



---

## VEJLEDNING TIL ANSÆTTELSESUDVALG VED TECHNICAL SCIENCES

---

Vejledning til ansættelsesudvalg i forbindelse med:

Ansættelse af **faste VIP på stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen (diplom-stillingsstrukturen)** (adjunkt, lektor og ingeniørdocent) ved Technical Sciences, Aarhus Universitet

Gældende pr. 1. august 2022

# INDHOLD

1	FORMÅL .....	3
2	ANSÆTTELSESUDVALG.....	3
2.1	Nedsættelse af ansættelsesudvalg.....	3
2.2	Ansættelsesudvalgets habilitet og tavshedspligt.....	3
2.3	Ansættelsesudvalgets opgaver .....	4
3	ANSÆTTELSE .....	5
4	GENBESÆTTELSE INDEN FOR SEKS MÅNEDER.....	6
5	GENERELT .....	6
6	REGLER OG RETNINGSLINJER.....	6

## 1 FORMÅL

En ansættelsesproces består af flere forskellige led. Formålet med denne vejledning er at beskrive de forskellige opgaver et ansættelsesudvalg har i forbindelse med ansættelse af faste VIP (adjunkt, lektor og ingeniørdocenter) på diplom-stillingsstrukturen.

Ansættelsesudvalget skal rådgive i hele rekrutteringsprocessen fra udvælgelse af ansøgere (shortlisting) og frem til at rådgive institutlederen om ansættelsen.

## 2 ANSÆTTELSESUDVALG

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

### 2.1 Nedsættelse af ansættelsesudvalg

Ved ansættelse af faste medarbejdere nedsætter institutlederen et ansættelsesudvalg med sig selv som formand. Det er institutlederens ansvar at sikre, at institutledelsen og instituttets forskningsudvalg eller andre relevante fora orienteres om ansættelsesudvalgets sammensætning og at ansættelsesudvalget består af relevante fastansatte videnskabelige medarbejdere fra instituttet. Da stillingerne har et stort undervisningsindhold skal et medlem af det relevante uddannelsesudvalg på instituttet indgå i ansættelsesudvalget. Ansættelsesudvalg skal – med respekt for kravet om de nødvendige kvalifikationer – være bredt sammensat med repræsentation af flere køn.

Et medlem af dekanatet deltager i ansættelsesudvalget ved ingeniørdocentansættelser i det omfang det vurderes hensigtsmæssigt, dog som minimum ved den sidste ansættelsessamtalerunde.

I forbindelse med shortlisting bistår ansættelsesudvalget af formanden for bedømmelsesudvalget.

### 2.2 Ansættelsesudvalgets habilitet og tavshedspligt

Ved sammensætning af ansættelsesudvalg skal inhabilitet vurderes. 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.

Et medlem kan være inhabilt, såfremt:

- Vedkommende har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald
- Vedkommendes nærtstående familie eller samlevende har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald
- Vedkommende har en nær tilknytning til et selskab, forening e.l. med en særlig interesse i sagens udfald eller der i øvrigt foreligger omstændigheder, der kan vække tvivl om vedkommendes upartiskhed, herunder eksempelvis nært venskab eller

konstaterbart uvenskab

### 2.3 Ansættelsesudvalgets opgaver

Ansættelsesudvalgets opgaver er overordnet set følgende:

- Rådgivning af institutlederen om shortlisting, dvs. udvælgelse af ansøgere til bedømmelse.
- Rådgivning af institutlederen om udvælgelse af ansøgere, der skal til samtale.
- Deltagelse ved samtaler.
- Rådgivning af institutlederen om hvem, der skal indstilles til ansættelse.

#### Shortlisting

Formålet med shortlisting er at opnå en hurtigere rekrutteringsproces og mindske arbejdsbelastningen for medlemmerne af bedømmelsesudvalget. Derfor frasorteres åbenbart ukvalificerede ansøgere, og i tilfælde af et stort ansøgerfelt, kan man også frasortere de ansøgere, der i mindre grad opfylder stillingsopslaget krav. Det betyder, at bedømmelsesudvalget kan koncentrere deres indsats på de mest relevante og kompetente ansøgere.

Institutlederen har beslutningskompetencen til at fravælge ansøgere til en tilbundsående faglig bedømmelse af bedømmelsesudvalget. Institutlederen udvælger, bistået af ansættelsesudvalget og suppleret med formanden for bedømmelsesudvalget, ansøgere til en tilbundsående faglig bedømmelse ud fra en samlet vurdering af, hvilke ansøgere der (som dokumenteret i ansøgningsmaterialet) bedst matcher instituttets og fakultetets rekrutteringsbehov og opfylder de i stillingsopslaget efterspurgte kvalifikationer, kompetencer, erfaringer og potentiale, herunder fakultetets kriterier for varige ansættelser som beskrevet i "Kriterier for ansættelse på diplom-stillingsstrukturen". Ved vurderingen af kvalifikationer lægges der særligt vægt på A-kriterier.

Shortlisting-processen betyder, at ansættelsesudvalget alene rådgiver institutlederen om hvilke ansøgere, der efter udvalgets vurdering er relevante at gå videre med og få bedømt. Ansættelsesudvalget beslutter således ikke, hvilke ansøgere, der skal bedømmes af bedømmelsesudvalget og tager ikke stilling til, om en ansøger er kvalificeret eller ikke-kvalificeret.

Der skal som minimum udvælges 5 ansøgere til en tilbundsående faglig bedømmelse, medmindre der er færre ansøgere, eller der er færre ansøgere, når åbenlyst ikke-kvalificerede ansøgere fravælges.

De ansøgere, hvis ansøgninger ikke sendes til bedømmelse, orienteres om dette af HR umiddelbart efter shortlisting. Endeligt afslag sendes ved afslutningen af rekrutteringen.

HR orienterer de ansøgere som sendes til faglig bedømmelse. Samtidig får ansøgerne besked om bedømmelsesudvalgets sammensætning og om muligheden for senere at kommentere på den del af bedømmelsen, der angår ansøgeren selv.

### Udvælgelse af ansøgere til samtale

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

Forud for samtalerne kan institutlederen indkalde ansøgere til et arrangement på instituttet fx fagligt foredrag, møde med instituttets fastansatte VIP samt, hvor det er relevant, møde med instituttets undervisningsudvalg med henblik på at få et indtryk af ansøgere i forhold til instituttet og opgaverne.

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

Ansættelsesudvalget deltager i ansættelsessamtalerne evt. sammen med instituttets HR-partner.

### Rådgiver institutleder om ansættelse

Efter afholdelsen af ansættelsessamtaler rådgiver ansættelsesudvalget institutlederen om indstilling til ansættelse. Herefter skal institutlederen drøfte indstillingen med institutledelsen, hvorefter institutlederen træffer beslutning om, hvilken ansøger, der indstilles til ansættelse. Institutlederen sender (via HR) en motiveret indstilling til dekanen eller den relevante prodekan.

Ansættelsesudvalg skal, på basis af de kvalificerede ansøgers meritter og kravene beskrevet i stillingsopslaget, udvælge de bedst kvalificerede ansøgere. 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.

For yderligere information om processen efter ansættelsesudvalgets drøftelser, se "Vejledning til institutledere om ansættelse af fast VIP på diplom-stillingsstrukturen på Technical Sciences".

## 3 ANSÆTTELSE

En ansøger kan kun gå videre i rekrutteringsprocessen, hvis et flertal af bedømmelsesudvalgets medlemmer har anset vedkommende for fagligt kvalificeret til stillingen.

På baggrund af ansættelsesudvalgets rådgivning og drøftelser i institutledelsen kan institutlederen beslutte:

- At indstille til ansættelse
- *Ikke* at indstille til ansættelse (også selvom der har været kvalificerede ansøgere)

Såfremt institutlederen beslutter at indstille til ansættelse, sender institutlederen en motiveret indstilling via HR til dekanen eller den relevante prodekan. For yderligere information

vedrørende indstilling til ansættelse, se ”Vejledning til institutledere om ansættelse af fast VIP på diplom-stillingsstrukturen”.

Stillinger genopslås, hvis der er en velbegrundet formodning om, at man ved et genopslag vil kunne tiltrække et bredere og mere kvalificeret ansøgerfelt.

## 4 GENBESÆTTELSE INDEN FOR SEKS MÅNEDER

Hvis en stilling bliver ledig inden for seks måneder efter besættelse, kan dekanen, efter indstilling fra institutlederen beslutte at ansætte en anden af de ansøgere, som blev fundet kvalificeret til stillingen af bedømmelsesudvalget.

## 5 GENERELT

HR er ansvarlig for at sikre overholdelse af gældende regelsæt i forbindelse med ansættelser, også for de ansøgere, som vurderes ikke-kvalificeret.

## 6 REGLER OG RETNINGSLINJER

Regelgrundlaget findes her: [Love og regler](#)

Om [undervisningsportfolio ved ansættelse i videnskabelige stillinger](#)

Regelgrundlaget for afsnittet vedr. inhabilitet tager udgangspunkt i regler om habilitet jf. [forvaltningsloven](#).