

Dekan Mette Thunø

Bemærkninger til rekrutteringsstrategi Arts fra LÆK

Rekrutteringsstrategien har været til drøftelse i instituttets forskningsudvalg, institutforum og samarbejdsudvalg. Disse drøftelser har givet anledning til en del kommentarer til strategien. Det følgende er en sammenfatning af de punkter, som har været gennemgående i alle drøftelserne.

Vedrørende afsnittet "Baggrund og formål"

1. I forhold til målsætning 2 "at tiltrække det bredest mulige ansøgerfelt" anføres det, at det næppe kan være et mål i sig selv at skulle bedømme 40 ansøgere pr. opslag er det ikke uproblematisk. Det vil derfor være bedre at skrive det "bedst mulige ansøgerfelt". Dette vil også afhjælpe risikoen for at antyde, at interne ansøgere pr. definition ikke er lige så kvalificerede som eksterne.
2. Under pkt. 3 vedr. kønsbalancen på lektor- og professorniveau forekommer det ikke indlysende, at målsætningen skal være "i mange tilfælde at tiltrække *væsentligt* flere højt kvalificerede og relevante kvindelige ansøgere til disse typer af stillinger", når udgangspunktet er, at 51 % af ansøgerne til lektorstillinger er kvinder. Målsætningen må vel være at sikre, at der ikke finder kønsdiskrimination sted, hvilket procentsatsen antyder, når resultatet er så relativt få ansatte kvinder.

Vedrørende punktet "Rekrutteringsstrategi"

3. Generelt bør der i papiret være et langt større fokus på det videnskabelige personales faglige netværk. Der kan ikke være tvivl om, at det lange seje træk med at opbygge solide internationale netværk omkring forskningskvalitet vil være den bedste måde at tiltrække udenlandske kandidater til ledige stillinger.
4. Forholdet mellem ressourceforbrug og effekt bør overvejes grundigt, inden man evt. med særligt henblik på rekruttering beslutter at iværksætte de aktiviteter såsom internationale kurser, konferencer, samarbejdsaftaler m.v., der foreslås i strategien.

Institut for Æstetik og
Kommunikation

Niels Lehmann

Instituttleder

Dato: 15. juni 2013

Direkte tlf.: *45 8716 3021
E-mail: dramnl@hum.au.dk

Web:
<http://pure.au.dk/portal/da/dramnl@hum.au.dk>

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/3



5. Papiret gør ret i at påpege, at ph.d.-niveauet er vigtigt, da der på dette tidspunkt i potentielle ansøgers karriere er den største mobilitet. I forhold til at sikre en dygtig, bred og mangfoldig ansøgerskare og at få de bedste ansøgere med såvel interne som eksterne BA- eller KA-grader til at søge fakultetets ph.d.-stipendier skal det dog bemærkes, at 4+4 ordningen indebærer et problem mht. internationaliseringsambitionen. Det skyldes ikke blot, at internationale samarbejdspartnere ikke er opmærksomme på ordningen, men også at potentielle ansøgere kan være usikre på, om det vil være en ulempe for deres videre karrieremuligheder, hvis de ikke afslutter en kandidatgrad i hjemlandet. Dertil kommer, at udenlandske ansøgere er meget vejledningskrævende, fordi den danske model med en udfoldet projektskitse ikke er indlysende. Internationaliseringsambitionen kunne kalde på en forøgelse af andelen af 5+3-opslag, men der er ikke enighed om dette på LÆK. Derimod er der enighed om at satse mere på vejledning af eksterne ansøgere, og det foreslås derfor, at der på fakultets- eller institutniveau fastsættes en takst (fx 3 timer) for vejledning af potentielle ansøgere fra udlandet. I informationsmaterialet bør det ligeledes gøres klart for eksterne ansøgere, at de meget tidligt i processen skal opsøge en vejleder.
6. Der gøres opmærksom på, at en skarpere adskillelse mellem adjunkt- og lektor-niveau vil gøre det mindre attraktivt for adjunkter og ph.d.-studerende at indgå i de længerevarende udviklingsarbejder, som instituttet ellers har stor glæde af. Det virker på den baggrund rimeligt at satse mest på, at den internationale rekruttering i et væsentligt omfang kommer til at foregå på ph.d.- og adjunktniveau. Omvendt kan der være god grund til at operere med fagligt brede opslag (frem for meget udspecificerede og snævert strategisk orienterede opslag) for på denne måde at sikre, at vi får de mest kvalificerede forskere inden for et fagfelt med.

Vedrørende punktet "Forudsætninger"

7. Det er et stort ønske på LÆK, at der også i forbindelse med rekrutteringsstrategien tages et realistisk afsæt i, hvor organisationen befinder sig på nuværende tidspunkt. Det er ikke mindst vigtigt at sætte fokus på at udvikle supporten fra Internationalt Center, Studiemetro etc. Forskere i programmerne med mange udenlandske kontakter savner en konkretisering af de redskaber til at knytte talenter nærmere til sig, som nævnes i papiret: Hvem henvender man sig til, når man søger, hvor og hvornår? Der er brug for et katalog over virkemidler og procedurer.
8. Formuleringerne angående "tenure track" giver anledning til mange overvejelser. Dels gøres der opmærksom på, at man skal være opmærksom på overgangsproblemer, idet karrierevejene for postdoc-stipendiater og adjunkter, som ikke indgår i 'tenure tracks' vil blive vanskeligere. Dels er der en risiko for, at 'tenure tracks' faktisk vil kunne komme til at forlænge vejen frem til en lektorstilling, da man nok vil være mere sikker på potentialet i en ansøger, som allerede har været ansat som postdoc. Dels er der en risiko for at kortslutte den frie konkurrence ved at favorisere bestemte ansøgere. Til gengæld vurderes det positivt, at man forventeligt vil kunne sikre karrierevejene bedre for dem, som tilbydes en form

for 'tenure track', og at dette både vil kunne have en positiv effekt på tiltrækningen af udenlandske og måske kvindelige ansøgere.

9. Det anses for at være en væsentlig forudsætning for en god rekruttering, at instituttets samlede behov betænkes i forbindelse med valg af kandidater. Der skal løses mange ret forskelligartede opgaver, og det er vigtigt at betænke dem alle, når der rekrutteres nye medarbejdere. Institutlederen bør som konsekvens heraf have uddelegeret kompetencen til at foretage valget.
10. Ambitionen om at udvide ansøgerantallet anseligt kalder på, at instruksen for bedømmelsesudvalg bliver ændret. For ikke at skulle drukne i bedømmelser virker det fornuftigt at operere med en slags forscreening, der sier de mindst interessante kandidater fra, så opmærksomheden kan rettes mod de bedst kvalificerede.

Yderligere bemærkninger

11. Der er stor opbakning til idealet om at foretage en bedre strategisk langtidsplanlægning med inddragelse af både undervisnings- og forskningssiden (idet det dog tilføjes, at en væsentlig forudsætning for dette er udarbejdelsen af institutternes budgetgrundlag).
12. Der er ligeledes tilslutning til hovedidéen om at rekruttere de dygtigste ansøgere i åben konkurrence, ligesom bestræbelsen på at øge andelen af eksterne ansøgere er prisværdig. Intern rekruttering bør dog ikke i sig selv ses som et problem. Det må også være et mål for vores talentudvikling, at ph.d.'er og adjunkter fra Arts kan klare sig i konkurrencen såvel her som andetsteds. LÆK er et undervisningstungt institut, og evnen til at varetage (og være med til at udvikle) undervisning er særdeles væsentlig. I forhold til de faktiske arbejdsopgaver er det derfor i særlig grad problematisk, hvis tyngden i rekruttering ensidigt lægges på internationale forskningsmeritter.
13. Rekrutteringsstrategien bør også ses i sammenhæng med en *fastholdelsesstrategi*, idet et væsentligt moment for at rekruttere stærke udenlandske forskere meget vel kunne være udsigten til at arbejde et sted med gode vilkår for medarbejdere på såvel forsknings- som undervisningssiden. I forlængelse heraf savnes der dels en sprogpolitik, der kan imødegå det problem, der opstår, når udenlandske kandidater ansættes og finder, at størsteparten af kommunikationen foregår på dansk, dels en grundigere opfølgning på, hvorvidt vi er gode nok til at integrere udenlandske medarbejdere i vores miljøer.
14. I alle drøftelser er det blevet bemærket, at ledelsespapirer enten bør udsendes som høringsnotater eller som dekreter. Blandingsformen, hvor papirer udsendes til drøftelse, anses for at være for uklar, fordi det gør det utydeligt, hvilken status eventuelle bemærkninger har. Der er i forlængelse heraf et meget stærkt ønske om at få "tunge" papirer ud i decideret høring.

Med venlig hilsen
Niels