er tale om et fald i optag af antal kvinder på programmet (fra 52% til 41%) og en stigning i antal med international baggrund (fra 26% til 32%).

Løsninger

Nedsættelse og brug af forfremmelsesudvalg

Ledelsesportalen opdateres med information om, at institutleder kan lade sig rådgive af udvalget i de konkrete tilfælde, hvor institutleder vurderer at have behov for det. Det kan være i forhold til enkelte eller flere anmodninger. Institutleder skal sikre, at der ikke finder rangordning sted på de møder, hvor flere anmodninger behandles. Ledelsesportalen opdateres også med præcisering af, at nedsættelsen af forfremmelsesudvalget kun sker én gang, samt at medlemmerne udpeges for 3 år ad gangen.

Institutederens rolle i forbindelse med review

Der er et behov for at styrke institutlederens fokus på ledelsesopgaven i forbindelse med reviewgruppens arbejde, og der er forslag til, at institutleder udarbejder konklusion på baggrund af selvstændige reviewudtalelser fra de eksterne reviewere. Det foreslås, at HR arbejder videre med dette i dialog med et par institutledere, evt. de, der har været med i udarbejdelsen af forfremmelsesprogrammet.

Åbne stillingsopslag med optag på forfremmelsesprogrammet

Det foreslås at lade forfremmelsesplan udgå af det materiale, som kandidater indsender, når de søger på et stillingsopslag som lektor på forfremmelsesprogrammet, så bedømmelsesudvalget udelukkende bedømme kandidater som ved en vanlig bedømmelse. Ansættelsesudvalget foretager i stedet potentiale vurderingen på grundlag af meriteringskriterierne. Hvis kandidaten ansættes, udarbejder vedkommende senest 6 måneder efter ansættelse forfremmelsesplan. Processen svarer til den på Tenure Track området. HR udarbejder spørgeguide til ansættelsesudvalget til vurdering af potentiale.

Final assessment på grundlag af stillingsbeskrivelse

For at sikre at bedømmelsen ved overgang til professorat på forfremmelsesprogrammet sker på samme vilkår og med afsæt i samme materialer som professorbedømmelser på åbne opslag, foreslås det, at forfremmelsesplan og forfremmelsesdossier udgår som del af final assessment og erstattes af en stillingsbeskrivelse af professoratet, som udarbejdes enten ved indgangen til forfremmelsesprogrammet eller ved iværksættelse af final assessment.

International forståelighed

Den internationale forståelighed er primært koblet til udfordringer vedrørende potentiale vurdering og de meriteringskriterier, som ikke omhandler forskning og undervisning. Det foreslås, at en grundig introduktion til meriteringskriterierne og af vurdering af potentiale sikres, fx med henvisning til vurderinger af research statements (som er kendt format) ved onboarding af reviewgruppemedlemmer. Ledelsesportalen er opdateret med tekstfor-

slag/emails til onboarding af eksterne medlemmer af reviewgrupperne, ligesom HR Manager indeholder en instruks til review på grundlag af meriteringskriterierne.

Reviewskema kun på engelsk

Det foreslås, at det dansksprogede reviewskema fjernes, og at skemaet fremover kun findes på engelsk for at undgå ved en fejl at sende dansk skema til internationale reviewere.

Opdatering af KU's meriteringskriterie for Samfundsmæssig Impact

Der er fokus på, at innovation og vidensspredning mangler i de nuværende meriteringskriterier, og at de bør tilføjes under hovedkriteriet Samfundsmæssig Impact. Det foreslås derfor, at der i samarbejde med Innovation og Erhvervssamarbejde iværksættes et arbejde for at udvide hovedkriteriet med henblik på implementering primo 2025.

Lektorrollen og ratio mellem lektor- og professorstillinger

Der er et ønske blandt flere dekaner om at forholde sig mere samlet til lektorgruppen og lektorstillingen som position i karriereforsøbet. Med etableringen af forfremmelsesprogrammet, har der også været tilløb til dialoger i øverste ledelse om ratio mellem lektorer og professorer på KU. Det foreslås, at LT drøfter hvilke perspektiver, det er vigtigst at arbejde videre med hhv. på fakultets- og KU-niveau på baggrund af sagsnotat udarbejdet af HR og efter dialoger i visse FLT'er i december måned.

Videre proces

KU Faculty Board er nedsat i oktober 2023, og det konstituerende møde afholdes primo 2024. Det foreslås, at der bl.a. indledes dialog i KU Faculty Board om behov for og udvikling af aktiviteter undervejs i forfremmelsesprogrammet.

Ressourcemæssige konsekvenser

Ja Nej

Kommunikation

Medarbejderguiden og Ledelsesportalen på KUnet samt Jobportalen på KU.dk opdateres. Der vil ikke blive udarbejdet en nyhed.

Bilag

1. Rapport over fakultetsmøder med dekaner i 2023 vedr. mindre evaluering af KU's forfremmelsesprogram
2. Oversigt over brug af KU's Forfremmelsesprogram 2023