



UDKAST

15. september 2021

Ansættelsespolitik for ledere

KU's ansættelsespolitik for ledere er fastsat i medfør af universitetsloven og §§ 18, 33, 40, 44 og 52 i Vedtægt for Københavns Universitet, godkendt af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen den 2021.

Københavns Universitet ønsker at ansætte ledere, der repræsenterer den høje faglighed, de står i spidsen for og som udøver sin ledelsesopgave og løbende udvikler sine ledelsesmæssige kompetencer i overensstemmelse med Københavns Universitets ledelsesgrundlag. Københavns Universitet ønsker at tage udgangspunkt i institutionens faglighed ved tilrettelæggelse af hele rekrutteringsprocessen fra afsøgning af mulige kandidater til sammensætning af indstillingsudvalg.

Ansættelsespolitik for ledere fastlægges endvidere med udgangspunkt i bestemmelsen i KU's vedtægt om, at "ansættelsesproceduren skal sikre, at den pågældende leder har faglig og ledelsesmæssig legitimitet".

Ansættelsespolitikken vedrører stillingskategorierne:

- prorektorer
- universitetsdirektør
- dekaner
- prodekaner
- institutledere

1. Prorektorer

Bestyrelsen godkender indholdet af prorektorstillinger og ansætter prorektorer efter indstilling fra rektor. Prorektorer ansættes efter eksternt opslag i henhold til gældende regler for stillingsopslag i staten. Ansættelse som prorektor sker som udgangspunkt på åremålsvilkår. Ansættelsesproceduren skal bl.a. medvirke til at sikre, at prorektorer har de fornødne kompetencer og den krævede faglige og ledelsesmæssige legitimitet og tilrettelægges i overensstemmelse hermed.

Ved ansættelsesprocedurens start – inden der er nedsat et indstillingsudvalg

Inden der nedsættes et indstillingsudvalg, inddrager rektor relevante personer og herunder repræsentanter for henholdsvis det faste videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og for de studerende i en uformel dialog om stillingens indhold, og om evt. særlige udfordringer og forventninger/ønsker/opmærksomhedspunkter, som kan indgå ved udformning af stillingsopslag og evt. job- og personprofil.

Med henblik på at sikre den faglige og ledelsesmæssige legitimitet indgår det i drøftelserne, om der er interne eller eksterne potentielle kandidater, som bør gøres særskilt opmærksom på – og evt. opfordres til at søge - stillingen, og om hvordan evt. search iværksættes.

Nedsættelse af indstillingsudvalg

Rektor nedsætter et indstillingsudvalg. Indstillingsudvalget sammensættes af:

- **rektor** som er formand for indstillingsudvalget
- **1 eller 2 medlemmer udpeget af rektor** – interne og/eller eksterne medlemmer som kan bidrage til at sikre en passende sammensætning af udvalgets samlede kompetencer i relation til stillingen
- **1 repræsentant for det videnskabelige personale** – udpeget i fællesskab af VIP-repræsentanterne for de akademiske råd og den VIP-repræsentant, som er udpeget af medarbejdersidens VIP-repræsentanter i HSU
- **1 repræsentant for det teknisk-administrative personale** – udpeget i fællesskab af TAP-repræsentanterne for de akademiske råd og den TAP-repræsentant, som er udpeget af medarbejdersidens TAP-repræsentanter i HSU
- **1 repræsentant for de studerende** - udpeget af de studerendes repræsentanter fra alle de akademiske råd

Indstillingsudvalgets rolle og ansvar

Rektor er formand for indstillingsudvalget. Rektor rammesætter indledningsvist indstillingsudvalgets opgave og runder processen af, når beslutning om ansættelse er truffet.

Indstillingsudvalget rådgiver rektor i rekrutteringsprocessen, herunder ved udformning af stillingsopslag/-beskrivelse, udformning af job- og personprofil, ved udvælgelse af kandidater til ansættelsessamtale og ved deltagelse i disse samtaler. Indstillingsudvalget drøfter kandidaternes egnethed og rådgiver rektor. Rektor træffer beslutning om, hvem der skal indstilles og afgiver en begrundet indstilling til bestyrelsen. Bestyrelsen træffer beslutning om ansættelse.

Bestyrelsen kan efter indstilling fra rektor bringe prorektors ansættelsesforhold til ophør i overensstemmelse med reglerne i universitetslovens § 29.

2. Universitetsdirektør

Bestyrelsen godkender indholdet af universitetsdirektørstillingen og ansætter universitetsdirektøren efter indstilling fra rektor. Universitetsdirektøren ansættes efter eksternt opslag i henhold til gældende regler for stillingsopslag i staten. Ansættelse som universitetsdirektør sker som udgangspunkt på åremålsvilkår.

Ansættelsesproceduren skal bl.a. medvirke til at sikre, at universitetsdirektøren har de fornødne kompetencer og den krævede faglige og ledelsesmæssige legitimitet, og tilrettelægges i overensstemmelse hermed.

Ved ansættelsesprocedurens start – inden der er nedsat et indstillingsudvalg

Inden der nedsættes et indstillingsudvalg, inddrager rektor relevante personer og repræsentanter for henholdsvis det faste videnskabelige personale og det teknisk-administrative personale i en

uformel dialog om stillingens indhold, og om evt. særlige udfordringer og forventninger/ønsker/opmærksomhedspunkter, som kan indgå ved udformning af stillingsopslag og evt. job- og personprofil.

Med henblik på at sikre den faglige og ledelsesmæssige legitimitet indgår det i drøftelserne, om der er interne eller eksterne potentielle kandidater, som bør gøres særskilt opmærksom på – og evt. opfordres til at søge - stillingen, og om hvordan evt. search iværksættes.

Repræsentanterne for det faste videnskabelige personale og det teknisk-administrative personale udgøres af:

- VIP-repræsentanter – udpeget af medarbejdersiden i HSU
- TAP-repræsentanter – udpeget af medarbejdersiden i HSU
- FA-vice direktører
- Fakultetsdirektører

Nedsættelse af indstillingsudvalg

Rektor nedsætter et indstillingsudvalg. Indstillingsudvalget sammensættes af:

- **Rektor** som er formand for indstillingsudvalget
- **1 eller 2 medlemmer udpeget af rektor** - interne og/eller eksterne medlemmer som kan bidrage til at sikre en passende sammensætning af udvalgets samlede kompetencer i relation til stillingen
- **1 repræsentant for det videnskabelige personale** – udpeget af medarbejdersidens VIP-repræsentanter i HSU
- **1 repræsentant for det teknisk-administrative personale** – udpeget af medarbejdersidens TAP-repræsentanter i HSU
- **1 repræsentant** – udpeget af medarbejdersiden i FASU

Indstillingsudvalgets rolle og ansvar

Rektor er formand for indstillingsudvalget. Rektor rammesætter indledningsvist indstillingsudvalgets opgave og runder processen af, når beslutning om ansættelse er truffet.

Indstillingsudvalget rådgiver rektor i rekrutteringsprocessen, herunder ved udformning af stillingsopslag/-beskrivelse, udformning af job- og personprofil, ved udvælgelse af kandidater til ansættelsessamtale og ved deltagelse i disse samtaler. Indstillingsudvalget drøfter kandidaternes egnethed og rådgiver rektor. Rektor træffer beslutning om, hvem der skal indstilles og afgiver en begrundet indstilling til bestyrelsen. Bestyrelsen træffer beslutning om ansættelse.

Bestyrelsen kan efter indstilling fra rektor bringe universitetsdirektørens ansættelsesforhold til ophør i overensstemmelse med reglerne i universitetslovens § 29.

3. Dekaner

Rektor ansætter dekaner. Dekaner ansættes efter eksternt opslag i henhold til gældende regler for stillingsopslag i staten. Ansættelse som dekan sker som udgangspunkt på åremålsvilkår.

Ansættelsesproceduren skal bl.a. medvirke til at sikre, at dekanen har de fornødne kompetencer og den krævede faglige og ledelsesmæssige legitimitet, og tilrettelægges i overensstemmelse hermed.

Ved ansættelsesprocedurens start – inden der er nedsat et indstillingsudvalg

Inden der nedsættes et indstillingsudvalg, inddrager rektor relevante personer og herunder repræsentanter for henholdsvis det faste videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og for de studerende i en uformel dialog om stillingens indhold, og om evt. særlige udfordringer og forventninger/ønsker/opmærksomhedspunkter, som kan indgå ved udformning af stillingsopslag og evt. job- og personprofil.

Med henblik på at sikre den faglige og ledelsesmæssige legitimitet indgår det i drøftelserne, om der er interne eller eksterne potentielle kandidater, som bør gøres særskilt opmærksom på – og evt. opfordres til at søge - stillingen, og om hvordan evt. search iværksættes.

Repræsentanterne for det faste videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og de studerende udgøres af:

- VIP-repræsentanter fra akademisk råd
- VIP-repræsentanter fra medarbejdersiden i fakultetets samarbejdsudvalg
- TAP-repræsentanter fra akademisk råd
- TAP-repræsentanter fra medarbejdersiden i fakultetets samarbejdsudvalg
- Repræsentanter for de studerende i akademisk råd

Nedsættelse af indstillingsudvalg

Rektor nedsætter et indstillingsudvalg, som kan bidrage med forskellige perspektiver, herunder faglig indsigt og lokalt kendskab. Indstillingsudvalget sammensættes af:

- **rektor** som er formand for indstillingsudvalget
- **1 eller 2 medlemmer udpeget af rektor** - interne og/eller eksterne medlemmer som kan bidrage til at sikre en passende sammensætning af udvalgets samlede kompetencer i relation til stillingen
- **1 repræsentant for det videnskabelige personale** – udpeget i fællesskab af VIP-repræsentanterne i akademisk råd og medarbejdersidens VIP-repræsentanter i fakultetets samarbejdsudvalg
- **1 repræsentant for det teknisk-administrative personale** – udpeget i fællesskab af TAP-repræsentanterne i akademisk råd og medarbejdersidens TAP-repræsentanter i fakultetets samarbejdsudvalg
- **1 repræsentant for de studerende** - udpeget af de studerendes repræsentanter i fakultetets akademiske råd

Indstillingsudvalgets rolle og ansvar

Rektor er formand for indstillingsudvalget. Rektor rammesætter indledningsvist indstillingsudvalgets opgave og runder processen af, når beslutning om ansættelse er truffet.

Indstillingsudvalget rådgiver rektor i rekrutteringsprocessen, herunder ved udformning af stillingsopslag/-beskrivelse, udformning af job- og personprofil, ved udvælgelse af kandidater til ansættelsessamtale og ved deltagelse i disse samtaler. Indstillingsudvalget drøfter kandidaternes egnethed og rådgiver rektor. Rektor træffer beslutning om ansættelse.

Rektor kan bringe dekanens ansættelsesforhold til ophør i overensstemmelse med reglerne i universitetslovens § 29.

4. Prodekaner

Dekanen ansætter prodekaner. Prodekaner ansættes efter eksternt opslag i henhold til gældende regler for stillingsopslag i staten. Ansættelse som prodekan sker som udgangspunkt på åremålsvilkår.

Ansættelsesproceduren skal bl.a. medvirke til at sikre, at prodekanen har de fornødne kompetencer og den krævede faglige og ledelsesmæssige legitimitet, og tilrettelægges i overensstemmelse hermed.

Ved ansættelsesprocedurens start – inden der er nedsat et indstillingsudvalg

Inden der nedsættes et indstillingsudvalg, inddrager dekanen relevante personer og herunder repræsentanter for henholdsvis det faste videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og for de studerende i en uformel dialog om stillingens indhold, og om evt. særlige udfordringer og forventninger/ønsker/opmærksomhedspunkter, som kan indgå ved udformning af stillingsopslag og evt. job- og personprofil.

Med henblik på at sikre den faglige og ledelsesmæssige legitimitet indgår det i drøftelserne, om der er interne eller eksterne potentielle kandidater, som bør gøres særskilt opmærksom på – og evt. opfordres til at søge - stillingen, og om hvordan evt. search iværksættes.

Repræsentanterne for det faste videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og de studerende udgøres af:

- VIP-repræsentanter fra akademisk råd
- VIP-repræsentanter fra medarbejdersiden i fakultetets samarbejdsudvalg
- TAP-repræsentanter fra akademisk råd
- TAP-repræsentanter fra medarbejdersiden i fakultetets samarbejdsudvalg
- Repræsentanter for de studerende i akademisk råd

Nedsættelse af indstillingsudvalg

Dekanen nedsætter et indstillingsudvalg, som kan bidrage med forskellige perspektiver, herunder faglig indsigt og lokalt kendskab. Indstillingsudvalget sammensættes af:

- **dekanen** som er formand for indstillingsudvalget
- **1 eller 2 medlemmer udpeget af dekanen** - interne og/eller eksterne som kan bidrage til at sikre en passende sammensætning af udvalgets samlede kompetencer i relation til stillingen
- **1 repræsentant for det videnskabelige personale** – udpeget i fællesskab af VIP-repræsentanterne i akademisk råd og medarbejdersidens VIP-repræsentanter i fakultetets samarbejdsudvalg

- **1 repræsentant for det teknisk-administrative personale** – udpeget i fællesskab af TAP-repræsentanterne i akademisk råd og medarbejdersidens TAP-repræsentanter i fakultetets samarbejdsudvalg
- **1 repræsentant for de studerende** - udpeget af de studerendes repræsentanter i fakultetets akademiske råd

Indstillingsudvalgets rolle og ansvar

Dekanen er formand for indstillingsudvalget. Dekanen rammesætter indledningsvist indstillingsudvalgets opgave og runder processen af, når beslutning om ansættelse er truffet.

Indstillingsudvalget rådgiver dekanen i rekrutteringsprocessen, herunder ved udformning af stillingsopslag/-beskrivelse, udformning af job- og personprofil, ved udvælgelse af kandidater til ansættelsessamtale og ved deltagelse i disse samtaler. Indstillingsudvalget drøfter kandidaternes egnethed og rådgiver dekanen. Dekanen træffer beslutning om ansættelse.

Dekanen kan bringe prodekanens ansættelsesforhold til ophør i overensstemmelse med reglerne i universitetslovens § 29.

5. Institutledere

Dekanen ansætter institutledere. Institutledere ansættes efter eksternt opslag i henhold til gældende regler for stillingsopslag i staten. Ansættelse som institutleder sker som udgangspunkt på åremålsvilkår.

Ansættelsesproceduren skal bl.a. medvirke til at sikre, at institutlederen har de fornødne kompetencer og den krævede faglige og ledelsesmæssige legitimitet, og tilrettelægges i overensstemmelse hermed.

Ved ansættelsesprocedurens start – inden der er nedsat et indstillingsudvalg

Inden der nedsættes et indstillingsudvalg, inddrager dekanen relevante personer, herunder ledelsesteamet ved instituttet og repræsentanter for henholdsvis det faste videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og for de studerende ved instituttet i en uformel dialog om stillingens indhold, og om evt. særlige udfordringer og forventninger/ønsker/opmærksomhedspunkter, som kan indgå ved udformning af stillingsopslag og evt. job- og personprofil.

Med henblik på at sikre den faglige og ledelsesmæssige legitimitet indgår det i drøftelserne, om der er interne eller eksterne potentielle kandidater, som bør gøres særskilt opmærksom på – og evt. opfordres til at søge - stillingen, og om hvordan evt. search iværksættes.

Repræsentanterne for det faste videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og de studerende udgøres af:

- Faste VIP-ansatte ved instituttet
- VIP-repræsentanter i instituttets samarbejdsudvalg
- TAP-repræsentanter i instituttets samarbejdsudvalg
- Repræsentanter for de studerende i akademisk råd
- Ledelsesteamet ved det pågældende institut

Nedsættelse af indstillingsudvalg

Dekanen nedsætter et indstillingsudvalg, som kan bidrage med forskellige perspektiver, herunder faglig indsigt og lokalt kendskab. Indstillingsudvalget sammensættes af:

- **dekanen** som er formand for indstillingsudvalget
- **1 eller 2 medlemmer udpeget af dekanen** - interne og/eller eksterne som kan bidrage til at sikre en passende sammensætning af udvalgets samlede kompetencer i relation til stillingen
- **1 repræsentant for det faste videnskabelige personale** – udpeget i fællesskab af VIP-repræsentanterne i akademisk råd og medarbejdersidens VIP-repræsentanter i instituttets samarbejdsudvalg
- **1 repræsentant for det teknisk-administrative personale** – udpeget i fællesskab af TAP-repræsentanterne i akademisk råd og medarbejdersidens TAP-repræsentanter i instituttets samarbejdsudvalg
- **1 repræsentant for de studerende** - udpeget af de studerendes repræsentanter i instituttets akademiske råd

Indstillingsudvalgets rolle og ansvar

Dekanen er formand for indstillingsudvalget. Dekanen rammesætter indledningsvist indstillingsudvalgets opgave og runder processen af, når beslutning om ansættelse er truffet.

Indstillingsudvalget rådgiver dekanen i rekrutteringsprocessen, herunder ved udformning af stillingsopslag/-beskrivelse, udformning af job- og personprofil, ved udvælgelse af kandidater til ansættelsessamtale og ved deltagelse i disse samtaler. Indstillingsudvalget drøfter kandidaternes egnethed og rådgiver dekanen. Dekanen træffer beslutning om ansættelse.

Dekanen kan bringe institutlederens ansættelsesforhold til ophør i overensstemmelse med reglerne i universitetslovens § 29.

Godkendt af bestyrelsen den