

NOTAT UDKAST

Professoratspolitik på Arts

Indhold

1.	PROFESSORATSPOLITIK	2
1.1	Baggrund	2
1.2	Behov for flere professorater	2
1.3	Strategiske målsætninger for 2013-2017	3
1.4	Anvendelse af professoratskategorier	4
1.5	Arbejdsopgaver for professorer	5
1.6	Kompetenceprofiler for professorer	6
2.	BILAG	8
2.1	Regelgrundlag	8
2.2	Opslag	8
2.3	Ansøgning	9
2.4	Bedømmelse	9
2.5	Sagens afgørelse	9
2.6	Professoratets stillingsindhold	9
2.7	Økonomiske implikationer	11
2.8	Professorer og VIP personale på Arts – status	12
2.9	Kønsfordelingen på professor-niveau	13
2.10	Status på institutterne	14

Dato: 15. oktober 2012

—
Lotte Holm
Rådgiver
lho@adm.au.dk
Tel: 21342914

Arts, Dean's office

—
Side 1/16

1. Professoratspolitik

1.1 *Baggrund*

Arts arbejder målrettet på at leve op til visionerne for det nye fakultet. Professoratspolitikken skal bidrage til at styrke fakultetets strategiske satsninger inden for forskning, undervisning, talentudvikling og videnuudveksling. Politikken skal samtidig skabe en fælles ramme for forståelse af professorernes rolle og funktioner, af de forskellige typer af professorater samt sætte strategiske mål op for andelen af professorer i relation til andre stillingskategorier.

Arts strategi for 2013 og frem lægger op til en stærk uddannelsesprofil for fakultetet, idet fakultetet bærer en væsentlig del af ansvaret for at 25 procent af en ungdomsårgang får en uddannelse på det højeste niveau. Der stræbes efter en større international synlighed og en øget mobilitet blandt fakultetets forskere, studerende og ph.d. studerende og en fortsat rekruttering af de bedste talenter. Et sådan bredt fagligt løft af Arts som helhed kræver en særlig indsats af alle fakultetets ansatte. De videnskabelige medarbejdere, herunder professorerne, bærer en væsentlig del af forskningsledelsesansvaret på fakultetet og bidrager dermed til alle aspekter, der skal styrke forskningen og sikre et bedre grundlag for den forskningsbaserede undervisning samt styrke talentudviklingen af de unge forskere.

Det er ønsket, at nærværende papir kan danne udgangspunkt for en diskussion af professorater på Arts i efteråret 2012 i fakultetsledelsen, Akademisk Råd, samarbejdsudvalg, institutternes forskningsudvalg samt institutfora. Det er hensigten, at professoratspolitikken vil kunne udmøntes i egentlige professoratsplaner på institutniveau, men disse planer forventes først at tage endelig form i umiddelbar forlængelse af såvel diskussionen af den overordnede professoratspolitik som diskussionerne af institutternes strategier i efteråret 2012 og foråret 2013, hvor der skal identificeres internationale styrkepositioner og muligheder både internt og på tværs af institutterne.

1.2 *Behov for flere professorater*

Professorratio i 2012

For indeværende er der 68 professorer, 323 lektorer og 135 adjunkter/postdoc på Arts (se tabel 3 i bilagene) og dermed:

- 4,8 lektorer for hver professor (professorer og professorer MSO)
- 2,0 adjunkt/postdoc for hver professor (professorer og professorer MSO)

Hermed er professordækningen (fast og MSO) noget mindre på Arts end på BSS og Health og en anelse lavere end på HUM, KU (se tabel 4 i bilagene):

- 1,6 lektorer for hver professor på BSS (professorer og professorer MSO)
- 4,7 lektorer for hver professor på ST (professorer og professorer MSO)
- 1,9 lektorer for hver professor på Health (professorer og professorer MSO)
- 4,0 lektorer for hver professor på HUM, KU (professorer og professorer MSO)

På BSS og Health er professorratioen høj. Det skyldes blandt andet, at de pågældende fagområder er i skarpere rekrutteringskonkurrence med det øvrige offentlige og private arbejdsmarked. Fælles for alle hovedområder er dog, at professoratet er den højeste akademiske position, som bør anvendes i en bevidst og nødvendig rekrutteringsstrategi, hvor man konkurrerer om at fastholde og tiltrække de bedste kandidater.

Ud af de 68 professorer på Arts er 28 professorer MSO (41%) og 40 faste professorer (59%). Til sammenligning er der 125 professorer på BSS, hvoraf 30 er professorer MSO (24 %) og 95 faste professorer (76%). Og på HUM, KU er der 11 professorer MSO (20%) og 41 faste professorer (80%).

På Arts udgør de kvindelige professorer 26% i maj 2012 (se tabel 6 i bilagene). Hertil bemærkes, at 66% af de ordinære studerende og 57% af de ph.d. studerende i 2011 var kvinder på Arts.

Den relativt lave professordækning og den ulige kønsfordeling har både konsekvenser for Arts' muligheder for at markere sig forsknings- og uddannelsesmæssigt i internationale sammenhænge, i forhold til bedømmelse af talent og generelt i forhold til at sikre faciliterende forskningsledelse indadtil. Begge dele, både ratio og kønsskævhed præger ligeledes karakteren af de ambitioner, man kan have om at opnå en professor-titel i Danmark, når man kommer fra Arts' fagvifte.

Forklaringen på den lavere professordækning på Arts er, som det fremgår af ovenstående data, velkendt fra de humanistiske områder på universiteterne i Danmark og skyldes primært økonomiske begrænsninger, som ikke mindst er afstedkommet af de ringere muligheder for at søge eksterne forskningsmidler og varetagelsen af uddannelse med et lavt taksameter. Herudover er den ulige kønsfordeling på professorniveau bemærkelsesværdig og en af forskningsledelsens udfordringerne i forbindelse med talentudviklingen består i aktivt at udnytte de talenter, som findes hos alle uanset køn.

Konkluderende betragtes den nuværende situation på Arts som utilstrækkelig, og det er derfor hensigten på baggrund af indeværende notat, at der, inden for den kommende strategiperiode fra 2013 og inden for fakultetets økonomiske rammer, arbejdes målrettet for en mere hensigtsmæssig professordækning på institutter og centre.

1.3 Strategiske målsætninger fra 2013

For at fakultetet kan realisere strategien er det vigtigt at fastholde og tiltrække de mest velmeriterede forskere og undervisere uanset nationalitet inden for fakultetets faglige satsninger. Følgende målsætninger vil være i fokus i den kommende strategiperiode:

- Styrke forskningsledelsen i kraft af den nye forskningsorganisering og med et øget antal professorer på alle institutter og centre.
- Styrke kvaliteten af forskningsansøgninger ved at opfordre til forskningssamarbejde på tværs af faglig ekspertise og generationer.
- Øge publiceringen i de internationalt mest anerkendte tidsskrifter/forlag ved at etablere, dyrke og dele internationale forskningsnetværk.

- Fastholde og tiltrække lovende yngre professorer, der kan stille sig i spidsen for særlige forsknings- og uddannelsesmæssige initiativer eller satsninger, via 5-årige professorater MSO.
- Styrke talentudviklingen, herunder med særligt henblik på udjævning af den kønsmæssige ubalance gennem målrettet forskningsledelse.
- Opnå en fordeling på 1-2 faste professorater og 1 professor MSO for hver 9 lektorer, under stadig hensyntagen til balancen mellem dette og nyrekruttering på juniorniveau.

Det er ambitionen at nogle af MSO professoraterne efterfølges af opslag af faste professorater. Dette forudsætter, at MSO perioden har imødekommet de forventede resultater, og at indsatsområdet i perioden er blevet stabilt og strategisk nok til at fortsætte i mere permanent karakter, samt at det er økonomisk forsvarligt at opslå et fast professorat. Der skal således også være plads til, at et område løftes via et professorat MSO i en periode på fem år, uden at der er en indbygget forventning om et efterfølgende fast professorat.

Det forventes, at alle institutter hurtigst muligt vil opnå samme relative fordeling mellem professorer og lektorer. Balancen etableres gennem fakultetets strategiske investeringspulje. Alle institutter forventes i forbindelse med formuleringen af institutstrategier at udarbejde professoratsplaner for den samlede strategiperiode.

1.4 Anvendelse af professoratskategorier

Der opereres med følgende professorats stillingskategorier:

- Ordinært professorat
- Professorat MSO

De faglige kvalifikationskrav er stort set identiske for de to typer af professorater (se kompetenceprofiler for professorer i afsnit 1.6 samt professoratets stillingsindhold i 2.6). Dog vil stillingskategorierne vil blive bragt i spil på Arts i forbindelse med forskellige typer af opslag.

Det er fakultetets grundlæggende politik, at alle professorater uanset type besættes ved åbne opslag, undtaget de særlige forhold vedrørende visse professorater MSO (jf. nedenfor).

Professorat	Anvendelse
Ordinært professorat	Det ordinære professorat skal sikre faglig kvalitet på højeste internationale niveau inden for både forskning og undervisning. Endvidere skal et professorat af denne type sikre en kontinuerlig faglig udvikling af faget i samspil med andre forsknings- og undervisningsmiljøer internt såvel som eksternt (internationalt).

Ordinært professorat, tidsbegrænset ¹	Det tidsbegrænsede professorat kan anvendes til rekruttering til større eksternt finansierede midlertidige forsknings- eller uddannelsesprojekter.
Ordinært professorat, kaldelse	Kaldelse af en ordinær professor finder kun sted i ekstraordinære tilfælde og med tæt inddragelse af det faglige miljø. Ligesom det ordinære professorat skal et professorat, der besættes ved kaldelse sikre faglig kvalitet på højeste internationale niveau inden for både forskning og undervisning. Endvidere skal et professorat af denne type sikre en kontinuerlig faglig udvikling af faget i samspil med andre forsknings- og undervisningsmiljøer internt såvel som eksternt (internationalt).

Side 5/16

Professorat MSO	Anvendelse
Professorat MSO, opslag	Det åbne professor MSO opslag skal give yngre forskere mulighed for at opkvalificere eller videreudvikle et særligt/nyt forsknings- eller uddannelsesmæssigt satsningsområde i en begrænset periode.
Professorat MSO, kaldelse	Kaldelse af professorer MSO skal give interne og eksterne kandidater muligheden for at avancere til professorniveau ved ekstraordinær og tidsbegrænset faglig indsats, f.eks. i forbindelse med forskningsledelsesansvar knyttet til en større eksternt bevilling.
Professorat MSO, forlængelse	Professor MSO perioden er i udgangspunktet begrænset til fem år. Forlængelse af professor MSO perioden kan dog finde sted for en periode på yderligere maks. tre år, såfremt projektet er vellykket udført og hvis der har været succes med at tiltrække eksternt finansiering, herunder medvirken til tiltrækning af eksterne midler til postdocs og ph.d.-studerende.

1.5 Arbejdsopgaver for professorer

Professorater tilhører den såkaldte chefløngruppe. Det indebærer helt generelt, at professorer forventes at gå forrest blandt medarbejderne i alle aspekter af arbejdet, fx arbejdsindsatsens synlighed, aktiv og konstruktiv tilstedeværelse i de faglige miljøer, tage særlige initiativer til fag- og undervisningsudvikling, talentudvikling, internationalisering og interaktion med omverdenen. Professorer forventes ikke at være den faglige leder af både forskning og uddannelse inden for et fagligt afgrænset område, men at påtage sig lederskab i forhold til at skabe faglig udvikling og synlighed både nationalt og internationalt samt medvirke til at udvikle det lokale faglige miljø med særligt henblik på juniorforskernes udviklingspotentialer. Endvidere omfatter en pro-

¹ I ansættelsesbekendtgørelsens (§ 9) er der nu mulighed for en tidsbegrænset ansættelse af professorer for en periode op til 1 år – for udenlandske ansatte på professorniveau (eller lektorniveau) dog op til 2 år – og forlængelse i op til 1 år kan finde sted uden opslag. Overstiger den samlede ansættelsesperiode inklusive fornyelse 2 år – for udenlandske ansatte professorer dog 3 år – skal stillingen slås op.

fessors arbejdsområder engagement i forhold til interne og eksterne tillidshverv. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan naturligvis variere over tid.

1.6 Kompetenceprofiler for professorer på Arts

I forlængelse af ovenstående arbejdsopgaver bør det være klart for alle videnskabelige medarbejdere hvilke kriterier, der forventes at blive mødt, hvis man ønsker at komme i betragtning til et professorat.

1. Inden for forskning:

- Et højt udviklet internationalt fagligt niveau dokumenteret ved løbende videnskabelige publikationer
- Succes med at opnå eksterne forsknings- og/eller videnudvekslingsmidler
- Kunne fremvise engagement i eller ledelse af nationale og internationale og/eller interdisciplinære forskningssamarbejder
- Succesfuld forskningsledelse, aktiv deltagelse i/ledelse af internationale og nationale forskningsnetværk
- Aktiv deltagelse i eller ledelse af forskningsprogrammer/enheder, herunder sikre et levende og frugtbart fagligt forskningsmiljø
- Deltage i internationale redaktions- og fagfællesbedømmelses- og andre typer af bedømmelsesarbejder, succes med at tiltrække store og anerkendte konferencer til universitetet
- Bidrage til instituttet/hovedområdet/universitetet i kraft af deltagelse i forskellige typer af tillidshverv i forbindelse med nationale og internationale nævn, udvalg og arbejdsgrupper

2. Inden for uddannelse:

- Succesfuld undervisning og vejledning på bachelor-, kandidat- og ph.d.-niveau (inkl. sommerskole)
- Udvikling af uddannelsesområder, herunder ledelse/aktiv deltagelse i og sikring af et levende og frugtbart fagligt studiemiljø
- Deltage i/koordinere/lede udviklingen af nye internationale uddannelsesmoduler/områder/hele uddannelser
- Udvikle og anvende nye undervisningsmetoder og –teknologi
- Påtage sig særlige tillidshverv inden for uddannelsesområdet på vegne af institutionen

3. Inden for talentudvikling:

- Vejlede på ph.d.- og post.doc niveau, organisere/lede nationale og/eller internationale ph.d.-kurser
- Udvide engagement i forhold til talentudvikling i form af tiltrækning af ph.d.-studerende/post.docs
- Succesfuld udvikling af ph.d.-vejledning og ph.d.-kursusundervisning
- Påtage sig særlige tillidshverv inden for talentudviklingsområdet på vegne af institutionen

4. Inden for videnudveksling:

- Kunne fremvise engagement i videnudvekslingsaktiviteter/projekter
- Ansøge og tiltrække eksterne videnudvekslingsmidler/strategiske forskningsmidler
- Være aktivt opsøgende i forhold til potentielle aftagere af forskning/viden
- Inddrage studerende i videnudvekslingsaktiviteter
- Påtage sig særlige tillidshverv inden for videnudveksling på vegne af institutionen

Side 7/16

Kompetenceprofil for professorer MSO på Arts:

For professorer MSO gælder samme kompetenceprofil under hensyntagen til, at denne stillingskategori særligt er tiltænkt yngre forskere, som skal realisere et specifikt formuleret projekt eller opgave.

2. Bilag

2.1 Regelgrundlag

Universitetets grundlag for ansættelsesproceduren (opslag, sammensætning af bedømmelsesudvalg, bedømmelsens form og indhold) er *Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter* (BEK nr. 242 af 13.03.2012, Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser).

Universitetets stillingsstruktur herunder kvalifikationskrav er reguleret via *Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter*, (CIR nr. 9427 af 13.06.2007, Finansministeriet).

Links til både ansættelsesbekendtgørelse og stillingsstruktur kan findes på AU's medarbejderportal:

<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/ansættelse/ansættelse/videnskabeligtpersonale/>

Regelgrundlaget fastsætter de overordnede rammer og fastsætter vilkår for ansættelse og aflønning af videnskabeligt personale. Regelgrundlaget giver dog universitetet mulighed for at udvikle og tilpasse de administrative regler for ansættelse jf. ønsker og behov på de enkelte fagområder.

Arts følger derudover de retningslinjer som er beskrevet i Europa Kommissionens *Code of Conduct for the Recruitment of Researcher's* (<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/codeOfConduct>).

2.2 Opslag

Opslag af professorstillinger underordnet type drøftes i fakultetsledelsen og godkendes af dekanen for at sikre sammenhængen på tværs af institutterne.

Ifølge ansættelsesbekendtgørelsen skal alle stillinger på professor- og lektorniveau, der har en ansættelsesperiode på over 1 år, opslås internationalt. Undtagelser til denne regel fremgår af ansættelsesbekendtgørelsen. For Arts indebærer det, at stillinger slås op, så de er offentligt tilgængelige og at de som hovedregel slås op nationalt både på dansk og engelsk og på relevante internationale jobportaler for videnskabelige medarbejdere, (der foreligger en oversigt over disse jobportaler udarbejdet af HR Arts). Dertil kommer øvrige specifikke fagrelevante annonceringsmuligheder.

Opslag/kaldelse af professorer MSO

HR er ved at udarbejde en procedure beskrivelse for fremtidig opslag/kaldelse af professorer MSO. Processen kører – på samme vis som øvrige ansættelsesprocedurer - mellem instituttets HR partner, dekanen og institutlederen.

Procedure for MSO forlængelse

- Den enkelte medarbejder kan søge om forlængelse af professorat MSO i en periode for 1 til 3 år.
- Ansøgningen indgives minimum tre måneder før udløb af MSO periode til institutlederen med kopi til nærmeste leder.
- Ansøgningen vedlægges
 - En beskrivelse af de opgaver, der har været varetaget og de resultater der er opnået i den første MSO periode.
 - En beskrivelse af de opgaver der vil blive varetaget og målsætninger der forventes opnået i en ny periode (inkl. en begrundelse for behovet for henholdsvis 1,2 eller 3 år ekstra som MSO).
- Institutleder indgiver indstilling om forlængelse til dekanen.
- Dekanen foretager endelig beslutning om forlængelse og informerer institutleder, nærmeste leder, medarbejder og HR partner.

2.3 Ansøgning

På Arts' hjemmeside findes en vejledning, på dansk og engelsk, for ansøgere til videnskabelige stillinger. <http://www.au.dk/om/organisation/hovedomraader/ar/om-arts/ledige-stillinger/ansoegningsvejledning/>

2.4 Bedømmelse

Den faglige bedømmelse af ansøgningen foretages af et bedømmelsesudvalg bestående af fagkyndige medlemmer, heraf flest eksterne. Ansøgerne orienteres om sammensætning af udvalget. Bedømmelsesudvalget udarbejder et bedømmelsesskrift, hvori det angives, om den enkelte ansøger er kvalificeret eller ikke kvalificeret til den opslåede stilling. Bedømmelsen af den enkelte ansøger fremsendes elektronisk til orientering til den pågældende. Der skal normalt træffes afgørelse i sagen inden for en frist af 6 måneder fra ansøgningsfristens udløb. I bedømmelsen kan også indgå ansættelsessamtale og evt. prøveforelæsning.

2.5 Sagens afgørelse

Ud fra en samlet vurdering træffer dekanen afgørelse om ansættelse. Dekanen kan også beslutte, at der ikke skal ske ansættelse, selv om der er kvalificerede ansøgere. Afslag henholdsvis tilsagn om besættelse af stillingen fremsendes elektronisk til ansøgerne. Akademisk Råd inddrages iht. universitetsloven.

2.6 Professoratets stillingsindhold

Professor – ordinær ansættelse

Stillingsstrukturen angiver (<http://www.au.dk/om/organisation/index/2/21/21-06/vt1/>):

Professoratet er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser). Hertil kan komme forsknings-

baseret myndighedsbetjening. Opgaverne kan desuden bestå af videnudveksling med samfundet – herunder deltagelse i den offentlige debat. Hertil kan endvidere komme varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af adjunkter og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde.

Side 10/16

Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid.

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.

Professor – MSO (Med særlige opgaver)

Jf. stillingsstrukturen (§ 8) er det muligt tidsbegrænset at ansætte professorer med særlige opgaver. Ansættelsen kan have en varighed på tre til fem år. Der er mulighed for forlængelse, således at den samlede ansættelse udgør op til 8 år. Efter udløbet af ansættelsesperioden overgår pågældende til ansættelse og aflønning som lektor. Stillingerne oprettes normalt med henblik på ansættelse af særligt talentfulde, gerne yngre, forskere til at udvikle et perspektivrigt fagområde på internationalt niveau. Ifølge stillingsstrukturen er de faglige kvalifikationsmæssige krav til professorer MSO de samme som til et ordinært professorat. I tillæg lægges der også vægt på 'potentiale til at videreudvikle fagområdet' og varetagelse af de 'særlige funktionsbestemte opgaver'. (<http://www.au.dk/om/organisation/index/2/21/21-06/vt1/>):

Professor med særlige opgaver indebærer en tidsbegrænset varetagelse af funktionsbestemte opgaver samt opgaver i øvrigt, som er knyttet til professorstillinger. De funktionsbestemte opgaver kan have en varighed på tre til fem år. Der er mulighed for forlængelse, således at den samlede ansættelse udgør op til 8 år.

Stillingerne oprettes normalt med henblik på ansættelse af særligt talentfulde, gerne yngre, forskere til at udvikle et perspektivrigt fagområde på internationalt niveau. Stillingen skal ligge inden for et af universitetets kerneområder, et satsningsområde eller et område, hvor der er et særligt behov for høj faglig kompetence som led i opbygningen af et nyt forsknings- eller uddannelsesfelt.

Fordelingen mellem de forskellige arbejdsopgaver kan for den enkelte stillingsindehaver variere over tid, idet der dog skal lægges vægt på varetagelse af en eller flere af de særlige funktionsbestemte opgaver. Professoren kan i sin ansættelse have til opgave at varetage forskningsledelse.

Ved periodens udløb bortfalder de særlige funktionsbestemte opgaver, og den pågældende overgår til en stilling som lektor ved universitetet.

Kvalifikationskravene svarer til kravene i ordinære professorstillinger, idet det dog skal iagttages, at der skal lægges vægt på, at ansøgeren har potentiale til at videreudvikle fagområdet og har dokumenteret original videnskabelig produk-

tion på internationalt niveau. Der skal samtidig lægges speciel vægt på en vurdering af vedkommendes mulighed for varetagelse af den eller de særlige funktionsbestemte opgaver, der er knyttet til den konkrete stilling.

2.7 Økonomiske implikationer

På Arts har tillidsværket godkendt en lønpolitik ved ansættelse som professorer MSO efter den fællesakademiske lønskala på basisløntrin 8. Dertil gives et pensionsgivende MSO-tillæg. Beløbsmæssigt svarer det til lønniveauet for professorer i lønramme 37, hvilket modsvarer niveauet anvendt på BSS og er et lidt højere niveau end på HE.

Til orientering ses nedenfor den årlige lønudgift for henholdsvis en lektor, en Professor MSO samt en Professor. Der vil ofte være individuelle forskelle i tillæg, men rammen nedenfor giver en udmærket pejling om, hvad det koster for institutterne at have videnskabelige medarbejdere i de forskellige kategorier.

Øverst fremgår lønnen (for lektorer indeholder lønudgiften tre basistillæg, som er det lønniveau det må forventes en lektor befinder sig på, når han/hun er kvalificeret til at søge enten MSO eller professorat). Mens det nederste og fremhævede tal er den reelle udgift for Arts.

Tabel 1 - Lønudgift, Arts pr. Juni 2012

	Lektor	MSO	Professor LR37	Professor LR38
Skalaløn	352.103,04	352.103,04	527.889,00	600.642,96
Grundtillæg	89.046,24	0,00	52.070,28	52.070,28
Tillæg	39.812,52	227.832,72	0,00	0,00
I alt	480.961,80	579.935,76	579.959,28	652.713,24
Pension	82.244,47	99.169,01	99.173,04	111.613,96
Feriegodtgørelse (1. maj)	7.214,43	8.699,04	8.699,39	9.790,70
Div. Bidrag (ATP, Flexjob, AER, AES)	7.471,08	7.471,08	7.471,08	7.471,08
Omkostning i alt	577.891,77	695.274,89	695.302,79	781.588,98

(Kilde: HR, Arts, 26.06.2012)

Som det ses er udgiftsforskellen mellem en lektor og en MSO eller en professor i lønramme 37 godt 100.000 kr.

Lønramme

I udgangspunktet ansættes en professor i lønramme 37. Professor MSO ansættes som tidligere nævnt med et tillæg der samlet giver en løn svarende til en professor i lønramme 37. Udgangspunktet for oprykning til lønramme 38 er, at pågældende professor gennem en årrække har ydet en særdeles kvalificeret forskningsledelsesindsats og herunder har bidraget væsentligt til udviklingen af fakultetet indenfor både forskning, undervisning, videnudveksling og talentudvikling. Det er samtidig en forudsæt-

ning at professoren evner at tiltrække store eksterne bevillinger, indgår i internationale netværk og har en stærk international forsknings publikationsliste.

Antallet af professorater i lønramme 38 på AU er ministerielt bestemt. Ved et ledigt lønramme 38 professorat har der været tradition for at køre en generel ansøgnings- og kvalifikationsproces, og dekanen har på baggrund heraf truffet den endelige beslutning.

Side 12/16

Der foregår i denne tid en kortlægning af lønramme 38 professorater på AU. Derefter skal der formodentlig tages stilling til, hvorledes disse professorater på længere sigt skal fordeles på de fire hovedhovedområder.

2.8 Professorer og VIP personale på Arts – status

På Arts er der pr. september 2012 i alt 68 professorer; 40 professorer i ordinært professorat og 28 ansatte i midlertidige MSO-professorater, jvf. tabel 2.

Tabel 2 - Antal af professorer

	IÆK	IKS	IUP	CUDIM	Total
Professor	11	15	14	--	40
Professor MSO	7	10	10	1	28
Total	18	25	24	1	68

Der er 28 professorer MSO; fem af disse er blevet forlænget fra fem til otte år (den forlængede periode udløber i efteråret 2013). De øvrige 23 har alle mulighed for at blive forlænget med op til tre år, når perioden udløber (det første udløber i november 2012).

Til sammenligning viser tabel 3 en oversigt over det samlede VIP personale på Arts. På Arts er der en samlet bestand af 749 videnskabelige medarbejdere fordelt på stillingskategorierne professor, professor MSO, lektor, adjunkt/postdoc samt ph.d. studerende.

Tabel 3 – Arts VIP personale

	Professorer	Lektorer	Adjunkt/ Postdoc	Ph.d.	Total
IKS	25	102*	60	73	260
IÆK	18	100	37	78	233
IUP	24	115	38	47	224
CUDIM	1	5		1	7
Antikmuseet		1			1
Ph.d.				24**	--
Total	68	323	135	223***	749

* Ved IKS er der én ansat der står i kategorien docent, vedkommende er her talt med i lektorbestanden.

** De 24 ph.d. studerende har i lønstatistikken ikke et institut tilhørsforhold, men de er de indskrevet ved enten IKS eller IÆK.

*** I forhold til ph.d. studerende skal det bemærkes, at skemaet anfører de lønnede ph.d. studerende. Samlet er der lige over 305 indskrevne ph.d. studerende ved Graduate School, Arts (pr. april 2012).

(Kilde: Anders Juul, AU Økonomi og planlægning og Steen Jessen AU HR, data trukket i maj 2012).

I tillæg til VIP personalet i ovenstående stillingskategorier er der en række videnskabelige assistenter, eksterne lektorer og øvrige VIP personale kategorier som ikke er medtaget her.

Side 13/16

Til sammenligning ses nedenfor fordelingen på de øvrige AU fakulteter samt på det Humanistiske fakultet på Københavns Universitet.

Tabel 4 – VIP personale AU, samt Hum, KU

	Professorer (MSO og faste)	Lektorer	Adjunkt/ Postdoc	Ph.d.
Arts	68	323	135	223
BSS	124	198	108	160
Health	66	130	93	290
ST	105	496	338	487
HUM, KU	52	206	144	161

(Kilde: AU i tal 2011, samt KU i tal 2011)

2.9 Kønsfordelingen på professor-niveau

Andelen af kvinder er støt faldende efterhånden som man bevæger sig op ad i stillingskategorierne. Den sidste opgørelse fra 2011 (gældende for hele AU) viser, at andelen af kvindelige ph.d. studerende er 49%, adjunkter/postdoc 43%, kvindelige lektorer 32% og kvindelige professorer på 14%.

Tabel 5 - Kønsfordeling på AU VIP personale (2011)

	Prof	Lektor/ Senior- forsker	Adjunkt/ postdoc	Ph.d.	Anden VIP	VIP I alt	DVIP	TAP	Alle
Kvinder	68	440	299	698	289	1.794	772	3.075	5.641
Mænd	408	935	397	718	213	2.671	1.076	1.830	5.577
I alt	476	1375	696	1416	502	4.465	1.848	4.905	11.218

(Kilde: AU i Tal 2011)

På Arts udgør de kvindelige professorer 26% i september 2012. Hertil bemærkes at andelen af kvindelige ph.d. studerende i 2011 var 57%, og kvindelige studerende i øvrigt udgør 66%.

Tabel 6 – Kønsfordeling blandt professorer på Arts

	IÆK		IKS		IUP		CUDIM		Total	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Professor	1	10	4	11	4	10	--	--	9	32
Professor MSO	--	7	2	8	6	4	1	--	9	19
Total	1	17	6	19	10	14	1	--	18	50

2.10 Status på institutterne

Institut for Æstetik og Kommunikation (IÆK)

IÆK er p.t. det område, der relativt set har færrest professorer med én professor for hver 5,5 lektorer på instituttet. For på sigt at opnå målsætningen om 1-2 faste og 1 professor MSO for hver 9 lektorer tilstræbes ansættelse af 2-3 professorer MSO med det formål hurtigt at styrke æstetik- og kommunikationsfagene forsknings- og uddannelsesmæssigt. Hensigten er, at MSO professorater kan være med til især at øge andelen af eksterne bevillinger.

Side 14/16

Fra 1. januar 2013 er der ingen kvindelige professorer på instituttet. Generelt står æstetik- og kommunikationsfagene (musikvidenskab, dramaturgi, kunsthistorie, nordisk, litteraturhistorie) svagt repræsenteret i instituttets professorandel, hvor fag som musikvidenskab og dramaturgi ingen professorer har efter 2012. Kunsthistorie har én og Litteraturhistorie én, Æstetik og Kultur to, Nordisk to, mens de mindre sprog miljøer har én (tysk, fransk, lingvistik og semiotik) og det store sprogfag tre professorer (engelsk), ligesom Medie- og Informationsvidenskab har 4 professorer.

Det kunne overvejes, om den relativt lave andel af eksterne bevillinger er relateret til det faktum, at forholdsvis få professorer skal bære ansvaret med at stille sig i spidsen for større ansøgninger, f.eks. på EU-plan. Alt i alt har instituttet en meget lav andel af professorer ifht. STÅ-produktion. Hvis man vægter uddannelsesbidrag og evnen til at leve op til kravene for fremtidig arbejdskraft, bør man måske se på nogle af de store uddannelsers behov for et løft. Samtidig bør forskningsledelsen vægtes højt, hvis det er hvad der skal til for en bedre succesrate til eksterne midler. Det internationale netværk kan potentielt styrkes eller udnyttes bedre.

Institut for Æstetik og Kommunikation		
	Professor	Professor MSO
Musikvidenskab	1	
Informationsvidenskab		2
Medievidenskab	1	1
Nordisk	1	1
Tysk		1
Engelsk	2	1
Kunsthistorie	1	
Semiotik	1	
Æstetik og Kultur	1	1
Lingvistik	1	
Fransk	1	
Litteraturhistorie	1	

Institut for Kultur og Samfund (IKS)

IKS er relativt godt repræsenteret hvad angår den samlede ratio. IKS har én professor for hver 4,1 lektorer. Der er forholdsvis mange flere faste professorer end MSO professorer. Instituttet er fremkommet ved en fusion mellem to fakulteter – dele af det hu-

manistiske og hele det teologiske fakultet. Det sidste har bidraget med relativt mange faste professorer og en skæv kønsfordeling til fordel for mændene - særligt på MSO-området.

Blandt de faste professorer er fordelingen aktuelt meget ulige, hvor Teologi har tre, Religionsvidenskab og Historie to professorer. Ved Antropologi har de to faste professor i skrivende stund orlov til job i udlandet, det samme gælder Europastudiernes ene professor. Filosofi, Arkæologi, Klassisk filologi, Asienstudier og Idéhistorie har hver ét fast professorat. Sammenholdes dette med STÅ-produktionen på instituttet taler det for en vis udligning i årene fremover i retning af en opprioritering af Historie, Sociologi/Europastudier, Antropologi og Filosofi i instituttets professoratsfordeling.

Side 15/16

Institut for Kultur og Samfund		
	Professor	Professor MSO
Antropologi	2 (begge på orlov)	3
Teologi	3	
Religionsvidenskab	2	3
Europastudier	1 (på orlov)	
Idéhistorie	1	2
Filosofi	1	1
Asienstudier	1	1
Klassisk filologi	1 (på orlov)	
Historie	2	
Forhistorisk arkæologi	1	

Institut for Uddannelse og Pædagogik (IUP)

På IUP er der én professor for hver 4,8 lektorer. I alt fem fastansatte forskere har forladt instituttet inden for det seneste år for at tiltræde professorater på KU og AAU. IUP har ligesom IKS generelt en del ekstern finansiering til forskningsansættelse, men har haft tradition for fastansættelse på forventning om stadig tilførsel af projektmidler i modsætning til IKS, som ofte har brugt disse midler til projektansættelser på postdocvilkår. Fastholdelse af gode fundraisere vil således være til gavn for hele instituttet.

På IUP ses samme kønsfordeling for de faste professorater som på IKS, 10 mænd og fire kvinder. Her er der imidlertid overvægt af kvindelige MSO-professorer. Den mere strategiske forskning med grundskoleforskningen samt den kvantitative uddannelsesforskning står stærkt med halvdelen af alle de faste professorater, mens læring og pædagogik har tre faste og didaktik blot to professorer. Til gengæld er fordelingen af MSO omvendt, her er der kun én på den udpræget kvantitative forskning, mens der er tre og fire på hver af de andre områder, didaktik, pædagogik og læring.

Ønsker man således at integrere mere og udvide f.eks. småbørnsforskning og livslang læring kunne man overveje at opslå faste professorater, hvor der kan rekrutteres stærke evt. nordiske profiler med en kvalitativ uddannelsesforskningsprofil.

Institut for Uddannelse og Pædagogik		
	Professor	Professor MSO
Institut for læring	3	3
Organisation og læring		1
Grundskoleforskning	5	1
Institut for didaktik	1	2
Institut for pædagogik	2	1
Dansk som andetsprog		1
Småbørnspædagogik		1
Center for strategisk uddannelse	1	
Nationalt center for kompetenceudvikling	1	
GNOSIS	1	

Side 16/16

Center for Undervisningsudvikling og Digitale medier (CUDIM)

Der er indtil videre kun én professor på CUDIM og fem lektorer. CUDIM har potenti-
ale til at udvikle forskningsdelen og kan i første omgang satse på at få tilknyttet et
større antal stærke juniorforskere på ph.d.-, postdoc.- og adjunktniveau.

Center for Undervisningsudvikling og Digitale Medier		
	Professor	Professor MSO
Uddannelsesforskning, digitale medier		1