

## **”8 normer for ansættelse af videnskabeligt personale”**

Udkast til generelle rekrutteringsnormer i forbindelse med ansættelse af videnskabeligt personale

### **Fastansættelse på tenure track adjunkt-/forsker-, lektor-/seniorforsker- og professorniveau**

1. Alle stillinger skal opslås bredt, både nationalt og internationalt. Stillingsopslag skal desuden være bredt formuleret og udformet på engelsk.
2. Der skal anvendes søgekomitéer som identificerer egnede kandidater til stillingen, herunder sikrer, at der er diversitet i ansøgerfeltet (jvf. pkt 4). Søgekomitéen består af minimum 3 medlemmer.
3. Baseret på søgekomitéens anbefalinger, inviteres relevante kandidater på strukturerede site visits.
4. Stillinger genopslås, hvis der i første runde ikke vurderes at være mindst fire kvalificerede ansøgere, herunder
  - eksterne ansøgere
  - internationale ansøgere
  - ansøgere af begge køn
5. Bedømmelsesudvalg skal have et flertal af eksterne medlemmer. Ved professorbedømmelser med interne ansøgere, der umiddelbart vurderes kvalificerede, skal alle medlemmer af bedømmelsesudvalget være eksterne. Ansættelsesudvalget skal bestå af både mænd og kvinder og der skal være deltagelse fra dekanatet ved professoransættelser.
6. Dekanen sikrer ved professorbedømmelser, at bedømmelsen adresserer de gældende kriterier, og at konklusionen er i overensstemmelse med indstillingens ordlyd.
7. Ansøgere med en ph.d.-grad fra AU eller et andet dansk universitet skal efter endt ph.d.-uddannelse have været på længerevarende ophold ved en eller flere udenlandske og internationalt anerkendte forskningsinstitutioner\*.
8. Der kan ikke ske kaldelser af interne kandidater.

Dekanen kan dispensere fra ovenstående normer, hvis den konkrete rekrutteringssituation tilsiger dette.

\* For enkelte fagområder kan dekanen reducere kravet, så længerevarende ophold kan have fundet sted ved en anden dansk og internationalt anerkendt forskningsinstitution.

21.6.2017. Rettelser fra UL-mødet 14.6.