

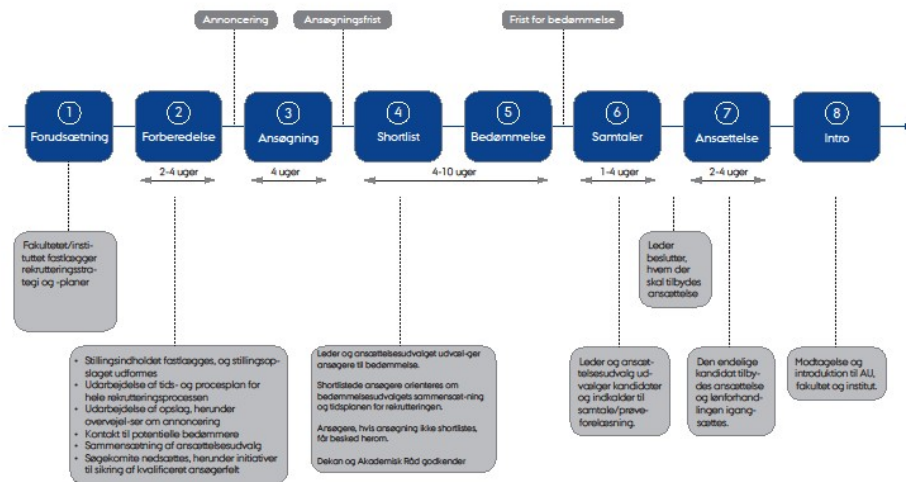
Anvendelse af shortlisting ved VIP-rekruttering på Faculty of Arts

Indledning

For at styrke fakultetets arbejde med rekruttering af nye medarbejdere, herunder sikre at en kortere ansættelsesproces og at minimere arbejdsbelastningen for bedømmelsesarbejdet, er det besluttet at anvende short-listing og søgekomitéer i forbindelse med besættelse af følgende videnskabelige stillingskategorier: adjunkt, lektor, professor MSO samt professor ved Arts.

Ansættelsesprocessens forskellige led, opgaver gennemgås i dette notat og er grafisk vist nedenfor sammen med en vejledende angivelse af den tid, der som udgangspunkt er til de enkelte led i processen.

Procesoversigt ved VIP-rekruttering via shortlisting



Undervejs i rekrutteringsprocessen, og særligt ved sammensætning af søgekomite, ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg er det vigtigt at være opmærksom på spørgsmålet om habilitet.

Institut-/centerlederen skal i hele processen, herunder sammensætningen af søgekomite samt ansættelses- og bedømmelsesudvalg sikre, at væsentlige interesser er repræsenteret og at begge køn er repræsenteret i udvalgene.

Stillingsopslag

I stillingsopslaget angives, at den faglige bedømmelse sker efter en shortlistingproces.

Da kvalifikationskravene i stillingsopslaget skal kunne udgøre grundlaget for både udvælgelse til short list er det særlig vigtigt, at disse overvejes nøje.

Søgekomite – sammensætning og opgave

Sammensætning

Søgekomiteen nedsættes af institutleder når et opslag beslattes.

Medlemmer af en søgekomite kan være ansatte forskere ved instituttet og forskere med tilknytning til instituttet, f.eks. adjungerede professorer/lektorer, gæsteforskere eller øvrige internationale fagfæller.

Ansættelsesudvalget kan i praksis godt udgøre søgekomiteen, men kan også være forskellig herfra. Søgekomitéen arbejder med reference til institutleder, som fastsætter tidsramme m.v. Institutleder kan således beslutte at iværksætte søgekomitéens arbejde forud for opslag eller parallelt med opslag m.v.

Opgaven

Søgekomiteen skal aktivt arbejde med afsøgning af mulige nationale og internationale kandidater – herunder have fokus på talenter – inden for det af instituttet fastsatte faglige område, ligesom søgekomiteen skal understøtte spredning af opslaget i relevante fora.

Ansættelsesudvalg – sammensætning og opgave

Sammensætning

Ansættelsesudvalget rådgiver institut- og centerleder med hensyn til hvilke ansøgninger der udvælges til bedømmelse, vælger efter bedømmelsen kandidater til samtale og deltager i samtaler. Ansættelsesudvalget inkluderer som hovedregel følgende personer:

- institut-/centerleder (formand)
- dekan/prodekan
- afdelingsleder
- en fagligt relevant medarbejderrepræsentant
- studieleder
- den kommende bedømmelsesudvalgsformand

Ansættelsesudvalget nedsættes ved ansøgningsfristens udløb.

Udvalget har ingen kompetencer i relation til den faglige bedømmelse, men har en rådgivende funktion blandt andet i forhold til at vurdere ansøgers kompetencer, samarbejdsevner og evne til udfyldelse af stillingens opgaver.

Opgaven

Ansættelsesudvalgets medlemmer varetager den faglige rådgivning af institut-/centerlederen, som træffer beslutning om, hvilke ansøgere der udvælges til bedømmelse.

Udvælgelsen af ansøgere til bedømmelse sker ud fra en samlet vurdering af, hvilke ansøgere der bedst matcher instituttets og fakultetets rekrutteringsbehov, som det er beskrevet i stillingsopslaget. Dette skal sammenholdes med ansøgernes forsknings- og undervisningsmæssige profil, som den er præsenteret i ansøgning, CV inkl. publikationsliste, undervisningsportfolio samt en eventuel forskningsplan/udviklingsplan.

Der skal som udgangspunkt udvælges minimum 5 ansøgere til bedømmelse, medmindre der er færre relevante ansøgere set i forhold til stillingsopslaget.

Ved uenighed i ansættelsesudvalget i øvrigt skal dette begrundes og fremgå af den indstilling med liste over ansøgere til videre bedømmelse, som sendes til bedømmelsesudvalget.

Bedømmelsesudvalg – sammensætning og opgave

Sammensætning

Institut-/centerleder udpeger medlemmer til et bedømmelsesudvalg, herunder en formand for udvalget. Formanden skal identificeres tidligt, jf. ovenstående om søgekomité og ansættelsesudvalg. Det endelige udvalgs sammensætning kan dog først beslattes efter ansøgningsfristens udløb når eventuelle habilitetsforhold kan afklares.

Udvalget skal, som normalt, ud over formand, have mindst 2 fagkyndige medlemmer, som begge er eksterne.

Udvalget kan udvides til 5 ved mange ansøgere, eller for at sikre faglig bredde. Hvis der er 5 medlemmer skal mindst 3 være eksterne.

Bedømmelsesudvalgets sammensætning godkendes af dekan og efterfølgende af Akademisk Råd.

Opgave

Bedømmelsesudvalget skal gennemføre en bedømmelse af alle de ansøgere, som short-listes. Bedømmelsesudvalget kan vælge at medtage ikkeshortlistede ansøgere til bedømmelse.

Ansøgere, hvis ansøgning ikke sendes til bedømmelse, får umiddelbart efter udvælgelsen tilsendt en meddelelse herom. Endeligt afslag sendes først ved afslutningen af rekrutteringen.

De ansøgere, hvis ansøgning sendes til bedømmelsesudvalget til faglig bedømmelse orienteres om dette, samtidig med at de orienteres om bedømmelsesudvalgets sammensætning.

Se endvidere eksisterende "Vejledning til Bedømmelsesudvalg"

Samtaler

Institut-/centerleder og ansættelsesudvalget udvælger på grundlag af bedømmelserne kandidater til stillingen og gennemfører samtaler og/eller prøveforelæsning med disse.

Ansættelsesudvalget medvirker ved ansættelsessamtaler og rådgiver institut-/ centerlederen om stillingens besættelse.

Ansættelse

Institut-/centerleder træffer efter råd fra ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indstilles til ansættelse og gennemfører efter dekanens godkendelse, ansættelsen med støtte fra AR HR, herunder lønforhandling.