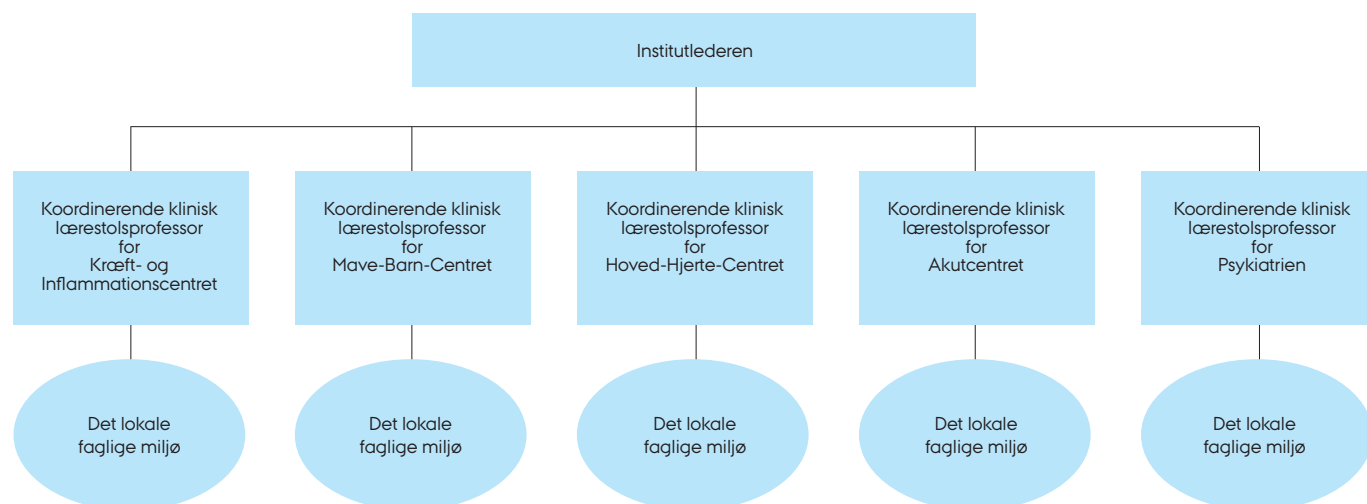


ANSÆTTELSESPROCESSEN PÅ INSTITUT FOR KLINISK MEDICIN

I dette notat vil ansættelsesprocessen for faste og midlertidige videnskabelige karrierestillinger og videnskabelige stillinger med karakter af karrierestillinger på Institut for Klinisk Medicin blive beskrevet. Processen vil blive beskrevet med særlig vægt på medinddragelsesaspektet. Der vil således være et særligt fokus på at beskrive, hvorledes medinddragelse finder sted i forbindelse med ansættelser på Institut for Klinisk Medicin.

Faglig organisering af Institut for Klinisk Medicin

Institut for Klinisk Medicin er fagligt organiseret som følger:



Organiseringen og det tætte samarbejde med Aarhus Universitetshospital (AUH) har betydning for, hvordan det daglige arbejde – fra det tidspunkt, hvor en stilling opslås, til endelig ansættelse finder sted – udføres i praksis.

I udgangspunktet drøfter instituttlederen med sin institutledelse (Lederforum), hvilke stillinger der skal i opslag, herunder den eventuelt nødvendige prioritering heraf. Drøftelserne vil altid tage afsæt i instituttets strategiske indsatsområder og strategiske overvejelser inden for rekruttering. På baggrund af drøftelsen i Lederforum træffer instituttlederen beslutning om, hvilke stillinger der indstilles til dekanen at opslå.

Ved Institut for Klinisk Medicin opstår behovet for og ønsket om konkrete ansættelser typisk i de lokale faglige miljøer. Det er således også det lokale faglige miljø, der anmoder om godkendelse af opslag.

Proceduren vil blive beskrevet i detaljer i nedenstående procesoversigt.

Det lokale faglige miljø defineres ved Institut for Klinisk Medicin som den helt lokale og til tider mindre forskergruppe, afdeling etc. Det afspejler de meget diverse behov for ansættelser, som Institut for Klinisk Medicin har. I udgangspunktet vil alle lokale faglige miljøer overordnet være repræsenteret ledelsesmæssigt ved specialets lærestolsprofessor. For regionshospitalerne vil der dog være tale om den akademiske koordinator i samarbejde med specialets lærestolsprofessor. For så vidt angår delestillinger med AUH, sikrer det lokale faglige miljø (via specialets lærestolsprofessor), at opslag, indstilling og ansættelse sker i dialog med AUH. I alle tilfælde gælder det, at det lokale faglige miljø ikke kan agere uden at være i dialog i hele ledelsesstrengen, herunder med specialets lærestolsprofessor/den akademiske koordinator og med Lederforum. Instituttlederen træffer i sidste ende beslutning om opslag.

Nedenfor præsenteres en skematisk oversigt over ansættelsesprocessen for karrierestillinger.

PROCESOVERSIGT: ANSÆTTELSE I KARRIERESTILLINGER	
<p>Procesoversigten omfatter også – med relevante modifikationer – stillinger, der ikke opslås i henhold til ansættelsesbekendtgørelsens § 7 (søgekomité/kaldelse), § 8 (øremærkede eksterne midler) og § 9 (ansættelse og forlængelse op til ét år).</p>	
OPSLAG	
<p>Institut for Klinisk Medicin</p>	<p>Stillingsopslag for Institut for Klinisk Medicin sendes fra de faglige miljøer til Lederforum via Institutsekretariatet ved Maria Bøndergaard Røjkjær (mbr@clin.au.dk) og i Marias fravær til Linda Ibsen (libs@clin.au.dk).</p> <p>Stillingsopslag skal i udgangspunktet være udarbejdet efter en opslagsskabelon, som er udarbejdet af institutsekretariatet/ HR, og i øvrigt ledsages af følgende information til institutsekretariatet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hvordan behørig involvering/medinddragelse er sikret. Det lokale faglige miljø skal ved fremsendelse af opslag angive, hvem der har været involveret i udarbejdelsen af stillingsopslaget. 2. Opslag om ansættelse inden for et givent fagområde skal være drøftet med en repræsentativ gruppe af instituttets lektorer og professorer. 3. Ved fremsendelse af opslag skal det lokale faglige miljø have taget stilling til, hvorvidt der ønskes afholdt samtaler, når bedømmelse foreligger og i givet fald angive, hvem et eventuelt ansættelsesudvalg tænkes at bestå af. Sammensætning af ansættelsesudvalg inden for et givent fagområde skal ligeledes være drøftet med en repræsentativ gruppe af instituttets lektorer og professorer. <p>Lederforum kan altid bede det lokale faglige miljø om, at der afholdes samtaler i forlængelse af, at en bedømmelse foreligger.</p> <p>For så vidt angår delestillinger med AUH, sikrer det lokale faglige miljø – via specialets lærestolsprofessor – at opslag, indstilling og ansættelse sker i dialog med AUH.</p>
<p>Lederforum (bestående af institutleder og de 5 koordinerende kliniske lærestolsprofessorer)</p>	<p>Lederforum drøfter på deres møder hver 14. dag de indkomne ønsker om opslag fra de lokale faglige miljøer. Lederforum foretager også prioritering af ønskerne (om nødvendigt) og begrundet eventuelle afslag om opslag over for de lokale faglige miljøer.</p>
<p>Institutlederen</p>	<p>Institutlederen rådfører sig med dekanen på institutledermøderne inden igangsættelse af proces omkring opslag og ansættelse vedrørende alle typer af karriereansættelser.</p> <p>Efterfølgende godkender institutlederen opslaget på baggrund af institutsekretariatets kvalificering</p> <p>Vedrørende ansættelsesbekendtgørelsens § 7 (kaldelse), § 8 (øremærkede, eksterne midler) og § 9 (ansættelse og forlængelse op til ét år) godkendes faglig tekst. En faglig tekst skal i udgangspunktet ligne et stillingsopslag, så bedømmelsesudvalget får tilstrækkelig og relevant information om stillingen og det fagområde/speciale, som ansøgerne skal bedømmes i forhold til.</p>
ANSØGNING	
<p>Ansøger</p>	<p>Ansøgerne sender deres ansøgning via AU's hjemmeside.</p> <p>Ved ansættelser efter ansættelsesbekendtgørelsens § 7 (kaldelse), § 8 (øremærkede, eksterne midler) og § 9 (ansættelse og forlængelse op til ét år) sender HR et link til kandidaten med henblik på at uploade relevant materiale for bedømmelsen.</p>

NEDSÆTTELSE AF BEDØMMELSESUDVALG	
Lederforum	Når ansøgningsfristen i stillingsopslaget er udløbet og ansøgere kendes, beder Lederforum (via institut-sekretariatet) det relevante faglige miljø om forslag til medlemmer af bedømmelsesudvalget. Det lokale faglige miljø skal drøfte forslag til bedømmelsesudvalg inden for et givent fagområde med en repræsentativ gruppe af instituttets lektorer og professorer. Institutlederen indstiller (via institutsekretariatet) bedømmelsesudvalg til dekanens godkendelse.
Dekanen	Dekanen godkender og nedsætter bedømmelsesudvalg.
Akademisk Råd	Akademisk Råd høres (via HR), om bedømmelses-udvalgets sammensætning.
BEDØMMELSE	
Bedømmelsesudvalg	Bedømmelsesudvalget vurderer ansøgernes faglige niveau og angiver, om kandidaterne er kvalificerede/ ikke-kvalificerede til den givne stilling.
HR	HR validerer bedømmelserne og sikrer, at bedømmelsesudvalget har udfyldt alle punkter til bedømmelsen. Eventuelle bemærkninger til bedømmelsen sender HR til institutsekretariatet, der afklarer eventuelle udeståender med institutlederen og/eller bedømmelsesformanden.
Institutleder	Institutsekretariatet forelægger de indkomne bedømmelser til institutlederens godkendelse.
ANSÆTTELSE	
Lederforum	Lederforum delegerer til det lokale faglige miljø at indkalde ansøgere til samtale, hvis samtaler findes relevante og er besluttet i forbindelse med opslag. Beslutning om udvælgelse til samtale sker på baggrund af bedømmelsesudvalgets vurdering. Det lokale faglige miljø indstiller (via institutsekretariatet) til institutlederen, hvem de ønsker som medlemmer i ansættelsesudvalget. Herefter godkender og nedsætter institutlederen ansættelsesudvalget. For så vidt angår delestillinger med AUH, sikrer det lokale faglige miljø (via specialets lærestolsprofessor) at opslag, indstilling og ansættelse sker i dialog med AUH. (gælder ikke ansættelser, jf. ansættelsesbekendtgørelsens § 7 (kaldelse), § 8 (øremærkede, eksterne midler))
Ansættelsesudvalg (hvis et udvalg er nedsat)	Ansættelsesudvalget afholder samtaler og "formanden" for ansættelsesudvalget indhenter eventuelle referencer.
Lederforum	Lederforum delegerer til det lokale faglige miljø at indstille ansøgere til ansættelse, under forudsætning af at det lokale faglige miljø har drøftet indstillingen til ansættelse med en repræsentativ gruppe af instituttets lektorer og professorer. Det lokale faglige miljø indstiller (via institutsekretariatet) til institutlederen, hvem de ønsker ansat.
Institutlederen	Institutlederen indstiller (via institutsekretariatet) om ansættelse til dekanen. Indstillingen skal indeholde oplysning om antal ansøgere, eventuelt antal ansøgere til samtale, enighed/uenighed om ansøgere og det faglige miljø's begrundelse for indstilling.
Dekanen	Dekanen afgør, om indstillingen til ansættelse kan godkendes og påser, at kvalitetsmål og regler er fulgt.