

---

# VEJLEDNING TIL ANSÆTTELSESUDVALG

PÅ HEALTH, AARHUS UNIVERSITET

---

Udarbejdet af Fakultetsledelsen, Health  
gældende fra 15. september 2018



## Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	3
1.1 Målgruppe og lovgrundlag .....	3
2. Ansættelsesudvalget.....	3
2.1 Ansættelsesudvalgets medlemmer ved videnskabelige stillinger .....	3
2.2 Ansættelsesudvalgets medlemmer ved teknisk administrative stillinger.....	4
2.3 Ansættelsesudvalgets habilitet og tavshedspligt .....	4
2.4 Ansættelsesudvalgets opgaver.....	4
2.4.1 Udvalgelse af ansøgere til samtale .....	4
2.4.2 Deltagelse ved samtaler .....	5

## 1. Indledning

På Health er der udarbejdet denne vejledning til understøttelse af rekrutteringsprocessen.

### 1.1 Målgruppe og lovgrundlag

Målgruppen for denne vejledning er medlemmer af ansættelsesudvalg på Health. Vejledningen tager udgangspunkt i gældende lovgivning og gældende retningslinjer.

## 2. Ansættelsesudvalget

Instituteder/ansættende leder nedsætter et ansættelsesudvalg i overensstemmelse med de retningslinjer, der fremgår nedenfor. Det bør tilstræbes, at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalget.

Nedsættelse af ansættelsesudvalg sker enten sideløbende med udarbejdelse og fastlæggelse af stillingsopslag, eller senest umiddelbart efter at der foreligger et godkendt stillingsopslag.

### 2.1 Ansættelsesudvalgets medlemmer ved videnskabelige stillinger

Ved ansættelse i videnskabelige stillinger som adjunkt, tenure track adjunkt, lektor, klinisk professor og professor, er der krav om at instituteder nedsætter et ansættelsesudvalg. Ved øvrige videnskabelige stillinger og postdoc og klinisk lektor er der ikke krav om ansættelsesudvalg, med mindre der i forbindelse med stillingsopslaget er angivet, at der anvendes shortlisting.

Nedenfor er sammensætningen af ansættelsesudvalgene beskrevet for forskellige typer af stillinger.

#### Øvrige videnskabelige stillinger:

- Instituteder eller anden leder (bemyndiget af instituteder) er formand
- Instituteder udpeger (efter fagligt råd) øvrige medlemmer

#### Postdoc:

- Instituteder eller anden leder (bemyndiget af instituteder) er formand
- Instituteder udpeger (efter fagligt råd) øvrige medlemmer

#### Klinisk lektor:

- Instituteder eller anden leder, bemyndiget af instituteder, er formand
- Instituteder udpeger efter fagligt råd øvrige medlemmer.

#### Adjunkt og tenure track adjunkt

- Instituteder er formand
- Relevante fastansatte (som udgangspunkt) videnskabelige medarbejdere

#### Lektor (varig)

- Instituteder er formand
- Prodekan for forskning indgår som fast medlem
- Relevante fastansatte (som udgangspunkt) videnskabelige medarbejdere

#### Lektor (tidsbegrænset)

- Instituteder er formand
- Relevante fastansatte (som udgangspunkt) videnskabelige medarbejdere

#### Klinisk professor

- Formandskabet for ansættelsesudvalget deles mellem den ledende overlæge og den kliniske lærestolsprofessor
- Instituteder indgår som fast medlem
- Relevante fastansatte (som udgangspunkt) videnskabelige medarbejdere

## Professor

- Prodekan for forskning er formand
- Institutleder indgår som fast medlem
- Relevante fastansatte (som udgangspunkt) videnskabelige medarbejdere

Det er institutlederens ansvar at sikre, at ansættelsesudvalgets sammensætning i øvrigt drøftes i institutledelsen.

## 2.2 Ansættelsesudvalgets medlemmer ved teknisk administrative stillinger

Ansættelsesudvalget består af medarbejdere fra den relevante enhed med følgende sammensætning:

- En repræsentanter for ledelsen, som er formand
- To medarbejderrepræsentanter fra den relevante enhed
- Hvis det skønnes nødvendigt, kan ansættelsesudvalget i særlige tilfælde suppleres med flere medlemmer

Der henvises i øvrigt til [AU's hjemmeside](#) om ansættelsesudvalg i forbindelse med TAP-stillinger.

## 2.3 Ansættelsesudvalgets habilitet og tavshedspligt

Inhabilitet skal vurderes ved sammensætning af ansættelsesudvalg. Det er både lederens og de enkelte medlemmers ansvar at vurdere dette. De inhabilitetsmæssige vurderinger skal ske i forhold til udvalgets medlemmer og i forhold til samtlige ansøgere.

Alle medlemmer af et ansættelsesudvalg har tavshedspligt både under og efter rekrutteringen.

Health tager udgangspunkt i forvaltningslovens generelle regler om habilitet, der blandt andet vedrører familieforhold, venskaber og særlige personlige og økonomiske interesser.<sup>1</sup> Dette kan eksempelvis være sampublicering, vejlederrelationer eller andre former for samarbejde, der i forhold til den opslåede stilling må anses for at være uforenelige med rollen som medlem af et ansættelsesudvalg.

For yderligere information om ansættelsesudvalgets tavshedspligt og GDPR henvises der til "[Vejledning om tavshedspligt og GDPR til ansættelses- og bedømmelsesudvalg](#)".

## 2.4 Ansættelsesudvalgets opgaver

Ansættelsesudvalgets opgaver er overordnet set følgende:

- Rådgivning af institutlederen/ansættende leder om udvælgelse af ansøgere, der skal til samtale
- Deltagelse ved samtaler
- Rådgivning af institutlederen/ansættende leder om, hvem der skal indstilles til ansættelse

Dertil kan der ved videnskabelige stillinger forekomme en ekstra opgave i form af shortlisting, det vil sige udvælgelse af ansøgere til bedømmelse. Dette forudsætter dog at shortlisting er valgt.

For yderligere information omkring shortlisting, herunder ansættelsesudvalget rolle, henvises der til "[Anvendelse af shortlisting](#)".

### 2.4.1 Udvalgelse af ansøgere til samtale

På baggrund af bedømmelserne rådgiver ansættelsesudvalget institutlederen/ansættende leder om, hvilke ansøgere der skal til samtale. Institutlederen/ansættende leder er ansvarlig for afholdelse af samtaler.

Forud for samtalerne kan institutlederen, ved videnskabelige stillinger, indkalde ansøgere til et arrangement på instituttet, fx fagligt foredrag eller møde med instituttets fastansatte med henblik på at få et indtryk af ansøgere i forhold til instituttet og opgaverne.

<sup>1</sup> Jf. Forvaltningslovens § 3, stk. 1 (om inhabilitet).

### **2.4.2 Deltagelse ved samtaler**

Ansættelsesudvalget deltager i ansættelsessamtalerne og rådgiver institutleder/ansættende leder om ansættelse.

For yderligere information om processen efter ansættelsesudvalgets drøftelser henvises til fakultetets vejledninger til de enkelte stillingstyper.