

Afdeling	Projekt navn	Institut/VD-område
5501 Økoinformatik og biodiversitet	Kommunikation? Feltarbejde? Data håndtering? Digitalisering? – Studentermødjhjælpere til SustainScapes	Institut for Biologi
5501 Økoinformatik og biodiversitet	Postdoc: Phylogenomics of the palm family (Arecaceae)	Institut for Biologi
5501 Økoinformatik og biodiversitet	Post doc on tracking ecosystem and biodiversity dynamics from space	Institut for Biologi
5501 Økoinformatik og biodiversitet	RE-ADVERTISEMENT: 2-yr postdoc on Genomics-based Population Demographic Histories for Megafauna	Institut for Biologi
5501 Økoinformatik og biodiversitet	Akademisk medarbejder med ekspertise i botanik	Institut for Biologi
5504 Mikrobiologi	Laboratory Technician at the Center for Electromicrobiology (CEM), Department of Biology, Aarhus University	Institut for Biologi
5504 Mikrobiologi	Postdoc in Sensor Development	Institut for Biologi
5504 Mikrobiologi	Postdoctoral position on seabed methane cycling at the Section for Microbiology at Aarhus University, Denmark	Institut for Biologi
5504 Mikrobiologi	Midtvejsevaluering IM	Institut for Biologi
5504 Mikrobiologi	Midtvejsevaluering TS	Institut for Biologi
5506 Zoofysiologi	Post doctoral position in vessel noise effects on marine mammals	Institut for Biologi
5506 Zoofysiologi	Laborantpraktikant/ Laborantelev (Laboratory trainee)	Institut for Biologi
5515 Akvatisk biologi	Midtvejsevaluering FE	Institut for Biologi

Mødedato: 24. september 2021

Møde: Møde i LSU

Beslutningspunkt (sæt kryds)

Drøftelsepunkt (sæt kryds)

Meddelelsespunkt (sæt kryds)

Lukket punkt (sæt kryds)

Emne
Opstart af MUS efterår/vinter 2021-22
Indstilling
Det indstilles, at LSU kort evaluerer sidste års MUS og drøfter særlige temaer i forhold til den kommende MUS 2021-22
Det indstilles, at LSU tager tidsplan for MUS 2021-22 til efterretning
Sagsfremstilling
Der ønskes en kort evaluering af sidste års MUS og en drøftelse af mulige temaer/forbedringer af processen forud for den kommende MUS-runde.
Sidste år besluttede LSU, at spørgsmål om krænkende adfærd blev indarbejdet i spørgeskemaerne (se vedlagte). På centralt niveau (AU) er der i år indarbejdet to nye spørgsmål i spørgerammerne. De to spørgsmål omhandler 1. Oplevelsen af ligestilling og diversitet samt 2. Oplevelsen af arbejdspladskulturen og omgangstonen. De to spørgsmål vil blive indarbejdet i Biologis skemaer i musskema.dk forud for den kommende runde.
Ledelseskredsen har tilsluttet sig, at MUS på instituttet er tilrettelagt således, at MUS igangsættes medio oktober 2021 og forventes afsluttet senest ultimo januar 2022. Sekretariatet sender en informationsmail ud til lederne når systemet er opdateret med personalelister og reviderede spørgeskemaer i starten af oktober.
Sagsbehandler
Maya Jepsen
Tidsfrist
Den årlige MUS på Biologi igangsættes medio oktober og forventes senest afsluttet ultimo januar 2022
Bilag
Vedlagt: Aktuelle spørgeskemaer for Biologi (musskema.dk)



Intro

På en skala fra 1-6, hvor 1 er dårligst/mindst, og 6 er bedst/mest, hvordan vurderer du:

Jobbet

1. Hvor godt trives du i dit job? ○ ○ ○ ○ ○ ○
2. Føler du dig klædt godt på til jobbet? ○ ○ ○ ○ ○ ○
3. Giver opgaverne dig tilstrækkelige udfordringer? ○ ○ ○ ○ ○ ○
4. Hvor godt synes du, at du lykkes i dit job? ○ ○ ○ ○ ○ ○
5. Udnytter instituttet/universitetet dine kompetencer optimalt? ○ ○ ○ ○ ○ ○
6. Har du passende ansvar i dit job? ○ ○ ○ ○ ○ ○
7. Hvordan vurderer du kvaliteten af det arbejde du selv udfører? ○ ○ ○ ○ ○ ○

Kollegerne

8. Hvordan fungerer samarbejdet med dine kolleger på instituttet? ○ ○ ○ ○ ○ ○
9. Hvor god er du til at håndtere småkonflikter? ○ ○ ○ ○ ○ ○
10. Hvor godt bidrager du til teamwork i afdelingen? ○ ○ ○ ○ ○ ○
11. Hvor god er du til at samarbejde på tværs af grupperinger på instituttet? ○ ○ ○ ○ ○ ○
12. Føler du dig værdsat af dine kolleger? ○ ○ ○ ○ ○ ○
13. Hvor god er din relation til andre grupper (studerende, VIP, TAP) på instituttet? ○ ○ ○ ○ ○ ○

Fremtiden

TAP, MUS, BIO

14. Har du de nødvendige kompetencer til fremtidens udfordringer?

15. Hvor gode er dine udviklingsmuligheder på instituttet?

16. Har du lyst til nye opgaver?

17. Har du mulighed for at tage imod flere opgaver?

Specifikke spørgsmål for teknisk og administrativt personale

18. Har du i tilstrækkelig grad indflydelse på dine opgaver og hverdag på jobbet?

19. Har du i tilstrækkelig grad frihed til at løse dine opgaver på den måde, som du finder mest hensigtsmæssigt?

20. Hvor god er din relation til dem som din afdeling servicerer?

21. Hvordan fungerer samarbejdet med din nærmeste leder?

22. I hvor høj grad er dine mål klart definerede af din leder?

23. Føler du dig personligt værdsat af din leder?

24. Føler du, at dit arbejde er værdsat af din leder?

Krænkende adfærd

25. Har du inden for de seneste 12 måneder i forbindelse med dit arbejde oplevet at blive udsat for krænkende adfærd, herunder seksuel chikane?

26. Har du oplevet at andre på din arbejdsplads er blevet udsat for krænkende adfærd, herunder seksuel chikane?

Trivsel

27. Er der forhold i øjeblikket, som har indflydelse på din trivsel på arbejde?

TAP, MUS, BIO

Råd

28. Giv gerne 2-3 gode råd til din leder...

Aftaler om fremtiden

29. Din egen kompetenceudvikling. Konkrete aftaler:

30. Dine mål for næste år. Konkrete aftaler:

PostDoc + PhD, MUS, BIO, AU



Intro

På en skala fra 1-6, hvor 1 er dårligst/mindst, og 6 er bedst/mest, hvordan vurderer du:

Jobbet

1. Hvor godt trives du i dit job?
2. Føler du dig klædt godt på til jobbet?
3. Giver opgaverne dig tilstrækkelige udfordringer?
4. Hvor godt synes du, at du lykkes i dit job?
5. Udnytter instituttet/universitetet dine kompetencer optimalt?

Kollegerne

6. Hvordan fungerer samarbejdet med dine kolleger på instituttet?
7. Hvor god er du til at håndtere småkonflikter?
8. Føler du dig værdsat af dine kolleger?
9. Hvor god er du til at samarbejde på tværs af grupperinger på instituttet?

Fremtiden

10. Har du de nødvendige kompetencer til fremtidens udfordringer?
11. Hvor gode er dine udviklingsmuligheder på instituttet?
12. Har du lyst til nye opgaver?
13. Har du mulighed for at tage imod flere opgaver?

PostDoc + PhD, MUS, BIO, AU



Forskning

14. Er du generelt tilfreds med din forskningssituation?

15. Føler du at dine karrieremuligheder bliver klart kommunikeret?

16. Har du tilstrækkeligt med tekniske ressourcer til rådighed (lokaler, udstyr..)?

17. Vurderer du, at der er gode muligheder for at blive involveret i tværfaglige forskningsprojekter?

18. Er du tilfreds med din egen videnskabelige produktion (publikationsrate og kvalitet)?

Krænkende adfærd

19. Har du inden for de seneste 12 måneder i forbindelse med dit arbejde oplevet at blive udsat for krænkende adfærd, herunder seksuel chikane?

20. Har du oplevet at andre på din arbejdsplads er blevet udsat for krænkende adfærd, herunder seksuel chikane?

Trivsel

21. Er der forhold i øjeblikket, som har indflydelse på din trivsel på arbejde?

Råd

22. Giv gerne 2-3 gode råd til din leder...

Aftaler om fremtiden

23. Din egen kompetenceudvikling. Konkrete aftaler:

24. Dine mål for næste år. Konkrete aftaler:



Intro

På en skala fra 1-6, hvor 1 er dårligst/mindst, og 6 er bedst/mest, hvordan vurderer du:

Jobbet

1. Hvor godt trives du i dit job? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
2. Føler du dig klædt godt på til jobbet? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
3. Giver opgaverne dig tilstrækkelige udfordringer? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
4. Hvor godt synes du, at du lykkes i dit job? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
5. Udnytter instituttet/universitetet dine kompetencer optimalt? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Kollegerne

6. Hvordan fungerer samarbejdet med dine kolleger på instituttet? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
7. Hvor god er du til at håndtere småkonflikter? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
8. Føler du dig værdsat af dine kolleger? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
9. Hvor god er du til at samarbejde på tværs af grupperinger på instituttet? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Fremtiden

10. Hvor gode er dine udviklingsmuligheder på instituttet? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
11. Har du lyst til nye opgaver? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Forskning

12. Er du generelt tilfreds med din forskningssituation? ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

VIP, MUS, BIO, AU

13. Lykkedes det dig i tilstrækkelig grad at skaffe fondsmidler til din forskning?

14. Lykkedes det dig i tilstrækkeligt omfang at tiltrække nye studerende til din gruppe?

15. Har du tilstrækkelig med tekniske ressourcer til rådighed for din forskning (lokaler, udstyr)?

16. Vurderer du, at der er gode muligheder for at blive involveret i tværfaglige forskningsprojekter?

17. Er du tilfreds med din egen videnskabelige produktion (publikationsrate og kvalitet)?

Undervisning

18. Er du generelt tilfreds med kvaliteten af din undervisningsindsats?

19. Bruger du tilpas ressourcer på undervisning, set i relation til dine øvrige opgaver på instituttet?

20. Har du tilstrækkelig med tekniske ressourcer til rådighed i din undervisning (lokaler, udstyr)?

Talentudvikling

21. Er du generelt tilfreds med din vejledning af yngre forskere i din gruppe?

22. Føler du dig generelt godt udrustet til at hjælpe dine yngre forskere (ph.d.-studerende og postdocs) med henblik på deres karrierer?

Formidling

23. I hvor høj grad bidrager du til formidling af dine resultater til en bredere skare?

Overordnet

24. Hvordan fungerer samarbejdet med institutlederen?

VIP, MUS, BIO, AU



25. Føler du, at du og dit arbejde er værdsat af din leder?

26. Er du tilfreds med fordelingen af din arbejdsbelastning mellem forskning, undervisning, talentudvikling og formidling?

Krænkende adfærd

27. Har du inden for de seneste 12 måneder i forbindelse med dit arbejde oplevet at blive udsat for krænkende adfærd, herunder seksuel chikane?

28. Har du oplevet at andre på din arbejdsplads er blevet udsat for krænkende adfærd, herunder seksuel chikane?

Trivsel

29. Er der forhold i øjeblikket, som har indflydelse på din trivsel på arbejde?

Råd

30. Giv gerne 2-3 gode råd til din leder...

Aftaler om fremtiden

31. Din egen kompetenceudvikling. Konkrete aftaler:

32. Dine mål for næste år. Konkrete aftaler:

Fra: [Maya Jepsen](#)
Til: [#BIO LSU Lokalt Samarbejdsudvalg](#); [#BIO Institutforum](#)
Emne: VS: Høring vedr. forfremmelsesprogram til professor - frist d. 27/9 kl. 12.00
Dato: 31. august 2021 16:19:35
Vedhæftede filer: [image001.png](#)
[Høringsbrev.pdf](#)
[Retningslinjer vedr forfremmelsesprogram - forslag fra arbejdsgruppe juni21.pdf](#)

Kære LSU og Institutforum

Vi har modtaget vedhæftede udkast til retningslinjer vedr. forfremmelsesprogram fra lektor/seniorforsker til professor. Retningslinjerne er udarbejdet med udgangspunkt i den nye stillingsstruktur, der trådte i kraft den 1. januar 2020. Jf. venligst vedhæftede.

Udkastet sendes hermed i skriftlig høring blandt medlemmerne af LSU og Institutforum. Evt. kommentarer til udkastet fremsendes til maj@au.dk **senest den 20. september**. Desuden drøftes udkastet på et fællesmøde den 21. september mellem institutledelse, sektionsledere og instituttets forskningsudvalg.

M.v.h.
Maya

Fra: Birgitte So-Young Ahn <bsa@au.dk>

Sendt: 19. august 2021 10:49

Til: [#Nat Fakultetsledelsen](#) <Nat.Fakultetsledelsen@list.au.dk>; Christian Storm Pedersen <cstorm@birc.au.dk>; Tobias Wang <tobias.wang@bio.au.dk>; Olav W. Bertelsen <olavb@cs.au.dk>

Cc: [#Nat Institut- og Centersekretariatsledere](#) <Nat.InstitutOgCenterSekretariatsledere@list.au.dk>; Ellen Bernadette Noer <elno@birc.au.dk>; Astrid R. Klinge <ark@au.dk>; Marianne Fejerskov Løycher <mfl@au.dk>; Linda Torup <lto@au.dk>

Emne: Høring vedr. forfremmelsesprogram til professor - frist d. 27/9 kl. 12.00

Kære Nat institutter, fakultetsledelse, Akademisk Råd og FSU

Cc: sekretariatsledere og råds-/udvalgssekretærer

Med den nye bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale (trådt i kraft d. 1. januar 2020) er der mulighed for at indføre et forfremmelsesprogram fra lektor-/seniorforskerniveau til professorniveau med det formål at kunne fastholde og/eller rekruttere særligt talentfulde lektorer/seniorforskere.

Universitetsledelsen drøftede d. 23. juni 2021 et udkast til retningslinjer for AU's forfremmelsesprogram og besluttede, at udkastet skal forelægges til høring i fakulteterne. Forfremmelsesprogrammet foreslås iværksat som en mulighed på fakulteterne fra d. 1. januar 2022.

I bedes i jeres høringssvar forholde jer dels til udkastet til programmets retningslinjer, og dels overveje hvorledes programmet kan implementeres på Nat.

Institutterne kan inddrage LSU og institutforum i deres høringssvar.

Den interne høringsfrist er mandag d. 27. september kl. 12.00 til undertegnede.

Køreplan

Uge 33	Udkast til forfremmelsesprogram sendes i høring ved Nat med intern frist d. 27. september
15. september	Drøftelse i Akademisk Råd
16. september	Drøftelse i FSU/FAMU
7. oktober	Drøftelse i fakultetsledelsen (godkendelse 21. oktober)
29. oktober	Frist for fakultetets hørings svar til AU HR Personalejura
24. november	Universitetsledelsesmøde

Hvis der er spørgsmål, er I velkomne til at kontakte mig.

Vh

So-Young

Birgitte So-Young Ahn
Rådgiver

Mobil: 20 57 09 55
E-mail: bsa@au.dk

Fakultetssekretariatet
Natural Sciences

Ny Munkegade 120
Bldg. 1521-217
8000 Aarhus C





Modtagere:

Fakultetsledelser, Akademiske Råd, FSU og HSU

Høring: AU's forfremmelsesprogram fra lektor/seniorforsker til professor

Den 1. januar 2020 trådte den nye bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale i kraft. Med den nye bekendtgørelse er der mulighed for at indføre et forfremmelsesprogram fra lektor-/seniorforskerniveau til professorniveau med det formål at kunne fastholde og/eller rekruttere særligt talentfulde lektorer/seniorforskere.

Universitetsledelsen har på møde den 23. juni 2021 drøftet et udkast til retningslinjer for AU's forfremmelsesprogram (bilag vedlagt). I forlængelse heraf har universitetsledelsen besluttet, at udkastet til forfremmelsesprogram skal forelægges til høring i Fakultetsledelser, Akademiske Råd, FSU og HSU. Det er op til FSU selv at beslutte, om man vil inddrage de lokale samarbejdsudvalg i høringsprocessen.

Efter høringsprocessens afslutning forelægges universitetsledelsen en sammenfatning af høringssvarene med henblik på endelig godkendelse af AU's forfremmelsesprogram. Forfremmelsesprogrammet foreslås iværksat som en mulighed på fakulteterne fra den 1. januar 2022.

Af hensyn til den videre behandling på universitetsniveau koordinerer fakultetssekretariatene den lokale høringsproces, og fremsender fakultetets samlede høringssvar i en form, der kan anvendes som bilag til universitetsledelsen.

Høringssvar bedes fremsendt til personalejuridisk konsulent Alev Gencay, AU HR Personalejura, aga@au.dk senest den 29. oktober 2021, men gerne tidligere.

Venlig hilsen

Alev Gencay
Personalejuridisk konsulent

Personalejura

Alev Gencay
Personalejuridisk konsulent

Dato: 9. juli 2021

Direkte tlf.: +45 8715 3385
Mobiltlf.: +45 3058 7963
E-mail: aga@au.dk
Web: au.dk/aga@au.dk

Journal nr.: 2021-0262567
Afs. CVR-nr.: 31119103
Reference: aga

Side 1/1





AU's forfremmelsesprogram fra lektor/seniorforsker til professor

- Udkast til retningslinjer (arbejdsgruppe: JLA, TP, EHN, KP, ALBE)

Formål og anvendelse

Som et led i Aarhus Universitets strategiske målsætninger om udvikling af kerneopgaver, forskerkarrierer og diversitet har universitetets ledelse besluttet, at der i særlige tilfælde kan ske opslag af lektor/seniorforsker stillinger med mulighed for at indgå i et forfremmelsesprogram til professor. Det kan også i særlige tilfælde tilbydes allerede ansatte lektorer/seniorforskere.

Forfremmelsesprogrammet indebærer en målrettet udviklingsplan og senere mulighed for overgang fra lektor/seniorforsker til professor uden stillingsopslag (jf. stillingsstrukturen). Overgang til varig ansættelse som professor forudsætter og udløses af en positiv faglig bedømmelse ud fra samme krav som ved åbne professoratopslag.

Forfremmelsesprogrammet anvendes kun i særlige tilfælde. Det er et supplement til Normer for rekruttering med åbne og brede opslag, som fortsat vil være den primære rekrutteringsform af forskere på seniorniveau.

Programmet forventes at medvirke til at videreudvikle AU som attraktiv arbejdsplads med fokus på langsigtet karriereudvikling, målrettet rekruttering og fastholdelse af dygtige videnskabelige medarbejdere. Der er ikke fastsat kvoter for anvendelse af forfremmelsesprogrammet. Hvert enkelt fakultet forvalter programmet inden for fakultetets rekrutterings- og budgetmæssige rammer.

Universitetsledelsen monitorerer anvendelsen og udviklingen årligt og vil foretage tilpasninger, hvis der viser sig at være behov for det. De Akademiske Råd inddrages tilsvarende én gang om året med henblik på at drøfte anvendelse og omfang samlet set.

Inden igangsætning drøftes dette påtænkte programs rammer og indhold i HSU, FSU og AR med efterfølgende beslutning i Universitetsledelsen.

Udvælgelse til forfremmelsesprogrammet

Processen for udvælgelse af kandidater til forfremmelsesprogrammet følger fakulteternes gældende retningslinjer for VIP-ansættelser, herunder meritering og medinddragelse i processen. Udvælgelse til programmet sker i tæt tilknytning til øvrige ansættelser og planlægning af ansættelser, så det kobles til de strategiske overvejelser om ansættelsesplaner og talentudvikling.

Ved udvælgelse til programmet vil der blive lagt vægt på dokumenterede ekstraordinære faglige indsatser og resultater. Det skal desuden overvejes, hvordan de bedst kvalificerede kandidater kan bidrage til instituttets strategiske og langsigtede mål om at styrke fx faglighed, diversitet, forskning, uddannelse og samarbejde inden for et givent fagligt område. Den endelige udvælgelse af lektorer/seniorforskere til forfremmelsesprogrammet sker af dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen.

Beslutningen om udvælgelse og hvorvidt forfremmelsesprogrammet skal finde anvendelse beror på en konkret vurdering af den pågældende kandidats dokumenterede kvalifikationer og resultater med fokus på:

- Forskningspublikationer af særlig høj kvalitet i førende tidsskrifter inden for sit felt
- Undervisningsindsats og nyudvikling af forskningsbaseret undervisning, metoder, forløb, samt phd-uddannelse
- Ledelseskompetencer på gruppelederniveau
- Evne til at opbygge velfungerende faglige kollegiale miljøer
- Nyskabelser på samarbejde-/videndelingsområdet
- Tiltrækning af ekstern forskningsfinansiering (minimum en større bevilling baseret på faglig bedømmelse og høj konkurrence, fx ERC eller tilsvarende niveau)

Anvendelse #1: Rekruttering af nye lektorer/seniorforskere

Forfremmelsesprogrammet kan i særlige tilfælde finde anvendelse i forbindelse med rekruttering inden for fagområder, hvor forskermobiliteten er meget høj, og hvor konkurrencen om de mest lovende forskere er særlig hård. Her kan forfremmelsesprogrammet være ét blandt flere rekrutteringsværktøjer.

Lektor/seniorforskerstillinger opslås som udgangspunkt på sædvanlig vis i henhold til det enkelte fakultets rekrutteringspolitik. Hvis den ansættende leder i forbindelse med opslaget vurderer, at der er særlige rekrutteringsudfordringer og/eller skarp international konkurrence, kan det angives i stillingsopslaget, at en aftale om at indgå i forfremmelsesprogrammet er en mulighed i forbindelse med ansættelse. Der skal henvises til universitetets retningslinjer for forfremmelsesprogrammet i opslaget, og det skal fremgå af opslaget, at den ansatte uden stillingsopslag, men forudsat en positiv faglig bedømmelse foretaget tidligst og typisk efter tre til fem år på lektorniveau, overgår til en varig stilling på professorniveau. Hvis ansøgere ønsker at komme i betragtning, skal man som supplement til ansøgning, cv og det obligatoriske bilagsmateriale udarbejde en kort motiveret ansøgning om deltagelse i programmet. Det gælder både for interne og eksterne ansøgere.

Anvendelse #2: Fastholdelse af ansatte lektorer/seniorforskere

Forfremmelsesprogrammet kan i særlige tilfælde også finde anvendelse for allerede ansatte lektorer og seniorforskere med henblik på fastholdelse og karriereudvikling, hvor tungtvejende grunde taler for det. Her gælder, at den pågældende medarbejder vurderes at have et konsistent meget højt fagligt niveau, evne og vilje til at gøre en ekstraordinær indsats for fag- og studiemiljø af et omfang og en kvalitet, der hæver sig væsentligt over det niveau, der dannede grundlag for ansættelsen som lektor/seniorforsker og dermed, hvad der normalt forventes i de stillinger ved AU.

Kriteriet for at blive indstillet til forfremmelsesprogrammet er, at den ansatte lektor/seniorforsker gennem en fokuseret karriereudvikling i løbet af få år vurderes at kunne opnå kvalifikationer svarende til professorat i åbent opslag. Vurderingen foretages af institutlederen efter rådgivning fra interne og/eller eksterne sagkyndige personer/organ(er). Vurderingen tager udgangspunkt i kandidatens dokumenterede kvalifikationer, resultater og opgavevaretagelse ved instituttet inden for alle kerneopgaver, jf. stillingsstrukturen og meriteringskrav. Programmet tilpasses den enkelte og kan i disse tilfælde afkortes i varighed.

Bedømmelse - i forbindelse med programafslutning og evt. overgang til professoransættelse

Den faglige bedømmelse foretages af et bedømmelsesudvalg nedsat i henhold til gældende regler for faglige bedømmelsesudvalg, AU's normer for rekruttering samt fakulteternes retningslinjer for VIP-ansættelser.

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

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

Forfremmelsesprogrammets indhold

Programmets varighed vil typisk være tre til fem år. Varighed, indhold og udviklingsplan tilpasses den enkelte medarbejder og fastsættes fra begyndelsen.

Den individuelle udviklingsplan skal indeholde konkrete mål og aktiviteter, der sættes for at videreudvikle lektorens/seniorforskerens kompetencer indenfor både forskning, uddannelse og samarbejde med henblik på at kunne kvalificere sig på professorniveau. I forbindelse med optagelse i programmet og som en del af udviklingsplanen tildeles medarbejderen en mentor, som er senior-VIP, og der fastlægges et individuelt mentorforløb.

Herudover skal planen beskrive de gensidige forventninger til instituttets og medarbejderens bidrag til den individuelle karriereudvikling og en forskningsledelsesvision i forhold til instituttets faglige udvikling. Både lektor/seniorforsker og institutleder forpligter sig til programmet og planen indtil bedømmelsen. Der skal løbende følges op på medarbejderens udvikling i forhold til planen og de opsatte krav, minimum en gang årligt i fhm MUS.

Fra: [Maya Jepsen](#)
Til: [#Bio ansatte](#)
Cc: [Kathrine Kofoed Jensen](#)
Emne: Den Statslige Kompetencefond - ansøgning om midler
Dato: 16. september 2021 13:02:45

Kære alle – *Sorry information only available in Danish*

Det er – som de fleste ved - muligt løbende at søge midler til kompetenceudvikling via Den Statslige Kompetencefond.

Fra tirsdag den 5. oktober kl. 10 er der igen midler i alle puljer. Vær opmærksom på, at Akademikernes pulje normalt lukker hurtigt igen efter få timer (pga. mange ansøgninger).
Derfor: Det er vigtigt at have ansøgningen klar når puljen åbner. Og at ens leder ligeledes sidder klar til at godkende.

Det er ret simpelt at søge (man skal mest klikke sig frem og sætte et link ind til den relevante aktivitet).

Find information og vejledning via: [Bliv klar til at søge Den Statslige Kompetencefond \(kompetenceudvikling.dk\)](#)

Mvh.
Maya

Maya Jepsen
Head of Secretariat & Chief Advisor
Cand.scient.pol

Department of Biology
Ny Munkegade 114-116
8000 Aarhus C
Building 1540 – 019
M: maj@au.dk
T: +4524870426

Overordnet tidsplan for APV 2022 på AU

Dato	Emne
Fase 1: Tilbudsindhentning og leverandørvalg	
12. november 2020	HAMU/HSU-møde: Til orientering: Udbudsproces igangsættes, næsten samme kravspecifikation og forløb som sidst, overordnet tidsplan.
December 2020 – januar 2021	Udarbejdelse af kravspecifikation (AU HR + Indkøb).
Februar 2021	Godkendelse af kravspecifikation.
Marts-april 2021	Indhentning og evaluering af tilbud fra leverandører.
Maj 2021	UL-møde – beslutning om valg af leverandør og budget.

Fase 2: Spørgeskema	
Maj 2021	HAMU/HSU-møde: Udpegning af APV-følgegruppe, orientering om leverandør, proces- og tidsplan.
Juni 2021	Fakulteter/Enhedsadministrationen orienteres om leverandør, overordnet proces og tidsplan for APV 2022.
August-september 2021	Tilretning af spørgeskema i samarbejde med leverandør (AU HR + APV-følgegruppe).
September 2021	Skriftlig orientering til HAMU-HSU om spørgeskema og UL-møde vedr. godkendelse af spørgeskema.
September – 1. december 2021	Fakulteter/Enhedsadministrationen formulerer et mindre antal lokale spørgsmål. Godkendes på FAMU/FSU-møder.
22. november 2021	HAMU/HSU-møde: Status på APV-processen samt input til rapportformat og anonymitetsgrænser.
Januar 2022	UL-møde: Orientering om det samlede APV-spørgeskema.

Fase 3: Kvalitetssikring af medarbejderdata	
November-december 2021	Fastlæggelse af organisationshierarkier (HR + institutter/vicedirektørområder/centre)
Januar-februar 2022	Medarbejderdata kvalitetssikres lokalt i samarbejde med HR.

Fase 4: Gennemførelse af APV	
28. februar-11. marts 2022	Spørgeskemaundersøgelse gennemføres (uge 9 og 10).
Uge 13-14 2022	HAMU/HSU-møde, rektors ledermøde og offentliggørelse af APV-resultater
Uge 14 2022 ->	Lokale dialoger og opfølgning.
Uge 15 2022	Påske

Kalender for 1. halvår 2022

Januar 2022	Februar 2022	Marts 2022	April 2022	Maj 2022	Juni 2022
L 1 Nytårsdag	T 1	T 1	F 1	S 1 Første maj	O 1
S 2	O 2	O 2	L 2	M 2 18	T 2
M 3	T 3 1	T 3	S 3	T 3	F 3
T 4	F 4	F 4	M 4 14	O 4	L 4
O 5	L 5	L 5	T 5	T 5	S 5 Pinsedag/grundlovsdag
T 6	S 6	S 6	O 6	F 6	M 6 2. pinsedag 23
F 7	M 7 6	M 7 10	T 7	L 7	T 7
L 8	T 8	T 8	F 8	S 8	O 8
S 9	O 9	O 9	L 9	M 9 19	T 9
M 10	T 10 2	T 10	S 10	T 10	F 10
T 11	F 11	F 11	M 11 15	O 11	L 11
O 12	L 12	L 12	T 12	T 12	S 12
T 13	S 13	S 13	O 13	F 13 Store bededag	M 13 24
F 14	M 14 7	M 14 11	T 14 Skærtorsdag	L 14	T 14
L 15	T 15	T 15	F 15 Langfredag	S 15	O 15
S 16	O 16	O 16	L 16	M 16 20	T 16
M 17	T 17 3	T 17	S 17 Påskedag	T 17	F 17
T 18	F 18	F 18	M 18 2. påskedag 16	O 18	L 18
O 19	L 19	L 19	T 19	T 19	S 19
T 20	S 20	S 20	O 20	F 20	M 20 25
F 21	M 21 8	M 21 12	T 21	L 21	T 21
L 22	T 22	T 22	F 22	S 22	O 22
S 23	O 23	O 23	L 23	M 23 21	T 23
M 24	T 24 4	T 24	S 24	T 24	F 24
T 25	F 25	F 25	M 25 17	O 25	L 25
O 26	L 26	L 26	T 26	T 26 Kristi himmelfartsdag	S 26
T 27	S 27	S 27	O 27	F 27	M 27 26
F 28	M 28 9	M 28 13	T 28	L 28	T 28
L 29		T 29	F 29	S 29	O 29
S 30		O 30	L 30	M 30 22	T 30
M 31 5	Ugenr.dk	T 31		T 31	