

Notat: Kortlægning af meriteringspraksis ved de danske universiteter

Baggrundsnotat for meriteringsudvalgets afrapportering
April 2019

Indhold

1. Introduktion	6
Del 1 – kortlægning baseret på instrukser til ansættelses- og bedømmelsesudvalg	7
2. Resumé	8
3. Beskrivelse af baggrundmateriale	10
4. Metodeovervejelser	11
5. Regelgrundlag	12
6. Kortlægning af ligheder og forskelle i instruktioner til bedømmelsesudvalg	14
6.1 Ligheder:	14
6.2 Forskelle:	14
6.3 Universitetsinstruktioner til bedømmelsesudvalg	15
6.3.1 Universiteternes egne modeller	16
6.4 Fakultetsinstruktioner til bedømmelsesudvalg	17
6.4.1 Forskning	17
6.4.2 Undervisning	17
6.4.3 Videnspredning	17
6.5 Institutinstruktioner til bedømmelsesudvalg	18
6.5.1 Forskning	18
6.5.2 Undervisning	18
6.5.3 Videnspredning	18
6.6 De videnskabelige hovedretningers instrukser til bedømmelsesudvalg	18
6.6.1 Humaniora	19

6.6.2 Samfundsvidenskab	20
7. Kortlægning af ligheder og forskelle i instruktioner til ansættelsesudvalg	22
7.1 Ligheder	22
7.2 Forskelle	22
Del 2 – Kortlægning baseret på løndata	24
8. Indledning	25
9. Undersøgelsen	26
10. Resumé	27
11. Deskriptiv analyse af data for løntillæg og vederlag	28
11.1 Kategorier af løntillæg	28
11.2 Tillæg ift. universiteter	30
11.3 Tillæg ift. fag	31
11.4 Tillæg ift. fakulteter	32
11.5 Tillæg ift. stillinger	33
12. Metode	35
12.1 Metodebeskrivelse, meritering	35
13. Bilag 1: Eksempler fra datamaterialet	37
13.1 Eksempel 1-2	37
13.2 Eksempel 3 og 4	38
13.3 Eksempel 5	39
13.4 Eksempel 6-8	40
13.5 Eksempel 9-11	41
13.6 Eksempel 12	42
13.7 Eksempel 13 og 14	42
13.8 Eksempel 15-17	44
13.9 Eksempel 18 og 19	45
13.10 Eksempel 20-23	46
13.11 Eksempel 24 og 25	47
13.12 Eksempel 26 og 27	48

13.13 Eksempel 28	48
13.14 Eksempel 29 og 30	48
13.15 Eksempel 31 og 32	49

Bilag 2: Materialeoversigt til del 1	51
---	-----------

1. Introduktion

Nærværende kortlægning af meriteringspraksis på de danske universiteter er udarbejdet af sekretariatet for meriteringsudvalget under Uddannelses og Forskningsministeriet. Kortlægningen er igangsat af meriteringsudvalget med udgangspunkt i udvalgets kommissorium og udformet på baggrund af udvalgets input om undersøgelsesspørgsmål og metode. Formålet med kortlægningen er at styrke videngrundlaget for udvalgets arbejde med anbefalinger til et bedre meriteringssystem for videnskabeligt personale på universiteter.

Kortlægningen skal således belyse den aktuelle meriteringspraksis på de danske universiteter. Udvalget har valgt at lade kortlægningen tage udgangspunkt i to typer af materiale. Dels, dokumenter med instrukser til ansættelses- og bedømmelsesudvalg, dels data for tildeling af tillæg og vederlag. Disse to kilder til belysning af hvad der belønnes og dermed er meriterende for forskere på de danske universiteter, tegner et væsentligt, men langt fra komplet billede af meriteringspraksis på danske universiteter.

Analysen af begge materialegrupper tager udgangspunkt i de tre fokuspunkter for meritering, som også fremgår af udvalgets kommissorium nemlig forskning, undervisning og videnspredning. Disse tre elementer svarer til de tre ben i universiteternes formålsparagraf. Disse tre begreber udgør den bærende analysestruktur i denne kortlægning.

På grund af kildernes meget forskelligartede karakter og de dertil knyttede adskilte metoder, er kortlægningen opdelt i to dele. Del 1 præsenterer resultaterne af analysen af instrukser og opgavebeskrivelser. Denne del baserer sig på det materiale der er indsendt via Danske Universiteter. Del 2 præsenterer resultaterne af den deskriptive statistiske analyse af tildelingen af tillæg og vederlag. Denne analyse er ligeledes opbygget omkring de tre fokuspunkter forskning, undervisning og videnspredning. Materialet udgør en repræsentativ stikprøve på tværs af hovedområder og universiteter, og analysen giver dermed et kvantificerbart billede af brugen af tillæg og vederlag kodet på de tre fokusområder forskning, undervisning og videnspredning.

Del 1 – kortlægning baseret på instrukser til ansættelses- og bedømmelsesudvalg

2. Resumé

Ud fra det modtagne materiale kan der, trods dets heterogene karakter, udpeges nogle overordnede tendenser i forhold til de instruktioner, der gives til bedømmelses- og ansættelsesudvalgene i forbindelse med de danske universiteters rekrutteringsproces. Med et heterogent baggrundsmateriale er disse overordnede tendenser ikke uden forbehold og undtagelser. De overordnede tendenser samt analysens øvrige resultater kan opsummeres i følgende punkter:

Både bedømmelses- og ansættelsesudvalg:

- Langt størstedelen af de danske universiteter henviser til bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter¹ (ansættelsesbekendtgørelsen) og bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter² (stillingsstrukturen) som regelgrundlag.

Bedømmelsesudvalg:

- Selvom der ikke kan siges at være en ensartet linje omkring, hvor brede eller snævre instrukserne og vejledningerne er, ses alligevel en tendens til, at der vejledes mere ensartet omkring forskning, end det er tilfældet med undervisning.
- Der gives instruktioner og vejledning til forskning og undervisning i langt højere grad end til videnspredning. Herunder at instruktioner om forskning oftest er mere detaljerede end til undervisning, samt oftest af et lidt større omfang.
- Generelt er instrukser udarbejdet decentralt på fakulteter og/eller institutter, af højere detaljeringsgrad end instrukser udarbejdet centralt på universiteterne.
- Instrukser om videnspredning prioriteres meget forskelligt. Hvor nogle anvender videnspredning som et kriterie med dertilhørende instrukser (på lige fod med forskning og undervisning), fremgår videnspredning ved andre som et eksempel under 'øvrige kvalifikationer' uden instruktioner eller vejledning.
- Videnspredning defineres forskelligt og forstås typisk som videnoverførsel, vidensamarbejde og/eller videnformidling. Der kan således være forskelle i hvad der meriterer som videnspredning og hvilke kriterier der stilles for meritering af videnspredning.
- Parallelt med optrapning af krav til at besidde de forskellige hovedstillinger, ses en stigning i omfanget af de instrukser og krav, der gives bedømmelsesudvalgene. For eksempel stilles der flest krav og med størst grad af detaljerede instrukser til professorater.
- Af datamaterialet fra KU ses, at de selv har fastsat retningslinjer for undervisningsportfolio, som skal ses i sammenhæng med retningslinjer for universitetspædagogikum.
- Af instrukser omkring forskning fremgår, at kvalitet prioriteres over kvantitet på flere institutter ved SDU, hvortil flere af de andre universiteter har krav til antal publiceringer, publiceringspoint eller lignende.
- Videnspredning prioriteres gennemgående i det samfundsvidenskabelige hovedområde.

Ansættelsesudvalg:

- Der er store forskelle i hvordan ansættelsesudvalgene vejledes.

¹ BEK nr. 242 af 13/03/2012

² BEK nr. 899 af 01/07/2015

- Et enkelt af universiteterne (KU) giver mulighed for, at studerende via studienæv-
nene kan udpege en repræsentant til ansættelsesudvalg.
- Et enkelt af universiteterne (SDU) vejleder som en særskilt prioritet ansættelses-
udvalg i at vægte ansøgerens personlighed.

3. Beskrivelse af baggrundmateriale

Instruktioner til bedømmelses- og ansættelsesudvalg

Til brug for kortlægning af danske universiteters meriteringspraksis ved ansættelse af videnskabeligt personale i de tre hovedstillinger *adjunkter, lektorer og professorer* har sekretariatet via Danske Universiteter efterspurgt følgende materiale:

"For alle fakulteter ønskes fakultetets instruktioner til bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg. Er udarbejdelse af instruktioner delegeret til de enkelte institutter, anmodes om kopi heraf fra de enkelte institutter.

Indhentes for alle institutionens fakulteter. Hvor instruksen er delegeret til institutter indhentes den på institutniveau. På materialet angives fakultets og institut tilhørsforhold."

"For de enkelte hovedstillinger ønskes der en beskrivelse af de arbejdsopgaver, som fakultetet/de enkelte institutter prioriterer ved stillingsopslag. Det kan fx være forskning, undervisning, formidling, samarbejde med virksomheder m.m.

Indhentes for alle institutionens fakulteter. Hvor beskrivelsen er delegeret til institutter indhentes den på institutniveau. På materialet angives fakultets og institut tilhørsforhold."

Det modtagne materiale er meget forskelligartet på tværs af universiteterne, hvilket giver begrænsninger i mulighederne for at sammenligne på tværs.³

Det materiale der er modtaget indeholder fra nogle universiteter instruktioner fra fakulteter og/eller institutter, imens der fra andre universiteter er instruktioner fra universitetets centrale HR-afdeling. Endvidere er der fra nogle universiteter instrukser fra både det centrale HR og fra fakulteter og/eller institutter. En del af årsagen til denne forskel er, at hvor nogle fakulteter følger instrukser udarbejdet fra centralt plan, har andre universiteter valgt at uddelegere udarbejdelse af disse instruktioner til de enkelte fakulteter og/eller institutter. Andre universiteter anvender en fastlagt skabelon på fakultets- eller institutniveau.

At det modtagne materiale er heterogent, viser sig ved, at der er forskel i materialets detaljeringsgrad og at der indholdsmæssigt er forskelle på, om der er tale om dokumenter med procesoverblik ift. diverse trin i et ansættelsesforløb, tekniske vejledninger i anvendelse af diverse datasystemer, interne arbejdsgange omkring ansvarsfordeling, nedsettelse af udvalg eller egentlige instrukser i, hvorledes udvalgene skal vurdere og vægte kriterierne.

³ Se evt. bilag med materialeoversigt for yderligere information herom.

4. Metodeovervejelser

På baggrund af det modtagne materiale og de tidsrammer, der har været til rådighed, er det forsøgt at pege på tendenser, der viser sig på tværs af hovedområderne, samt tendenser i forhold til instruktioner, der er udarbejdet centralt fra universiteternes HR-afdelinger, på fakultetsniveau eller på institutniveau.

Forskelle og ligheder i de instruktioner der gives bedømmelsesudvalg omkring vurdering og vægtning af kriterier inden for hovedstillingernes arbejdsområder: forskning, uddannelse og videnspredning udgør den trebenede struktur, som danner rammen om kortlægningen. Disse forskelle og ligheder undersøges på de tre institutionsniveauer, som der er modtaget materiale fra. Niveauerne er: universiteters centrale HR-afdeling, fakulteter og institutter.

Det har ikke været muligt at lave en generel afdækning af, hvorvidt de fem hovedområder humaniora, samfundsvidenskab, teknisk videnskab, naturvidenskab og sundhedsvidenskab opererer med ensartede meriteringspraksisser eller om eventuelle forskelle i sådanne praksisser kunne have sin forklaring i bestemte domæneforskelle mellem hovedområderne.

Det modtagne materiale er hovedsageligt fra det samfundsvidenskabelige område, da der herfra er modtaget materiale fra samtlige institutter fra CBS og to samfundsvidenskabelige fakulteter. Det ene af disse fakulteter har tilvejebragt et så omfangsrigt materiale fra underliggende institutter, at store dele af kortlægningen for det samfundsvidenskabelige område stammer herfra. Det øvrige materiale er fordelt med en mindre andel på henholdsvis det humanistiske, sundhedsvidenskabelige, tekniske og naturvidenskabelige område. Der udarbejdes en sammenligning mellem data fra det samfundsvidenskabelige område og en mindre sammenligning på tværs af tre humanistiske fakulteter.

Oprindeligt skulle kortlægning af bedømmelses- og ansættelsesudvalg være fulgt op af en beskrivelse af de enkelte hovedstillingers arbejdsopgaver. Dette for at give et indblik i, hvad fakulteter og institutter prioriterer ved stillingsopslag. Denne beskrivelse er i midlertidig fravalgt, da det indsamlede materiale til dels allerede er behandlet og anvendt til kortlægningen af instrukser og vejledning til udvalgene, samt ikke har et indhold, der kan anvendes til at beskrive, hvad der prioriteres i de enkelte stillingsopslag.

5. Regelgrundlag

Nedenfor er indsat uddrag af bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter⁴ (herefter ansættelsesbekendtgørelsen) og bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter⁵ (herefter stillingsstrukturen), som er en væsentlig del af det regelgrundlag, som universiteterne skal rekruttere og ansætte på baggrund af.

Ansættelsesbekendtgørelsen:

§ 2. Bekendtgørelsen finder anvendelse ved ansættelse af medarbejdere i stillinger omfattet af stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter.

Stk. 3. Universitetet fastsætter supplerende interne regler til bekendtgørelsen

§ 4. Universitetet fastsætter regler for faglig bedømmelse af ansøgere ved besættelse af videnskabelige stillinger.

Stk. 2. Den faglige bedømmelse skal tage stilling til, om ansøgerne besidder de faglige kvalifikationer inden for forskning, undervisning, formidling m.v., som er forudsat i stillingsstrukturen, og herudover opfylder de øvrige kvalifikationskrav, der er angivet i opslaget. Der afgives en ikkeprioriteret, begrundet og skriftlig bedømmelse af ansøgernes faglige kvalifikationer til rektor. Hvis der er meningsforskelle mellem de faglige bedømmere, skal dette fremgå af bedømmelsen.

§ 6. Rektors beslutning om ansættelse træffes normalt senest 6 måneder efter ansøgningsfristens udløb.

§ 10. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. april 2012 og har virkning for stillinger, der opslås og besættes efter dette tidspunkt. Igangværende ansættelser færdigbehandles efter de hidtil gældende regler.

Stk. 3. Indtil universitetet selv fastsætter regler i henhold til § 4 anvendes reglerne i §§ 4 og 5 i bekendtgørelse nr. 284 af 25. april 2008.

Stillingstrukturen:

"Ledelse på universiteterne fastlægger det konkrete stillingsindhold og præciserer arbejdsopgaverne i de enkelte stillingsopslag."

"Universiteterne skal som central viden- og kulturinstitutioner udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund og tilskynde medarbejderne til at deltage i den offentlige debat."

"Universitetets kerneopgave er at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau. Universitetet skal sikre et ligeværdigt samspil mel-

⁴ BEK nr. 242 af 13/03/2012

⁵ BEK nr. 899 af 01/07/2015

lem forskning og uddannelse. Derfor omfatter hovedstillingerne både forskning- herunder forpligtigelse til publicering og videnskabelig formidling – og forskningsbaseret undervisning.”

”Universitetet skal som central viden- og kulturbærende institution samarbejde og udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund. Universitetet udveksler som en integreret del af dets virke viden og kompetencer på gensidig basis med en stor kreds af aktører, organisationer, myndigheder, offentlige og private virksomheder m.v. Desuden skal universitetet medvirke til at sikre, at den nyeste viden inden for relevante fagområder gøres tilgængelig for videregående uddannelse uden forskning”

6. Kortlægning af ligheder og forskelle i instruktioner til bedømmelsesudvalg

I afsnittet præsenteres først de generelle ligheder og forskelle, der kan ses af det samlede materiale. Dernæst præsenteres kortlægningen af ligheder og forskelle på materialets tre niveauer: universiteters centrale HR-afdeling, fakulteter og institutter.

6.1 Ligheder:

I instruktionsmaterialet til bedømmelsesudvalg foreligger der en høj grad af ensartethed, hvad angår de informationer, som gives udvalgene omkring ansættelsesprocessen og de formelle rammer, som bedømmelsesudvalget skal udføre sit arbejde inden for. Næsten alle universiteter har instruksmateriale, som udstyrer udvalgsmedlemmerne med generel information om: bedømmelsesudvalgets formål, opgave, generelle tidsfrister, procesoverblik, regler om habilitet samt fortrolighed, kandidatens mulighed for høring, nedsættelse af udvalg, ansvarsfordeling, honorering, skabeloner til bedømmelsen og eventuel tekniske systemvejledninger.

Herudover har stort set alle på universitets-, fakultets- og/eller institutniveau henvist til ansættelsesbekendtgørelsen⁶ og stillingsstrukturen⁷ som regelgrundlag.

6.2 Forskelle:

Ser man på universiteternes oplysninger, vedrørende hvilke kriterier bedømmelsesudvalgene skal vægte til de forskellige typer af hovedstillinger, samt instruktioner til hvordan disse kriterier skal vægtes, kan der konstateres en række forskelle. Størstedelen af universiteterne har udarbejdet egne meriteringskriterier enten generelt for universitetet, udvalget fakulteter eller på institutniveau.

Detaljeringsgraden af sådanne interne meriteringskriterier er forskelligartet. Af data-materialet ses eksempelvis, hvordan der til bedømmelse af undervisningsmæssige kvalifikationer et sted stilles et overordnet krav om at vurdere ansøgerens kvalifikationer ud fra den indsendte undervisningsdokumentation. Modsatvis stiller andre en længere række særskilte krav til indhold i indsendte undervisningsportfolio, og bedømmelsesudvalget skal blandt andet foretage en vurdering af ansøgerens erfaring med fag, målgruppe, undervisningsform, sprog med videre. Eksempel 10 og 21 i bilag 1 illustrerer dette. De øvrige eksempler i bilaget illustrerer ligeledes forskelle i detaljeringsgraden.

⁶ BEK nr. 242 af 13/03/2012

⁷ BEK nr. 899 af 01/07/2015

6.3 Universitetsinstruktioner til bedømmelsesudvalg

Ud fra det modtagne materiale ses, at flertallet af universiteterne har udarbejdet vejledende instruktioner til bedømmelsesudvalg centralt fra universitetets HR-administration.

Vejledningerne består af generelle informationer så som grundlaget for vurdering af ansøgerne jf. stillingsstrukturen, ansættelsesbekendtgørelsen og det enkelte stillingsopslag. Flere af universiteterne henviser til gældende regler fra ansættelsesbekendtgørelsen og stillingsstrukturen og enkelte citerer kravene til bedømmelse. Herudover består vejledningerne af andre informationer som eksempelvis nedsættelse af bedømmelsesudvalg, habilitetsregler, praksisinformationer m.fl. De få universiteter, som ikke har en vejledning på centralt universitetsniveau, har oplysninger om stort set det samme blot på fakultets- og/eller institutniveau.

Af vejledningerne instrueres bedømmelsesudvalget i de overordnede rammer for udformning af bedømmelse i henhold til forskning, undervisning og øvrige kvalifikationskrav beskrevet i det enkelte stillingsopslag. På baggrund heraf skal bedømmelsesudvalgene foretage en konkluderende helhedsvurdering.

Instruktioner omkring videnspredning i centralt udarbejdede vejledninger forekommer sparsomme sammenlignet med instruktioner til forskning og/eller undervisning. Instruktionerne vedrørende videnspredning fremgår dog af flere universiteters centralt udarbejdede vejledninger. Af disse vejledninger har stort set alle, henvist til videnspredning som et eksempel under kategorien; 'øvrige kvalifikationer' fremfor at give instruktioner om vurdering af videnspredning. Dog har RUC instruktioner omkring videnspredning som et særskilt punkt, der skal tages stilling til på lige vis som forskning og uddannelse. CBS har på tilsvarende vis videnspredning som et kriterie for sig. Endvidere ses flere instruktioner omkring videnspredning af materiale fra CBS end af de øvrige centralt udarbejdede vejledninger.

Enkelte universiteter (KU og RUC) vedlægger endvidere et illustreret procesoverblik over et rekrutteringsforløb og/eller en eller flere skabeloner til udfyldelse af bedømmelsesudvalget. RUC har endvidere en oversigt over krav til hvilket antal publikationer, der skal være vedlagt ansøgninger til de forskellige stillingskategorier. Sådanne krav forekommer for de andre universiteter på fakultets- eller institutniveau.

På tværs af universiteternes centralt udarbejdede vejledninger er der enighed om bedømmelsesudvalgets formål og opgave. Dog vejleder et enkelt universitet om muligheden for at anvendegraduerende formuleringer i vurderingen af den enkelte ansøgers kvalifikationer. Dette er illustreret ved eksempel 1 og 2.

I forhold til selve indholdet i bedømmelsen varierer graden af, hvor brede eller snævre instrukser, som der gives bedømmelsesudvalget. Herudover er en anden observation, at der kan ses en mere ensartet linje omkring de krav til bedømmelse af forskning end af krav til undervisning. For eksempel er der forskel på om bedømmelsesudvalget modtager instruktion om at vurdere ud fra ansøgerens antal af fag/kurser, fagområde(r), undervisningens kvalitet, ph.d.-forløb og ansøgerens potentiale eller om bedømmelsesudvalg modtager instruktioner med en højere grad af detaljering som at evaluere omfanget af ansøgerens undervisningserfaring, fagområder, institution, undervisningens målgruppe/niveau, type af undervisning, sprog der er undervist på, kvaliteten af undervis-

ningerferingen med dokumentation via evalueringer og undervisningsmateriale, integration af pædagogisk praksis og forståelse, kompetence til at analysere egen undervisning mv. Dette er illustreret ved eksempel 3 og 4.

Af datamaterialet kan observeres en ensartethed i fokus på forskning og uddannelse. Herudover ses en lighed i øvrige kvalifikationer, blandt andet erfaring fra medlemskab i udvalg, erfaring med at tiltrække eksterne forskningsmidler, vidensspredning af forskellig karakter og forskellige former for eksternt samarbejde.

Til trods for ensartetheden i de overordnede fokusområder og øvrige paralleller i krav til bedømmelsernes indhold fremgår store forskelle i vejledningernes omfang og detaljeringsgrad. Hertil forekommer væsentlige forskelle i instrukserne til, hvordan bedømmelsesudvalgene skal vurdere hvert fokusområde samt øvrige indholdspunkter. Forskellene øges ved en sammenligning af instrukser udarbejdet centralt versus instrukser udarbejdet på fakultets- eller institutniveau. Illustration heraf kan findes ved sammenligning af eksempel 4 (vejledning udarbejdet centralt) og 5 (vejledning udarbejdet decentralt på institut).

6.3.1 Universiteternes egne modeller

To af universiteterne har udviklet egne modeller som supplement til ansættelsesbekendtgørelsen og stillingsstrukturen. Modellerne medfører blandt andet ensartet vejledning på de fakulteter og/eller institutter, hvor modellen anvendes. Anvendelse af sådanne modeller sikrer tillige universitetet, at alle nedsatte bedømmelses- eller ansættelsesudvalg modtager ensartede instruktioner, som følger det enkelte universitets strategi. Herudover skabes der en gennemsigtighed på tværs af det enkelte universitet i forhold til de krav og forventninger, der stilles til de forskellige stillingskategorier. Modellerne anvendes på universitetets fakulteter og/eller institutter med forekomst af mindre justeringer, hvor det er nødvendigt for det enkelte områdes individuelle karakter. Ved CBS skal modellen anvendes på alle institutter, hvorimod SDU ikke anvender sin model ved alle sine institutter.

CBS anvender modellen READ, som står for *research, education, external funding, academic citizenship, and dissemination*. Modellen sikrer blandt andet, at bedømmelsesudvalgene prioriterer forskning, undervisning, ekstern finansiering, samarbejde med nationale og internationale interessenter og vidensspredning. Modellen skal dog ikke anvendes som en tjekliste, men anvendes som et redskab, hvori der gøres plads til dialog i forhold til den enkelte ansøger og ansættelsesmyndighedens behov. Et eksempel på READ-modellen findes i eksempel 5.

The Scholarly Qualification Matrix (SQM modellen) anvendes på dele af SDU og sikrer, at udvalgene har følgende fokusområder; forskning, undervisning, vidensspredning og samarbejde med samfundsaktører og personlighed. Bedømmelsesudvalget skal vurdere, hvorvidt ansøgerne overstiger, imødekommer eller ikke imødekommer, kravene til forskning og undervisning samt andet, hvis det fremgår af stillingsopslag. Ansættelsesudvalget har herefter til opgave, at vurdere hvorvidt ansøgeren overstiger, imødekommer eller ikke imødekommer alle fire af modellens kriterier.

6.4 Fakultetsinstruktioner til bedømmelsesudvalg

Af det samlede materiale findes instruktionsmateriale fra 9 fakulteter. Instrukser på fakultetsniveau repræsenterer en væsentlig mere heterogen vejledning til bedømmelsesudvalg, end instrukser på universitetsniveau. Overordnet ses en tendens til flere detaljer i vejledning til bedømmelsesudvalg på fakultetsniveau i forhold til de generelle instrukser fra universitetsniveau. Dog er der undtagelser hertil.

6.4.1 Forskning

Af det modtagne materiale er det instruktioner på fakultetsniveau, som viser størst grad af heterogen karakter. Instruktioner til forskning er generelt af et større omfang end instruktionerne til undervisning og videnspredning.

Det samlede materiale viser, at instrukser omkring forskning ikke er kendetegnet af ensartethed. Blandt andet er der forskelle på, om der stilles krav til antal point for publikationer, hvilket materiale der kan indgå som publikationer samt krav til produktivitet i forhold til publiceringsliste. Eksemplerne 6-8 illustrerer dette. Heraf kan der blandt andet observeres en forskel i forhold til publikationsaktivitet, hvor AU-HEALTH har krav til "[...] de bedste og mest anerkendte udgivelseskanaler [...]" og AAU's humanistiske fakultet anvender krav i forhold til kriterie om BFI-point.

Forskningsledelse og internationalt forskningssamarbejde kendetegner ligheder, der går igen på tværs af fakulteternes krav til forskning.

6.4.2 Undervisning

Hvor de fleste fakulteter stiller krav til pædagogiske kompetencer og gennemførte pædagogiske kursusforløb, har enkelte, ud fra det modtagne materiale, væsentlig færre krav til undervisning. Endvidere er der forskelle mellem fakulteterne i forhold til, om kravene er detaljerede og prioriteret på forhånd eller om bedømmelsesudvalgene selv vurderer vigtigheden af de enkelte krav til undervisning. Eksempler på disse forskelle kan ses ved sammenligning af eksempel 9-11. Der er generelt færre krav til undervisning end til forskning.

6.4.3 Videnspredning

På fakultetsniveau har instruktioner omkring videnspredning et meget begrænset omfang, som ligeledes er tilfældet på universitetsniveau. Dog må hertil påpeges, at der af materialet på fakultetsniveau ses en større grad af forskelligartede måder at give instrukser på, end det er tilfældet af materialets vejledninger udarbejdet centralt hos universiteterne. Eksempelvis har Det Tekniske fakultet fra SDU citeret og henvist til ansættelsesbekendtgørelsens § 4, stk. 2, hvorimod AAU's Humanistiske fakultet overordnet beskriver, hvordan et videnssamarbejde kan meritere:

"Videnssamarbejde: Erfaring med [initiering og udvikling af] videnssamarbejde med eksterne offentlige eller private partnere i relation til forskning og/eller undervisning."

Ydermere ses af materialet forskelle i, hvad der defineres som videnspredning og at nogle skelner mellem forskellige former for videnspredning. Et eksempel på en underopdeling af hvad begrebet videnspredning kan indeholde ses af eksempel 12.

6.5 Institutinstruktioner til bedømmelsesudvalg

6.5.1 Forskning

På institutniveau viser materialet at der (ligesom på fakultetsniveau) generelt er tydelige forskelle i krav til forskning på tværs af de enkelte institutter. Instruktionsernes detaljeringsgrad samt omfanget/mængden af instrukser er forskellig fra institut til institut og for nogle institutter fremgår, at kvaliteten af forskningspublikationerne vægtes over kvantitet. Andre har til hver stillingskategori fastsatte krav til antal af publikationer. Illustration af disse forskelle fremgår af eksempel 13-14.

6.5.2 Undervisning

Af instrukser fra institutniveau viser materialet en tendens til, at bedømmelsesudvalg gennemgående får detaljerede instrukser til hvorledes, de skal vurdere ansøgers undervisningskvalifikationer. Instrukser omkring undervisning på institutniveau afspejler derved en mere ensrettet linje end tilfældet er på tværs af henholdsvis universitets- eller fakultetsniveau. Trods denne mere ensartede linje er der dog fortsat forskelle. Blandt andet er forekomsten af krav til pædagogiske kvalifikationer og udviklingen heraf ikke gennemgående institutterne imellem. Herudover forekommer andre afvigelser, så som forskelle i krav til sproglige kundskaber eller hvorvidt bedømmelsesudvalgene udstyres med eksempler i vejledningerne. Illustration af ovenstående findes ved sammenligning af eksempel 15-17.

6.5.3 Videnspredning

På institutniveau findes mere detaljerede instrukser omkring videnspredning end det generelt er tilfældet på universitets- og fakultetsniveau.

CBS' REEAD-model og fem institutter fra SDU har alle vidensdeling som et særskilt kriterie med instruktioner og eventuelle eksempler på, hvad der kan betragtes som videnspredning. På nogle institutter har instrukser omkring videnspredning ikke tilnærmelsesvist samme omfang som instrukser til forskning og undervisning. Andre institutter har en tilsvarende mængde instrukser til videnspredning som instrukser til forskning og undervisning. Flere af institutterne beskriver hvordan *"The applicant provides an academic record that emphasizes research and teaching as essential areas of performance and knowledge exchange [...] as additional important areas."* (SDU-Department of Sociology, Environmental and Business Economics) eller har tilsvarende formuleringer.

Videnspredning er dog hverken fraværende eller kategoriseret som et eksempel under øvrige, som der var flere tilfælde af på universitets- og/eller fakultetsniveau. Illustration af hvordan detaljeringsgraden er steget på institutniveau i forhold til universitets- og fakultetsniveau, samt mindre forskelle i hvordan videnspredning eksemplificeres findes i eksempel 18-19.

6.6 De videnskabelige hovedretningers instrukser til bedømmelsesudvalg

Humaniora og samfundsvidenskab er de hovedretninger, hvoraf vi har modtaget materiale fra flere universiteter af et omfang, som muliggør en sammenligning. Hertil må dog påpeges, at der kun er tale om sammenligning mellem tre humanistiske og tre samfundsvidenskabelige fakulteter.

På baggrund af den tid der er stillet til rådighed og på baggrund af det modtagne data-materiale, kan kortlægningen pege på nogle tendenser i meriteringspraksis og er således ikke en altdækkende kortlægning.

6.6.1 Humaniora

Materialet, der knytter sig til det humanistiske hovedområde, er fra AU, AAU og SDU. Generelt for det humanistiske område tegner der sig en hovedvægt af instruktioner til forskning og undervisning. Inden for undervisning er særlig pædagogiske kompetencer et opmærksomhedspunkt, samt udvikling af undervisning og løbende opkvalificering af pædagogiske kompetencer. Humaniora er dog ikke et område, der generelt er præget af mange eller detaljerede instrukser.

6.6.1.1 Forskning

Der forekommer i datamaterialet forskelle i, hvorvidt der stilles krav til publikationer svarende til et bestemt antal BFI-point, om der er fokus på både faglig bredde og dybde, international orientering samt hvor meget og hvor detaljerede instrukser, som bedømmelsesudvalg modtager er. Ved det ene fakultet fra AU har vurderingskriterierne karakter af overordnede instrukser, der lader bedømmelsesudvalgene arbejde ud fra bredere rammer i form af stillingstagen til originalitet, forskningens bredde og dybde samt international orientering.

Ved AAUs fakultet skal bedømmelsesudvalget vurdere ud fra fastlagte rammer for kriterierne. Der er her krav til antal BFI point for publiceringer, krav til både kvalitative og kvantitative nye bidrag, krav til forekomst af både individuelle og sammenskrevne bidrag, samt bidrag til særlig meriterende publiceringskanal og indgåelse i eksternt eller internationalt forskningssamarbejde. Bedømmelsesudvalgsarbejde ved dette fakultet har således på forhånd fastlagte rammer for vurderingen af ansøgers forsknings-/ videnskabelige kvalifikationer.

For illustration heraf kan eksempel 24 og 25 sammenlignes.

6.6.1.2 Undervisning

Kravene omkring undervisning er fra de tre humanistiske fakulteter kendetegnet ved at være overordnede. Der stilles ved to af de tre humanistiske fakulteter krav til pædagogiske kompetencer. Materialet peger i retningen af, at der ikke i lige så høj grad, som det ses med forskning, stilles detaljerede instruktioner til meritering inden for undervisning. Dog viser materialet omkring undervisning forskelle inden for samme hovedområde. Et eksempel herpå er forskelle i mængden og detaljeringsgraden af krav til undervisning fakulteterne imellem. AU har blandt andet krav af høj detaljeringsgrad til veldokumenteret løbende opkvalificering i forhold til pædagogisk kompetenceudvikling og fortsatte idéer til udvikling til den pædagogiske del af fagområdet. Eksempel 26 og 27 illustrerer ovenstående.

6.6.1.3 Videnspredning

Det ene humanistiske fakultet opererer med videnspredning som et område for sig, det andet fakultet lader videnspredning fremgå som et eksempel på øvrige kvalifikationer og det tredje fakultet beskriver ikke krav til videnspredning. Overordnet set peger det samlede materiale i en retning, hvoraf der ikke gives de store instruktioner i bedømmelse af videnspredning. Se eksempel 28 for illustration heraf. Steder i materialet hvor videnspredning prioriteres, har instrukser til bedømmelsesudvalg nærmere karakter af

eksempler på hvad videnspredning er, frem for instrukser til hvordan det skal vurderes og/eller vægtes. Det modtagne datamateriale kan pege i en retning af videnspredning som en mindre meriterende faktor.

6.6.2 Samfundsvidenskab

Materialet, der knytter sig til det samfundsvidenskabelige hovedområde, er fra CBS' institutter, det samfundsvidenskabeligt fakultet fra AU og SDU's 5 institutter under det samfundsvidenskabelige fakultet.

Generelt ses forskelle i meriteringskriterierne de enkelte institutter og fakultetet imellem. Et eksempel herpå er Juridisk Institut fra SDU som instruerer, at det generelt gælder, at en positiv bedømmelse beror på en samlet afvejning af kompetencer inden for områderne forskning, undervisning, videnuveksling, forskningsledelse og ekstern finansiering. Kravene kan ikke substitueres og alle minimumskrav i forhold til de førnævnte områder skal hver især være opfyldte. Af instrukser fra AU- School of business and social sciences fremgår ud fra hvert kriterie derimod en prioritering af vigtigheden for det enkelte kriterie. Department of Entrepreneurship & Relationship Managementinstitut ved SDU skriver, at forskning skal betragtes som det vigtigste element i SQM-modellen.

6.6.2.1 Forskning

Af datamaterialet fra det samfundsvidenskabelige hovedområde ses en væsentlig forskel i om meriteringskriterierne på forhånd er prioriteret for bedømmelsesudvalget eller om dette er op til udvalget selv. Der ses samtidig forskelle i, hvordan bedømmelsesudvalgene skal prioritere kravene. Bland andet vægter nogle, at kvalitet og originalitet prioriteres over kvantitet. For illustration heraf se eksempel 29 og 30.

Af cirka halvdelen af det samfundsvidenskabelige materiale er forskning det område, hvor mængden af instruktioner er størst. Af den anden halvdel af materialet er mængden af instrukser til forskning af tilsvarende omfang som undervisning.

6.6.2.2 Undervisning

Af det modtagne materiale fra det samfundsvidenskabelige hovedområde ses en fordeling på omkring halvdelen af fakultet eller institutterne, hvor der gives samme mængde instrukser til undervisning som til forskning. Af den anden halvdel af det samfundsvidenskabelige datamateriale er der betydelig færre instrukser til undervisning, end tilfældet er med forskning.

Af materialet fra de 5 af SDU's institutter, et enkelt fakultet fra AU samt CBS' institutter, er der ikke fundet væsentlige forskelle eller ligheder, som ikke allerede er fremhævet i afsnittet omkring ligheder og forskelle på institutniveau.

6.6.2.3 Videnspredning

Instruktioner omkring videnspredning i det samfundsvidenskabelige hovedområde bærer præg af generelt at være et område med meget få instruktioner. Trods det begrænsede omfang af instrukser gælder det for SDU's institutter, CBS' institutter og AU's

samfundsvidenskabelige fakultet, at videnspredning fremgår som et selvstændigt kriterie.

Kun et enkelt institut (SDU's Department of Sociology, Environmental and Business Economics) har ikke videnspredning som en kategori for sig, men lader til gengæld videnspredning fremgå under øvrige kvalifikationer med eksempler på, hvad der defineres som meriterende videnspredning.

For illustration af spændvidde i omfanget og detaljeringsgraden af instrukserne se eksempel 31 og 32.

7. Kortlægning af ligheder og forskelle i instruktioner til ansættelsesudvalg

Der er modtaget materiale omkring instruktioner til ansættelsesudvalg fra i alt fem universiteter og mængden er væsentlig mere begrænset end tilfældet med instrukser til bedømmelsesudvalg. Materialemængden fra hvert universitet er, tilsvarende med materialet til bedømmelsesudvalg, varieret. Det er således et begrænset omfang af materiale, der kortlægges instrukser til ansættelsesudvalg ud fra.

7.1 Ligheder

Flertallet af universiteterne har instrukser til ansættelsesudvalg på centralt universitetsniveau, AU på fakultetsniveau og SDU på både fakultets- og institutniveau. Omfanget af materialet er dog så begrænset, at det ikke er udbytterigt at opdele instrukserne på de tre niveauer universitet, fakultet og institut, som udgør strukturen i afsnittet om instrukser til bedømmelsesudvalg.

Det er primært processen og nedsættelse/sammensætning af ansættelsesudvalg, der gives instrukser i. Herudover fremgår der af de fleste universiteters materiale generelle informationer, som det ligeledes var tilfældet ved bedømmelsesudvalgene.

De generelle informationer er det regelgrundlag, som rekrutteringsprocessen er underlagt heraf ansættelsesbekendtgørelsen og stillingsstrukturens akademiske krav til videnskabelige stillinger, samt forvaltningslovens krav til habilitet og tavshedspligt.

De fleste universiteter beskriver ligeledes retningslinjer for shortlisting, som næsten gennemgående varetages af ansættelsesudvalget og eventuelt med bistand fra bedømmelsesudvalgsformanden.

Størstedelen af universiteterne orienterer om ansvarsfordelingen mellem dekan og institutleder, som de ansvarlige for ansættelse. I de fleste tilfælde er det institutlederen, der indstiller til dekanen, hvilken ansøger, der ønskes ansat. Dog ses af materialet en mindre forekomst af delegation af ansættelsesbemyndigelse til institutleder.

Ved størstedelen af universiteterne har bedømmelsesudvalgsformanden en fast plads i ansættelsesudvalget for at bistå med fagkyndig viden.

7.2 Forskelle

Særligt på ét universitets fakultet, AU- School of business and social sciences, instrueres i, at der af de resterende medlemmer af ansættelsesudvalget, ikke må være samfund med medlemmer fra bedømmelsesudvalget.

Ud fra det samlede materiale er KU det eneste universitet, hvor studerende via studienævn eller institutråd har mulighed for at udpege en repræsentant til ansættelsesudvalget.

RUC har udarbejdet adskillige vejledninger og spørgeguides til brug for ansættelsesudvalg og har herudover endvidere henvist til vejledninger fra Moderniseringsstyrelsen.

SDU, RUC og KU har vedlagt illustrationer over rekrutteringsproces og/eller shortlisting. ITU og RUC har vedlagt tekniske brugervejledninger til deres it-programmer.

To institutter fra SDU (Juridisk Institut og Department of Entrepreneurship & Relationship Management) har vedlagt liste over ansættelseskriterier, på lignende vis, som det var tilfældet for nogle fakulteter og/eller institutters instrukser til bedømmelsesudvalg. Sådanne lister over ansættelseskriterier er af datamaterialets højeste deltaljeringsgrad af instrukser for ansættelsesudvalg. Kriterierne kan indgå som støtte til ansættelsesudvalgets samlede vurdering. Illustration heraf findes i eksempel 33.

En anden måde der gives instrukser på, er fra KU, SDU- Department of Sociology, Environmental and Business Economics, AU-ARTS og formentlig RUC (der henviser til adskillige vejledninger, som desværre ikke er medsendt), hvor ansættelsesudvalgene modtager instruktioner i hvilke elementer, der skal indgå i den samlede vurdering.

Ansættelsesudvalgene, på de af SDU's institutter, som gør brug af SQM-modellen, instrueres til at have et særligt fokus på de elementer af SQM-modellen, som ikke er behandlet af bedømmelsesudvalget. SDU-Department of Political Science and Public Management har blandt andet personlighed, som et element i SQM-modellen, som må formodes ikke at have været evalueret af bedømmelsesudvalget.

SDU's Department of Entrepreneurship & Relationship Management har en tilsvarende instruktion til ansættelsesudvalget, med den opfordring at have et særligt fokus på de kvalifikationer, der ikke direkte relaterer sig til forskning og publiceringshistorik i forbindelse med evaluering af ansøgers kvalifikationer.

Del 2 – Kortlægning baseret på løndata

8. Indledning

Som beskrevet i kommissoriet er de væsentligste elementer i meritering af videnskabeligt personale på danske universiteter ansættelser, forfremmelser og bevillinger til forskning. Dette er de centrale belønningsmekanismer i den akademiske verden. Men naturligvis er et element som løn og lønudvikling ligeledes en del af den faktiske meritering.

Når det handler om at belyse, hvad der i praksis er meriterende adfærd for det videnskabelige personale på universiteterne, har løn, og særligt tildelingen af vederlag og tillæg, den fordel, at det er en meritering, som gælder alle, som gennemføres årligt og som har eksplicitte begrundelser.

Tildeling af vederlag og tillæg er det dynamiske element i lønnen, som er tilknyttet konkrete begrundelser. Med en semantisk kodning af data fra løntillægsbegrundelser er det muligt, at tegne et billede af hvilken adfærd, der eksplicit belønnes og tilskyndes økonomisk på de danske universiteter.

Tildelingen af vederlag og tillæg kan ses som en direkte del af meriteringsstrukturen. Sammenlignet med ansættelser, forfremmelser og bevillinger, må tildelingen af vederlag dog ses som et mere marginalt element. Derfor kan lønelement betragtes som en proxy for meritering, der tegner dele af den eksplicitte begrundelse for, hvad der belønnes.

Det formodes, at det videnskabeligt personale på universiteterne i praksis skelner mellem denne mere marginale økonomiske meritering og den faglige og mere afgørende meritering, der sker i form af fastansættelse, forfremmelser og tildelingen af forskningsmidler. Derfor kan denne kortlægning baseret på begrundelser for tildelingen af tillæg og vederlag ikke uden videre ses som gældende for hele meriteringsstrukturen, men som et relevant og klart målbart delement.

En nyere undersøgelse foretaget af forskere ved CBS i samarbejde med DEA viser eksempelvis, at VIP i forhold til vidensamarbejde primært er motiveret af adgangen til forskningsmidler og nye ideer, og kun i meget lille grad er motiveret af personligt økonomisk gevinst⁸.

⁸ University researchers' engagement with industry, the public sector and society, CBS/DEA, nov. 2017

9. Undersøgelsen

Gennem Danske Universiteter har Styrelsen indsamlet en stikprøve af data om tildelinger af tillæg og vederlag med tilknyttede begrundelser. Data er indsamlet for resultatet af lønforhandlingerne 2017 for de fem udvalgte fag: **Fysik, Datalogi, Historie, Medicin og Statskundskab**. Data er indsamlet, i det omfang disse fag findes på de otte danske universiteter. Fagene er udvalgt, fordi de tilsammen repræsenterer de fem store fakulteter, og samtidig er fag, som udbydes bredt på de otte danske universiteter. Dette sikrer en god dækning i stikprøven og muligheden for at sammenligne på tværs af hovedområder.

Data indeholder i det omfang, det har kunnet lade sig gøre, informationer om: *institution, vederlagstype, beløb, stilling, fag og begrundelse*. Med udgangspunkt i kommissoriet for meriteringsudvalget er begrundelserne for tildelinger af tillæg og vederlag kodet med henblik på at belyse meriteringen af de tre hovedkategorier: *forskning, undervisning og videnspredning*. I kodningen har det vist sig relevant at indarbejde flere kombinationskategorier samt en gruppe af øvrige og uafklarede, hvor der er mangelfulde data for begrundelsen.

Kodningen af begrundelserne på de tre hovedkategorier er baseret på en individuel gennemgang af den konkrete formulering.

Begrundelser kodet som **forskning** indeholder formuleringer, hvor tildelingen knytter sig til: "forskning af høj kvalitet", "publicering" og/eller "hjemtag af eksterne midler".

Begrundelser kodet som **undervisning** indeholder formuleringer hvor tildelingen knytter sig til: "undervisning af høj kvalitet", "stor faglig indsats", "udvikling af kurser og undervisningsforløb", "udvikling af ny uddannelse" og/eller "ansvar for uddannelse".

Begrundelser kodet som **videnspredning** indeholder formuleringer, hvor tildelingen knytter sig til: "formidling", "eksternt samarbejde", "ekspertbistand" og/eller "profilering af fag udadtil".

Kombinationskategorierne er begrundelser hvor flere af ovennævnte formuleringer optræder på tværs af hovedkategorierne.

Kategorien **andet**, dækker begrundelser med formuleringer som "organisatorisk arbejde", "ledelse" eller helt andre forhold så som strategi eller lignende. Ti forskel herfra dækker kategorien **uafklaret** enten helt manglende oplysninger eller helt generelle formuleringer som "stor indsats", "høj kvalitet i opgaveløsningen" men uden uddybning eller specificering.

Det samlede datasæt dækker 459 tildelinger af tillæg og vederlag fordelt på de fem fag på alle otte universiteter. Der foreligger ikke data for, hvor mange VIP der har været i spil til tildeling af de uddelte tillæg og vederlag. Dermed kan der ikke siges noget præcist om dækningsgraden eller noget om, hvor meget tildelingen af vederlag og tillæg anvendes på den enkelte fag eller institutioner.

For videre oplysninger om data og behandlingen af data se metodeafsnittet.

10. Resumé

De væsentligste forhold afdækket i denne deskriptive analyse af data om løntillæg og vederlag ved udvalgte fag på de danske universiteter kan opsummeres i følgende punkter:

- *Forskning* er den aktivitet, der i langt højeste grad belønnes sammenlignet med de to øvrige hovedkategorier *undervisning* og *videnspredning*
- *Videnspredning* er en aktivitet, som kun i meget lille omfang belønnes med vederlag eller tillæg
- Sammenligner man *forskning* med *undervisning*, så gælder det både for hum/samf og nat/tek/sund, at forskningsaktiviteter oftere belønnes end undervisningsaktiviteter. Men belønningen af forskning frem for undervisning er mere markant på hum/samf end inden for nat/tek/sund.
- Sammenligner man tillæg på tværs af stillingskategorier modtager professorerne i langt højere grad tillæg for forskningsaktiviteter end de øvrige hovedstillinger.

11. Deskriptiv analyse af data for løntillæg og vederlag

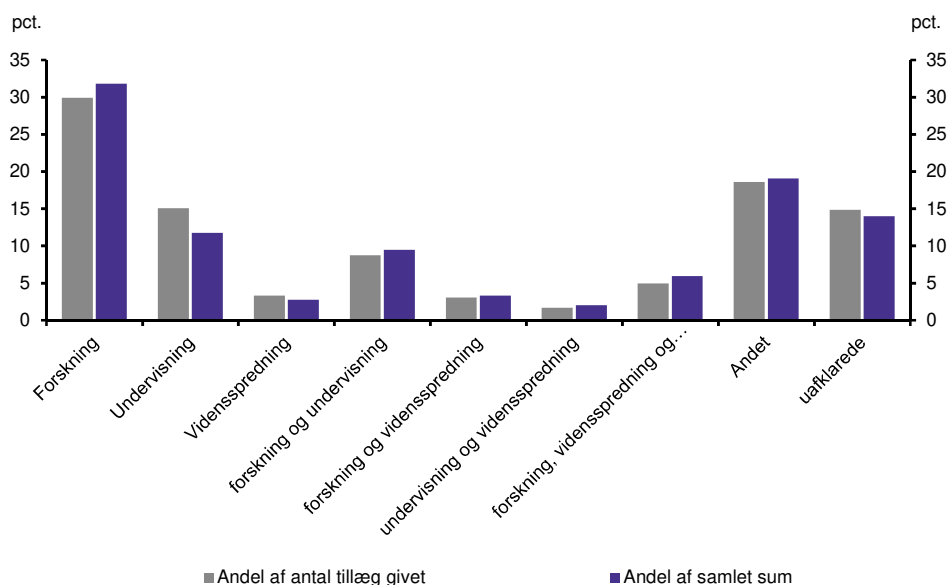
11.1 Kategorier af løntillæg

De indsamlede data dækker i alt 482 tildelinger af løntillæg og vederlag (i det følgende tillæg). Begrundelserne for de enkelte tillæg er kodet på nedenstående otte kategorier plus kategorien "uafklaret". Kategoriseringen er bygget op om de tre hovedelementer i meriteringsstrukturen, som er afspejlet i kommissoriet: forskning, undervisning og vidensspredning. Ud over disse tre hovedkategorier er begrundelserne kodet på de fire mulige kombinationskategorier samt "Andet". Herudover har kodningen afdækket 57 tillæg, som er begrundet i lønpolitik, stillingsskifte el. lign., som er tillæg, der overenskomstmæssigt ikke hører sammen med de øvrige. Disse tillæg er taget ud af datasættet, som derfor omfatter et totalt **n** på **425** fordelt på de otte kategorier af tillæg.

Kategori af løntillæg	Antal tillæg givet	Samlet sum af tillæg	Andel af antal tillæg givet	Andel af samlet sum
Forskning	127	3.086.117	30	32
Undervisning	64	1.139.417	15	12
Vidensspredning	14	266.400	3	3
forskning og undervisning	37	919.317	9	9
forskning og vidensspredning	13	319.800	3	3
undervisning og vidensspredning	7	194.000	2	2
forskning, vidensspredning og undervisning	21	573.700	5	6
Andet	79	1.849.892	19	19
uafklarede	63	1.354.908	15	14
Hovedtotal	425	9.703.551	100	100

Tabel 1

Data kan illustreres således for at belyse de procentvise andele:



Figur 1, procent

Figur 1 viser blandt andet, at forskningsindsats er den langt hyppigste begrundelse for tildeling af tillæg. Over 30 pct. af det samlede tildelte beløb i stikprøven er begrundet med forskningsindsats. Hvis man ser bort fra kategorierne "andet" og "uafklaret", er undervisningsaktiviteter den næst hyppigste begrundelse for tildeling af tillæg, 15 pct. af antallet af tillæg og 12 pct. af det tildelte beløb er begrundet med undervisningsindsatsen. Kategorien andet er en relativt stor blok, der som nævnt indledningsvist indeholder en del tillæg begrundet med organisatoriske eller ledelsesmæssige indsats.

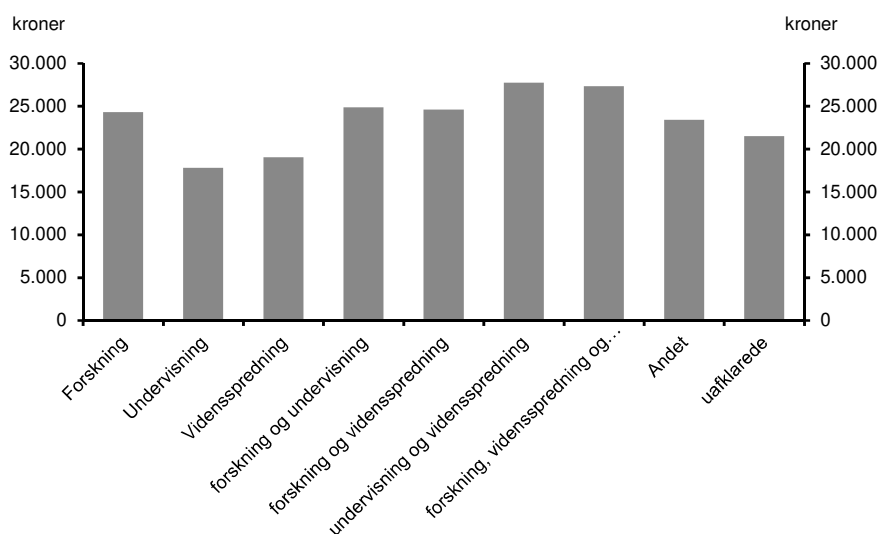
Den kategori der fylder mindst, sammenlignet med hovedkategorierne, er vidensspredning. De tillæg der er begrundet med vidensspredningsaktiviteter tegner sig for 3 pct. af de udelte tillæg og 3 pct. af de udelte midler.

Dette tegner et samlet billede af, at forskningsaktiviteter er dét, som langt overvejende belønnes gennem tillæg. Samtidig er det klart, at vidensspredningsaktiviteter kun i meget lille omfang belønnes gennem tillæg. Årsagerne til dette billede kan være mangfoldige. Det kan eksempelvis ikke afgøres, om det skyldes, at der kun er meget lille aktivitet med relation til vidensspredning sammenlignet med de øvrige forsknings- og undervisningsaktiviteter eller om det skyldes, at vidensspredningsaktiviteter som sådan ikke belønnes.

I Universitetsloven (jf. lovbekendtgørelse 261 af 18. marts 2015) paragraf 2 anføres, at danske universiteter "har til opgave at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse" samt "bidrage til at fremme vækst, velfærd og udvikling i samfundet". Resultater i nærværende kortlægning antyder, at især forskning og i mindre grad undervisning og vidensspredning belønnes som del i den anvendte meritering.

Endelig viser tallene også, at ikke alene er forskningsaktiviteter dét, der i størst omfang belønnes gennem tillæg, de tillæg der gives for forskningsaktiviteter er også i gennemsnit større end tillæg begrundet inden for de to øvrige hovedkategorier. Her er det også interessant, at det gennemsnitlige tillæg givet for vidensspredning er større end dét der

gives for undervisning. Samtidig er det interessant, at det gennemsnitlige tillæg med kombinationsbegrundelser er højere end alle hovedkategorierne.



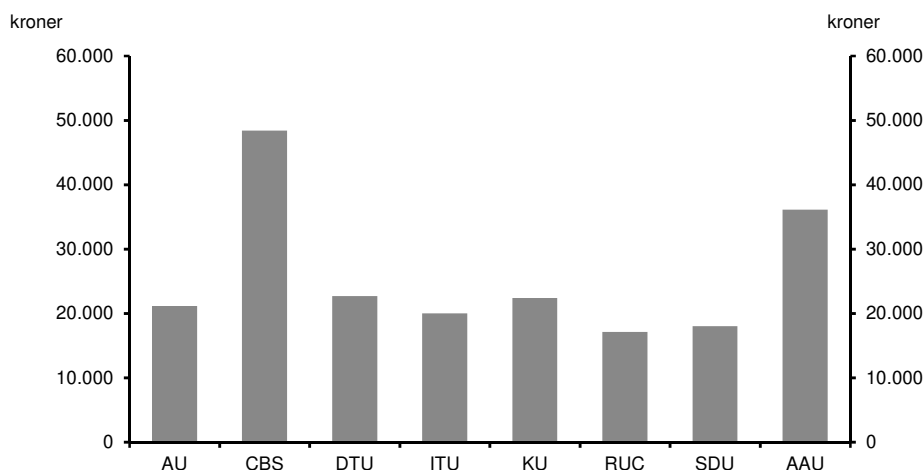
Figur 2, gennemsnitlig tillægsstørrelse

11.2 Tillæg ift. universiteter

Når man nedbryder data på de otte universiteter, bliver det tydeligt, at der er meget stor variation i antallet af fag der dækkes af oplysningerne fra de enkelte institutioner. Samtidig er der meget stor forskel i antallet af tillæg på tværs af institutionerne. Data giver derfor ikke grundlag for en valid sammenligning af tillægstyper på tværs af institutioner og fag, men nedenstående tabel giver et godt overblik over sammensætningen af data.

Universiteter	Datalogi	Fysik	Historie	Medicin	Statskundskab	Hovedtotal
AU			23	53	9	85
CBS					32	32
DTU	39	15				54
ITU	3					3
KU	11	14	11	6	26	68
RUC	25	24	27		43	119
SDU	2	4	8	2	7	23
AAU	9	18		9	5	41
Hovedtotal	89	75	69	70	122	425

Tabel 2, Antal tillæg fordelt på universiteter og fag



Figur 2a, gennemsnitlig tillægsstørrelse fordelt på universiteter

11.3 Tillæg ift. fag

I tabel 4 er data nedbrudt på de enkelte fag. Set fra de enkelte fag, reproduceres det overordnede billede af, at forskning er den aktivitet, der i størst omfang belønnes af tillæg. Her er det kun faget Fysik, der er en undtagelse, hvor undervisningsaktiviteter belønnes noget oftere end forskning.

Hvis der kigges på kategorier af løntillæg ift. de 5 fag, ser data således ud:

Kategori af løntillæg	Data-logi	Fysik	Historie	Medicin	Statskundskab	Hovedtotal
Forskning	27	18	20	16	46	127
Undervisning	10	21	10	10	13	64
Vidensspredning	1	1	2	2	8	14
forskning og undervisning	11	5	7	7	7	37
forskning og vidensspredning	3	2	2		6	13
undervisning og vidensspredning	2	1	4			7
forskning, vidensspredning og undervisning	2		13	1	5	21
Andet	19	10	7	16	27	79
uafklarede	14	17	4	18	10	63
Hovedtotal	89	75	69	70	122	425

Tabel 3, fordeling af antal tillæg efter fag

I nedenstående tabel er tallene opgjort i procent sådan, at der ses på, hvor stor en del af hvert enkelt fags tillæg, som indgår i de forskellige kategorier.

Kategori af løntillæg	Data-logi	Fysik	Historie	Medicin	Statskundskab	Hovedtotal
Forskning	30	24	29	23	38	30
Undervisning	11	28	14	14	11	15
Vidensspredning	1	1	3	3	7	3
forskning og undervisning	12	7	10	10	6	9

forskning og vidensspredning	3	3	3	0	5	3
undervisning og vidensspredning	2	1	6	0	0	2
forskning, vidensspredning og undervisning	2	0	19	1	4	5
Andet	21	13	10	23	22	19
uafklarede	16	23	6	26	8	15
Hovedtotal	100	100	100	100	100	100

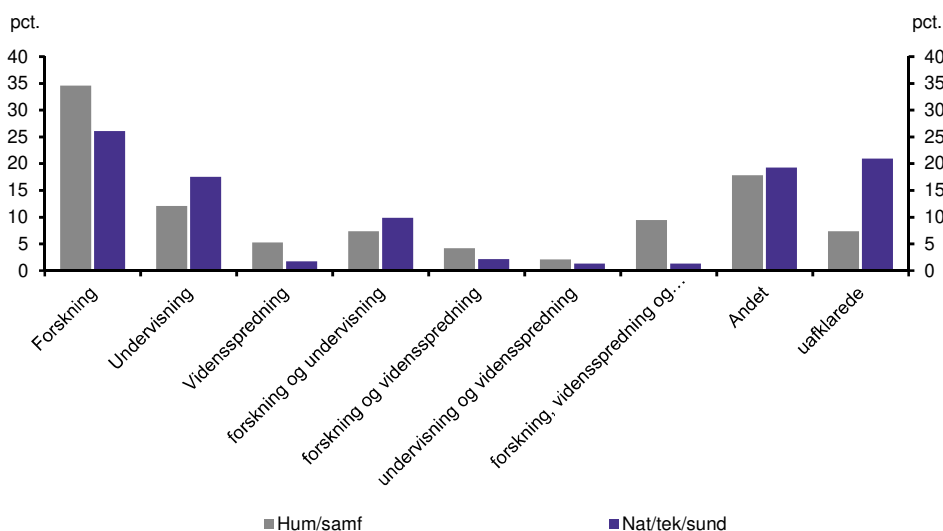
Tabel 4, procentvis fordeling af tillæg efter fag

- Når næste afsnit sammenligner historie/statskundskab (hum/samf) med fysik/datalogi/medicin (nat/tek/sund), er det relevant at bemærke de væsentlige forskelle historie og statskundskab imellem og fysik, datalogi og medicin imellem.
- Relativt set giver statskundskab mange tillæg for "Vidensspredning", 7 pct., hvor gennemsnittet for alle fag er 3 pct.

11.4 Tillæg ift. fakulteter

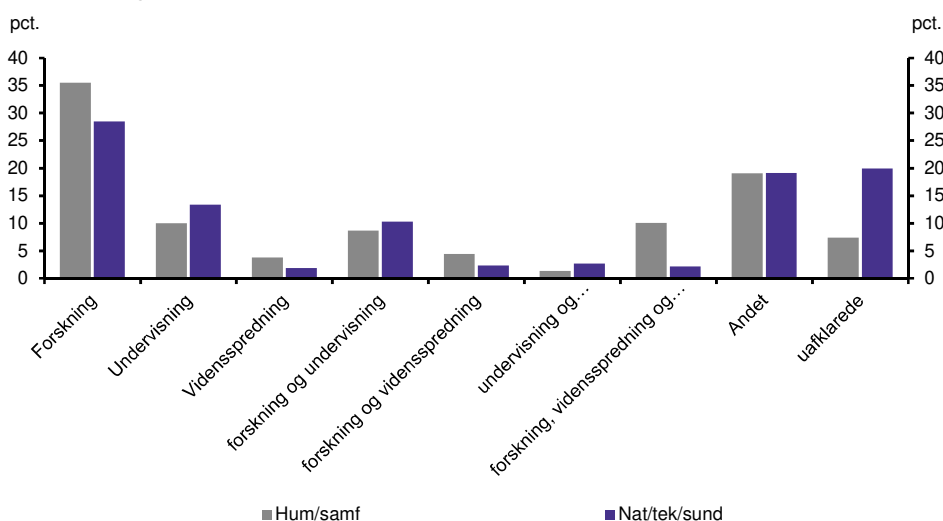
De fem fag kan kategoriseres i to "hovedfakulteter" – hum/samf (historie og statskundskab) og nat/tek/sund (fysik, datalogi og medicin). Følgende figur viser, hvordan de henholdsvis 191 løntillæg for hum/samf og 234 tillæg for nat/tek/sund er fordelt i procent. Dvs. at hvert "fakultets" tillæg summerer til 100 procent for at belyse forskelle på meriteringspraksisser fakulteterne imellem.

Tallene viser, at begge områder belønner forskning oftere end de andre hovedkategorier, men at hum/samf området belønne forskning oftere end undervisning i tydeligt højere grad en nat/ tek/sund området. På nat/ tek/sund er antallet af tillæg givet for hovedkategorierne hhv. forskning og undervisning meget tættere på hinanden.



Figur 3, antal tillæg, procent

Nedenstående figur viser billedet, hvis der i stedet for antal tillæg kigges på summen af lønmidler. Igen summer hvert fakultets lønmidler til 100 procent.



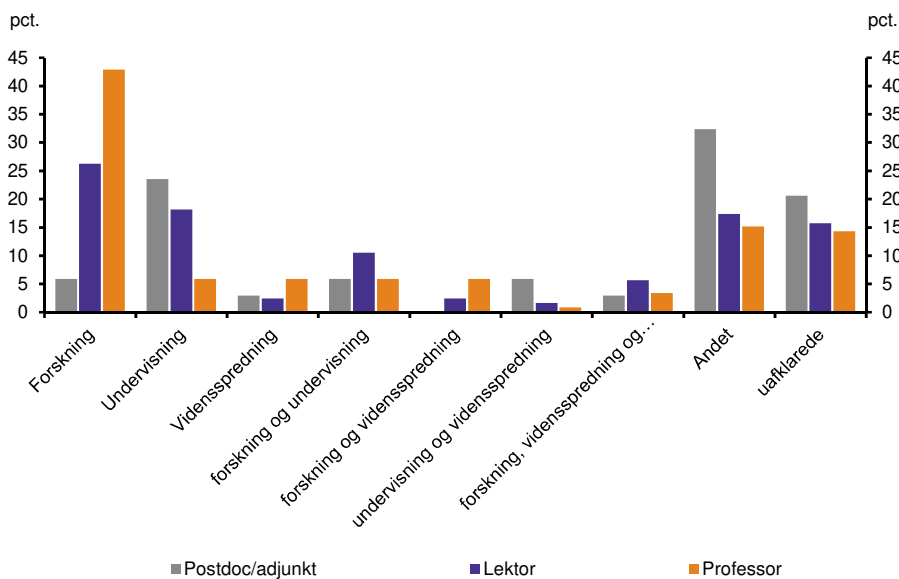
Figur 4, Sum af tillæg, procent

- 191 tillæg i data er givet inden for hum/samf og 234 inden for nat/tek/sund. Dvs. at 45 procent af tillæggene gives inden for hum/samf og 55 procent inden for nat/tek/sund i denne opgørelse.

11.5 Tillæg ift. stillinger

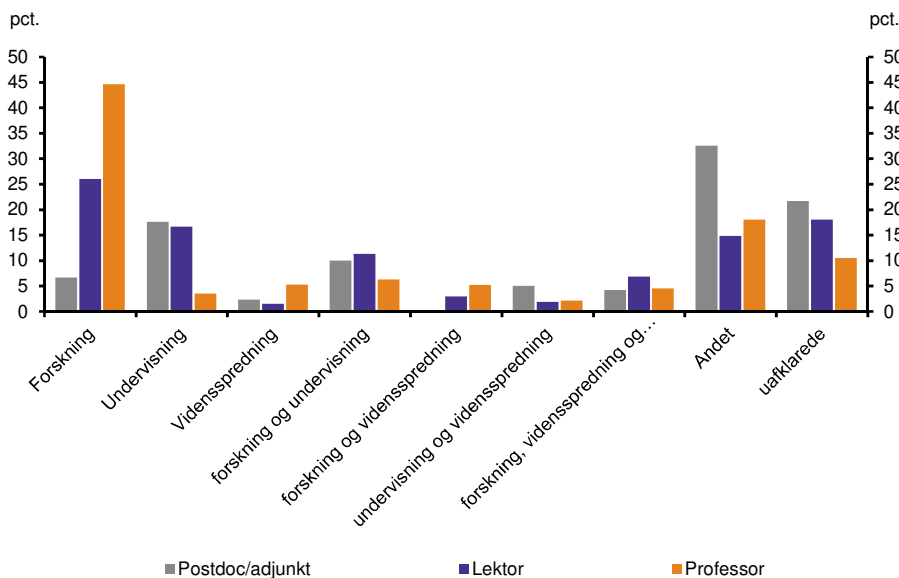
Ud fra de indsamlede data kan stillingerne kategoriseres i "Professor", lektor og Postdoc/adjunkt. I datasættet findes 24 løntillæg givet uden stillingsbetegnelser som her er udeladt, så $n=401$ og ikke 425. Nedenstående tal belyser forskelle i tildelingen af tillæg på tværs af universitetets tre hovedstillinger. Der er givet 34 tillæg til Postdoc/adjunker, 248 til lektorer og 119 til professorer. Tallene er omregnet til procent for at skabe sammenlignelighed.

Figurerne viser igen, at det samlede billede er noget mere nuanceret fordelt på de forskellige stillingskategorier. Postdoc/adjunker tildeles flest tillæg under kategorien andet, men tildeles også mere en tre gange så ofte tillæg for undervisning frem for forskning. For lektorerne gælder det, at forskning og undervisning er mere ligestillede, men dog med en tydelig overvægt til forskning. Endelig fremgår det, at professorerne i meget høj grad belønnes for forskningsindsatsen frem for øvrige aktiviteter, og at undervisning og vidensspredning belønnes med tillæg i lige høj grad.



Figur 4, procent

Hvis der kigges på andelen af de samlede midler, der er blevet givet til professorer og andet videnskabeligt personale frem for antal tillæg, ser billedet således ud:



Figur 5, procent

- Professorers tillæg er gennemsnitligt på 28.282 kr., mens andet VIP gennemsnitligt får 20.240 kr. pr. tillæg. Det er en forskel på over 8.000 kr.

12. Metode

12.1 Metodebeskrivelse, meritering

- Stikprøve: n = 482
Analyseudvalg: n = 425
Forskellen på 57 tillæg mellem stikprøven og analyseudvalget skyldes, at 57 tillæg blev kategoriseret som havende at gøre med lønpolitik, stillingsskifte el. lign., som er tillæg, der overenskomstmæssigt ikke hører sammen med de andre, og til hvilke midlerne kommer fra en anden pulje. Derfor er de udeladt fra analysen, så n ender på 425.
- Data fra 8 universiteter (Århus Universitet, Aalborg Universitet, København Universitet, Copenhagen Business School, Danmarks Tekniske Universitet, IT-Universitetet, Roskilde Universitetscenter og Syddansk Universitet).
- Stillingskategorier er taget direkte fra universiteternes data.
- De fem undersøgte fag er datalogi, medicin, fysik, historie og statskundskab.
 - Datalogi (AAU, KU, SDU, ITU, RUC, DTU)
 - Medicin (AAU, KU, SDU, AU)
 - AU har både sendt løndata for Institut for Klinisk Medicin og for Institut for Molekylærbiologi og Genetik. Begge institutter er medtaget under antagelsen af at begge institutter dækker medicinuddannelsen på AU.
 - Fysik (KU, SDU, RUC, DTU, AAU)
 - Historie (KU, SDU, RUC, AU, der er ikke modtaget data fra AAU)
 - Statskundskab (AAU, KU, SDU, RUC, AU, CBS)
 - På RUC er der ikke nogen uddannelse, der hedder "statskundskab", men data fra RUC's Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv er blevet kategoriseret som statskundskab.
 - På CBS er indsamlet data for de to institutter Institut for International Økonomi, Politik og Business (EGB) og Institut for Ledelse, Politik og Filosofi (LPF), som er dem der ligner statskundskab mest på CBS.
- Kategorisering
 - I udgangspunktet var kategoriseringen rettet mod de fire kategorier: forskning, undervisning, vidensspredning og andet.
 - I arbejdet er flere kategorier blevet etableret som beskrevet ovenfor.
 - Hvorvidt der er tale om vidensspredning eller andet, fx forskning, kan være svært at vurdere, fx når ordet impact anvendes. Her er en risiko for fejkategorisering, i tilfælde af at impact og formidling egentligt bruges synonymt med forskningsmæssig aktivitet.
 - Nogle begrundelser af løntillæg er meget brede beskrivelser af kvalitet og kvalifikationer. Fx "for at yde stor indsats", "gives i anerkendelse af kompetent opgaveløft" og "høj kvalitet i opgaveløsning". De er blevet kategoriseret som Andet.
 - En række tillæg gives for organisatorisk eller ledelsesmæssig indsats af forskellig art. Disse er blevet kategoriseret som Andet.
 - Fysik DTU har ikke sendt begrundelser og har følgelig ikke kunnet kategoriseres. Det samme gælder for nogle tillæg fra Datalogi DTU.
 - Begrundelser fra Statskundskab AU refererer udelukkende til a-, b- og c-tillæg i lønkatalog. I lønkataloget fremgår det, at disse tillæg både kan

være for forskning, undervisning mv., hvorfor løntillæggene ikke har kunnet kategoriseres.

- Typen af løntillæg er taget direkte fra data.
- Beløbene er taget direkte fra data og er altid i danske kroner.

13. Bilag 1: Eksempler fra datamaterialet

13.1 Eksempel 1-2

Eksempler på instrukser ift. bedømmelsesudvalgets opgave/formål (udarbejdet på centralt niveau).

1. Eksempel. RUC:

Vigtigt: Bedømmelsesudvalget må ikke rangordne ansøgeren eller på anden måde udtrykke præference for nogen kandidater fremfor andre jf. Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter, § 4. Bedømmelsesudvalgets opgave er, at tage stilling til, om ansøgerne besidder de faglige kvalifikationer inden for forskning, undervisning, formidling m.v., som er forudsat i stillingsstrukturen, og herudover opfylder de kvalifikationskrav, der er angivet i opslaget. På baggrund heraf skal bedømmelsesudvalget for hver enkelt ansøger fastslå, om ansøgeren er "kvalificeret" eller "ikke kvalificeret" til stillingen.

2. Eksempel. KU:

Bedømmelsesudvalget skal vurdere, om den enkelte ansøger er kvalificeret eller ikke kvalificeret til stillingen. Bedømmelsen skal være begrundet og ikke-prioriteret. [...]

Udvalget skal motivere og begrunde hvorvidt ansøgeren findes kvalificeret eller ikke-kvalificeret i forhold til kravene i stillingsopslaget. Helhedsvurderingen må ikke munde ud i, at ansøgeren i almindelighed er kompetent til en bestemt stillingskategori. Bedømmelsesudvalget kan vælge at benytte positive gradueringer som "kvalificeret" eller "særdeles kvalificeret" i deres konklusion vedrørende den enkelte ansøger. Gradueringen skal dog referere til stillingsopslaget og ikke til de øvrige kandidater. Bedømmelsesudvalget kan også efter nøje overvejelse vælge at uddybe en bedømmelse af en ikke-kvalificeret ansøger med betegnelser som "endnu ikke kvalificeret" eller "ikke kvalificeret ud fra de nuværende forskningsresultater"

13.2 Eksempel 3 og 4

Eksempler på instrukser om indhold.

3. Eksempel. CBS:

This section is meant to specify and serves as inspiration for the content of a thorough and diligent assessment report; the list of items is not exhaustive. The assessment committee decides which items are relevant and necessary to cover to assess the applicants for the specific position, based on both the formal academic requirements and the announcement. The more senior the position is, the higher the requirements will be.

[...]

2. Research: submitted articles are not to be summarized individually; instead synthesized in terms of:

- a. Areas of research*
- b. Quantity of publications (number of publications; co-authored/single-authored)*
- c. Quality and relevance of publication (measured by journal rankings, citations, relevance to position, other indicators).*
- d. Potential (measured by pipeline)*

3. Teaching: synthesized in terms of:

- a. Topics of courses taught*
- b. Quantity of teaching (number of courses)*
- c. Quality of teaching (student assessment, topics of portfolio, study administration, courses)*
- d. PhD courses*
- e. Potential*

4. Dissemination: synthesized in terms of:

- a. Media presence*
- b. Collaboration with the business community*
- c. Potential*

5. Fund raising: summarized in terms of

- a. Number of grants*
- b. Size of grants*
- c. Other relevant items*

6. Research management: summarized in terms of

- a. PhD supervision*
- b. Organization of research groups, networks or international conferences*
- c. Participation in committees*
- d. Editorial experience*
- e. Other relevant items*

[...]

4. Eksempel på indhold. KU:

The actual assessment must reflect the wording of the vacancy announcement.

[...]

Research qualifications Evaluation of:

- *extent of research, bibliometric data and the applicant's main research achievements in relation to the advertised post*
- *the quality of the research*
- *the applicant's research plans and research potential in relation to the post*

Teaching qualifications as described in teaching portfolio Evaluation of:

- *extent of the applicant's teaching experience – subject, institution, target group/level, type of teaching and teaching language(s)*
- *quality of the applicant's teaching experience – documented in the form of examples of teaching materials and evaluations*
- *integration of pedagogic practice and understanding – demonstrated competences in analysing their own teaching, reflecting on and making decisions about their personal development and implementing changes to their teaching practice*

Other qualifications and requirements indicated in the job advertisement, for example, evaluation of:

- *experience as a director of research*
- *honorary academic posts, membership of foundations, committees, etc.*
- *experience in administration and management of administrative work*
- *non-academic positions involving relevant experience*
- *experience with innovative activities, transfer of science and technology and collaboration with external parties*
- *experience of attracting external funding*

[...]

13.3 Eksempel 5

Eksempel på den ene af modellerne (institutniveau).

5. Eksempel på krav. CBS-ACC:

Associate Professor

Research:

- *A distinct research profile related to the department's research strategy.*
- *Publications in SSCI journals, including publications in journals on the current ABS list for Accounting. Book published with internationally recognized publishers are also recognized as important contributions.*
- *Preferable review activities for international journals within the accounting domain.*
- *Participation in research networks/groups.*

Education:

Good teaching abilities as evidenced by:

- *Course development and administration*
- *Teaching evaluations above average*
- *Supervision of bachelor and master students*
- *Completion of courses related to teaching qualifications such as the CBS Assistant Professorship Program.*

External Funding:

- *Experience with external research funding.*

Academic Citizenship:

A demonstrated ability to be active and engage members of the department, as demonstrated by,

e.g.:

- *Organisation of and presentation at the department's research seminars.*
- *Administrative tasks for CBS and/or the department.*
- *Engagement with external partners.*
- *Other activities supporting the department's strategy and standing.*

Dissemination:

- *Dissemination of research to society in various forms, e.g. statements to the media, presentations and articles in professional journals, supporting the profile of the department.*

13.4 Eksempel 6-8

Eksempler på instruktioner omkring forskning (fakultetsniveau).

6. Eksempel AAU-HUM:

Professor

Ansættelse som professor forudsætter faglige kvalifikationer på højt internationalt niveau, der har bidraget til videreudvikling af fagområdet. Herunder forventes:

- *Forskningspublicering: Publikationer svarende til andel i 20 BFI-point gennem en fire-årig periode. Disse omfatter både individuelle og samskrevne bidrag samt en andel i særligt meriterende publiceringskanaler.*
- *Forskningsledelse: Erfaring med ledelse af eksternt eller internationalt forskningssamarbejde, hjemtagning af eksterne midler af strategisk betydning samt vejledning af ph.d.-studerende.*

7. AU-Health:

Professor:

Publikationsaktiviteter

Der forventes i høj grad peer-reviewed publikationer af høj international standard, som er publiceret i de bedste og mest anerkendte udgivelseskanaler inden for fagområdet. Bedømmelsen af publikations-aktiviteterne vil afhænge af forskningsområdet og kan også omfatte fx bøger og antologier.

Forskningsaktiviteter

Der forventes i høj grad selvstændig forskning af høj international kvalitet, en velunderbygget forskningsplan af høj international standard og internationale samarbejdsrelationer til forskere/forskningsinstitutioner. Interdisciplinære forskningssamarbejder er ikke en forudsætning for varetagelsen af stillingen, men sådanne samarbejder vil blive væg- tet højt (afhængigt af forskningsområdet).

Forskningsledelse

Der forventes i høj grad evner til at lede forskningsprojekter, lede og sikre et godt forskningsmiljø i forskningsgruppen, herunder lede og inspirere andre forskere.

8. SDU-Tekniske fakultet:

Professor – En ansøger til et professorat bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget, dog skal der kunne dokumenteres en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau. Det skal herved dokumenteres, at ansøgeren har udviklet fagområdet. Endvidere skal der lægges vægt på en vurdering af vedkommendes evne til at varetage forskningsledelse og evt.

andre ledelsesfunktioner, f.eks. i relation til universitetets eksterne samarbejde.

Ved ansættelse kan der også stilles andre kvalifikationskrav f.eks. i forhold til viden- og teknologioverførsel samt f.eks. patentering og samarbejde med eksterne parter.

[...]

Bedømmelse af videnskabelige kvalifikationer

De inddragne arbejder identificeres, karakteriseres og vurderes:

Bedømmelsen skal indeholde en fuldstændig liste over de indsendte arbejder med angivelse af titel, evt. tidsskriftsnavn, trykkested og udgivelsesår. Hvis arbejdet ikke er udgivet, angives formen, hvori det foreligger.

Karakterisering af arbejder: Typiske karakteriseringer er: Speciale, ph.d.- afhandling, doktorafhandling, populær fremstilling, paper, anmeldelse etc.

Vurdering af arbejderne er udvalgets eksklusive ansvar. Det skal fremhæves, hvilke relevante kvalifikationer ansøgeren på grundlag af arbejderne har demonstreret med henblik på netop den søgte stilling, således at der reelt foretages en vurdering og ikke blot en beskrivelse af arbejderne. I vurderingen kan under hensyntagen til stillingskategorien og stillingsopslaget indgå graden af originalitet i den videnskabelige produktion, international orientering, faglig bredde og dybde, produktivitet (vurderet ud fra den vedlagte publikationsliste). Faglig relevans i forhold til stillingsopslaget skal altid indgå.

13.5 Eksempel 9-11

Eksempler på instruktioner omkring undervisning (fakultetsniveau).

9. Eksempel AU-Health, lektor:

Uddannelse og undervisning

Der forventes i høj grad erfaring med undervisning på bachelor-, kandidat og evt. ph.d.- og efter-/videreuddannelsesniveau samt fremadrettede planer vedr. uddannelse på området af høj klasse. Der forventes i nogen grad, at der er gennemført kurser inden for universitetspædagogik eller andre pædagogiske kursusforløb med vejledning af studerende. Erfaring med varetagelse af prøver/eksamen, kursus-/studieledelse og bidrag til lærebøger/undervisningsmateriale er ikke en forudsætning for varetagelse af stillingen, men vil blive vægtet højt (afhængigt af forskningsområdet).

10. Eksempel SDU- Tekniske fakultet:

Bedømmelse af undervisningsmæssige kvalifikationer. Bedømmelsen af undervisningsmæssige kvalifikationer foretages på grundlag af ansøgerens indsendte undervisningsdokumentation.

11. Eksempel AU- School of business and social sciences 42ector;

Teaching and scholarly outreach

*A – Demonstrated ability to deliver high-quality and innovative teaching at Master’s and Bachelor level.**

A – Demonstrated ability to take course responsibility (curriculum development, maintenance and development of course material, etc.).

B – Successful supervision of Bachelor projects and Master’s theses.

C – Public outreach (e.g. popular science lectures/articles/books).

C – Participation in continuing education programs and/or post graduate executive training.

** In addition to the mandatory teaching portfolio, the applicant must submit proof of relevant university-level pedagogical training with the application.*

13.6 Eksempel 12

AU-Health har opdelt vidensspredning i to kriterier: faglige hverv og samarbejde med erhvervsliv og offentlige aktører. AU-Science and Technology har på tilsvarende vis opdelt to former for kriterier til vidensspredning:

Teaching and outreach

Public outreach, e.g. popular science lectures/articles.

Industrial/public sector collaboration

Collaboration with/employment in industry/public organizations or planning and management of consultancy/advisory projects or monitoring programs.

Providing the scientific basis for industrial collaboration or legislative/political decision-making.

13.7 Eksempel 13 og 14

Eksempler på instruktioner omkring forskning (institutniveau).

13. Eksempel fra SDU juridisk institut, lektor

Forskning:

• Ansøgers videnskabelige bidrag skal dokumentere original videnskabelig produktion af høj kvalitet og skal være publiceret i overensstemmelse med anerkendt publikationstradition inden for det konkrete fagområde, jf. nærmere nedenfor under 3.5. Det er kvaliteten af produktionen snarere end antallet af publikationer, der er afgørende, om end en vis kvantitet forventes.

o Med hensyn til kvaliteten af ansøgers videnskabelige bidrag bemærkes, at opdeling af tidsskrifter i niveau 1 og 2 efter den bibliometriske forskningsindikator ikke udgør en udtømmende angivelse af den forskningsmæssige kvalitet af en publikation, om end et tidsskrifts BFI-placering dog udgør en indikator for kvaliteten af bidragene heri. Kvaliteten af den enkelte publikation bedømmes derfor primært ud fra en konkret vurdering,

hvor følgende elementer bl.a. indgår: forfatters metodiske og teoretiske bevidsthed og sikkerhed; forfatters analytiske evner; emnets

og retsmaterialets omfang, sværhedsgrad og kompleksitet; graden af nytænkning og selvstændighed i forhold til tidligere forskning; resultaternes rækkevidde; emnets relevans samt sproglig klarhed og præcision.

o De kvantitative krav til ansøgers publikationer vil være afhængig af omfanget af den enkelte publikation, men vil efter omstændighederne kunne søges opfyldt gennem:

• Tre omfattende artikler i anerkendte peer-reviewed tidsskrifter eller tre omfattende bidrag i andre anerkendte publiceringskanaler med fagfællebedømmelse. Heraf skal minimum to ligge uden for det snævre emne for ansøgers ph.d.-afhandling. Ved mindre omfattende arbejder må der forventes et større antal artikler.

• Monografier udgivet på forlag med faste procedurer for fagfællebedømmelse vil typisk have ganske betydelig meriteringsværdi, hvorfor det vil kunne medføre reduktion (eller bortfald) af kravet til antallet af artikler.

• Forskningspublikationer skal fortrinsvis være offentliggjort i publikationskanaler med referee-system eller anden anerkendt fagfællebedømmelse.

o Ikke alle publikationer skal nødvendigvis foreligge i udgivet form ved ansøgningsfristens udløb, men de bør som udgangspunkt være accepteret til publicering. Andre arbejder, herunder ufærdige arbejder og udredningsarbejder med forskningskvalitet, kan ekstraordinært tages i betragtning.

• I vurderingen af, hvilken meriteringsgrad ansøgers publikationer har, vil der efter omstændighederne kunne henses til publikationernes alder, idet der normalt vil forventes et vist minimum af nyere publikationer.

• I vurderingen af, hvilken meriteringsgrad ansøgers publikationer har, vil ansøgers ph.d.-afhandling kunne være meritgivende i forhold til et lektorat. Der forventes dog en række publikationer herudover. I vurderingen af, hvilken meriteringsgrad ansøgers ph.d.-afhandling vil have, vil indgå, hvorvidt en monografiudformet afhandling er publiceret på et anerkendt forlag, eller hvorvidt artiklerne i en artikelbaseret afhandling er publiceret i anerkendte tidsskrifter.

• Ansøger skal kunne sandsynliggøre eller reflektere over, hvilke samfundsmæssige og forskningsmæssige effekter vedkommendes forskning har haft eller forventes at få.

• Ansøger skal have bidraget aktivt til udviklingen af et eller flere forskningsmiljøer, fx gennem deltagelse i forskningsseminarer og/eller -workshops eller deltagelse i fælles forskningsprojekter.

• Ansøger skal have vist evne til at indgå i forskningssamarbejder. Dette kan eksempelvis være dokumenteret gennem udarbejdelse af videnskabelige publikationer i samarbejde med andre. Såfremt ansøgers bidrag til sådanne sampublicationer er af ikke-uvæsentlig omfang anses disse for meriterende (medforfattererklæring skal foreligge). Ansøger skal dog tillige have udarbejdet publikationer, der ikke har karakter af sampublicationer.

14. Eksempel fra CBS' Institut for Organisation,

Associate professor/senior researcher

• To be deemed qualified as associate professor/senior researcher it is presupposed that the candidate holds research qualifications at the level that can be achieved by satisfactory completing a period of employment as an assistant professor/researcher/(postdoc), but may also be obtained in other ways.

[...]

- *Solid research skills and contours of a distinct research profile related to the position and the research area of IOA*
- *At least 5 published articles in international, peer-reviewed journals (or equivalent), a portion of which should clearly reflect research conducted subsequent to the completion of the PhD Thesis*
- *Links to relevant international academic community, e.g. by presenting papers at international conferences, coorganizing international academic events, and participating in international research projects*

13.8 Eksempel 15-17

Eksempler på instruktioner omkring undervisning (instituteniveau).

Obs: følgende 3 eksempler er alle fra samme universitet.

15. Eksempel fra SDU-Juridisk Institut, lektor:

- *Ansøger skal have gode undervisningskvalifikationer dokumenteret i en undervisningsportfolio og gennem studenterevalueringer. Ved gode undervisningskvalifikationer forstås, at ansøger er i besiddelse af nedenstående kvalifikationer:*
 - o *Gode formidlingsevner.*
 - o *Bevidst og systematisk motivation af sammenhænge mellem det faglige indhold og de anvendte undervisnings- og evalueringsformer.*
 - o *Engagement og evne til at motivere studerende til læring.*
 - o *Vilje og evne til at gå i dialog med studerende med henblik på løbende evaluering af undervisningen.*
 - o *Evne til at anvende forskellige undervisningsformer og pædagogiske redskaber.*
- *Ansøger skal have erfaring med bachelor- og specialevejledning.*
- *Ansøger skal have demonstreret evne til selv eller i samarbejde med andre at bidrage til den faglige og pædagogiske udvikling af et (eller flere) fag eller en uddannelse.*
- *Ansøger skal have erfaring med undervisningsadministrative opgaver som fagansvar, profilansvar el. lign.*
- *Ansøger skal have gennemført et universitetspædagogikum eller på anden vis have opnået pædagogiske kompetencer svarende hertil.*

16. Eksempel fra SDU- Department of Sociology, Environmental and Business Economics, lektor:

The applicant must have successfully completed a pedagogical training course, or in the case that such a course was never available, provide sufficient evidence of effective teaching so as to meet the requirements equivalent to the Lecturer Training Program at SDU (http://www.sdu.dk/en/om_sdu/institutter_centre/c_unipaedagogik/universitetspaedagogikum).

The applicants should document their teaching philosophy in a teaching portfolio that also includes teaching experience. It is considered essential that the applicants document good teaching qualifications and reflections on teaching methods and philosophy, rather than only documenting teaching activities.

Previous teaching experience and the ability and interest to teach courses for which the department has need, and evidence of successful knowledge transfer to students is required. Proof of such ability from past experience should include teaching evaluations. However, as teaching evaluations have proven to be ineffective stand-alone measures

of teaching, they are neither necessary nor sufficient criteria. Teaching evaluations must be supplemented with context of the course, its constituents, and reflective assessment in the teaching portfolio. Teaching experience that covers multiple levels (Bachelor, Masters, PhD, supervision) enhances the likelihood of qualification but it is not explicitly required. It should be expected that the associate professor will work to build experience at all levels, as opportunity arises.

Experience in developing and implementing new courses is desirable. If this is missing due to previous position structure, the applicant should include an outline for a course they deem relevant and useful to the department that they would enjoy developing further for implementation. An English language equivalent of C1 is expected. If the applicant has been employed in Denmark as Postdoc or Assistant Professor a nascent level of the Danish language is expected as well as the willingness to continue learning the language.

17. Eksempel fra SDU-Department of Entrepreneurship & Relationship Management:

Necessary qualifications: Good teaching qualifications and reflections on teaching methods and philosophy (documented in a teaching portfolio).

- Satisfactory student evaluations and reflection upon these
- Experience with teaching and supervision at different levels
- Course development/improvement

Other qualifications: implement different types of teaching methods; alignment of course content, teaching methods, and examination; ability and commitment to motivate student learning; development of (new) educational programs; teaching awards

13.9 Eksempel 18 og 19

Eksempler på instruktioner omkring videnspredning (institutniveau).

18. Eksempel SDU-Juridisk Institut:

Videnuudveksling: Det forventes, at ansøger har demonstreret evne til videnuudveksling via formidling af forskning eller andet fagrelevant stof til det omgivende samfund. Formidling kan fx ske ved interviews, foredrag, konferenceoplæg, paper-præsentationer, udarbejdelse af lærebøger, kronikker eller andre formidlende publikationer.

19. Eksempel fra SDU's Department of Entrepreneurship & Relationship Management:

"Since original ideas can only have impact if they are communicated, applicants are expected to communicate, interact, network and cooperate with a range of agencies and individuals. Relevant knowledge exchange activities include publications in Danish and international professional journals, feature articles, books or book chapters in teaching or debate books, presentations for relevant audiences (e.g., business), appearance in public media, teaching activities outside the University, alumni activities, and participation in regulatory bodies, research councils, commissions, and boards etc. The extent and aim of such activities should be presented and connected to research quality, linking quality and relevance as noted previously."

13.10 Eksempel 20-23

Eksempel på spændvidden i vejledninger til bedømmelsesudvalg på de tre niveauer: universitet (centralt), fakultet og institut.

Eksemplet her skal illustrere, hvor store forskelle der kan ses mellem de tre niveauer. Hertil påpeges dog, at det modtagne materiale samlet set samt på hver af de tre niveauer repræsenterer et heterogent datamateriale og at der på tværs af niveauerne kan spores materiale af langt mere ensartet karakter.

Samtidig skal der, med eksemplet af KU's egne retningslinjer for undervisningsportfolio, illustreres, at der kan forekomme interne retningslinjer på de forskellige universiteter.

20. Eksempel KU (centralt):

Bedømmelsen af ansøgere til stillinger på lektor- og professorniveau, som indeholder undervisningsopgaver, sker på baggrund af ansøgerens dokumentation af undervisningskvalifikationer (gennem en beskrivelse af undervisningserfaringer) og en refleksion over eget pædagogisk arbejde, dets målsætninger, metoder og gennemførelse.

Der udarbejdes en samlet vurdering af ansøgerens undervisningsmæssige kvalifikationer i henhold til kravene i den søgte stilling. Vurderingen skal følge anvisningerne i Retningslinjer for undervisningsportfolio ved besættelse af videnskabelige stillinger på Københavns Universitet.

KU har udarbejdet retningslinjer for undervisningsportfolio ved ansættelser på lektor- og professorniveau, som skal ses i sammenhæng med deres retningslinjer for universitetspædagogikum. Retningslinjer for undervisningsportfolio indeholder vejledning til, hvad der kan og bør indgå så som undervisningserfaring, refleksion over eget pædagogisk arbejde, målsætninger, metoder med videre. Retningslinjer for undervisningsportfolio har til formål at sikre en systematisk dokumentation og bedømmelse af ansøgers undervisningskvalifikationer.

21. Eksempel fra KU's retningslinjer for undervisningsportfolio:

Kriterier for bedømmelse af undervisningskvalifikationer:

a. Undervisningserfaring: Omfanget af, bredden i og dokumenteret kvalitet i ansøgers undervisningserfaring og formelle pædagogiske uddannelse. Med hensyn til bredde og dokumentation tænkes på erfaring med fag, institution, målgruppe/niveau, undervisningsform, undervisningssprog og ansøgers uddannelsesniveau inden for universitetspædagogik.

b. Undervisningskompetence: Integrationen af pædagogisk praksis og pædagogisk forståelse: Ansøgers demonstrerede kompetencer til på basis af pædagogisk forståelse - og med de studerendes læring i fokus - at analysere egen undervisning, træffe reflekterede beslutninger om dens videre udvikling og gennemføre ændringer af egen undervisningspraksis. I bedømmelsen lægges vægt på dokumentation i form af fremlagte eksempler på fx undervisningsmateriale og undervisningsevalueringer.

22. Eksempel SDU's samfundsvidenskabeligt fakultet:

Bedømmelse af undervisningsmæssige kvalifikationer:

▪ *Bedømmelsen af undervisningsmæssige kvalifikationer foretages på grundlag af ansøgerens indsendte undervisningsdokumentation.*
Ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet lægges vægt på, at især ansøgere til lektorer og professorater har gode, veldokumenterede undervisningskvalifikationer samt har taget del i eller har planer for udvikling af undervisningen inden for fagområdet. Ved vurderingen bedømmes kvaliteten af undervisningen (teoretisk og praktisk) på grundlag af den fremsendte undervisningsportefølje, evalueringskemaer og lignende dokumentation, og kvalifikationerne sættes i relation til den søgte stilling.
Udvalget bedes anføres, hvilken betydning de enkelte elementer har for den samlede vurdering af ansøgers undervisningsmæssige kvalifikationer

23. Eksempel SDU-Juridisk Institut:

Undervisning/uddannelse:

- *Ansøger skal have gode undervisningskvalifikationer dokumenteret i en undervisningsportefolio og gennem studenterevalueringer. Ved gode undervisningskvalifikationer forstås, at ansøger er i besiddelse af nedenstående kvalifikationer:*
 - o *Gode formidlingsevner.*
 - o *Bevidst og systematisk motivation af sammenhænge mellem det faglige indhold og de anvendte undervisnings- og evalueringsformer.*
 - o *Engagement og evne til at motivere studerende til læring.*
 - o *Vilje og evne til at gå i dialog med studerende med henblik på løbende evaluering af undervisningen.*
 - o *Evne til at anvende forskellige undervisningsformer og pædagogiske redskaber.*
- *Ansøger skal have erfaring med bachelor- og specialevejledning.*
- *Ansøger skal have demonstreret evne til selv eller i samarbejde med andre at bidrage til den faglige og pædagogiske udvikling af et (eller flere) fag eller en uddannelse.*
- *Ansøger skal have erfaring med undervisningsadministrative opgaver som fagansvar, profilansvar el. lign.*
- *Ansøger skal have gennemført et universitetspædagogikum eller på anden vis have opnået pædagogiske kompetencer svarende hertil.*

13.11 Eksempel 24 og 25

Eksempler på instrukser ift. forskning humaniora.

24. Eksempel fra AU-ART:

"Bedømmelse af de videnskabelige kvalifikationer

Publikationslisten vurderes ud fra relevans for stillingsindholdet og det karrieremæssige niveau, ansøgeren befinder sig på. Den samlede publikationsliste vurderes i forhold til den reelle tid, der har været til rådighed [...].

Vurderingen af ansøgerens samlede kvalifikationsniveau sker ud fra de medsendte publikationer. [...].

Der vurderes med henblik på en eller flere af følgende parametre:

- *Graden af faglig originalitet*
- *Faglig bredde og dybde*
- *International orientering og gennemslagskraft*
- *Faglig relevans i forhold til stillingsindhold"*

Eksempel 25 fra AAU- humanistisk fakultet:

I dette eksempel instrueres bedømmelsesudvalget om krav til publikationer svarende til et bestemt antal BFI point.

- I hovedsageligt stamme fra ny forskning og supplerer ph.d.-arbejdet kvalitativt og kvantitativt.
- Være publicerede eller evt. accepterede.
- Omfatte både individuelle og samskrevne bidrag.
- Indbefatte et bidrag til en særligt meriterende publiceringskanal.
- Dokumentere indgåelse i eksternt eller internationalt forsknings samarbejde.

13.12 Eksempel 26 og 27

Eksempler på instrukser ift. undervisning (humaniora).

26. Eksempel fra AU-ART:

Bedømmelse af undervisningskvalifikationer foretages på grundlag af den medsendte undervisningsportfolio, herunder bedømmelse og dokumentation ved afsluttet adjunkt-pædagogikum, samt eventuelle andre dokumenterede undervisningsrelevante kvalifikationer.

Ved bedømmelse af lektor- og professoratsansøgninger skal der lægges særlig vægt på, om ansøgeren har gode og veldokumenterede undervisningskvalifikationer, løbende opkvalificeret sig i pædagogisk henseende og har taget del i udviklingen af den pædagogiske del af fagområdet og har ideer til fortsat udvikling heraf.

27. Eksempel fra AAU:

Undervisningserfaring på (højeste) universitetsniveau samt dokumenteret pædagogisk kompetenceudvikling svarende til adjunktpædagogikum ((/ "dokumenteret erfaring med ledelse og udvikling af uddannelsesprogrammer") ved professor grad.)

13.13 Eksempel 28

Eksempler på instrukser ift. vidensspredning (humaniora).

28. Eksempel fra AAU:

Videnssamarbejde: Erfaring med initiering (og udvikling) af samarbejde med eksterne og/eller private partnere i relation til forskning og/eller undervisning.

13.14 Eksempel 29 og 30

Eksempler på instrukser ift. forskning (samfundsvidenskab).

29. AU- School of business and social sciences - professor

Research (output and peer-reviewed publications)

A - Significant body of original, independent, high-quality research at the international level after completion of PhD, which shows that the applicant has contributed to developing the academic discipline.

A - Numerous publications through high-quality publication outlets with documented peer-review.

A - Several publications through the best publication outlets within the research area/field.

A - Several publications with solid impact on the profession (as measured by scholarly citations, journal impact or otherwise).

B - Breadth of research profile (e.g. demonstrated ability to work in different sub-areas and experience with trans-disciplinary research).

Research (leadership/network/funding)

A - Demonstrated ability to provide scientific leadership, inspiration and guidance to research colleagues.

A - Demonstrated ability to manage research projects.

A - Successful supervision of PhD students.

A - External research relations (e.g. extended stays and/or employment at other research institutions, invited lectures, joint publications and applications, program/organising committees, editorial board membership, peer-reviewing, etc).

B - Experience with academic assessment (e.g. hiring committees and thesis committees).

B - Ability to attract external funding.

30. SDU's Department of Political Science and Public Management (generelt)

Research: As our first objective is to produce original ideas through high-quality and pioneering research, applicants' research ability is of key importance. At higher levels of appointments, we expect a steady output throughout the career, but we refrain from specifying concrete targets in volume, because quality and originality matter more than quantity. Moreover, we are keenly interested in candidates' research potential and research profiles. Not only is it important that candidates' research profile match the department's and the sections' profiles, we strongly believe that a deliberately tailored research profile helps individual scholars conceive original ideas and make an international impact in their field. Although networking abilities and collaboration is important, candidates' capacity to carry out independent research is crucial and, thus, applicants are expected to have published single-authored works (in subfields with lab- or group-based publication traditions, lead authorships documented by detailed co-authorship declarations rank alongside single authorships).

13.15 Eksempel 31 og 32

Eksempler på instrukser ift. vidensspredning samfundsvidenskab

31. Eksempel SDU's Department of Entrepreneurship & Relationship Management

Knowledge Exchange

Since original ideas can only have impact if they are communicated, applicants are expected to communicate, interact, network and cooperate with a range of agencies and individuals. Relevant knowledge exchange activities include publications in Danish and international professional journals, feature articles, books or book chapters in teaching or debate books, presentations for relevant audiences (e.g., business), appearance in public media, teaching activities outside the University, alumni activities, and participation in regulatory bodies, research councils, commissions, and boards etc. The extent and aim of such activities should be presented and connected to research quality, linking quality and relevance as noted previously.

32. SDU-Department of Entrepreneurship & Relationship Management

Necessary qualifications: Demonstrated ability to communicate and exchange scientific knowledge to the general public or groups outside academia.

Significant contributions to the strategic development of his/her department's development of knowledge exchange initiatives

Eksempel 33 fra SDU-Juridisk Institut

Eksempel på højeste detaljeringsgrad af instrukser til ansættelsesudvalg

- *Sammenhængen mellem ansøgers kompetencer og instituttets aktuelle behov*
- *Sammenhængen mellem ansøgers kompetencer og de i stillingsopslaget anførte forventninger*
- *Sammenhængen mellem ansøgers faglige profil og instituttets strategi*
- *Ansøgers forskningspotentiale vurderet ud fra ansøgers hidtidige publikationer og den fremlagte forskningsplan*
- *Ansøgers undervisningsmæssige potentiale vurderet ud fra ansøgers undervisningsfaglige og pædagogiske*
- *kvalifikationer og ansøgers pædagogiske grundholdning og overvejelser*
- *Ansøgers erfaring med og potentiale i forhold til hjemtagning af eksterne midler*
- *Ansøgers erfaring med og tilgang til varetagelse af administrative opgaver*
- *Ansøgers mulighed og interesse for at indgå i samarbejder omkring forskning og undervisning*
- *Ansøgers hidtidige og forventede interesse og engagement i forhold til instituttet og dets udvikling*
- *Ansøgers hidtidige og forventede bidrag til instituttets dagligdag og løbende drift*
- *Ansøgers hidtidige og forventede bidrag til arbejdsmiljøet på instituttet*
- *Ansøgers hidtidige varetagelse af forventede arbejdsopgaver, jf. s. 1-3*
- *Ansøgers generelle personlige adfærd og fremtræden*

Bilag 2:

Materialeoversigt til del

1

(Uden løndata, politikker og begrundelser)

ITU: Beskrivelse fra HR.

KU: Materiale fra HR.

RUC: Materiale fra HR.

AU: Materiale fra 4 fakulteter (ARTS, School of business and social sciences, HEALTH og Science and Technology).

CBS: Materiale fra HR + 14 institutter/centre.

DTU: Materiale fra HR + 1 institut (Wind Energy).

SDU: Materiale fra 4 fakulteter (samfundsvidenskabeligt, humaniora, tekniske og naturvidenskabeligt). Fra det samfundsvidenskabelige fakultet er der yderligere leveret materiale fra 5 institutter.

AAU: Materiale fra HR + 1 fakultet (Humaniora).

AU
Arts fakultet
Vejledning til bedømmelsesudvalg
Retningslinjer for opslag, bedømmelse og ansættelse
School of business and social sciences fakultet
Guidelines for Assessment Committees
Vejledning om VIP-ansættelsesprocedure
Science and Technology fakultet
Vejledning til henholdsvis medlemmer af bedømmelses- og ansættelsesudvalg
Criteria for evaluating Candidates for Positions as Full Professor, Associate Professor, Senior Scientist, or Senior Advisor
Tenure Track
Håndtering af ansættelser ved stillingsopslag
Principper for brug af professorater ved Sience and Technology
Health fakultet
Vejledning til henholdsvis bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg
Retningslinjer for adjungering af professorer fra topuniversiteter i udlandet
Skabelon til bedømmelse af ansøger
Kriterier for ansættelse de forskellige stillingstyper

Habilitetserklæring for medlemmer af bedømmelsesudvalg
--

CBS
Guideline til bedømmelse ved ansættelse af akademiske stillinger
Read entry criteria for 14 institutter
READ generelle forventninger til stillingerne
READ Performance criteria (ansvars- og funktionsbeskrivelser)

DTU
Instruks og vejledning til bedømmelsesudvalg med informationer til ansættelsesudvalg
Eksempel på en karriereguide fra DTU Wind Energy
VIP-stillingsbeskrivelser

ITU
Mail med praktiske instrukser om processen ift. kontakt med bedømmelses- og ansættelsesudvalg.
Mail med arbejdsopgavebeskrivelser for 3 institutter

KU
Vejledning for udarbejdelse af bedømmelse ved ansættelse af VIP
Principper for bedømmelses- og ansættelsesudvalgsarbejde
Vejledning ved vurdering af lektor- og professorstillinger
Vejledning for bedømmelse af VIP uden stillingsopslag (skema)
Fælles retningslinjer for undervisningsportfolio ved ansættelse på lektor- og professor-niveau

RUC
Vejledning bedømmelsesudvalg
Vejledning ansættelsesudvalg
Juridiske rammer for rekruttering
Beskrivelse af arbejdsopgaver ved de forskellige stillingskategorier

SDU
Vejledning for bedømmelsesudvalg (samfundsvidenskabeligt fakultet)
Notat vedrørende faglig bedømmelse og nedsættelse af ansættelsesudvalg ved det samfundsfaglige fakultet
Skabelon til brug ved ansættelsessamtaler af lektorer og professorer ved det samfundsvidenskabelige fakultet
Model for shortlisting
Meriteringsretningslinjer fra 5 institutter
Vejledning for bedømmelsesudvalg ved det tekniske fakultet
Vejledning for bedømmelsesudvalg ved det naturvidenskabelige fakultet
Vejledning for bedømmelsesudvalg ved det humanistiske fakultet

AAU
Bedømmelsesvejledning
Bedømmelsesregler
Generelle forventninger til stillingskategorierne
Oversigt over regler for ansættelse og aflønning