
VEJLEDNING TIL BEDØMMELSESDUDVALG OM ANSÆTTELSE AF VIDENSKABELIGT PERSONALE VED AARHUS UNIVERSITET, HEALTH

Udarbejdet af Fakultetsledelsen, Health
Gældende fra 1. marts 2016

INDHOLD

1. Formål.....	2
2. Bedømmelsesudvalgets opgaver.....	2
2.1 Formandens opgave.....	2
3. Fortrolighed og inhabilitet.....	2
3.1. Medforfatterskab.....	3
4. Bedømmelse.....	3
4.1 Krav og indhold.....	4
4.2 Form.....	4
4.3 Gyldighedsperiode.....	5
4.4 Godkendelse.....	5
4.5 Honorering.....	6
5. Regelgrundlag.....	6

1. FORMÅL

Denne vejledning er skrevet til bedømmelsesudvalgets formand og medlemmer af bedømmelsesudvalget. Ansøgere kan med fordel læse vejledningen for at få indblik i selve bedømmelsesprocessen.

Formålet med bedømmelsesudvalgets arbejde er at bedømme ansøgere til videnskabelige stillinger og videnskabelige medarbejdere ved overgang til en anden stillingskategori.

2. BEDØMMELSESDVALGETS OPGAVER

Det er bedømmelsesudvalgets opgave at tage stilling til, hvilke ansøgere der anses for at være kvalificerede eller ikke-kvalificerede til stillingen. Bedømmelsen skal foretages med udgangspunkt i ansøgerens medsendte materiale, som vurderes i forhold til kvalifikationskravene til den pågældende stilling. Den enkelte ansøger skal bedømmes særskilt.

Den faglige bedømmelse af ansøgerne til en videnskabelig stilling skal udgøre et fyldestgørende, velargumenteret grundlag for institutlederens og dekanens videre arbejde frem til ansættelsen af den bedst kvalificerede ansøger.

Udvalget har ikke til opgave at indstille, hvem af de kvalificerede ansøgere der bør ansættes i stillingen, ligesom udvalget ikke må prioritere ansøgerne i forhold til hinanden eller på anden måde angive større eller mindre kvalificering.

2.1 Formandens opgave

Formandens opgave er at sikre, at der udarbejdes en bedømmelse for hver ansøger, som opfylder de krav, der følger af denne vejledning. Formanden har ansvaret for bedømmelsesudvalgets arbejde og skal sikre, at den fastsatte frist for aflevering af bedømmelsen overholdes.

Det påhviler hvert enkelt udvalgsmedlem at gøre sig bekendt med alt foreliggende materiale, således at samtlige ansøgere bliver bedømt på alt medsendt materiale.

Den faglige bedømmelse skal udarbejdes af udvalgsmedlemmerne i fællesskab, dog således at udkast kan udarbejdes af de enkelte medlemmer efter en aftalt arbejdsfordeling. I tilfælde af meningsforskelle mellem udvalgets medlemmer skal det klart fremgå af bedømmelsen, hvem der anser den enkelte ansøger for kvalificeret henholdsvis ikke kvalificeret, og de enkelte standpunkter skal da begrundes særskilt¹. Udvalget bør ved den endelige udformning af bedømmelsen fjerne redaktionelle og sproglige ujævnheder, der måtte følge af arbejdsdelingen i udvalget.

Når bedømmelsesudvalgets arbejde er færdigt, sørger formanden for, at bedømmelserne lægges ind i rekrutteringssystemet PeopleXS via et tidligere fremsendt link fra Health, HR².

3. FORTROLIGHED OG INHABILITET

Alene formanden og medlemmerne kan deltage i bedømmelsesudvalgets arbejde, og alle er pålagt tavshedspligt. Ansøgernes identitet er fortrolig. De enkelte ansøgere får således ikke oplysninger om, hvem de øvrige ansøgere til stillingen er. Ansøgerne bliver udelukkende orienteret om bedømmelsesudvalgets sammensætning og om, hvor mange ansøgere der har søgt stillingen.

Der må ikke være kontakt mellem bedømmelsesudvalgets medlemmer og de enkelte ansøgere om forhold, som vedrører bedømmelsen. Eventuel kontakt mellem ansøger og bedømmelsesudvalg skal gå gennem HR.

Som medlem af et bedømmelsesudvalg skal man – inden arbejdet i bedømmelsesudvalget indledes – returnere en underskrevet habilitetserklæring til instituttet. Som medlem af bedømmelsesudvalget har man pligt til straks at underrette formanden, hvis der er forhold, der kan tænkes at medføre vedkommendes egen eller et andet medlems inhabilitet, medmindre det er helt åbenbart, at det pågældende forhold er uden betydning for bedømmelsen.

¹ Jf. Ansættelsesbekendtgørelsens § 4, stk. 2 (om bedømmelse)

² Fremadrettet vil Health, HR betegnes som HR

Et medlem kan være inhabilt, såfremt³:

- vedkommende har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald
- vedkommendes nærtstående familie eller samlevende har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald
- vedkommende har en nær tilknytning til et selskab, forening e.l. med en særlig interesse i sagens udfald, eller der i øvrigt foreligger omstændigheder, der kan vække tvivl om vedkommendes upartiskhed, herunder eksempelvis nært venskab eller konstaterbart uvenskab.
- der er eller har været fælles publikationer eller projekter (se 3.1. Medforfatterskab nedenfor).

Der skal i alle tilfælde foretages en konkret vurdering af, om der foreligger inhabilitet. En sådan afgørelse træffes af formanden for bedømmelsesudvalget. Såfremt spørgsmålet om inhabilitet vedrører formanden, træffes afgørelsen af institutlederen/dekanen. Hvis det vurderes, at et medlem er inhabilt, udpeges et nyt medlem. Overtrædelse af reglerne om inhabilitet kan medføre, at bedømmelsesarbejdet kendes ugyldigt.

3.1. Medforfatterskab

Medforfatterskab medfører ikke automatisk inhabilitet. Det afgørende for vurderingen er omfanget af medforfatterskabet, tidspunktet og den vægt, som det pågældende arbejde tillægges i bedømmelsen.

På Health gælder, at medlemmer af bedømmelsesudvalg kun i meget beskedent omfang må have fælles publikationer og projekter med ansøgerne og kun **helt undtagelsesvist** have haft fælles publikationer inden for de seneste 5 år⁴.

4. BEDØMMELSE

Formålet med bedømmelsesudvalgets arbejde er at sikre en uvildig og kvalificeret bedømmelse af alle ansøgere. Den individuelle bedømmelse vil blive sendt til ansøgeren, og denne bedømmelse skal være egnet til at indgå i begrundelsen for institutlederens/dekanens ansættelsesbeslutning i henhold til forvaltningsloven.

En bedømmelse **skal** udarbejdes ved ansættelser i følgende tilfælde:

- Karrierestillinger⁵, postdoc, studieadjunkt og studielektor med en samlet ansættelsesperiode på over ét år (inkl. eventuelle forlængelser) samt ved ærestitler og professorstillinger (uanset ansættelsesperioden).

En bedømmelse **kan** udarbejdes ved ansættelser i følgende tilfælde:

- Karrierestillinger, postdoc, studieadjunkt og studielektor med en samlet ansættelsesperiode på under et år (inkl. eventuelle forlængelser) iværksat på institutlederens foranledning, men der foreligger ikke et krav herom.

4.1 Krav og indhold

Bedømmelsen skal foretages med udgangspunkt i ansøgerens medsendte materiale, og dette skal vurderes i forhold til følgende:

1. Den pågældende stillings kvalifikationsniveau, som det beskrives i stillingsstrukturen (se mere på au.dk/om/stillinger/love-og-regler/)
2. "Kriterierne for ansættelse af videnskabeligt personale ved Aarhus Universitet, Health" og
3. Stillingsindholdet, som det fremgår af opslagens ordlyd.

"Kriterierne for ansættelse af videnskabeligt personale ved Aarhus Universitet, Health" supplerer kvalifikationskravene i stillingsstrukturen ved ansættelser på adjunkt-, lektor- og professorniveau. Det er væsentligt at understrege, at kriterierne er vejledende, idet der ikke er tale om regler.

En bedømmelse vil altid bero på en helhedsvurdering af kandidaten, ligesom alle kriterier skal ses i lyset af den enkelte ansøgers aktive forskningstid (herunder også længden af eventuelle orlovsperioder) og det pågældende faglige område.

³ Jf. Forvaltningslovens § 3, stk. 1 (om inhabilitet) samt Notat om sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health i henhold til AU's interne aftalte ramme fra 9. august 2013, s. 1.

⁴ Jf. Notat om sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health i henhold til AU's interne aftalte ramme fra 9. august 2013, s. 1.

⁵ Karrierestillinger: Adjunkt, Forsker, Tenure track-stilling, Lektor, Klinisk lektor, Seniorforsker, MSO-professor, Klinisk professor, Professor

4.2 Form

Bedømmelsesudvalget modtager en e-mail med et link til de respektive ansøgninger, herunder relevant materiale indsendt af ansøgerne. Formanden for udvalget skal indberette udvalgets fælles bedømmelse af hver enkelt ansøger.

Bedømmelserne udarbejdes i en særlig skabelon for de forskellige stillingstyper – se skabelonerne på hjemmesiden. Helhedsvurderingen skal tage udgangspunkt i opslagets kvalifikationskrav, stillingsstrukturnotatets bestemmelser om kvalifikationskrav til de enkelte stillingskategorier og de supplerende kvalifikationskrav i "Kriterierne for ansættelse af videnskabeligt personale ved Aarhus Universitet, Health". Helhedsvurderingen skal forholde sig til ansøgers kompetencer i forhold til de krav, som den konkrete stilling kræver.

Konklusionen på helhedsvurderingen af ansøgeren skal indeholde en opsummering af de foretagne vurderinger af ansøgerens kvalifikationer i relation til den aktuelle stilling. I forbindelse med helhedsvurderingen skal bedømmelsesudvalget motivere og begrunde sin udtalelse om, hvorvidt ansøgeren findes kvalificeret eller ikke-kvalificeret til stillingen. Bedømmelsesudvalgets udtalelse om, hvorvidt en ansøger er kvalificeret eller ej, skal være entydig. Der må ikke foretages en graduering af kvalifikationsbedømmelsen (f.eks. "særdeles kvalificeret").

Hvis der i bedømmelsesudvalget er enighed om, at en ansøger ikke er kvalificeret til stillingen, kan udvalget dog for denne indskrænke sig til kort at angive, hvilke kvalifikationskrav der ikke er opfyldt.

Hvis der i bedømmelsesudvalget er uenighed, skal det klart fremgå, hvem der anser ansøgeren for kvalificeret henholdsvis ikke-kvalificeret, og de enkelte udvalgsmedlemmers standpunkter skal da begrundes særskilt⁶.

Formanden for bedømmelsesudvalget har det overordnede ansvar for kvalitetskontrol af bedømmelserne, herunder for følgende opmærksomhedspunkter:

- at bedømmelsen sprogligt fremstår tydelig, ensartet og sammenhængende.
- at bedømmelsen er stringent, således at der er en klar overensstemmelse mellem bedømmelsen af det indsendte materiale og bedømmelsesudvalgets konklusion.
- at konklusionen indeholder en begrundet bedømmelse af ansøgerens kvalifikationer. Konklusionen skal indeholde en opsummering af den forudgående bedømmelse af ansøgers kvalifikationer inden for forskning, undervisning og videnudvæksling samt evt. andre (for stillingen) relevante områder.
- at konklusionen angiver, om ansøgeren er kvalificeret eller ikke-kvalificeret uden anvendelse af gradueringer.
- at bedømmelsesudvalgets konklusion forholder sig til stillingsopslagets ordlyd.
- at der er fylldig argumentation for ph.d.-niveauet, hvis dette ikke er dokumenteret ved en positivt bedømt ph.d.-afhandling (kun relevant ved stillinger, hvor ph.d.-niveau er et særskilt kriterium).
- at bedømmelsesudvalget ikke medtager oplysninger i bedømmelsen, som er tilgået udvalget på anden vis.
- at der sker en ligelig behandling af ansøgerne.

Krav til indhold og udformning af en bedømmelse fremgår af skabelonerne til bedømmelse på henholdsvis adjunkt-, lektor- og professorniveau.

4.3 Gyldighedsperiode

Bedømmelser, som er foretaget i henhold til denne vejledning, gælder, så længe der er tale om en ansættelse inden for samme stillingskategori, såfremt der ikke sker en væsentlig ændring af stillingsindholdet. Det betyder, at en ny bedømmelse kun sker ved overgang fra en stillingskategori til en anden eller ved stillingsskifte, der medfører et væsentligt ændret stillingsindhold. Hvis der er tale om væsentligt ændret stillingsindhold, vil stillingsændringen blive sidestillet med en ny ansættelse.

4.4 Godkendelse

Institutlederen påser, at de formelle krav i bedømmelsen er opfyldt.

Hvis bedømmelsen ikke udgør et tilfredsstillende beslutningsgrundlag og/eller ikke opfylder de formelle krav, returneres den til bedømmelsesudvalget med henblik på supplerings eller omarbejdelse.

Når den endelige bedømmelse foreligger, modtager ansøger udvalgets bedømmelse. Bedømmelsen fremsendes elektronisk af HR.

⁶ Jf. Ansættelsesbekendtgørelsens § 4, stk. 2 (om bedømmelse)

4.5 Honorering

Når bedømmelsesprocessen er afsluttet, modtager eksterne medlemmer af bedømmelsesudvalget en e-mail med en blanket, der skal udfyldes og returneres, så der kan udbetales et honorar for deres deltagelse.

5. REGELGRUNDLAG

Regelgrundlaget for ansættelsesproceduren er bekendtgørelse nr. 242 af 13. marts 2012 om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter ("Ansættelsesbekendtgørelsen") under Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser.

Kvalifikationskrav og stillingsindhold fremgår af "Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter" af 1. juli 2015. www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=172954

Rektors notat af 7. oktober 2004 om undervisningsportfolio (www.au.dk/da/politik/portfolio) og stillingsopslaget for den opslåede stilling.

Regelgrundlaget for afsnittet vedr. inhabilitet tager udgangspunkt i forvaltningslovens generelle regler om habilitet jf. "Bekendtgørelse af forvaltningsloven" www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=142955