
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 Shortlisting ved videnskabelige stillinger	4
2.4.2 Udvælgelse af ansøgere til samtale.....	5
2.4.2.1 Videnskabelige stillinger der er omfattet af normerne for rekruttering.....	5
2.4.2.2 Videnskabelige stillinger der ikke er omfattet af normerne for rekruttering	5
2.4.3 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 flere 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.

Ved videnskabelige stillinger som **tenure track adjunkt, lektor, klinisk professor og professor**, skal ansættelsesudvalget, med respekt for kravet om de nødvendige kvalifikationer, være bredt sammensat med repræsentation af flere køn¹.

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

¹ Jf. Aarhus Universitets normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere.

Klinisk professor

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

Professor

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

Det er instituttlederens 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.² 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-, bedømmelses- og rådgivningsudvalg](#)".

2.4 Ansættelsesudvalgets opgaver

Ansættelsesudvalgets opgaver er overordnet set følgende:

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

2.4.1 Shortlisting ved videnskabelige stillinger

Der kan 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 Jf. Forvaltningslovens § 3, stk. 1 (om inhabilitet).

2.4.2 Udvælgelse af ansøgere til samtale

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

2.4.2.1 Videnskabelige stillinger der er omfattet af normerne for rekruttering

Ved videnskabelige stillinger som tenure track adjunkt, lektor, professor og klinisk professor skal ansættelsesudvalget, på basis af de kvalificerede ansøgers meritter og stillingens kravprofil, udvælge de bedst kvalificerede ansøgere.³

Forudsat at de nødvendige kvalifikationer foreligger, skal der udvælges kandidater af flere køn til ansættelsessamtale.⁴

Herudover skal ansættelsesudvalget overveje, hvordan de bedst kvalificerede ansøgere kan bidrage til kønsbalancen i instituttet/afdelingen/enheden. Ved beslutning om ansættelse blandt lige kvalificerede ansøgere indgår enhedens kønsbalance som et element i beslutningen om valg af kandidat.⁵

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.

2.4.2.2 Videnskabelige stillinger der ikke er omfattet af normerne for rekruttering

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.

2.4.3 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.

³ Jf. Aarhus Universitets normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere.

⁴ Jf. Aarhus Universitets normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere.

⁵ Jf. Aarhus Universitets normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere.