
Anvendelse af søgekomite ved VIP-rekruttering på Health

PÅ HEALTH, AARHUS UNIVERSITET

Udarbejdet af Fakultetsledelsen, Health gældende fra 15. september 2018

Indledning

Anvendelse af søgekomitéer indgår i rekruttering til faste VIP stillinger (tenure adjunkter, lektorer og professorer inkl. kliniske og lærestols) og kan være helt afgørende for at finde de rigtige kandidater til ledige stillinger. Søgekomite nedsættes ved både varige og tidsbegrænsede stillinger. Stillinger der ikke kommer i offentligt opslag er undtaget krav om søgekomité. Formålet er at styrke fakultetets arbejde med rekruttering af nye medarbejdere og særligt med henblik på at sikre et ansøgerfelt med høj faglig kvalitet og med flere køn.

Nedsættelse af søgekomite

Søgekomitéen nedsættes af institutleder forud for opslag af stillingen og efter rådføring med prodekan for forskning. I nedsættelsen af søgekomiteen kan institutlederen med fordel inddrage institutledelsen/andre relevante forskningsledere på instituttet. En søgekomité sammensættes af mindst tre lektorer/professorer inden for det givne forskningsområde. Det anbefales, at et af medlemmerne er internationalt, eksempelvis en adjungeret professor. Flere køn bør være repræsenteret i komiteen. Ansættelsesudvalget kan i praksis godt udgøre søgekomiteen, men kan også være forskellig her fra, grundet ønsket om stærk fagspecifik viden om feltet og brug af eksterne forskere. Søgekomiteen arbejder med reference til institutleder, som fastsætter tidsramme m.v.

Anvendelse af et eksternt rekrutteringsbureau kan kun ske med accept fra dekanen.

Søgekomiteens opgave

Søgekomitéens arbejde kan foregå forud for stillingsopslag, men kan også foregå parallelt med stillingsopslag m.v. Det er vigtigt, at der i stillingsopslaget er indtænkt muligheden for at tiltrække en bred kreds af kvalificerede ansøgere bl.a. ved brede opslag og klare kriterier for stillingen. Det skal også være afklaret, hvad instituttet kan tilbyde mulige kandidater eks. startpakker. Søgekomitéen afsøger det internationale marked ved at tage kontakt til netværk eller lignende inden for det pågældende forskningsområde. Flere køn skal så vidt muligt og under faglige hensyn være repræsenteret blandt kandidaterne. Potentielle kandidater kan inviteres på site-visit, herunder afholdelse af forelæsninger mv. Dernæst kan der udleveres et unikt ansøgningslink til potentielle kandidater eller de opfordres til at søge stillingen, når stillingen er i opslag.

Det kan overvejes at lave en indledende søgeplan for stillingen. For at sikre så mange forskelligartede kandidater som muligt, kan søgeplanen skitsere nogle opsøgende aktiviteter så som oversigter over potentielle kilder til ansøgere, relevante artikler inden for området, anvendelse af sociale medier, konferencer hvor kandidater kan kontaktes, lister over eksempelvis prismodtagere m.fl. Det bør også aftales om kontakten til kandidater skal være per e-mail eller direkte.

Fortrolighed i komiteen er obligatorisk og helt afgørende for at sikre en ærlig diskussion og for at respektere input og deltagelse fra alle involverede i enhver fase af komiteens arbejde.