

Vejledning til
PROFESSOR-
FORFREMMESESPROGRAM
Natural Sciences

September 2022

1. Formål

Formålet med denne vejledning er at beskrive ramme for og indhold i forfremmelsesprogrammet fra lektor/seniorforsker til professor på Faculty of Natural Sciences (NAT).

Materialet kan endvidere tjene som synliggørelse af karrierevejen til professor og dermed til understøttelse af karrieredialoger under fx MUS, også for lektorer/seniorforskere, som ikke tilbydes at deltage i programmet.

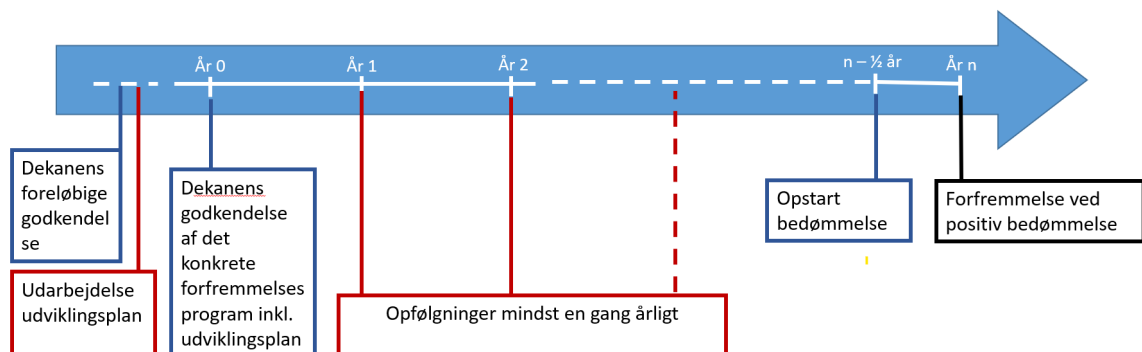
Det grundlæggende formål med programmet på NAT er at tilbyde særligt talentfulde lektorer/seniorforskere muligheden for at indgå i et forfremmelsesprogram til professor. Forfremmelsesprogrammet skal understøtte fakultetets strategi for karriereudvikling og tydelige karriereveje, og er et supplement til [Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere](#) med åbne og brede opslag, som fortsat vil være den primære rekrutteringsform af forskere på seniorniveau. At blive professor ved NAT kræver ekstraordinære faglige indsatser, uanset om det sker ved åbent opslag eller gennem forfremmelsesprogrammet. Programmet er et karriereudviklingsprogram og blot én af flere udviklingsmuligheder for lektorer. Forfremmelsesprogrammet er rettet mod lektorer, som inden for programmets varighed kan udvikle deres kvalifikationer i henhold til NAT's ansættelseskriterier for professorer, de såkaldte [ABC-kriterier](#).

Forfremmelsesprogrammet kan i *særlige tilfælde* tilbydes:

- i forbindelse med rekruttering af kandidater, der har søgt en lektor-/seniorforskerstilling.
- allerede ansatte lektorer/seniorforskere i forbindelse med karriereudviklingsforløb.

I begge tilfælde refererer *særlige tilfælde* til en særligt talentfuld kandidat, som inden for en kort årrække forventes at kunne udvikle sig til at imødekomme ansættelseskriterier på professorniveau (se afsnit 2 nedenfor), og hvor forfremmelsesprogrammet forventes at have positiv indflydelse på kandidatens karriereudvikling.

Der kan aftales forløb på typisk mellem tre til fem år. Det er derfor vigtigt, at der fra begyndelsen aftales en realistisk udviklingsplan og tidsramme. Afhængig af kandidaten, kan programmet undtagelsesvist være af kortere varighed, men det bør tilstræbes, at institutterne bruger programmet proaktivt til karriereudvikling for særligt talentfulde lektorer til at planlægge langsigtede forfremmelsesforløb.



2. Udvælgelse til forfremmelsesprogram til professor

Processen for udvælgelse af kandidater til forfremmelsesprogrammet følger fakultetets gældende retningslinjer for VIP-ansættelser, herunder meritering og medinddragelse i processen.

Udvælgelse til programmet sker i tæt tilknytning til øvrige ansættelser og planlægning af ansættelser, så forfremmelsesprogrammet indgår i instituttets rekrutteringsplaner og strategiske overvejelser om ansættelsesplaner og talentudvikling. Ved udvælgelse til programmet vil der blive lagt vægt på dokumenterede ekstraordinære faglige indsatser og resultater. Det skal desuden overvejes, hvordan de bedst kvalificerede kandidater kan bidrage til instituttets strategiske og langsigtede mål om at styrke fx faglighed, diversitet, forskning, uddannelse og samarbejde inden for et givent fagligt område.

Den endelige udvælgelse af lektorer/seniorforskere til forfremmelsesprogrammet foretages af dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen. Særligt for allerede ansatte lektorer/seniorforskere gælder, at de med institutleder drøfter mulighed for forfremmelse til professor ifm. MUS. Institutleders indstilling af kandidater til dekanen understøttes af instituttets forfremmelsesudvalg, der består af professorer. Institutet har ansvar for at sikre transparens omkring sit forfremmelsesudvalg og dets procedurer.

Beslutningen om udvælgelse og hvorvidt forfremmelsesprogrammet skal finde anvendelse, beror på en konkret vurdering af den pågældende kandidats dokumenterede kvalifikationer og potentiale for at udvikle sig med særligt fokus på NAT's [ABC-kriterier](#):

- Ledelseskompetencer inden for både uddannelse og forskning, bl.a. via udvikling af velfungerende faglige kollegiale miljøer
- Evne til at skabe eller forny et forskningsfelt
- Højt citerede forskningspublikationer i førende publikationskanaler inden for kandidatens felt
- Undervisningsindsats og nyudvikling af forskningsbaseret undervisning, metoder, forløb samt ph.d.-uddannelse
- Evne til at fremme og udvikle yngre kollegaers karriere, både hvad angår uddannelse og forskning
- Involvering i råd eller komiteer, tidsskriftsredigering og lignende
- Evne til at formidle viden til den brede offentlighed og til at samarbejde med virksomheder eller offentlig sektor

Den endelige bedømmelse af kandidaten vil ske efter NAT's gældende ABC-kriterier. Kandidaten forventes at kunne opfylde alle A-kriterierne inden for den aftalte tidsramme.

2.1 Indstilling

Indstilling til dekan fra institutleder skal indeholde:

- Motivation fra institutleder på baggrund af oplæg fra kandidaten
- CV

- En komplet publikationsliste med angivelse af de 5 vigtigste arbejder (samlet pdf eller links)
- En beskrivelse af hidtidige forskningsaktiviteter (resume)
- En beskrivelse af planlagte forskningsaktiviteter
- Portfolio og teaching statement
- Beskrivelse af deltagelse i div. udvalg og administrative fora

Hvis dekanen tiltræder indstillingen, udarbejdes udviklingsplan. Dekanen godkender programmets længde i forbindelse med godkendelse af udviklingsplanen.

3. Under forfremmelsesprogrammet

3.1 Udviklingsplan

Instituttleder har ansvaret for, at udviklingsplanen udfærdiges i samarbejde med kandidaten. Nærmeste leder inddrages i udfærdigelsen efter behov.

Prodekan for forskning deltager i udfærdigelsen af udviklingsplanen og kan derudover inddrages efter behov.

Udviklingsplanen skal indeholde en plan for opfølgning. Her kan der for eksempel tages stilling til frekvens for opfølgning, deltagerkreds i opfølgningen og hvorvidt opfølgningen sker i sammenhæng med MUS.

Udviklingsplanen godkendes af dekanen, som samtidig endeligt fastlægger programmets længde. Den godkendte udviklingsplan sendes til HR, som sikrer påmindelser vedrørende den opfølgning, der fremgår af udviklingsplanen.

Som en del af udviklingsplanen, og i dialog med kandidaten, tildeles kandidaten en sparringspartner, som er professor og evt. ekstern, og der fastlægges et individuelt sparringsforløb. Udvalget af sparringspartner foretages af nærmeste faglige leder eller instituttlederen.

Form, omfang og mødekadence aftales endeligt mellem sparringspartner og kandidat.

3.2. Opfølgning på udviklingsplanen

1 måned før planlagt opfølgning modtager instituttet påmindelse fra HR. Instituttlederen har ansvaret for at opfølgning på udviklingsplanen sker i overensstemmelse med det, der er aftalt i udviklingsplanen. Prodekan for forskning deltager i opfølgningen for at koordinere ensartet brug af programmet. Opfølgning skal ske mindst en gang årligt og kan ske i sammenhæng med eller i forlængelse af MUS. Der kan aftales ekstra opfølgninger ud over de i udviklingsplanen fastlagte.

Udviklingsplanen kan opdateres under opfølgningssamtalen, hvis dette er relevant. Dato og deltagere i opfølgningssamtalen noteres i udviklingsplanen, og det anføres hvad status er, enten for hvert enkelt punkt eller samlet set. Eventuelle ændringer noteres, så både oprindelig aftale og ændring fremgår. Substantielle ændringer drøftes med prodekan for forskning, inden de besluttet af instituttlederen. Hvis status er, at planen ikke fuldt ud følges, giver instituttlederen anbefalinger til kandidaten, disse noteres i udviklingsplanen. Hvis status er, at planen ikke følges, og kandidaten ikke i relevant grad har bevæget sig mod opfyldelsen af målene i udviklingsplanen, fastlægger instituttlederen efter drøftelse med kandidaten og prodekan for forskning en plan for programmets eventuelle fortsættelse. 1 måned efter den planlagte opfølgning modtager instituttet påmindelse om, at eventuelt opdateret udviklingsplan skal tilføjes sagen.

4. Faglig bedømmelse til professor

Bedømmelsen skal igangsættes senest 6 måneder før udløb af det aftalte forfremmelsesprogram. Det kan undtagelsesvist aftales, at bedømmelsen sker tidligere. Det er den pågældende kandidat, der skal anmode om at blive bedømt. Undlader lektoren/seniorforskeren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt senest 6 måneder inden forfremmelsesprogrammets udløb, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil den pågældende fortsætte sin ansættelse som lektor/seniorforsker uden for programmet. Der er mulighed for at tilbyde et ekstra forsøg inden forfremmelsesprogrammets udløb. Der kan maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

Institutlederen afgiver ved en positiv bedømmelse indstilling om overgang til professorat til dekanens beslutning. Dekanen træffer beslutning udelukkende på baggrund af bedømmelsen og kvalitetssikrer, at det faglige niveau svarer til ansættelse af professorer ved åbent opslag.

4.1 Proces for bedømmelsen

Det tidspunkt, der refereres til som fristen, er forfremmelsesprogrammets slutdato.

Tidspunkt	Processkridt
Ca. 7 mdr. før fristen	HR sender påmindelse til institutlederen og kandidaten om frist for bedømmelse.
6 mdr. før fristen	Kandidaten anmoder sin institutleder om, at bedømmelse iværksættes.
	Institutleder sender anmodningen til HR.
	Kandidaten 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. Kandidaten anmodes om at indsende følgende: <ul style="list-style-type: none"> • CV • En redegørelse for status mht. udviklingsplan og den løbende opfølgning herpå • En komplet publikationsliste med angivelse af de 5 vigtigste arbejder (samlet pdf eller links) • En beskrivelse af hidtidige forskningsaktiviteter (resume) • En beskrivelse af planlagte forskningsaktiviteter • Portfolio og teaching statement • Beskrivelse af deltagelse i div. udvalg og administrative fora • Evt. yderligere materiale efter institutlederens valg Fra kandidatens sag i HR inddrages (evt. opdateret) udviklingsplan. Ovenstående udgør det samlede bedømmelsesmateriale.
Sideløbende	Institutleder nedsætter et bedømmelsesudvalg efter fakultetets gældende retningslinjer. Se vejledning til institutledere om ansættelse af fast VIP under linksamling.
	HR sender kandidaten 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 NAT's ABC-kriterier. De konkrete krav til stillingsvaretagelsen, der er beskrevet i udviklingsplanen og opfølgningen herpå indgår i bedømmelsen.
	HR fremsender bedømmelsen til kandidaten, med en frist på en uge til at komme med bemærkninger til bedømmelsen. Institutleder informerer samtidig kandidaten om udfaldet.
Inden fristen	Såfremt bedømmelsen er positiv, sender institutleder en indstilling til dekanen om overgang til professor. Efter dekanens godkendelse taster instituttet datoen for den nye stillingstype i MSK. HR tager initiativ til lønforhandling og fremsender nyt ansættelsesbevis.

I tilfælde af fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov samt længerevarende sygdom kan programmet forlænges efter nærmere aftale.

5. Linksamling

Forfremmelsesprogrammet er hjemlet i stillingsstrukturen og rammesat af Universitetsledelsen og yderligere rammesat og implementeret på NAT.

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

[Universitetsledelsens beslutning af 24. november 2021](#)

[NAT's ABC-kriterier for evaluering af kandidater til videnskabelige stillinger](#)

[Udviklingsplan](#)

[Mentoraftale](#)

[Mentorbog](#)

[Vejledning til institutledere om ansættelse af fast VIP](#) (om nedsættelse af bedømmelsesudvalg)

Denne vejledning er vedtaget på NAT fakultetsledelsesmøde d. 30. september 2022 og er gældende fra d. 1. november 2022.

Fakultetsledelsen tager vejledningen op til drøftelse med henblik på evt. revision i 4. kvartal af 2024.