

Rammepolitik for
meritering af videnskabeligt personale
på Syddansk Universitet

Rammepolitikkens ambitioner og prinsipper

Bilag: Politikudvikling og -evaluering

Ambitionen med denne rammepolitik

Syddansk Universitet (SDU) ønsker at rekruttere og investere i inspirede videnskabelige medarbejdere, der kan flytte grænserne for forskningsbaseret viden, undervisning og videnformidling, entreprenørskab og innovation.

Denne rammepolitik fremmer dette mål. Hensigten er at tydeliggøre SDU's tilgang til meritering af videnskabelige medarbejdere og skabe transparente og meningsfulde kriterier for advancement på universitetets institutter. Politikken er udformet for at guide og styrke lokale initiativer.

Rammen bygger på principperne fra Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) og deler CoARA's ønske om at fremme højere kvalitet samt en mere retfærdig, inkluderende og virkningsfuld tilgang til at fremme kvaliteten og virkningen af forskellige forskningsaktiviteter og -praksisser.

Rammen bygger bro mellem SDU's strategi og institutternes meriteringspolitikker. Den beder fakulteter og institutter om tydeligt at definere deres forståelse af videnskabelig kvalitet. Den beder dem om at integrere denne forståelse i en meriteringspolitik med fokus på kvalitetssikring, om at være inkluderende i udviklingen af denne politik samt om at medvirke til evaluering af politikken indvirkning.

Rammen indeholder ikke udførlige retningslinjer for videnskabelige bedømmelseskriterier og meritering på SDU. Den rummer ikke en matrix med forventninger på tværs af videnskabelige aktiviteter og niveauer for karriereprogression. Den kan ikke bruges som tjekliste for institutternes politikudvikling.

I bredeste forstand handler rammen om mennesker. Den handler om, hvordan SDU skal konkurrere internationalt for at tiltrække videnskabelige medarbejdere i topklasse og løbende investere i dem. Det handler om, hvordan SDU's videnskabelige medarbejdere gøres i stand til at konkurrere internationalt.

Rammepolitikens principper

Tilgang

- Alle institutter på SDU skal udarbejde og gøre brug af skriftlige kriterier for advancement og meritering af videnskabelige medarbejdere. Kriterierne skal gælde for alle videnskabelige medarbejdere, som er ansat i hovedstillinger (adjunkter, lektorer og professorer).
- Kriterierne skal understøtte de enkelte forskningsmiljøers interesser og traditioner.
- Kriterierne skal være konsekvente, holdbare og understøtte karriereplanlægning.
- Enkelhed og gennemsigtighed er vigtigt: Kriterierne må hverken være unødigt snævre i omfang eller overdrevent detaljerede og indviklede. Kriterierne skal være lette at tilgå og forstå for videnskabelige medarbejdere både på og uden for SDU.
- Kriterierne skal bygge på omfattende input fra de videnskabelige medarbejdere.
- Kriterierne skal muliggøre en holistisk tilgang til akademisk advancement.

Indhold

- Forskningsbaseret viden er grundlæggende for videnskabelig meritering og danner grundlaget for SDU's faglige evaluering.
- Forskningsbaseret viden handler i bund og grund om evnen til at mestre et forskningsfelt så fuldstændigt, at det vinder respekt fra internationale kolleger, evnen til troværdigt at udfordre vigtige spørgsmål og udvide forskningsfelter samt evnen til at bidrage til løsninger på samfundets udfordringer. Avancement på tværs af ansættelsesniveauer og karrierevedligeholdelse inden for et ansættelsesniveau, skal afspejle en progression i denne viden.
- Karriereudvikling skal indebære en højt udviklet evne til at gennemføre forskningsbaseret undervisning på højeste internationale niveau samt evnen til kritisk at gennemgå og skabe nye former for undervisnings- og læringsaktiviteter
- Karriereudvikling skal indebære en højt udviklet evne til at formidle forskningsbaseret viden til samfundet, påvirke samfundsmæssige forandringer, fremme videnskabeligt samarbejde og udvikle fællesskaber, entreprenørskab og innovation. En mangfoldighed af sådanne bidrag bør beskrives, anerkendes og muliggøres.
- Karriereudvikling for seniorforskere, især professorer, skal involvere evnen til at opbygge og lede forskningskollektiver.
- Karriereudviklingen skal omfatte medlemskab samt ledelse af akademiske og samfundsmæssige tjenester, såsom studienævn eller kollegiale organer og råd.
- Meriteringskriterierne bør primært fokusere på originaliteten af og bidraget fra videnskabelige aktiviteter, hvor evalueringer primært er baseret på kvalitative vurderinger og fagfællebedømmelser. Kvantitative indikatorer bør anvendes ansvarligt, og kun hvor det er passende.

- Meriteringskriterierne bør tilskynde videnskabelige medarbejdere til at træffe dristige beslutninger og handle derpå. Kriterierne bør derfor også støtte forandrende og bemærkelsesværdige forskningsbidrag, ligesom de bør understøtte og vedligeholde en kultur med risikovillighed og innovation.

BILAG

Politikudvikling og -evaluering

Udvikling og evaluering af instituttets politik

- Institutlederne er ansvarlige for meriteringskriterier.
- Meriteringskriterierne skal opfylde visse krav:
 - o Kriterierne skal på hvert enkelt institut være knyttet til en eksplicit ambition om at styrke videnskabelig kvalitet.
 - o Kriterierne skal angive hovedprioriteterne for advancement på tværs af ansættelseskategorier (adjunkt, lektor, professor) samt for vedligeholdelse af videnskabelige færdigheder inden for faste stillinger.
 - o Både kriterierne og den overordnede videnskabelige ambition skal tage højde for karrieremuligheder, såsom tenure-track og forfremmelsesprogrammer til professorater, samt strategiske initiativer på tværs af universitetet, såsom værdien af DIAS tilknytning.
 - o Instituttets meriteringspolitik skal primært baseres på kvalitativ bedømmelse men kan tage højde for områderelevante kvantitative indikatorer.
- Fastsættelsen af kriterier skal være inkluderende:
 - o Institutlederne skal tilrettelægge en inkluderende proces, der sikrer, at SDU's ambitioner om høj kvalitet afspejles i institutpolitikken. Den inkluderende proces skal give instituttets forskere mulighed for at foreslå succeskriterier samt forventninger til advancement på tværs af karriereniveauer og den løbende udvikling for fastansatte forskere.
 - o Udkast til meriteringspolitik skal gennemgås af både institutråd og akademiske råd.
 - o Kriterier og ambitioner skal evalueres regelmæssigt. Evalueringerne bør være inkluderende og bør i videst muligt omfang omfatte feedback fra eksterne medlemmer af bedømmelsesudvalg. Institutledere bør stå for evalueringerne og sikre, at karriereretningslinjerne er holdbare, men samtidig åbne for justeringer baseret på feedback.

SDU-evaluering

- Institutlederne skal regelmæssigt aflægge rapport til dekanen om, hvorvidt kriterierne for meritering af videnskabeligt personale er hensigtsmæssige og bidrager til SDU's ambitioner om høj kvalitet.
- Dekanen skal facilitere og koordinere læring blandt fakulteternes institutledere.

- Rektor kan vælge at gennemgå eller diskutere meriteringskriterier og excellence ambitioner på det årlige møde mellem rektor og fakultetsledelsen (dekanen og institutlederne).
- Rektorsekretariatet fastlægger, hvordan der skal rapporteres fra sådanne drøftelser, og indhenter kommentarer fra de akademiske råd.
- SDU HR skal løbende sikre, at principperne og procedurerne for ansættelse og advancement understøtter SDU's overordnede politik for meritering og bedømmelse.