

Til HR Health,

Kommentar fra akademisk råd til udmøntning af AUs syv normer og principper for ansættelse af VIP på Health

Formand for akademisk
råd Health. Helle Prætorius
Øhrwald

Dato: 3 maj 2018

Akademisk Råd takker for muligheden for at kommentere forslaget til udmøntning af de 7 nye normer og principper for ansættelse af faste videnskabelige medarbejdere på Health.

Rådet har bemærkninger til følgende høringsdokumenter. 1. Principper for ansættelse af VIP medarbejdere ved Health. 2. Kriterier for ansættelse af professorer ved Health, AU. 3. Skabelon til udfyldelse af bedømmelsesudvalg for professorater.

Side 1/2

Ad. 1 Principper for ansættelse af VIP medarbejdere ved Health

Akademisk råd finder overordnet, at det er prisværdigt at have tydelige normer for rekruttering af videnskabelige medarbejdere samt at give retningslinjer for implementering af de gældende normer. Dette vil overordnet bidrage til øget gennemsigtighed i ansøgningsprocedurerne. Akademisk råd værdsætter, at der ved fastsættelse af AUs normer for rekruttering af videnskabelige medarbejdere har været en grundig og inddragende proces, og at fremsendte høringer har ført til en modificering af de tidligere fremsatte normer.

Imidlertid noterer akademisk råd sig, at ambitionen vedrørende repræsentation af begge køn i ansøgerfeltet (norm2) er reduceret til at sikre diversitet i et tilstrækkeligt omfang. Der er bred enighed om, at det er vigtigt at sikre diversitet, men flere i akademisk råd ser gerne, at Health på dette område laver en særlig indsats ved implementering af normerne for vort område og specifikt definerer, hvad der menes med tilstrækkeligt. Health har i særlig grad studier med mange kvindelige studerende, men en overvægt af mænd i forskerstillinger i langt de fleste områder. For at sikre, at vi kan leve op til vores mål om flere kvinder i forskning, mener flere i akademisk råd, at det er nødvendigt at Health indskærper, at søgekomitéer skal sikre kvindelige ansøgere til ansøgerfeltet og at man ikke kan besætte et professorat med mindre, der har været mindst en kvindelig ansøger.

I forhold til norm 3 er der fortsat i Akademiske Råd udtrykt bekymring for, om der kan opnås et tilstrækkeligt antal ansøgere til meget specifikke forskningsstillinger inden for små nicheområder.

Akademisk Råd bifalder, at man har lyttet til de faglige miljøer og tilstræber at formalisere en mulighed for at shortliste kandidater. Dette skaber den fornødne fleksibilitet, som man tidligere savnede i ansættelsesprocessen. Akademisk råd stiller sig imidlertid kritisk over for short listing forud for bedømmelsesprocessen. Hvis normerne skal virke efter hensigten, er det vigtigt, at den fulde bedømmelse stadig ligger i bedømmelsesudvalget. Den foreslåede procedure reducerer essensen i at have et uvildigt bedømmelsesudvalg markant og øger samtidig risikoen for intern lobbyvirksomhed, og for at kandidater forbedres på insider information ved interne universitære organer. Akademisk råd foreslår derfor, at man overvejer en løsning for bedømmelsesarbejdet, hvorefter shortlisting foregår i bedømmelsesudvalget. Ved sådan en løsning kan man åbent i stillingsannoncen beskrive shortlisting processen. Bedømmelsesudvalget bedes om at lave en forbedømmelse (der ikke kræver skriftlig udtalelse) på basis af kandidaters videnskabelige produktion. Herefter rankes kandidaterne i forhold til deres konkurrencedygtighed i det givne ansøgerfelt. Efter konference i bedømmelsesudvalget udvælges så 6-8 kandidater, for hvilke der udfærdiges en egentlig bedømmelse. De øvrige kandidater får besked om, at de ikke efter en indledende shortlisting går videre. På denne måde forbliver bedømmelsen i et uvildigt udvalg.

Kortere pointer

- Herudover hæfter akademisk råd sig ved, at det i dokumentet ikke er præciseret, at normer og procedurer kun gælder fastansættelse af videnskabelige medarbejdere.
- Akademisk råd finder det meget prisværdigt, at bedømmelsesudvalgets arbejde lettes ved at ansøgere selv udfylder skema med personlige oplysninger.
- Tidsaspektet er ikke adresseret. Akademisk råd understreger, at den foreliggende procedure vil kræve skarpe tidsrammer for at kunne fastholde interessen fra personer identificeret ved søgekomité-arbejdet

Ad 2. Kriterier for ansættelse af professorer ved Health, AU

Med hensyn til kriterier for ansættelse af professorer ved Health, bifalder akademisk råd overordnet kriterierne fastlagt for videnskabelige og undervisningsmæssige kvalifikationer. Imidlertid mangler i kriterierne et punkt, hvorunder kandidatens erfaring med forskningsledelse vurderes. Herudover mangler der et punkt til vurdering af kandidatens erfaring med understøttelse af det videnskabelige miljø. Begge komponenter anses for at være væsentlige bestanddele at kunne udfylde i et professorat, dels at kunne dokumentere en markant ledelsesprofil og dels at kunne demonstrere en central placering i lokalt, nationalt og internationale forskningsmiljø. Således mangler vurdering af betroede jobs i videnskabelige komitéer og fonds-organisationer, redaktionelt arbejde i væsentlige internationale tidsskrifter, bedømmelsesarbejde for videnskabelige stillinger, fonde/bevillingsorganisationer, Ph.d. og doktorafhandlinger samt organisation af videnskabelige konferencer og symposier.

Ad3. Skabelon til udfyldelse af bedømmelsesudvalg for professorater

De ovennævnte mangler kommer særligt til udtryk i skabelonen, hvor der ikke er egnede steder, hvor disse betragtninger kan inddrages.

Side 3/3

Skabelonen tager ikke hensyn til de forskellige forskningstraditioner på Health. Her tænkes særligt på stillinger inden for det humanistiske forskningsfelt, hvor der er tradition for at skrive bøger og publicere i internationale antologier med peer review. Denne type publikationer er det ikke muligt at angive i skemaet. Det samme gælder bidrag til internationale Handbooks med peer review, som udgør referencestandard inden for feltet. Herudover bør undervisningsrubrikken også give mulighed for at markere, om man har publiceret artikler om undervisning.

Selve bedømmelsesskemaet har både en vurdering af hver enkelt publikation og en overordnet vurdering. Akademisk råd finder, at det ikke er nødvendigt med en vurdering af hver enkelt artikel. Dette fører ofte til en opremsning af publikationens nøglefund uden væsentligt indhold, som senere anvendes i udvælgelsen af de relevante kandidater. Det bør være den overordnede vurdering af den videnskabelige produktion, der anvendes, hvilket også vil lette arbejdet i bedømmelsesudvalgene.

I skemaet for statusoplysningerne er der anført kliniske specialer og autorisationer for læger og tandlæger – bør det ikke gælde for andre uddannelser også f.eks. psykologer?

Med venlig hilsen

På vegne af Akademisk Råd Health

Helle Prætorius Øhrwald

