
Anvendelse af shortlisting ved VIP-rekruttering på Health

PÅ HEALTH, AARHUS UNIVERSITET

Udarbejdet af Fakultetsledelsen, Health gældende fra 15. september
2018

Shortlisting

Ved shortlisting udvælges blandt alle ansøgere et mindre antal til en faglig bedømmelse. Man udvælger ud fra de kvalifikationer, kompetencer, erfaringer og potentialer, der efterspørges i stillingsopslaget. Derved opnås en hurtigere rekrutteringsproces og mindre arbejdsbelastning for bedømmelsesudvalget. Shortlisting kan anvendes for alle videnskabelige stillingstyper på Health.

Forudsætning for anvendelse af shortlisting

Beslutning om at anvende shortlisting tages med i de indledende drøftelser om stillingen. For at anvende shortlisting skal dette fremgå af stillingsopslaget. Kravene til ansøger i stillingsopslaget er grundlaget for både shortlisting, bedømmelse og endelige indstilling om ansættelse. Når det er besluttet at anvende shortlisting, kan det ikke fravælges senere i rekrutteringsprocessen.

Udvælgelse af ansøgere til shortlisting

Institutlederen har beslutningskompetencen til at udvælge de ansøgere som skal bedømmes af bedømmelsesudvalget. Institutlederen udvælger på baggrund af ansøgningen, efter rådgivning fra ansættelsesudvalget og formanden for bedømmelsesudvalget (shortlistingsudvalget), de ansøgere der bedst matcher instituttets og fakultetets rekrutteringsbehov og opfylder de kvalifikationer, kompetencer, erfaringer og potentialer, der efterspørges i stillingsopslaget, herunder fakultetets kriterier for ansættelse. Udvælgelsen sker ud fra hver enkelt ansøgers forsknings- og undervisningsprofil, som den fremgår i vedlagt materiale som CV, publikationsliste, ansøgning, undervisningsportfolio og en eventuel forskningsplan/udviklingsplan.

Shortlistingprocessen betyder, at ansættelsesudvalget og formanden for bedømmelsesudvalget alene rådgiver institutlederen om, hvilke ansøgere der efter udvalgets vurdering er relevante at gå videre med og få bedømt. Ansættelsesudvalget og formanden for bedømmelsesudvalget beslutter således ikke, hvilke ansøgere der skal bedømmes af bedømmelsesudvalget, og tager ikke stilling til, om en ansøger er kvalificeret eller ikke-kvalificeret. Det er institutlederen, der tager den endelige beslutning om, hvilke ansøgere der shortlistes til bedømmelse.

Der skal som minimum udvælges 5 ansøgere til en faglig bedømmelse, medmindre der er færre åbenlyst kvalificerede ansøgere.

Begrundelser for, at ansøgninger ikke indstilles til yderligere faglig bedømmelse, kan eksempelvis være følgende:

- at ansøger helt åbenlyst ikke er kvalificeret, fx mangler formel akademisk uddannelse på det krævede niveau eller ikke er uddannet inden for det specifikke fagområde
- at ansøger ikke har kvalifikationer inden for det særlige fagområde, som opslaget dækker
- at ansøger ikke, i sammenligning med det øvrige ansøgerfelt, har dokumenteret tilstrækkeligt stærke forsknings- og/eller undervisningskompetencer
- at ansøger ikke opfylder væsentlige områder inden for opslagets kvalifikationskrav, fx undervisningserfaring, eller andre kompetencer i et eller flere af opslagets kerneområder
- at der ikke ved ansøgningsfristens udløb er uploadet materiale, der muliggør en reel bedømmelse (jf. vejledning til ansøgere) eller
- at der er andre grunde til, at ansøgeren, i forhold til det generelle ansøgerfelt, må anses for i mindre grad at have de efterspurgte kvalifikationer og kompetencer.

Processen i e-rekrutteringssystemet

Shortlistingsudvalget vil få tilsendt en mail fra HR, med link til e-rekrutteringssystemet, hvor udvalget vil få adgang til alle ansøgernes ansøgningsmateriale samt stillingsbeskrivelsen. Deltagerne kan give deres mening til kende ved brug af en "Thumbs up / Thumbs down"-funktion på den enkelte ansøger samt angive eventuelle kommentarer i et kommentarfelt. Institutlederen kan herefter hurtigt skabe sig et overblik og foretage shortlisting.

Når ansøgere til en faglig bedømmelse er udvalgt, afsluttes shortlistingprocessen. Dette gør institutlederen ved at give den enkelte ansøger en ny status (udvalgt eller fravalgt) samt ved at afslutte opgaven jf. separat tilsendt mail. Det er kun institutlederen eller person bemyndiget heraf, der må give ansøgerne en ny status.

Ansøgninger der ikke indstilles til faglig bedømmelse

HR orienterer de ansøgere, som ikke indstilles til faglig bedømmelse. Samtidig vil ansøgerne få besked om, hvorfor de ikke er indstillet til faglig bedømmelse og information om den videre proces frem mod afslutningen af rekrutteringsprocessen. Ved afslutningen af rekrutteringsprocessen vil ansøgerne modtage et endeligt afslag.

Ansøgere der udvælges til bedømmelse

HR orienterer de ansøgere, som er gået videre til faglig bedømmelse. Disse ansøgere får ligeledes besked om bedømmelsesudvalgets sammensætning samt frist for bedømmelsesudvalgets arbejde.

Ansøgere som er bedømt, men ikke er gået videre til ansættelsessamtale

Ved afslutningen af rekrutteringsprocessen vil de ansøgere som er blevet bedømt, men som ikke er gået videre til ansættelsessamtale, modtage et endeligt afslag.

Ansøgere, som har gennemført ansættelsessamtaler, men som ikke bliver tilbudt ansættelse

Her skal gives en mere indgående begrundelse for afslag – typisk ved mundtlig tilbagemelding fra lederen.