



SAGSNOTAT

Vedr. KU's forfremmelsesprogram

Sagsbehandler Anne Birgitte Tauris

12. NOVEMBER 2020

FÆLLES HR
PERSONALEJURA OG
ARBEJDSMILJØ

NØRREGADE 10
1165 KØBENHAVN K

DIR 35 32 43 24

git@adm.ku.dk

1. Baggrund

Et attraktivt, gennemsigtigt og forankret karrieresystem er målsætningen i KU's VIP- karriereudviklingsprogram, der er en af de tværgående indsats-er, der er etableret for at understøtte KU's strategi om at tiltrække og fast- holde de dygtigste videnskabelige talenter.

Indsatsen skal bidrage til, at KU tiltrækker og udvikler de største nationale og internationale videnskabelige talenter ved at understøtte deres faglige og karrieremæssige udvikling som excellente forskere og undervisere. Et cen- tralt element heri er, at der foreligger et internationalt forståeligt karrierefor- løb for lektorer, som bl.a. omfatter en klar karrierevej fra lektor til professor med mulighed for forfremmelse uden opslag.

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte (SIU) har sammen med KU og andre danske universiteter drøftet rammerne for forfremmelse fra lektor¹ til professor uden opslag. Anbefalingerne fra DFIR² rapporten har indgået i drøftelserne. Efter den nye stillingsstruktur³ er det muligt at forfremme lektorer til professorer uden opslag. Stillingsstrukturen giver en overordnet

¹ Dette sagsnotat referer generelt til "lektorer". Det bemærkes, at seniorforskere er omfattet på tilsvarende vis som lektorer.

² Danmarks Forsknings-og Innovationspolitiske Råd's (DFIR) rapport "Karriere i forskningen" fra januar 2019.

³ Bekendtgørelse nr. 1443 af 11. december 2019

ramme for et sådant program, som KU og de øvrige universiteter skal udfolde lokalt.

SIDE 2 AF 13

En KU-model for forfremmelse fra lektor til professor uden opslag har været drøftet i arbejdsgruppen for karriereforløb for lektorer og en særlig nedsat underarbejdsgruppe med et mindre antal medlemmer fra arbejdsgruppen. Modellen har været forelagt Styregruppen for VIP-karriereudvikling, Rektoratet og LT og er løbende tilrettet på baggrund heraf.

2. KU's model for forfremmelse fra lektor til professor uden opslag

KU's forfremmelsesprogram er beskrevet med udgangspunkt i nedenstående model.



Beskrivelsen af KU's forfremmelsesprogram er således opdelt i følgende tre afsnit:

- A. *Indgange* til forfremmelsesprogrammet,
- B. *Forløb* som indgår undervejs og
- C. *Final assessment* i forbindelse med overgang til ansættelse som professor.

2. A. Indgange til forfremmelsesprogrammet

I den nye stillingsstruktur er der hjemmel til to indgange til forfremmelsesprogrammet; én for særligt talentfulde ansatte lektorer og én for særligt talentfulde ansøgere, der søger direkte ind på programmet via åbent opslag.

Indgang til forfremmelsesprogram via åbent opslag

Der kan udarbejdes et særligt lektoropslag med direkte adgang til KU's forfremmelsesprogram (forfremmelseslektoropslag)⁴. Ansøger skal - foruden sædvanligt materiale til brug for ansøgning af lektorat - vedlægge en forfremmelsesplan.

Bedømmelsesudvalget skal bedømme kandidater i forhold til de almindelige lektorkriterier og i den samlede konklusion vurdere kandidatens potentiale i forhold til opfyldelse af forfremmelsesplanen og professorkriterierne.

Processen for ansøgning via åbent opslag fastlægges nærmere af Fælles HR/HR-centrene med udgangspunkt i øvrige processer på området.

Indgang til forfremmelsesprogram for allerede ansatte lektorer

Muligheden for at søge om indgang til forfremmelsesprogrammet som "særligt talentfuld" er åben for alle ansatte lektorer. Udvalgelse af hvilke "særligt talentfulde" lektorer, der indgår i forfremmelsesprogrammet sker efter en fastlagt procedure, således at det er klart for lektoren, på hvilket grundlag der træffes beslutning om overgang til forfremmelsesprogrammet.

Procedure for indgang til forfremmelsesprogrammet for allerede ansatte lektorer:

Årshjul

Der fastsættes en årlig frist for indgivelse af anmodning om overgang til forfremmelsesprogrammet og med mulighed for i særlige situationer at komme på programmet uden for det normale årshjul.

Fælles HR/HR-centrene udarbejder i samarbejde med fakulteterne et årshjul med angivelse af frister. Fristerne fastsættes mest hensigtsmæssigt i forhold til drøftelser om udvikling og strategi, for eksempel i forhold til mål og handleplansdrøftelser mellem institut, dekanat og rektorat.

⁴ Hvis der er ønske om at opslå en stilling således, at der, afhængig af ansøgers kvalifikationer, er mulighed for at tilbyde ansættelse som forfremmelseslektor, skal dette klart fremgå af stillingsopslaget. Dette gælder både kombinerede forfremmelseslektor /lektor opslag og professor/forfremmelseslektor opslag.

Drøftelser mellem dekan og institutleder

Indgang til forfremmelsesprogrammet for allerede ansatte lektorer kræver forudgående dialog mellem institutleder og dekan. I denne dialog skal man både forholde sig til udvikling af fagområder på instituttet og til hvilke talenter, der har potentiale til at kunne tegne disse fagområder. Derved sikres det bedste fundament for udvælgelse af deltagere til forfremmelsesprogrammet⁵, og ved at gøre det på dette tidspunkt minimeres risikoen for at overbebyrde reviewgrupper⁶ og for at dekanen på baggrund af strategiske overvejelser ikke støtter overgang til forfremmelsesprogrammet.

Uformelle drøftelser med sektionsleder og/eller institutleder

Lektoren kan med fordel (løbende) drøfte forfremmelsesplanen med sektionsleder og/eller institutleder, inden den skriftligt indleveres til institutleder.

Det er i sidste ende lektoren, som træffer beslutning om vedkommende vil indlevere forfremmelsesplanen til institutleder og derved indstille sig til at komme på forfremmelsesprogrammet.

Anmodning om indgang til forfremmelsesprogram går via institutleder

Lektorens anmodning om overgang til forfremmelsesprogrammet indgives til institutlederen og indeholder følgende:

- Forfremmelsesplan, som udformes med udgangspunkt i KU's kriterier for meritering af professorer. Udarbejdelse af forfremmelsesplan og brug af kriterier skaber en fælles og transparent ramme for udvælgelsen. Forfremmelsesplanen standardiseres, således at alle KU kriterier for meritering af professorer inddrages i planen. Fælles HR/HR-centrene udarbejder derfor en KU-skabelon for forfremmelsesplanen.
- CV
- Publikationsliste
- Undervisningsportefolio
- Forslag til eksterne eksperter, som kan indgå i reviewgruppe.

⁵ Der udarbejdes ledelsesunderstøttende materiale for ibrugtagning af programmet.

⁶ Brug af reviewgrupper er beskrevet nedenfor.

Institutederen vurderer om ansøgningen skal forelægges for reviewgruppe

Instituteder beslutter, hvilke anmodninger om overgang til forfremmelsesprogram, der skal forelægges for reviewgrupper.

Instituteder sammensætter og forelægger forfremmelsesplanen for reviewgruppe

For at sikre en faglig understøttelse af instituteder, en kvalificeret faglig vurdering af lektoren, og en gennemsigtig procedure, nedsætter institutederen en reviewgruppe bestående af instituteder og to eksterne⁷ professorer inden for det relevante fagområde. Der nedsættes én reviewgruppe per lektor. Institutederen kan inddrage forslag fra lektoren til hvem, der kan indgå som eksterne eksperter.

Reviewgruppen udarbejder en udtalelse på baggrund af forfremmelsesplanen mv. Udtalelsen skal indeholde en tilkendegivelse af, om reviewgruppen støtter overgang til forfremmelsesprogrammet og en kort begrundelse herfor. Dette er en forudsætning for lektorens overgang til forfremmelsesprogrammet.

Reviewgruppens udtalelse tager afsæt i KU's professorkriterier. Udtalelsen skal forholde sig til selve forfremmelsesplanen og lektorens potentiale i forhold til opfyldelse af planen. Reviewgruppen skal endvidere vurdere, om lektoren ved at følge planen kan opfylde professorkriterierne.

Reviewgruppens eksterne eksperter kan ikke indgå i final assessment, og kan således ikke være medlemmer af bedømmelsesudvalget ved de afsluttende bedømmelser/final assesment.

Processen for reviewgruppen fastlægges nærmere af Fælles HR/HR-centrene med udgangspunkt i øvrige processer på området. Heri indgår, at reviewgruppens medlemmer skal opfylde habilitetskrav, at lektoren får oplyst, hvem der indgår i reviewgruppen og at lektoren får forelagt reviewgruppens udtalelse. Endvidere afklares spørgsmålet om honorar for eksterne eksperter. Der udarbejdes skabeloner i overensstemmelse hermed.

Instituteder forelægger reviewgruppens udtalelse for dekanen

Institutederen forelægger forfremmelsesplanen m/bilag samt udtalelsen fra reviewgruppen for dekanen, forudsat at reviewgruppen støtter overgang til forfremmelsesprogrammet og at lektoren ønsker at fortsætte processen.

⁷ "Eksterne" referer til at vedkommende ikke er ansat på KU.

Dekanen vurderer i dialog med institutlederne de indkomne udtalelser fra reviewgrupperne. Ved beslutningen om hvem, der skal overgå til forfremmelsesprogrammet, foretager dekanen i samarbejde med institutlederne en samlet ledelsesmæssig vurdering af de enkelte anmodninger om overgang. I denne vurdering indgår reviewgruppens udtalelse om lektorens potentiale i forhold til opfyldelse af kriterier for professorer samt dekanens overordnede overvejelser om udvikling af fagområder på tværs af fakultetet.

Dekanen kvalitetssikrer processen og sikrer, at der er overensstemmelse mellem fakultetets overordnede strategi og udvælgelse til forfremmelsesprogram.

Det bemærkes, at økonomi altid vil indgå som et element i de beslutninger som træffes på universitetet. Det kan være vanskeligt at forudsige økonomien frem til final assessment (op til 8 år ud i fremtiden), men det er naturligvis vigtigt, at der er en klar forventning om, at stillingen på sigt vil kunne finansieres inden for instituttets ramme⁸.

A. Dekanen træffer beslutning om overgang til forfremmelsesprogram

Lektorer, der af dekanen bliver godkendt til overgang til forfremmelsesprogram, overgår til programmet per en nærmere fastsat dato.

Inden overgangen drøftes forfremmelsesplanen med institutleder på ny og der foretages eventuelle justeringer på baggrund af evt. bemærkninger fra reviewgruppen.

B. Dekanen træffer beslutning om, at der ikke skal ske overgang til forfremmelsesprogram

Lektorer, der ikke bliver godkendt til at overgå til forfremmelsesprogrammet, fortsætter i deres lektorstilling⁹.

Dekanens beslutning ledsages af en kort begrundelse, således at lektoren kan se, på hvilket grundlag beslutningen er truffet og begrundelsen for, at lektoren ikke overgår til programmet.

⁸ Da der er tale om allerede fastansatte lektorer, er udgiften alene differencen mellem en lektorløn (typisk med en række tillæg) og en professorløn.

⁹ Ved at stille krav om, at institutleder og dekan skal have en forudgående dialog om udvikling af fagområder på instituttet forud for forelæggelse for reviewgruppen, er sandsynlighed for at dekanen ikke støtter overgangen forsøgt minimeret.

Lektoren har mulighed for på et senere tidspunkt at igangsætte et andet forsøg på overgang til forfremmelsesprogrammet, således at der i alt kan ske forelæggelse for en reviewgruppe to gange.

2. B. Forløb undervejs i programmet

KU's forfremmelsesprogram omfatter et fastlagt forløb forud for final assessment, som er med til at gøre processen transparent.

Efter den nye stillingsstruktur kan en lektor max være på forfremmelsesprogrammet i 8 år. Det tidsmæssige forløb bør dog konkret afhænge af, hvor længe vedkommende har været ansat som lektor forud for overgang til forfremmelsesprogrammet og vedkommendes udvikling i øvrigt. Der bør indbygges en tidsmæssig fleksibilitet, således at der kan tages hensyn til den enkelte lektor ved fastlæggelse af forløbet forud for final assessment. Det forudsættes dog, at lektoren almindeligvis vil være på programmet i minimum to år.

For at forløbet ikke opleves som unødigt tungt eller fratager den enkelte lektor mulighed for selvstændigt at arbejde med planlægning af egne udviklingstiltag er kun få centrale dele af forløbet obligatoriske.

Følgende produkter og elementer indgår som obligatoriske elementer i forfremmelsesprogrammet forud for final assessment¹⁰:

- Forfremmelsesplan
- Forfremmelsesdossier
- Årlig samtale med institutleder inkl. evaluering af forfremmelsesforløbet, herunder dossier
- Midtvejsevaluering (kun obligatorisk under visse omstændigheder)

Forfremmelsesplan

Udover at danne grundlag for lektorens anmodning om overgang til forfremmelsesprogrammet, jf. ovenfor under afsnit 2.A., indgår forfremmelsesplanen i de årlige gennemgange med institutleder samt i midtvejsevalueringen.

¹⁰ Der vil blive udarbejdet et inspirationskatalog med forslag til andre elementer, som fakulteterne kan vælge at lade indgå i programmet.

Forfremmelsesdossier

Dossieret er et vurderings-, evaluerings- og bedømmelsesgrundlag ift. kompetenceudvikling og endelig professorbedømmelse. Dossieret skal ligesom forfremmelsesplanen afspejle kriterierne for meritering af professorer.

Dossieret udvikles og ajourføres løbende i takt med, at lektoren opnår nye mål samt bidrager til opfyldelse af kriterierne for meritering af professorer.

Mens forfremmelsesplanen er et statisk dokument, opdateres dossieret således løbende af lektoren.

Fælles HR/HR-centrene udarbejder skabelon for forfremmelsesdossier og inddrager herunder en beskrivelse af følgende elementer i dossieret:

- Hvad er fremdriften i forhold til professorkriterierne
- Opnåede mål og bidrag i forhold til professorkriterierne, herunder undervisningsportfolio, publikationsliste bevillinger mv

Årlig samtale med institutleder

Der afholdes en årlig samtale mellem institutleder og lektoren, hvor forfremmelsesforløbet drøftes. Formålet med samtalen er at give lektoren en klar fornemmelse af, om vedkommende er "on track", dvs. performer inden for den forventede ramme. Midtvejsevalueringen og den videre forfremmelsesproces drøftes og planlægges endvidere ved disse møder.

Disse årlige samtaler vedr. forfremmelsesplanen/-dossieret kan eventuelt lægges i forlængelse af MUS.

Midtvejsevaluering

Midtvejsevalueringen igangsættes typisk efter 2-4 år på forfremmelsesprogrammet, forudsat at lektoren ikke på det tidspunkt vurderes klar til inden for nær fremtid at påbegynde final assessment. Vurderingen træffes af institutleder efter dialog med lektor.

Hvis det forud for dette tidspunkt er åbenbart, at lektoren er klar til inden for nær fremtid at indstille sig til final assessment og at det derfor ikke er formålstjenligt med en midtvejsevaluering, undlades denne således.

Omvendt skal der igangsættes en midtvejsevaluering, hvis lektoren efter 4 år på forfremmelsesprogrammet ikke er klar til inden for nær fremtid at påbegynde final assessment.

Formålet med midtvejsevalueringen er at evaluere lektoren i forhold til målene i forfremmelsesplanen, således at lektoren får en tilkendegivelse af, hvilke områder, vedkommende særligt skal arbejde med for at kunne opfylde kriterierne ved final assessment

Det er op til det enkelte institut at vurdere, hvordan midtvejsevalueringen mest hensigtsmæssigt tilrettelægges i forhold til de enkelte lektorer på programmet. Institutleders vurdering beror på dialog med lektor.

Det afgørende er, at lektoren får en pejling på, hvor langt denne er nået i forhold til forfremmelsesprogrammet mål og en drøftelse med sin institutleder om de kriterier, som skal opfyldes ved final assessment.

En midtvejsevaluering kan i det pågældende år erstatte den årlige samtale mellem institutleder og lektor. Det er også muligt at integrere midtvejsevalueringen i den årlige samtale.

En midtvejsevalueringsproces kan også være mere omfattende og f.eks. tilrettelægges som følger:

- Institutleder nedsætter et evalueringsudvalg bestående af institutleder (formand), studieleder/viceinstitutleder for undervisning og to interne og/eller eksterne¹¹ professorer inden for det relevante fagområde. En eller to af fagekspertene kan evt. være gengangere fra reviewgruppen.
- Evalueringsudvalget afholder interview med lektoren (der tages referat af et af udvalgets medlemmer).
- Evalueringsudvalget udfærdiger på baggrund af interviewet og lektorens indleverede materiale (forfremmelsesplan og dossier) en kort, skriftlig evaluering af lektoren.
- Den skriftlige evaluering og referatet fra interviewet sendes til lektoren til kommentering.

Der evalueres bagudrettet, men vurderes også fremadrettet – dvs. evalueringsudvalget afgiver både en evaluering af, hvilke kriterier for meritering af professorer lektoren allerede møder, og en vurdering af, hvilke kriterier vedkommende bør fokusere på at (videre-)udvikle, for at kunne opnå forfremmelse til professor. Den korte skriftlige evaluering fungerer sammen med referatet fra mødet som basis for institutleders videre arbejde/drøftelser med lektoren. Midtvejsevalueringen er således en præliminær vurdering af, hvor langt lektoren er nået.

Der kan være tilfælde, hvor lektorens midtvejsevaluering er så positiv, at lektoren efter aftale med institutleder umiddelbart efter midtvejsevalueringen kan indstille sig til final assessment.

¹¹ ”Eksterne” referer til at vedkommende ikke er ansat på KU.

Uanset hvornår final assessment igangsættes, skal der bruges andre fagekspertes til final assessment end til midtvejsevalueringen

SIDE 10 AF 13

Særlige forhold der kan forlænge perioden udover de 8 år¹²:

- Barsels- eller adoptionsorlov svarende til fraværsperiodens
- Eventuelt ved længevarende sygdom

Mulighed for forlængelse af perioden udover 8 år beror på Stillingsstrukturen, som er hjemmelsgrundlag for evt. forlængelse.

2.C. Final assessment i forbindelse med overgang til ansættelse som professor

Kriterier for at være fagligt kvalificeret til en professorstilling

Det følger af Stillingsstrukturen, at det er en betingelse for overgang til professorstilling, at lektoren bedømmes fagligt kvalificeret.

Final assessment tager udgangspunkt i kriterierne for meritering af professorer på KU. Kravene til lektoren i forbindelse med final assessment er fuldt ud på højde med de krav, som stilles til ansøgere, der søger en professorstilling via åbent opslag.

Procedure fra final assessment:

Tidspunktet for final assessment vil naturligt indgå i de årlige samtaler mellem lektor og institutleder. Tidspunktet for final assessment beror således på en aftale mellem institutleder og lektoren. Der skal efter stillingsstrukturen senest ske bedømmelse inden for det sidste halve år af den 8 årige periode. Forfremmelsesprocessen igangsættes således senest efter 7.5 år på forfremmelsesprogrammet.

Ledelsen har en vigtig ledelsesmæssig opgave i relation til bedømmelsesudvalget. Den ledelsesmæssige opgave består i at instruere bedømmelsesudvalget og tydeliggøre, dels hvilke krav der stilles til selve bedømmelsen, dels hvilke kriterier, der skal være opfyldt for at blive bedømt fagligt kvalificeret til forfremmelse fra lektor til professor.

¹² Fremgår ikke klart af Stillingsstrukturen – klarlægges nærmere af Fælles HR.

- Institutleder indgår ikke i bedømmelsesudvalget i final assessment.
- Der nedsættes et bedømmelsesudvalg, som sammensættes inden for rammerne af KU's retningslinjer for nedsættelse af bedømmelsesudvalg. Bedømmelsesudvalget består som minimum af et internt medlem (formand) og to eksterne professorer¹³ på internationalt niveau.
- Internt medlem er formand for bedømmelsesudvalget.
- Bedømmelsesudvalget skal forholde sig til alle seks meriteringskriterier for professorer.
- Bedømmelsesudvalgets formand (internt medlem) forelægger bedømmelsen for dekanen.

Fælles HR/HR-centrene udarbejder en procesbeskrivelse for final assessment.

Overgang til ansættelse som professor

Overgang til ansættelse som professor forudsætter, at den ansatte fagligt set bedømmes kvalificeret hertil. Dekanen træffer beslutning om overgang til ansættelse som professor på baggrund af bedømmelsen og kvalitetssikrer, at det faglige niveau ved final assessment er fuldt ud på højde med niveauet ved ansættelse af professorer ved åbent opslag.

Undlader lektoren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt senest 6 måneder inden forfremmelsesprogrammets udløb, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil vedkommende fortsætte sin ansættelse som lektor uden for forfremmelsesprogrammet.

KU kan efter stillingsstrukturen tilbyde vedkommende et ekstra forsøg inden for det konkrete forfremmelsesprogramms udløb, således at der maksimalt kan ske faglig bedømmelse to gange.

3. Rammer for forfremmelsesprogrammet fra lektor til professor uden opslag

¹³ Vær opmærksom på, at der skal bruges andre fageksperter til final assessment end til midtvejsevalueringen.

Internationalt forståeligt forløb

Formålet med forfremmelsesprogrammet er at understøtte KU's fastholdelse og tiltrækning af de største nationale og internationale talenter. Der er konkurrence om de største internationale talenter og KU ønsker at bruge en model, som bygger på et internationalt forståeligt forløb, som kan gøre det nemmere at tiltrække internationale talenter. Der er imidlertid mange forskellige internationale modeller og derved mange måder at gøre en model international forståelig på. Transparente beslutningsveje er dog et element, som går igen flere steder i forbindelse med final assessment, bl.a. på University of Cambridge.

To adskilte spor fra adjunkt til lektor og fra lektor til professor

Det er ikke muligt for en TT-adjunkt efter overgang til lektor at gå direkte ind i forfremmelsesprogrammet uden på lige fod med andre lektorer at indstille sig til overgang til forfremmelsesprogrammet.

Ingen overgangsordning

Muligheden for at alle tidsubegrænsede lektorer, med institutleders godkendelse, kan indstille sig til forfremmelsesprogrammet betyder, at der ikke skal etableres en overgangsordning for allerede ansatte lektorer.

Antallet af lektorer på forfremmelsesprogrammet

KU ønsker fortsat både at rekruttere talenter udefra på åbne opslag, hvilket også omfatter forfremmelseslektoropslag, og at sikre tydelige og attraktive karriereveje for allerede ansatte talenter gennem forfremmelsesprogrammet. Dekanerne skal forholde sig til og sikre en sådan balance, herunder hvorvidt fakulteterne skal opstille egentlige måltal for antallet af rekrutteringer til professorstillinger via hhv. åbne opslag og intern forfremmelse. De enkelte fakulteter og institutter kan have forskellige behov, når der ses på det samlede rekrutteringsbillede, faglige satsningsområder mv. (antal tenure track adjunkter, lektorer og professorer). Balancen monitoreres af LT, som kan justere denne tilgang på baggrund af indhentede erfaringer og drøftelser.

Monitorering af forfremmelsesprogrammet

SIDE 13 AF 13

Monitoreringen sker ved en årlig drøftelse i Ledelsesteamet (LT).

Dekanerne kan i den forbindelse vælge at drøfte med f.eks. Akademisk råd (AR) eller Fakultetsledelsesteam (FLT) inden den årlige LT-drøftelse.

-

Arbejdsgruppens medlemmer:

- Prodekan Julie Sommerlund, HUM (indtil 31. december 2019)
- Prodekan Mogens Holst Nissen, SUND
- Prodekan Andreas de Neergaard, SAMF
- Institutleder Svend Christensen, PLEN
- Institutleder Søren Kyllingsbæk, PSYK
- Fælles-TR for VIP på KU Thomas Vils Pedersen
- Sektionsleder Karen Vestergaard Petersen, SCIENCE fakultetsservice
- Vicedirektør Lisbeth Møller, Fælles HR (indtil 31. december 2019)
- Vicedirektør Thomas Molin, Fælles HR (fra 1. januar 2020)

Herudover fra Fælles HR:

- Chefkonsulent Iben Rørbye
- Specialkonsulent Anne Birgitte Tauris