

TENURE TRACK

Natural Sciences

Juni 2020

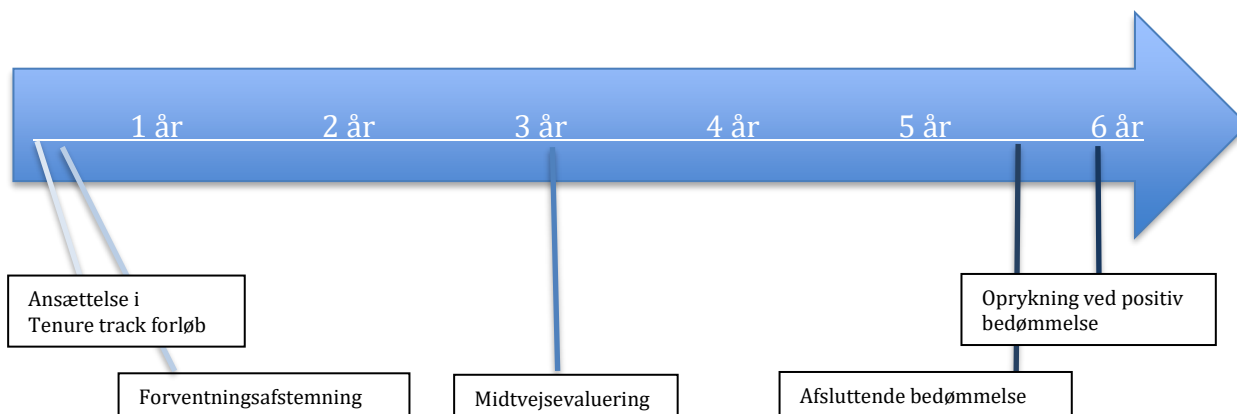
Natural Sciences TENURE TRACK

Natural Sciences Tenure Track ved Aarhus Universitet er et attraktivt karrieretilbud til lovende forskere fra hele verden. Højt kvalificerede kandidater ansættes som adjunkt/forsker i en som udgangspunkt seksårig periode med oprykning til en lektor/seniorforskerstilling under forudsætning af en positiv faglig bedømmelse sidst i forløbet. Oprykningen beror udelukkende på tenure track adjunktens/forskerens egne resultater og ikke på sammenligning med andre kandidater. Ansøgere til en tenure track stilling forventes typisk at have to til seks års relevant erfaring efter ph.d. Der gennemføres en midtvejsevaluering, som udgangspunkt efter ca. tre år.

Ved at øge sammenhængen i det videnskabelige karriereforløb bidrager Natural Sciences Tenure Track til at:

- Tiltrække og fastholde højt kvalificerede, lovende talenter fra hele verden.
- Fremme den faglige udvikling og selvstændighed for forskere på et tidligt karrieretrin.
- Skabe transparens i det videnskabelige karriereforløb.

Et tenure track forløb på Natural Sciences vil som udgangspunkt forløbe således:



1. Ansættelse i tenure track forløb

I ansættelsen skal ansøgeren imødekomme [kriterier for ansættelse i tenure track-forløb \(Under revision\)](#). Natural Sciences lægger især vægt på, at ansøgeren:

- Kan dokumentere ekstraordinært gode resultater og en høj grad af selvstændighed i sit hidtidige uddannelses- og ansættelsesforløb.
- Har gennemført et eller flere længerevarende forskningsophold ved én eller flere udenlandske og internationalt anerkendte forskningsinstitutioner.
- Skriver og taler engelsk på akademisk niveau.
- Har klart potentiale til at nå højeste internationale niveau inden for sit faglige felt.
- Klart forventes at kunne imødekomme kriterierne for varige lektor/seniorforsker ansættelser ved Natural Sciences ved afslutning af tenure track forløbet ([ABC-kriterier](#)).

1.1. Ansøgning

Ansøgere til tenure track forventes typisk at have to til seks års relevant erfaring efter afsluttet ph.d. En ansøgning til Natural Sciences tenure track skal følge de formelle krav, som angivet i [Vejledning til ansøgere - faste og temporære videnskabelige stillinger](#).

1.2. Ansættelsesproces

Ansættelsesprocessen til Natural Sciences tenure track følger den almindelige procedure for ansættelse af faste videnskabelige medarbejdere ved Natural Sciences (jf. [Vejledning til ansøgere - faste og temporære videnskabelige stillinger](#)). Dette for at sikre, at kun ansøgere med et meget højt fagligt niveau kommer i betragtning til et tenure track forløb. Alle ansættelser i tenure track-stillinger sker efter opslag. Bedømmelsen finder sted på baggrund af Nats [kriterier for ansættelse i tenure track-forløb \(Under revision\)](#).

2. Under tenure track forløbet

2.1. Forventningsafstemning

Ved ansættelsesforløbets begyndelse tager institutleder initiativ til en samtale med den ny-ansatte, således at vedkommende er bekendt med de krav, retningslinjer og forventninger, som knytter sig til tenure track-forløbet. Der udarbejdes et specifikt sæt af forventninger til tenure track adjunkten/forskeren om forløbet ud fra denne skabelon.

Forventningsafstemningen lægges på ansættelsessagen i HR og indgår med betydelig vægt i såvel midtvejs- som slutevalueringen.

F. eks. forventes tenure track-adjunkten/forskeren i forløbet at:

- etablere og lede sin egen selvstændige forskningsgruppe, bl.a. ved at hjemtage personlige eksterne bevillinger
- opnå tydelig profilering af egne og egen forskningsgruppes resultater bl.a. igennem signifikant international publiceringsaktivitet.

- vise en væsentlig selvstændig profil inden for vejledning, undervisning og (hvor det er relevant) rådgivning.
- vise flair for samarbejde.

Aarhus Universitet tilbyder:

- Adgang til instituttets infrastruktur.
- Mulighed for at udvikle forskningslederkompetencer
- Adjunktpædagogikum
- Ph.d.-vejlederkursus

2.2. Midtvejsevaluering

Midtvejsevalueringen gennemføres som udgangspunkt efter tre års ansættelse, men kan efter aftale mellem kandidaten og institutlederen flyttes til et tidspunkt mellem 2 og 4 år efter ansættelsestidspunktet. Flytning af midtvejsevaluering ud over dette tidsrum kan aftales mellem kandidat og institutleder efter drøftelse med dekanen og HR.

Formålet med midtvejsevalueringen er:

- At sikre, at tenure track-adjunkten/forskeren er på rette spor ift. at opnå en positiv slut-evaluering
- At vejlede tenure track-adjunkten/forskeren ift. planlægning af den resterende tid af tenure track forløbet
- At give tenure track-adjunkten/forskeren mulighed for at få feedback fra interne og eksterne bedømmere
- At understøtte en kvalificering af grundlaget for den afsluttende bedømmelse

Såfremt de aftalte mål for det seksårige forløb vurderes klart opfyldt allerede i forbindelse med midtvejsevalueringen, drøfter institutlederen med kandidaten om slutevalueringen bør igangsættes tidligere end ved det oprindelige udløb af tenure track perioden.

Proces for midtvejsevaluering:

Tidspunkt	Processkridt
4 mdr. før evalueringsmøde	HR sender påmindelse til institutlederen om opstart af midtvejsevaluering.
	HR skriver efter aftale med institutlederen til tenure track adjunkten/forskeren bl.a. med oplysning om hvilke materialer, der skal afleveres. Som udgangspunkt afleveres: <ul style="list-style-type: none"> - CV - en redegørelse for status mht. forventningsafstemningen. - en komplet publikationsliste med angivelse af de 5 vigtigste arbejder - en beskrivelse af hidtidige forskningsaktiviteter (resume) - en beskrivelse af planlagte forskningsaktiviteter - undervisningsportfolio og evt. portfolio og dokumentation ift. deltagelse i rådgivning. - beskrivelse af deltagelse i div. udvalg og administrative fora

	<p>Evalueringsudvalg nedsættes af institutlederen og består foruden institutlederen (formand) af mindst to videnskabelige medarbejdere på minimum lektor/seniorforsker niveau.</p> <p>Tenure track adjunkten/forskeren kan foreslå maks. 2 eksterne reviewere.</p>
Ca. 3,5 mdr. før evalueringssmøde	<p>Evalueringsudvalget udpeger 2-3 eksterne reviewere efter gældende retningslinjer, herunder krav til habilitet. Dvs. de eksterne reviewere skal minimum være på lektorniveau. Mindst én skal være fra et udenlandsk universitet eller forskningsinstitution, de skal have dokumenterede internationalt stærke kvalifikationer og det skal tilstræbes, at sammensætningen af de eksterne reviewere er kønsmæssig afbalanceret.</p> <p>En reviewer kan være inhabil, såfremt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vedkommende har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald. • Vedkommendes nærtstående familie eller samlevende har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald. • Vedkommende har en nær tilknytning til et selskab, forening e.l. med en særlig interesse i sagens udfald eller der i øvrigt foreligger omstændigheder, der kan vække tvivl om vedkommendes upartiskhed, herunder eksempelvis nært venskab eller konstaterbart uvenskab. <p>På Nat gælder, at reviewere kun i meget beskedent omfang må have fælles publikationer og projekter med ansøgerne og ingen fælles publikationer overhovedet inden for de seneste 5 år.</p>
Ca. 3 – 2,5 måneder før evalueringssmøde	Tenure track adjunkten/forskeren indsender materiale.
Ca. 2, 5 - 2 md før evalueringssmøde	HR sender materialet til evalueringsudvalget og de eksterne reviewere. Forventningsafstemning og CV fra ansættelsen vedlægges. Eksterne reviewere gives en frist på 6 uger til at afgive individuelt review. Evalueringen sker med afsæt i kriterierne for varige ansættelser ved Natural Sciences " ABC-kriterier ". Dvs. det skal vurderes, om kandidaten i relevant grad har bevæget sig fra at opfylde tenure track kriterierne hen imod at kunne opfylde slutevalueringskriterierne som lektor/seniorforsker på slutevaluerings-tidspunktet.
Ca. 4 til 2 uger før evalueringssmøde	<p>HR sender de eksterne reviewerers udtalelser til tenure track adjunkten/forskeren og evalueringsudvalget.</p> <p>Institutleder indkalder evalueringsudvalg og tenure track adjunkt/forsker til evalueringssmøde.</p>
Evalueringssmøde (som udgangspunkt)	Evalueringssmøde.

efter tre års ansættelse)	Drøftelse af hidtidigt forløb og forløbet frem til slutevalueringen, med inddragelse af de eksterne revieweres udtalelser. Drøftelsen sker med afsæt i kriterierne for varige ansættelser ved Nat (ABC-kriterier) og vil som udgangspunkt munde ud i anbefalinger . Såfremt evalueringen ikke er entydig positiv, kan drøftelsen munde ud i en række formulerede krav til indfrielse. Såfremt det skønnes hensigtsmæssigt, kan der evt. laves en opfølgingsplan med institutleder/mentor eller udvalget.
Efterfølgende	Udvalget afgiver en udtalelse som indeholder essensen af drøftelserne og anbefalinger, evt. krav eller opfølgingsplan, om midtvejsevalueringen. Udtalelsen og de eksterne review udgør tilsammen midtvejsevalueringen, som HR journaliserer på p-sagen til brug for den senere afsluttende bedømmelse. Midtvejsevaluering udgør en vægtig del af en senere slutevaluering. HR sender udtalelsen til tenure track adjunkten.

3. Slutevaluering

Ved afslutning af tenure track forløbet iværksættes en slutevaluering med henblik på at bedømme, om tenure track adjunkten/forskeren lever op til Nats [kriterier for varig ansættelse](#).

Slutevalueringen finder som udgangspunkt sted inden for det sidste halve år af ansættelsen som tenure track adjunkt/forsker, og skal være færdig inden forløbets afslutning (typisk senest seks år efter ansættelsestidspunktet). Forventningsafstemning, og midtvejsevaluering indgår som tungtvejende elementer i det samlede grundlag for den afsluttende bedømmelse.

Kandidaten er i henhold til stillingsstrukturen berettiget til at kræve slutevaluering iværksat på et hvilket som helst tidspunkt inden for de første 4 år. Kandidaten skal imidlertid være opmærksom på, at midtvejsevalueringen indgår i bedømmelsesgrundlaget, og såfremt bedømmelsen er ”ikke kvalificeret,” så er der kun en mulighed tilbage for bedømmelse og denne skal finde sted inden for det sidste halve år af ansættelse.

Kandidaten og institutlederen anbefales derfor have en grundig dialog om mulighederne.

Tidligere slutevaluering kan for eksempel overvejes, hvis de aftalte mål for det seksårige forløb vurderes klart opfyldt allerede i forbindelse med midtvejsevalueringen (se afsnit 2.2 ovenfor).

Ved en positiv bedømmelse overgår tenure track adjunkten/forskeren til fast ansættelse som lektor/seniorforsker. Ved negativ bedømmelse iværksættes en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

Proces for slutevalueringen:

Det tidspunkt der refereres til som fristen er udløbet af det 6 årige forløb.

Tidspunkt	Processkridt
Ca. 7 mdr. før fristen.	HR sender påmindelse til institutlederen og kandidaten om frist for slut-evaluering
	Tenure track adjunkten/forskeren anmoder sin institutleder om at slut-evaluering iværksættes.
	Institutleder sender anmodningen til HR.
	Tenure track adjunkten/forskeren modtager fra HR meddelelse om hvilke materialer, der skal afleveres med en frist på ca. en måned. Institutlederen bliver spurgt om der er særlige ønsker til materiale.
	<p>Kandidaten anmodes om at indsende følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CV - en redegørelse for status mht. forventningsafstemningen, samt udtalelsen fra midtvejsevalueringen. - en komplet publikationsliste med angivelse af de 5 vigtigste arbejder - en beskrivelse af hidtidige forskningsaktiviteter (resume) - en beskrivelse af planlagte forskningsaktiviteter - undervisningsportfolio og evt portfolio og dokumentation ift. deltagelse i rådgivning - beskrivelse af deltagelse i div. udvalg og administrative fora - Evt. yderligere materiale efter institutlederens valg.
	Fra kandidatens sag i HR inddrages skriftlig forventningsafstemning fra ansættelsen og materialet fra midtvejsevalueringen.
	<u>Ovenstående udgør det samlede bedømmelsesmateriale.</u>
	<p>Institutleder nedsætter bedømmelsesudvalg på 3 bedømmere med eksternt flertal efter fakultetets gældende retningslinjer, herunder for habilitet. Dvs. de eksterne medlemmer af bedømmelsesudvalget skal minimum være på lektorniveau/seniorforsknerniveau. Mindst én skal være fra et udenlandsk universitet eller forskningsinstitution, de skal have dokumenterede internationalt stærke kvalifikationer og det skal tilstræbes, at sammensætningen af bedømmere er kønsmæssigt afbalanceret. Institutlederen er født formand for bedømmelsesudvalget.</p>
	<p>Et medlem kan være inhabil, såfremt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vedkommende har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald. • Vedkommendes nærtstående familie eller samlevende har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald. • Vedkommende har en nær tilknytning til et selskab, forening e.l. med en særlig interesse i sagens udfald eller der i øvrigt foreligger omstændigheder, der kan vække tvivl om vedkommendes upartiskhed, herunder eksempelvis nært venskab eller konstaterbart uvenskab.
	På Nat gælder, at medlemmerne af bedømmelsesudvalgsmedlemmer kun i meget beskedent omfang må have fælles publikationer og projekter med

	ansøgerne og ingen fælles publikationer overhovedet inden for de seneste 5 år.
	HR sender tenure track adjunkten/forskeren oplysning om bedømmelsesudvalgets sammensætning.
	HR sender bedømmelsesudvalgets sammensætning til godkendelse i Akademisk Råd.
Senest 5 mdr. før fristen.	Frist for kandidatens indsendelse af bedømmelsesmateriale .
Senest 4 mdr. før fristen	Det samlede bedømmelsesmateriale sendes til bedømmelsesudvalget, som får 6 uger til at afgive bedømmelse med afsæt i kriterierne for varige ansættelser ved Natural Sciences " ABC-kriterier ". De konkrete krav til stillingsvaretagelsen, der er beskrevet forventningsafstemning og midtvejsevaluering indgår med særlig vægt i bedømmelsen.
	HR fremsender bedømmelsen til tenure track adjunkten/forskeren, med en frist på en uge til at komme med bemærkninger til bedømmelsen. Samtidig informerer institutlederen tenure track adjunkten/forskeren om udfaldet og tager en drøftelse af fremtidens opgaver.
Inden fristen	Instituttet taster datoen for den nye stillingstype i MSK. HR tager initiativ til lønforhandling og fremsender nyt ansættelsesbevis. Ved negativ bedømmelse tager institutleder sammen med HR initiativ til at iværksætte afskedigelse.

Såfremt der ved fakultetet oprettes en tværgående bedømmelseskomite til at rådgive dekanen i ansættelsessager, beslutter dekanen om, og hvordan denne skal indgå i slutevalueringen.

Fravær på grund af barsels eller adoptionsorlov samt længerevarende sygdom tæller ikke med i den tid, der maksimalt er til at gennemføre forløbet. Tidsfrister under forløbet (fx dato midtvejs- og slutevaluering) tilpasses således efter dette.

Linksamling

[Kriterier for ansættelse i tenure track-forløb \(Under revision\)](#)

[Nats kriterier for varig ansættelse](#)

[Vejledning til ansøgere - faste og temporære videnskabelige stillinger](#)

[Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter](#)