

Københavns Universitets bestyrelse

**INDSTILLING**

3. JUNI 2021

Sag Drøftelse af VIP rekruttering og forfremmelse: Komparativ analyse og KU's forfremmelsesprogram**Sagstype** Beslutning Drøftelse Orientering Høring**Indstilling**

Rektoratet indstiller,

- at bestyrelsen drøfter kvalitet og proces for VIP rekrutteringer og forfremmelser på KU med udgangspunkt i en sammenligning med udvalgte internationale universiteter.
- at bestyrelsen orienterer sig i KU's nye forfremmelsesprogram (præsenteret i bilag 12.2) og drøfter implementering af programmet.

FÆLLES HR

UDVIKLING OG DIGITALISERING

NØRREGADE 10

DK-1017 KØBENHAVN K

DIR +45 51 48 94 01

iebr@adm.ku.dk

REF: IEBR

Problem/baggrund

Bestyrelsen drøftede tiltrækning af talent på bestyrelsesmøde den 15. juni 2020. Bestyrelsen ønskede en analyse af ligheder og forskelle mellem KU's model for forfremmelser og forfremmelsesprogrammer (herunder tenure track) på en række internationale universiteter. På den baggrund har KU rettet henvendelse til 11 universiteter i USA, UK og Norden. Grundet få svar entrerede FHR med konsulenthuset Valcon til at bidrage til at få opgaven løst og har arbejdet med en prioriteret liste for at sikre svar fra både USA, Storbritannien og Norden. Analysen foreligger i rapporten i bilag 1, den indeholder tilbagemeldinger fra to amerikanske, et britisk og to nordiske universiteter.

Bestyrelsen drøftede senest KU's forfremmelsesprogram på bestyrelsesmøde den 26. januar 2021, og udtrykte opbakning til, at programmet sættes i gang. Der havde forud herfor været drøftelser med dele af bestyrelsen, og det blev besluttet at afholde et sidste møde med dele af bestyrelsen inden 2. høringsrunde på KU af forfremmelsesprogrammet, som har fundet sted i

marts – maj 2021. Programmet foreligger nu i en endelig version, som rektoratet har godkendt efter indstilling fra dekanekredsen den 1. juni 2021.

SIDE 2 AF 4

Løsning

Resultat af den komparative analyse

Overordnet er konklusionen i den komparative analyse, at Helsinki Universitet, både hvad angår tenure track fra adjunkt til lektor og forfremmelse fra lektor til professor, har programmer, der ligner KU's. Det forholder sig noget anderledes med de øvrige universiteter. Eksempelvis kan det nævnes, at i forhold til beslutnings- og bedømmelseskompetencen ved overgangen fra adjunkt til lektor har lektorer og professorer på Yale, Stanford og Cambridge University indflydelse på ansættelsesbeslutningen, men der er betydelig forskel på, hvem der træffer den endelige beslutning om forfremmelse/ikke forfremmelse. I de forløb, som der er tale om på Yale, Stanford og Cambridge University er det op til ledelsen at beslutte, hvornår en ansat er klar til forfremmelse. Cambridge University har en lektor-*probation period* og både Yale og Cambridge en tidslinje for forfremmelse til professor, der er sammenlignelig med Københavns Universitets. Ved Oslo Universitet foregår alle ansættelser via åbne opslag. Der er i den komparative analyse ikke foretaget sammenligning med et offentlig amerikansk universitet samt brugen af ansættelsesprogrammer på fx Harvard University.

Rekruttering og forfremmelse på KU

KU er med tenure track-ordningen og forfremmelsesprogrammet i gang med at etablere en ny praksis for rekruttering og udvikling af talent og attraktive talentmiljøer. Siden 2014 har KU anvendt tenure track-adjunkture, og i den periode har udbredelsen af ordningen været støt stigende.

Med tenure track og forfremmelsesprogrammet skriver KU sig ind i en praksis for rekruttering og udvikling af talent, der er ældre og dermed mere veletableret blandt mange store internationale universiteter. Dansk lovgivning definerer nogle rammer, der ikke gør det muligt for KU at etablere helt samme rekrutterings- og forfremmelsesprocesser, som ses internationalt. KU har imidlertid presset på for at få etableret den juridiske mulighed for et forfremmelsesprogram, og KU går forrest for at udvikle strukturer og praksis for akademiske karriereveje, der på sigt kan sikre større genkendelighed i et internationalt perspektiv.

Med den danske stillingsstruktur er der nu hjemmel til at universiteterne kan tilbyde særligt talentfulde lektorer et program, som munder ud i en forfremmelse til professor, hvis de i stillingsstrukturen skitserede betingelser herfor opfyldes. Programmet skal udformes inden for rammerne af dansk lovgivning, herunder ansættelsesbekendtgørelsen for videnskabeligt personale og de forvaltningsretlige regler og grundsætninger. Heraf følger blandt andet, at universitetet skal overholde grundlæggende krav om, at lige skal behandles

lige, en saglig skønsudøvelse og en transparent proces, herunder bl.a. iagttagelse regler om habilitet og partshøring. Som et eksempel kan nævnes, at reglerne om partshøring indebærer en ret til at blive gjort bekendt med og få mulighed for at udtale sig om oplysninger om en sags faktiske grundlag eller eksterne faglige vurderinger.

Justeringer af KU's rekrutterings- og forfremmelsespraksis

På bestyrelsesmødet i januar lagde bestyrelsen særligt vægt på den faglige rådgivning af institutleder og dekan. KU's rekrutteringspraksis, hvad angår bedømmelser, er derfor ændret, så bedømmelsesudvalget for at sikre faglig bredde kan udvides, så der er op til 7 udvalgsmedlemmer ved professorbedømmelser og 5 udvalgsmedlemmer ved lektor/seniorforsker og tenure track-adjunktbedømmelser.

Etableringen af et KU-professorboard nedsat af rektor til monitorering og evaluering af KU's forfremmelsesprogram er ligeledes del af den nye praksis.

Bestyrelsen lagde i januar også vægt på, at det ikke må være vanskeligere at blive professor i forfremmelsesprogrammet end via åbne opslag. Vurderingen af meritering og kvalifikationer sker ved både tenure track og KU's forfremmelsesprogram i henhold til KU's meriteringskriterier, ligesom det er tilfældet i KU's rekrutteringspraksis for adjunkt-, lektor og professorstillinger. Dette for at sikre samme og transparente rammer for rekrutterings- og forfremmelsespraksis på KU¹.

Implementering af KU's forfremmelsesprogram

Den forestående implementering af KU's forfremmelsesprogram igangsættes i LT op til sommerferien, hvorefter dialog i fakultetsledelserne følger. Efter efterårsferien igangsættes dialoger mellem ledelse og lektorer, og deadline for lektorers indlevering af forfremmelsesplan bliver 1. februar 2022. KU's forfremmelsesprogram forventes herfra at indgå i fakulteternes mål- og handleplaner. Der udarbejdes information om programmet særligt målrettet VIP og ledere, herunder interne og eksterne ansøgere. Implementeringsplanen omfatter 5 spor: 1. Ledelsesunderstøttelse (workshops, møder, oplæg) 2. Materialer (forfremmelsesplan, dossier, kommissorier, vejledninger) 3. Procesoverblik målrettet lektorer på KU, ansøgere og ledere 4. Webformidling (Medarbejderguiden, Jobportal, Ledelsesportal) og 5. Kommunikation (nyheder etc.).

¹ Ved åbne professoropslag fremgår KU's professorkriterier af stillingsopslag og bedømmelsesudvalg bedømmer i henhold til kriterierne. I KU's forfremmelsesprogram er det professorkriterierne, lektor forholder sig til i forfremmelsesplanen, som er del af ansøgningsmaterialet, og som bedømmelsesudvalg bedømmer i henhold til (indgang via stillingsopslag) eller som reviewboard bedømmer i henhold til (indgang for allerede ansatte lektorer).

Bilagsoversigt

SIDE 4 AF 4

12.1 Komparativ analyse af tenure track og professorforfremmelsesprogram på Københavns Universitet og tilsvarende programmer på en række amerikanske, britiske og nordiske universiteter

12.2 KU's forfremmelsesprogram