



Introduktion til meritering af adjunkt-, lektor- og professorstillinger på KU

KU skal hele tiden kunne tiltrække, udvikle og fastholde akademisk talent. For at kunne gøre det har man på KU udviklet en række kriterier til brug for meritering af adjunkter, lektorer og professorer. Ledere på KU kan bruge kriterierne som et værktøj i forbindelse med rekruttering, karriereudvikling og strategiske satsninger.

Kriterierne for meritering af adjunkt-, lektor- og professorstillinger forklarer den akademiske praksis og tydeliggør progressionen inden for de tre stillingskategorier. Samtidig understøtter kriterierne både stringens og bredde i den meriteringspraksis, universitetet ønsker, når der skal rekrutteres videnskabeligt personale. Tydelighed og transparens er vigtig for en fair rekrutteringsproces, og det er et led i KU's arbejde med ligestilling og mangfoldighed.

Sådan kan videnskabelige medarbejdere bruge kriterierne:

- I forbindelse med rekruttering, dvs. som pejlemærke i stillingsopslag og under ansættelsessamtaler for at understrege bredden og vigtigheden af kompetencer
- I dialogen med leder omkring karrierevej og -udvikling, samt i egne karriereovervejelser og -planlægning, eksempelvis i MUS
- Til at understøtte afklaring af, hvilke retning karrieren skal tage
- I fakulteters og institutters strategiske overvejelser om praksis, behov, indsatsområder og ambitioner

Sådan læses kriterierne:

KU's kriterier til brug for meritering omfatter 6 hovedkriterier:

- **Forskning:** videnskabelige undersøgelser og publikationer inden for et givent fagligt felt
- **Undervisning:** selve undervisningen, kursusplanlægning og udvikling af uddannelser
- **Samfundsmæssig impact:** forskning, undervisning og formidling samt eksterne samarbejder, der bidrager til den samfundsmæssige udvikling og oplysning
- **Organisatorisk bidrag:** samarbejde og deltagelse i universitetsmiljøets fora
- **Ekstern finansiering:** finansiering af konkrete forskningsprojekter
- **Ledelse:** forskningsledelse, uddannelsesledelse, selvledelse og ledelseskompetencer

Under hvert af hovedkriterierne er der først en kort overordnet beskrivelse af karakteristika for stillingen, når man *bestrid* den, dernæst en række underkriterier. Underkriterier skal forstås som adgangs- eller indgangskriterier til de tre stillingskategorier, dvs. kompetencer, som det kan forventes at den enkelte videnskabelige medarbejder besidder, når man *indtræder* i stillingen.

KU's kriterier til brug for meritering er fælles på tværs af universitetet, men fakulteter og institutter kan supplere med yderligere underkriterier under de 6 hovedkriterier, fx underkriterier, der passer til de specifikke akademiske fagmiljøer.

En videnskabelig medarbejder kan have en stærk profil på nogle områder og være mindre stærk på andre. Alle kriterier er ikke nødvendigvis lige vigtige til enhver tid og i ethvert fagmiljø, og nogle kriterier kan prioriteres frem for andre i perioder af den enkelte videnskabelige medarbejders karriere.

Kriterierne skal altså ikke ses som en tjekliste, og selv om man lever op til alle kriterier, er det ikke ensbetydende med stillingsskift.

KU's kriterier er et supplement til den til enhver tid gældende ministerielle stillingsstruktur for videnskabeligt personale, som alle universiteter skal følge: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/1443>